

**ANALISIS PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP
EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS BISNIS UMKM
(Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan oleh:

Nurhajjah

2004030111

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**ANALISIS PENERAPAN ERGONOMI TERHADAP
EFEKTIVITAS DAN PRODUKTIVITAS BISNIS UMKM
(Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan oleh:

Nurhajjah

2004030111

Dosen Pembimbing:

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurhajjah
NIM : 2004030111
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Nurhajjah

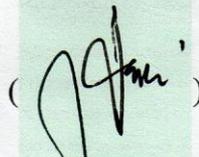
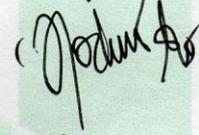
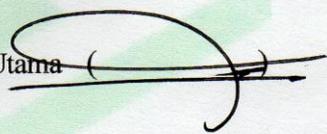
NIM 2004030111

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Analisis Penerapan Ergonomi terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus pada UMKM Kuliner Kota Palopo) yang ditulis oleh Nurhajjah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030111, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 18 Juni 2025 Miladiyah bertepatan dengan 22 Dzulhijjah 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 19 Juni 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag.,M.A.. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. | Pembimbing Utama | () |

Mengetahui



a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006



Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

..., M.SE.
NIP 19940407202121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “*Analisis Penerapan Ergonomi terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)*” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada keempat orang tua penulis tercinta, Bapak Edo Hamidi, Ibu Samini, Bapak Puryono dan Ibu Bedasari yang sangat luar biasa dalam mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang yang tak terhingga, senantiasa mendukung penulis dalam setiap situasi dan keadaan apapun sejak kecil hingga sekarang, sungguh penulis sadari tiada mampu membalas semua

itu, hanya do'a yang dapat penulis anugraahkan untuk mereka berdua semoga senantiasa dalam limpahan kasih sayang Allah swt. Aamiin.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan tercapai tanpa adanya bantuan, dorongan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih banyak atas segala kontribusinya, di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M. Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Takdir, S.H., M.Kes. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah berupaya meningkatkan mutu Institut Agama Islam Negeri Palopo.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ilham, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Alia Lestari, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Akbar Sabani, S.E.I., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta para Dosen dan Staf yang telah banyak memberi arahan dalam menyelesaikan tugas akhir penulis.

4. Zainuddin S, S.E., M.Ak. selaku Kepala Unit Perpustakaan IAIN Palopo beserta staf yang telah menyediakan buku dan literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. selaku Penasehat Akademik.
6. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dalam memberikan arahan, masukan selama proses penyusunan penelitian skripsi ini.
7. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. selaku Penguji I dan Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. selaku Penguji II yang telah banyak memberikan masukan, arahan, dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.
8. Kepada Dosen dan Staf IAIN Palopo yang telah mendidik dan banyak memberikan bantuan terlebih dalam pengurusan berkas-berkas demi penyelesaian studi penulis.
9. Kepada suami tercinta, Anggun Wicaksono, saya ingin mengucapkan terima kasih yang mendalam atas kesabaran, pengertian, dan dukungan yang luar biasa yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini. Setiap kali saya merasa lelah dan hampir putus asa, Anda selalu hadir untuk memberi semangat dan motivasi. Terima kasih telah menjadi teman hidup yang penuh kasih dan penyemangat di setiap langkah saya. Tanpa dukungan dan cinta Anda, saya mungkin tidak akan mampu melalui semua ini dengan baik.
10. Saya juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada keluarga besar saya, baik yang dekat maupun yang jauh, yang selalu

memberikan dukungan moral yang tiada henti. Terkhusus kepada kakak tertua saya Sandi Pratama yang bersedia menjadi donator utama selama saya berkuliah delapan semester dan kakak kedua saya Nurlela yang selalu memberi dukungan nutrisi selama penulis berkuliah. Keluarga adalah tempat saya kembali ketika dunia terasa berat. Setiap kata-kata penuh kasih dan dorongan yang mereka berikan, telah menjadi kekuatan yang tak ternilai dalam perjalanan panjang ini. Terima kasih kepada saudara-saudari saya yang selalu mendampingi, memberi semangat, dan berbagi kebahagiaan.

11. Tidak lupa, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan di Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2020, yang selama ini telah menjadi teman diskusi, tempat berbagi cerita, dan sumber motivasi. Terkhusus kepada Wahyuni Putri Burhanuddin, Alvhira, Wanda Arianti, Putri Rachmadhani. Dan juga kepada teman-teman yang sudah saya kenal sejak lama Tri Wahyu Baiti Ningsih, Nurul Fathika Sari, Putri Indah Sari, Esti Ningsih, Arka Damayanti, Wayan Trisnawati, Megawati, Lisda Dina Amalia, dan Rahmawati. Keberadaan kalian sangat berarti dalam menghadapi hari-hari yang penuh tantangan. Kita telah melalui banyak momen sulit bersama, namun juga banyak tawa dan kebahagiaan yang kita bagi. Semoga persahabatan ini dapat terus terjalin meskipun kita sudah menyelesaikan pendidikan ini.

12. Saya juga berterima kasih kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, yang telah meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan memberikan data yang sangat

berharga untuk kelancaran penelitian ini. Tanpa bantuan mereka, skripsi ini tidak akan memiliki fondasi yang kokoh.

13. Dan terakhir saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri. Terima kasih karena telah bertahan, terus melangkah, dan tidak menyerah meskipun seringkali dihadapkan pada rasa lelah, keraguan, dan tantangan yang tak mudah. Saya bersyukur karena telah mampu melalui proses panjang ini dengan ketekunan, kesabaran, dan keyakinan bahwa setiap langkah kecil membawa saya lebih dekat pada tujuan. Perjalanan menyelesaikan kuliah ini bukan hanya tentang meraih gelar, tetapi juga tentang pembentukan diri—bagaimana saya belajar tumbuh, menghadapi kegagalan, menghargai proses, dan tetap berjuang ketika semangat hampir padam. Terima kasih, saya, karena sudah kuat sejauh ini. Saya bangga telah sampai di titik ini dengan segala daya dan upaya yang telah saya curahkan.

Semoga setiap bantuan, doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah swt. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan, kekhawatiran/ketegangan, dan tekanan namun dapat penulis lewati dengan sabar dan baik. penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembaca yang budiman. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sebagai pedoman dalam pembuatan karya tulis dikemudian hari, atas masukan, kritik dan saran penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Palopo, 10 Mei 2025

Penulis

Nurhajjah

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	s\`a	s\`	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	z\`al	z\`	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dani
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauḷa*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اِىَ	<i>Fathah dan alif</i> atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اِىَ	<i>Kasrah dan ya'</i>	ī	I dan garis di atas
اِوُ	<i>Dammah dan wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *maṭa*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. *Ta' marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudhah al-athfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadhilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana* _

نَجَّيْنَا : *najjaina* _

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِمْ : *nu‘ima*

عَدُوٌّ : *‘aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ـِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *i*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif* (ا) (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf

qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah*(*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

وَمِثْلُ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

FiZilal al-Qur'an
Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. *Lafz al-Jalalah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

الله دِينُ اللهُ *dinullah billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

الله فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut

menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa maa Muhammadunillaa rasuul

Innaawwalabaitinwudi‘alinnaasi lallazii bi Bakkatamubaarakan

SyahruRamadhaan al-laziiunzila fiih al-Qur’aan

Nashiir al-Diin al-Thuusii

Abuuu Nashr al-Faraabii

Al-Gazaali

Al-Munqiz min al-Dhalaal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muh}ammad Ibnu) Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>shubhanahu wa ta'ala</i>
saw.	=	<i>shallallahu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-salam</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
Wr.	=	<i>Warahmatullaahi</i>
Wb.	=	<i>Wabarakaatuh</i>
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat
ILO	=	International Labour Organization
PKK	=	Pembinaan Kesejahteraan Keluarga

C. Daftar Istilah

Central Tendency Bias	=	Kecenderungan dat
Employed women	=	Wanita yang bekerja
Friksi	=	Pertentangan
Working mothers	=	Ibu yang memiliki pekerjaan
Income	=	Pendapatan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B. Fokus Penelitian	31
C. Subjek penelitian.....	32
D. Defenisi Istilah	32
E. Sumber Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	34
G. Teknik Pengumpulan Data	34

H. Pemeriksaan Keabsahan Data	36
I. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	42
C. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Table 4.1 Identitas Responden.....	69
Tabel 4.2 Hasil Reduksi Data.....	69
Table 4.3 Display Data.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Responden.....	91
Lampiran 2: Halaman Persetujuan Tim Penguji.....	94
Lampiran 3: Nota Dinas Pembimbing.....	95
Lampiran 4: Nota Dinas Tim Penguji.....	96
Lampiran 5: Nota Dinas Tim Verivikasi Naskah.....	97
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian.....	98
Lampiran 7: SK Pembimbing dan Penguji.....	99
Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian.....	100
Lampiran 9: Riwayat Hidup.....	103

ABSTRAK

Nurhahjijah, 2025. “Analisis Penerapan Ergonomi terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo””. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Muh. Ruslan Abdullah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan ergonomi dalam lingkungan kerja UMKM kuliner di Kota Palopo serta dampaknya terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pada dua UMKM, yaitu Finare dan Lesehan Lela. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip ergonomi, seperti durasi waktu kerja, posisi kerja, proses kerja, tata letak tempat kerja, dan metode pengangkutan beban, memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar ergonomi mampu mengurangi keluhan fisik, meningkatkan semangat kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya kesadaran dan pengembangan ergonomi dalam sistem kerja UMKM untuk mendukung keberlanjutan bisnis.

Kata kunci: Ergonomi, Efektivitas, Produktivitas, UMKM, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Nurhajjah, 2025. “An Analysis of Ergonomic Implementation on the Effectiveness and Productivity of MSME Businesses (A Case Study on Culinary MSMEs in Palopo City).” Undergraduate Thesis, Sharia Business Management Study Program, State Islamic Institut of Palopo. Supervised by: Muh. Ruslan Abdullah.

This study aims to analyze the implementation of ergonomics in the work environment of culinary MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises) in Palopo City and its impact on employee work effectiveness and productivity. The research used a descriptive qualitative approach with data collected through observation, interviews, and documentation at two MSMEs, namely Finare and Lesehan Lela. The results indicate that the application of ergonomic principles—such as working duration, work posture, work processes, workplace layout, and load-handling methods—positively influences employees' effectiveness and productivity. A comfortable and ergonomic-compliant work environment helps reduce physical complaints, enhance work motivation, and improve both the quality and quantity of output. This study recommends increasing ergonomic awareness and development in MSME work systems to support business sustainability.

Keywords: Ergonomics, Effectiveness, Productivity, MSMEs, Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bidang usaha yang dapat memperkuat perekonomian di negara Indonesia.¹ UMKM saat ini dituntut untuk adaptif terhadap kondisi sosial dan ekonomi yang terus berkembang sehingga diperlukan manajemen organisasi yang baik agar dapat merumuskan solusi terbaru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.² UMKM dianggap perlu untuk menerapkan budaya kewirausahaan yang baik, UMKM dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Karyawan yang termotivasi dan inovatif, proses pengambilan keputusan yang cepat dan efektif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar adalah faktor-faktor kunci yang berkontribusi pada kinerja bisnis yang unggul.³

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. UMKM memiliki proporsi sebesar 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau sebanyak 56,54 juta unit. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah telah mampu membuktikan eksistensinya dalam perekonomian di Indonesia. Ketika badai krisis moneter melanda Indonesia di tahun 1998, usaha berskala kecil dan menengah yang relatif mampu bertahan

¹ AL-Bana, P.Nuzila, "Pengembangan Model Konsep Manajemen Ergonomis untuk Organisasi Usaha Mikro," *Jurnal Manajemen*. (2022). 1-2.

² Suprihati, "Kesiapan Sumber Daya Untuk Meningkatkan UMKM di Era Ekonomi Digital" *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 2021.

³ Musdalifah, Uci, Fasiha, Erwin, "The Role of Entrepreneurial Culture in Improving the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Yogyakarta," *Hasanuddin Economics and Business Review* 7, no. 3 (2024): 103, <https://doi.org/10.26487/hebr.v7i3.5172>.

dibandingkan perusahaan besar.⁴ Mereka tidak hanya berkontribusi terhadap penciptaan lapangan kerja, tetapi juga berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, UMKM sering kali menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah masalah produktivitas dan efektivitas kerja.

Proses kerja pada kebanyakan UMKM di Indonesia masih banyak dikerjakan secara manual dan peralatan yang sederhana, ruang kerja yang belum tertata rapi dan tidak memperhatikan lingkungan kerja yang tidak baik dan juga tidak memperhatikan kesehatan dan kenyamanan pekerja saat bekerja, sehingga pekerja banyak yang mengalami keluhan-keluhan kelelahan kerja, penyakit akibat kerja.⁵

Di Kota Palopo, UMKM memainkan peran penting dalam menyediakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Palopo, terdapat sekitar 12.500 UMKM yang aktif beroperasi pada tahun 2023.⁶ Pentingnya UMKM ini menuntut perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka, salah satunya adalah ergonomi. Banyak UMKM di Kota Palopo masih menghadapi tantangan dalam menerapkan prinsip ergonomi yang memadai. Beberapa faktor penyebabnya adalah kurangnya pengetahuan tentang ergonomi, keterbatasan finansial, dan rendahnya prioritas terhadap kesehatan dan keselamatan kerja.

⁴ Hartadi A Sarwono, "Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UmkM)," *Bank Indonesia Dan LPPI*. (2015): 1–135.

⁵ Lulu Ratna Sari, Sadi Sadi, Intan Berlianty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Dengan Pendekatan Ergonomi Makro," *OPSI*, Vol.1, No.2 (2019): 29-39. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i1.2939>.

⁶ Palopo, B. P. S. K. (2023). *Kota Palopo Dalam Angka*, 2023.

Sudah banyak perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja para pekerjanya. Studi oleh Dul dan Neumann (2010) menunjukkan bahwa penerapan ergonomi yang tepat dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan kenyamanan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas pekerja.⁷ Penelitian ini relevan untuk UMKM, yang sering kali memiliki sumber daya terbatas untuk mengoptimalkan tempat kerja mereka. Kondisi tempat kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan masalah kesehatan jangka panjang bagi pekerja, seperti nyeri punggung, cedera, stres berulang, dan kelelahan visual yang dapat menjadi salah satu penyebab sebuah bisnis mengalami keterlambatan pertumbuhan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ergonomi memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Hedge (2016) menemukan bahwa perbaikan dalam desain tempat kerja dapat mengurangi masalah kesehatan dan meningkatkan produktivitas sebesar 20-30%.⁸

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa penerapan ergonomi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Sebagai contoh, desain tempat kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan konsentrasi, dan mengurangi risiko cedera. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

⁷ Dul, Jan, Neumann, W. Patrick. *Human Factors: Spanning the Gap between OM and HRM*, International Journal of Operations and Production Management vol.30, no. 9 (2010): 923–50, <https://doi.org/10.1108/01443571011075056>.

⁸ Hedge, Alan. *Ergonomic Workplace Design For Health, Wellness and Productivity*, London: CRC Press. 2016, <https://www.pdfdrive.com/ergonomic-workplace-design-for-health-wellness-and-productivity-e196539638.html>.

Namun, masih banyak UMKM yang belum menyadari pentingnya ergonomi dalam mendukung kinerja bisnis mereka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ergonomi terhadap efektivitas dan produktivitas UMKM. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan UMKM yang lebih baik dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah penerapan ergonomi dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada bisnis UMKM?
2. Apakah penerapan ergonomi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bisnis UMKM?
3. Bagaimana pemahaman pelaku usaha terhadap standar ergonomi pada lingkungan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rencana permasalahan yang telah diuraikan oleh peneliti, maka sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengidentifikasi tingkat penerapan prinsip ergonomi di UMKM Kota Palopo.
2. Menganalisis penerapan ergonomi terhadap efektivitas dan produktivitas kerja.
3. Memberikan rekomendasi untuk perbaikan penerapan ergonomi di tempat kerja UMKM.

D. Manfaat Penelitian

Dengan diperolehnya bukti-bukti empiris yang menjelaskan pengaruh ergonomi terhadap kualitas kerja karyawan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis/akademis

Peneliti di masa mendatang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan, perbandingan, serta bukti empiris yang mendukung penelitiannya terutama dalam hal ergonomi, dengan memperhatikan lingkungan kerja sebagai faktor yang mendorong kualitas efektivitas dan produktivitas kerja pada UMKM di Kota Palopo. Disamping itu, hasil penelitian ini dapat pula dimanfaatkan sebagai instrumen pengembangan ilmu pengetahuan yang telah ada saat ini, khususnya dalam hal pengaplikasian ergonomi, pembentukan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kinerja.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan oleh para pemilik UMKM di Kota Palopo dalam hal pengaplikasian ruang kerja berbasis ergonomi, dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja para karyawannya, untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dari para pekerjanya sekaligus mengurangi dampak negatif dari pengabaian lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar ergonomi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sehubungan dengan akan diadakannya penulisan penelitian ini tentang “Analisis Penerapan Ergonomi terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan buku, jurnal, dan skripsi, yang relevan dengan penelitian yang sedang direncanakan dan menunjukkan bahwa penelitian dan lokasi penelitian yang akan dilaksanakan ini belum ada yang membahasnya, serta untuk memberikan gambaran yang akan dipakai sebagai landasan penelitian. Berikut penelitian yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini:

Hashemi Nejad N, Mohammadian M, Rostampour A dan Safarnavadeh M dengan judul “Prevalensi Gangguan Muskuloskeletal pada Mesin Jahit Operator Tempat Kerja Menjahit di Kota Kerman”. Hasil dalam penelitian ini 50,5% subjek dalam 12 bulan terakhir dan 34,3% di antaranya dalam satu minggu sebelum penelitian pernah mengalami ketidaknyamanan atau nyeri setidaknya pada satu bagian tubuh. Gejala gangguan muskuloskeletal dengan frekuensi tertinggi terjadi pada punggung bawah, sedangkan punggung bawah, lutut, punggung atas, leher, dan pergelangan kaki memiliki frekuensi tertinggi. Pada penelitian ini juga diperoleh hubungan yang signifikan antara gangguan muskuloskeletal punggung bawah, bahu, leher dan pengalaman kerja penjahit. Hasil penelitian ini memang

menunjukkan bahwa tempat kerja merupakan penyebab terpenting terjadinya gangguan muskuloskeletal pada penjahit yang diteliti.⁹

Persamaan dari penelitian dan peneliti terletak di bahan kajian yang membahas mengenai lingkungan kerja yang sesuai dengan standar ergonomi. Sedangkan perbedaannya terletak pada sampel penelitian dimana pada penelitian ini menggunakan sampel dari UMKM di bidang kuliner.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaki M, Mune R, Ramteke P dan Singh R dengan judul “Investigasi Ergonomis terhadap Ketegangan Muskuloskeletal di tempat Laundry”. Temuan dan hasil penelitian ini digunakan untuk mengkaji bahaya terkait tempat kerja bagi para profesional yang terlibat dalam setiap langkah menyetrika pakaian. Temuan ini juga diterapkan pada saran desain dan tindakan untuk meningkatkan ergonomi dan kesesuaian tempat kerja.¹⁰

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan yaitu terletak pada subjek pembahasannya mengenai lingkungan kerja yang sesuai dengan ergonomi. Perbedaan penelitian terdapat pada tujuannya yaitu penelitian di atas menganalisis individu-individu di sektor tekstil yang menggunakan tiga metodologi berbeda untuk mengukur paparan berdasarkan postur tubuh, mengidentifikasi faktor stres muskuloskeletal, dan menilai postur kerja. Sedangkan

⁹Mohammadian, M. “Musculoskeletal Disorders Prevalence among Sewing Machine Operators of Sewing Workplaces in Kerman City,” *Ergonomics International Journal* 8, no. 1 (2024): 1–7, <https://doi.org/10.23880/eoj-16000320>.

¹⁰ Singh, R. “An Ergonomic Investigation of Musculoskeletal Strain in Laundry Ironers,” *Ergonomics International Journal* 7, no. 5 (2023): 1–7, <https://doi.org/10.23880/eoj-16000314>.

penelitian yang akan saya lakukan terfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas dan produktivitas dari UMKM.

Penelitian Heri Setiawan yang berjudul “Kajian Intervensi Ergonomi pada UKM Unggulan Provinsi Sumsel”. Hasil penelitian berupa fenomena ketidakergonomisan UKM dan kajian intervensi ergonomi, meliputi: sikap kerja dan rancangan alat lama yang tidak memenuhi kaidah ergonomi, bekerja tidak fisiologis, klasifikasi subjektivitas tingkat sistem muskuloskeletal risiko tinggi sebesar 42-62, klasifikasi tingkat kelelahan subjektif sebesar 45-67 (kategori tinggi), beban kerja fisik pada tingkat dan kategori beban kerja berat (125-150 dpm), dan kategori % CVL sebesar 60-80% (agak berat). Lebih lanjut, hasil kajian intervensi ergonomi ini, akan menjadi titik awal untuk menunjang riset Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi UKM Unggulan di Provinsi Sumsel dalam Pembangunan berkelanjutan.¹¹

Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti adalah membahas mengenai Ergonomi pada UMKM. Sedangkan letak perbedaannya adalah lokasi penelitian. Peneliti berlokasi di Kota Palopo sedangkan penelitian milik Heri Setiawan berada di Provinsi Sumatera Selatan.

Penelitian Srisha SR, Bhuvana D, Don Selvin dan Hsiu-Ling Hsu dengan judul “Sensor Peregangan yang Dapat Dipakai untuk Manusia Terkait Ergonomi (Pemantauan Gerakan)”. Studi ini mengusulkan Sistem Pakaian Kerja Cerdas, sebuah sistem rawat jalan berbasis modul yang mengatasi tekanan fisik dan

¹¹ H Setiawan, “Kajian Intervensi Ergonomi Pada UKM Unggulan Provinsi Sumsel,” *Seminar Dan Konferensi Nasional IDEC 2016*, no. 02 (2017): 8–9.

psikososial terkait pekerjaan yang mungkin berdampak pada kesehatan dan kinerja. Hal ini mendukung penilaian risiko, pelatihan teknik, dan desain tempat kerja sekaligus mengurangi kebutuhan akan pelatih ahli dan ahli ergonomi. Mengganti pengukuran dengan observasi akan meningkatkan akurasi dan kemampuan pengulangan pengukuran. Platform modular memungkinkan koneksi berbagai jenis sensor berdasarkan kebutuhan individual setiap kasus.¹²

Letak persamaan pada penelitian di atas yaitu menjadikan ergonomic sebagai variabel yang akan mempengaruhi dampak kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya menyangkut tujuan penelitian dimana peneliti akan menjadikan efektivitas dan produktivitas UMKM sebagai objek yang akan dikaji lebih lanjut.

Penelitian Ni Luh Putu Mia Lestari Devi, Ni Putu Sri Arnita, I Made Sutajaya, LuhMade Indah Sri Handari Adiputra dengan judul “Pemberdayaan Masyarakat melalui Ergo-entrepreneurship untuk Mengurangi Kelelahan serta Meningkatkan Motivasi Kerja dan Produktivitas Pekerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat melalui Ergo-entrepreneurship mengurangi kelelahan sebesar 24,62%, meningkatkan motivasi kerja sebesar 63,23%, dan meningkatkan produktivitas sebesar 61,58%. Simpulan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan masyarakat melalui *Ergo-entrepreneurship*

¹² Hsiu-Ling Hsu, “Wearable Stretch Sensors for Ergonomics-Related Human Movement Monitoring,” *Ergonomics International* vol.8, no. 1 (2024): 1–5, <https://doi.org/10.23880/eoij-16000318>.

dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan motivasi kerja serta produktivitas pembuat *jaja sengait*.¹³

Persamaan yang terdapat dalam penelitian di atas yaitu mengenai tujuan penelitian untuk mengukur sebesar apa pengaruh tata ruang kerja berbasis ergonomi. Sedangkan perbedaan yang peneliti miliki mengenai lokasi dan sampel penelitian.

B. Landasan Teori

1. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Ada beberapa definisi efektivitas menurut para ahli yaitu pengertian menurut Barnard dalam Prawirosentono mengatakan bahwa efektivitas adalah kondisi dinamis serangkaian proses pelaksanaan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan tujuan dan saranan kebijakan program yang telah ditetapkan, dengan definisi konseptual tersebut didapat dimensi kajian, yaitu dimensi efektivitas program.¹⁴ Efektivitas menurut Sutrisno mengungkapkan bahwa efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan maka hasilnya akan sesuai dengan harapan.¹⁵

¹³ Ni Luh Putu Mia Lestari Devi et al., "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Ergo-Entrepreneurship," *The Indonesian Journal of Ergonomic* 1) vol.9, no. 1 (2023): 30–36, <https://doi.org/10.24843/JEI.2023.v09.i01.p07>.

¹⁴ Prawirosentono, Ec Sujadi. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: PT Bumi aksara, 1997.

¹⁵ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jl. Tambora Raya No.23 Rawa Mangun: Jakarta, 2007.

Sedangkan menurut Siagian efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.¹⁶ Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dari pendapat ahli mengenai efektivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu situasi yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan kita terlaksana dengan target yang telah ditentukan. Jika semakin tinggi maka efektivitas semakin baik.

Efektivitas merupakan wujud kemampuan untuk mendayagunakan sesuatu secara tepat sesuai dengan standar yang jelas dan dapat diterima secara universal. Dalam konteks ini, efektivitas menunjukkan taraf mencapai tujuannya secara ideal, taraf efektivitasnya dapat dinyatakan dengan ukuran yang agak pasti. Pandangan ini memfokuskan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai suatu tujuan dengan ukuran yang pasti.¹⁷

Efektivitas kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga

¹⁶ Siagian. *Buku Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Bumi aksara, 2018.

¹⁷ Jane Lousie Endra, Imanuel Taringan, and Syawaluddin, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan," *Jurnal Bisnis Kolega* vol.5, no.1 (2022): 42–52. <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/30>.

serta waktu.¹⁸ Efektivitas selalu berkaitan dengan pencapaian hasil yang maksimal yang berorientasi pada keluaran (*output*) atau hasil. Efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah).

Berdasarkan konsep dan pengertian efektivitas kerja dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan ketepatan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila kegiatan tersebut berhasil diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau dalam kata lain tepat waktu.

b. Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja yaitu :¹⁹

- 1) Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
- 2) Kualitas kerja, kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
- 3) Pemanfaatan waktu, pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan.

¹⁸ Utari Wulandari and H. Jhon Simon, "Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan," *Publik Reform* vol.5, no.1 (2020): 1-8. <https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.495>

¹⁹ Malayu S. P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

Selanjutnya Admosoeprapto menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Pencapaian Tujuan, Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal agar perusahaan mampu mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan.
- 2) Kualitas Kerja, Kualitas kerja merupakan hasil pekerjaan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.
- 3) Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
- 4) Tepat Waktu, Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.
- 5) Kepuasan Kerja Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan organisasi sehingga menimbulkan rasa semangat dalam bekerja.

²⁰ Admosoeprapto, K. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia, 2016.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat (4) faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, di kemukakan oleh Richard M. Street sebagai berikut:²¹

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud struktur organisasi adalah cara menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungandiantara pegawai dan kondisi kerja.

3) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka lah yang dalam jangka tertentu akan memperlancar merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan.

²¹ Steers, Richard M. *Terj:Magdalena Jamin, Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 1980.

4) Karakteristik Kebijaksanaan dan Praktek Managemen

Praktek managemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek managemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Sedangkan menurut Sedangkan menurut O'reilly Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi:²²

- 1) Waktu: ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
- 2) Tugas: bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.
- 3) Produktivitas: seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

²² o'reilly, r. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2003.

- 4) Motivasi: pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- 5) Evaluasi Kerja: pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.
- 6) Pengawasan: dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terusterpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- 7) Lingkungan Kerja: lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.
- 8) Perlengkapan dan Fasilitas: suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses

menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.²³

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.. Dengan meningkatkan produktivitas tenaga kerja ini secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dari para pekerja, selain itu juga akan mendorong motivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi.²⁴

Menurut Hasibuan (2010:128) yang dikutip oleh Ervie Junianti, Nurjanah Rahayuningsih, Surianti Produktivitas Kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.²⁵

Menurut Mahawati (2021: 12) yang dikutip oleh Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, Eliagus Telaumbanua, “Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang

²³ Maludin Panjaitan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lotus Pradipta Mulia Tahun 2017,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2020): 1–5.

²⁴ Budi Rismayadi, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014),” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* vol.1, no.1 (2021): 1–16.

²⁵ Ervie Junianti, Nurjanah Rahayuingsih, and Surianti Surianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jurnal Investasi* 6, no. 2 (2020): 110–18.

atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu”. Dilanjutkan oleh Simanjuntak “produktivitas kerja adalah perilaku yang selalu memandang serta berefleksi bahwa hari ini harus lebih baik dengan hari sebelumnya artinya seseorang harus selalu memperbaiki sistem kerjanya guna menghasilkan produk secara kualitas lebih baik daripada sebelumnya”.²⁶

Menurut Salvatore pada penelitian (Engel, 2019) yang dikutip oleh Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Produktivitas kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan terhadap peraturan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang tercermin dalam tindakan dan tingkah laku mereka di dalam organisasi. Baik perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai produktivitas yang sejalan dengan tujuan perusahaan yang terus berkembang seiring berjalannya waktu.²⁷

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah perbandingan konkrit dari sesuatu yang dikeluarkan dengan yang diperoleh perusahaan berupa barang dan atau jasa apakah hal tersebut bisa mencapai standar atau target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Jika mencapai atau bisa melebihi standar pekerjaan, maka artinya ada peningkatan produktivitas, sebaliknya jika yang dihasilkan tidak bisa memenuhi standar atau

²⁶ Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua, “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias,” *Jurnal EMBA* vol.10, no.4 (2022): 1480–96.

²⁷ Marsofiyati Wisnuwardhana, Wolor, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya,” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)* 2, no. 1 (2024): 13–27, <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>.

target maka ada penurunan produktivitas, sehingga perlu dilakukan evaluasi agar dapat diperbaiki.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Hasibuan (2012) dalam Sri Wahyuningsih “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:²⁸

- 1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja, Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Salah satu yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah motivasi kerja. dengan

²⁸Sri Wahyuningsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1–5.

adanya pemberian motivasi, dapat mempengaruhi karyawan dengan pemberian dorongan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan.²⁹

- 4) Pengembangan diri, Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- 5) Mutu, Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.
- 6) Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Wartana dalam (Sisca, 2020: 60) yang dikutip oleh Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, Eliagus Telaumbanua, indikator produktivitas kerja adalah sebagai pegawai yakni:³⁰

- 1) Kemampuan memotivasi diri. Kemampuan ini berasal dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan yang mendorong diri untuk bisa menggerakkan seluruh aspek dalam diri untuk melakukan sesuatu. Sehingga, menimbulkan motivasi yang positif dalam bekerja.

²⁹ Muzayyanah Jabani and Dzulkarnain Lubis Andri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46, <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

³⁰ Hulu, Lahagu, and Telaumbanua, "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* vol.10, no.2 (2022): 1480-1496.

- 2) Membangun rasa percaya diri. Tidak dipungkiri bahwa masing-masing pegawai memiliki rasa rendah diri akan kemampuan yang dimiliki. Akan tetapi, yang membedakannya adalah orang yang produktif itu cenderung terus membangun rasa percaya dirinya. Baik untuk mengasah kemampuan maupun belajar terus menerus. Ada motivasi dalam dirinya untuk lebih baik lagi dan tampil percaya diri.
- 3) Bertanggung jawab dalam pekerjaan. Setelah motivasi dalam dan kepercayaan diri telah terbentuk dalam dirinya, maka selanjutnya akan lebih mudah dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.
- 4) Menyenangi pekerjaan. Hal ini menjadi wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang telah terbentuk dalam diri masing-masing pegawai. Semangat dalam bekerja karena menyenangkan pekerjaan yang sedang dilakukan.
- 5) Mampu mengatasi permasalahan. Tantangan dalam mengerjakan sesuatu atau pun mengemban suatu tanggungjawab pasti ada. Akan tetapi, orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Cepat dalam memikirkan plan atau pun mencari jalan keluar dari permasalahan yang ada.
- 6) Memberikan kontribusi yang positif. Artinya di dalam segala situasi dan kondisi, masih mampu memberikan kontribusi yang positif. Tetap bekerja, tetap semangat walaupun keadaan yang dihadapi sulit. Tidak selalu mengeluh dengan yang dilakukan.
- 7) Memiliki potensi dalam pekerjaan. Hal ini juga merupakan indikator utama. Karena produktivitas yang baik dilihat dari potensi dan kemampuan dalam

mengerjakan sesuatu yang dipercayakan. Menyelesaikan sesuai target dengan hasil yang memuaskan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun menurut Pamuji 2018 (dalam, Adhitya Pratama Wisnuwardhana, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati 2023:16) yang berjudul Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, adalah:³¹

- 1) Tingkat upah
- 2) Pengalaman dan keterampilan para pekerja
- 3) Pendidikan keahlian
- 4) Usia pekerja
- 5) Pengadaan barang
- 6) Cuaca
- 7) Jarak material
- 8) Hubungan kerja sama antara pekerja
- 9) Faktor manajerial
- 10) Efektivitas jam kerja

Tinggi rendahnya produktivitas seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana menurut Muchdaisyah dikutip (dalam Darmadi, 2012: 263), Darmawan Hulu, Arianto Lahagu, Eliagus Telaumbanua produktivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal yakni:³²

³¹ Wisnuwardhana, Wolor, “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya.”

³² Hulu, Lahagu, and Telaumbanua, “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias.”

- 1) Manusia merupakan faktor sumber daya yang akan melakukan kegiatan untuk mencapai visi, misi dan tujuan suatu organisasi.
- 2) Modal merupakan materi yang akan digunakan untuk dasar dalam melakukan dan menunjang suatu pekerjaan atau usaha. Semakin banyak modal yang ada, maka semakin mudah dan lancar suatu program dijalankan.
- 3) Metode (proses), merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan selama pengerjaan suatu kegiatan atau proyek dalam suatu organisasi. Proses yang baik akan mempengaruhi hasil yang baik juga.
- 4) Produksi merupakan salah bagian proses yang dilakukan dalam mengelola, menghasilkan atau pun menjalankan suatu program atau target suatu organisasi
- 5) Umpan balik merupakan proses dimana sebagian dari output dilolohbalikan ke bagian input. Hal ini berguna untuk mengendalikan suatu sistem yang bersifat dinamis, sehingga sistem tersebut dapat diatur untuk mencapai keadaan yang stabil sesuai dengan yang diinginkan.
- 6) Lingkungan (internal, lokal, nasional, maupun internasional).

3. Ergonomi

a. Pengertian Ergonomi

Menurut Robert Bridger 2002 dalam bukunya *introduction of ergonomics* mengemukakan bahwa ergonomi adalah ilmu yang mempelajari interaksi antara manusia dan mesin serta faktor-faktor yang mempengaruhi interaksi tersebut. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja sistem dengan meningkatkan interaksi manusia dan mesin. Hal ini dapat dilakukan dengan 'merancang' antarmuka yang lebih baik atau dengan 'merancang' faktor-faktor di lingkungan

kerja, dalam tugas, atau dalam organisasi kerja yang menurunkan kinerja manusia-mesin.³³

Menurut Wignjosoebroto 2003 yang dikutip (dalam, Anysa Puspitasari 2020) ergonomi ialah ilmu yang sistematis untuk memanfaatkan informasi-informasi tentang kemampuan dan keterbatasan manusia dalam merancang suatu sistem kerja, sehingga manusia dapat hidup dan bekerja pada sistem yang lebih baik, yaitu dengan mencapai tujuan yang diinginkan melalui suatu pekerjaan yang efektif, efisien, aman, dan juga nyaman.³⁴

Ergonomi disebut juga sebagai *Human Factors*. Ergonomi juga digunakan oleh berbagai macam ahli professional pada bidangnya. Misalnya ahli anatomi, arsitektur, perancangan produk industri, fisika, fisioterap, terapi pekerjaan, psikologi dan teknik industri.³⁵

Menurut (Imron, 2020) yang dikutip (dalam Tangguh Dwi Pramono 2022), ergonomi didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji karakteristik tubuh dalam melakukan perancangan produk, fasilitas, maupun sistem kerja. Tujuannya agar tercapai suatu kualitas kerja tanpa mengabaikan aspek kesehatan, keselamatan dan kenyamanan. Di dalam ilmu ergonomi mengatur pekerja atau manusia dalam aktifitasnya agar tercipta kenyamanan di lingkungan kerja. Dengan

³³ R.S Bridger, *Introduction to Ergonomics 2nd Editoin (Berilustra)*, vol. 1, 2003, <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/b12640/introduction-ergonomics-robert-bridger>.

³⁴ Anysa Puspitasari, "Intervensi Ergonomi Pada Industri Kecil Suvenir Berbahan Kayu Untuk Meningkatkan Performa Kerja," *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia* (2020), <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>.

³⁵ Nofias Fajri Arminas, "Peningkatan Produktivitas Melalui Ergonomic Pop Rice Machine Di IKM XYZ Kabupaten Gowa" vol.3, no.1 (2022): 24–31, https://www.mendeley.com/catalogue/8e21bafbe49832879689cbe4438c6360/?utm_source=deskto p.

adanya ilmu ergonomi, karyawan dapat menyesuaikan posisi bekerja mereka menjadi lebih nyaman dan teratur.³⁶ Dan dengan menerapkan ilmu ergonomi dapat menjamin kesehatan para karyawan sehingga produktivitas dan kinerja dapat ditingkatkan.

Dari pengertian ergonomi yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa ergonomi merupakan ilmu yang membahas tentang kenyamanan di lingkungan kerja sehingga dengan adanya kenyamanan dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik demi meningkatkan kinerja karyawan.

b. Indikator Ergonomi

Dalam Ergonomi bisa diterapkan pada sebagian aspek dalam bekerja, banyak berbabagai unsur tubuh yang dapat diaplikasikan penerapan standar ergonomi. Menurut Hutabarat, pelaksanaan ergonomi antara lain bisa dilaksanakan pada beberapa indikator yakni durasi waktu kerja, posisi kerja, proses kerja, keselamatan, tata letak tempat kerja, serta metode mengangkut beban, dengan rincian sebagai berikut:³⁷

1) Durasi Waktu Kerja

Durasi waktu kerja sendiri merupakan salah satu indikator dari penerapan ergonomi. Durasi waktu kerja yang baik merupakan waktu kerja yang pas dan tidak berlebihan sehingga tidak menjadikan penat atau stress terhadap tubuh pegawai.

³⁶ Tangguh Pramono et al., "Penilaian Risiko Ergonomi Pada Lingkungan Kerja Perkantoran Menggunakan Metode Rapid Office Strain Assessment (ROSA)," *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* vol.10, no.3 (2022): 246–55, <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n3.p246-255>.

³⁷ Hutabarat, Y. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang, Media Nusa Creative, 2017.

2) Posisi Kerja

Merupakan berbagai macam pola posisi saat berkerja baik berupa posisi duduk maupun berdiri, posisi duduk yang mana tumpuan kaki tidak terbebani oleh berat badan serta posisi normal sepanjang bekerja. Sebaliknya posisi berdiri dimana posisi dari tulang balik vertikal serta berat tubuh tertumpu secara balance pada kedua kaki.

3) Proses Kerja

Proses kerja meliputi bagaimana pekerja dapat menjagkau perlengkapan kerja dengan gaya dan waktu yang cocok dengan anthropometrinya.

4) Tata Letak

Tempat Kerja Tata letak kerja wajib jelas nampak pada waktu melaksanakan kegiatan kerja. Sebaliknya simbol yang berlaku secara internasional lebih banyak digunakan dari pada tulisan atau kata-kata.

5) Keselamatan

Kerja Yakni terdiri dari penyediaan alat pertolongan pertama seperti hydrant, kotak P3K dan lain sebagainya.

6) Mengangkut Beban

Beragam metode dalam mengangkut beban ialah, dengan bahu, kepala, punggung, tangan, serta lain sebagainya. Beban berat yang melebihi kapasitas tubuh bisa menimbulkan cedera atau luka tulang punggung, jaringan otot serta persendian akibat gerakan yang berlebih. Dalam penerapan maengangkut beban ada beberapa hal yang perlu diperhatikan menurut standar ergonomi yang ada yakni:

- a) Menjinjing Beban. Beban yang diangkat tidaklah boleh melebihi standar yang telah ditetapkan ILO yakni: Laki-laki dewasa memiliki batasan mengangkat 40 kg. Wanita dewasa memiliki batasan mengangkat 15-20 kg. Laki-laki 16-18 thn memiliki batasan mengangkat 15-20 kg. Wanita 16-18 thn memiliki batasan mengangkat 12-15 kg.
- b) Organisasi Kerja. Pekerjaan perlu diatur dengan berbagai metode: Alat bantu berupa mekanik dibutuhkan kapanpun. Frekuensi dari pergerakan diminimalisir. Jarak dari mengangkat beban dikurangi. Pengangkatan tidak terlalu tinggi dan bidang tidak boleh licin. Menerapkan prinsip ergonomi yang relevan.
- c) Metode mengangkat beban. Pekerja semuanya harus diterapkan mengangkat beban secara metode kinetic. Dalam pedoman penanganan yang dipakai harus didasari dari dua prinsip: Penggunaan otot lengan lebih banyak dari otot punggung. Memulai gerakan horizontal digunakan momentum berat badan.
- d) Supervisi Medis. Seluruh pekerjaan yang terus menerus haruslah mendapatkan supervisi medis secara terataur: Pemeriksaan pra-berkerja untuk menyesuaikan beban kerja. Pemeriksaan berkala untuk memastikan kesesuaian pekerjaan. Sosialisasi tentang higienis dan kesehatan.

Dalam buku Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi oleh Dr. Ir. Yulianus Hutabarat, MSIE menyebutkan beberapa indicator untuk penilaian lingkungan kerja yang berbasis ergonomi sebagai berikut:³⁸

³⁸ MSIE, Dr. Ir. Yulianus Hutabarat, "*Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*", 2017.

- 1) Posisi Kerja. Terdiri dari posisi duduk dan posisi berdiri, posisi duduk dimana kaki tidak terbebani dengan berat tubuh dan posisi stabil selama bekerja. Sedangkan posisi berdiri dimana posisi tulang belakang vertikal dan berat badan tertumpu secara seimbang pada dua kaki.
- 2) Proses Kerja. Para pekerja dapat menjangkau peralatan kerja sesuai dengan posisi waktu bekerja dan sesuai dengan ukuran anthropometrinya. Harus dibedakan ukuran anthropometri barat dan timur.
- 3) Tata Letak Tempat Kerja. Display harus jelas terlihat pada waktu melakukan aktivitas kerja. Sedangkan simbol yang berlaku secara internasional lebih banyak digunakan dari pada kata-kata.
- 4) Mengangkat Beban. Berbagai macam cara dalam mengangkat beban yaitu, dengan kepala, bahu, tangan, punggung, dan sebagainya. Beban yang terlalu berat dapat menimbulkan cedera tulang punggung, jaringan otot dan persendian akibat gerakan yang berlebihan.

c. Tujuan Ergonomi

Menurut Nurdin Batjo, pemeliharaan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pemeliharaan kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mendorong kedisiplinan, serta menurunkan tingkat absensi yang dapat mengganggu kelancaran operasional. Selain itu, pemeliharaan kerja juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan secara signifikan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. Di sisi lain, upaya ini memberikan rasa tenang, aman, serta menjamin kesehatan karyawan selama bekerja. Lebih lanjut, pemeliharaan

kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan dalam jangka panjang.³⁹ Pemeliharaan kerja juga menjadi salah satu tujuan dari ergonomi. Secara umum tujuan dari penerapan ergonomi, antara lain:⁴⁰

- 1) Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental melalui upaya pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja, menurunkan beban kerja fisik dan mental, mengupayakan promosi dan kepuasan kerja;
- 2) Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kontak sosial dan mengkoordinasi kerja secara tepat, guna meningkatkan jaminan sosial baik selama kurun waktu usia produktif maupun setelah tidak produktif;
- 3) Menciptakan keseimbangan rasional antara aspek teknis, ekonomis, dan antropologis dari setiap sistem kerja yang dilakukan sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

Memahami 3 Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi prinsip ergonomi akan mempermudah evaluasi setiap tugas atau pekerjaan meskipun ilmu pengetahuan dalam ergonomi terus mengalami kemajuan dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan tersebut terus berubah. Prinsip ergonomi adalah pedoman dalam menerapkan ergonomi di tempat kerja.

C. Kerangka Pikir

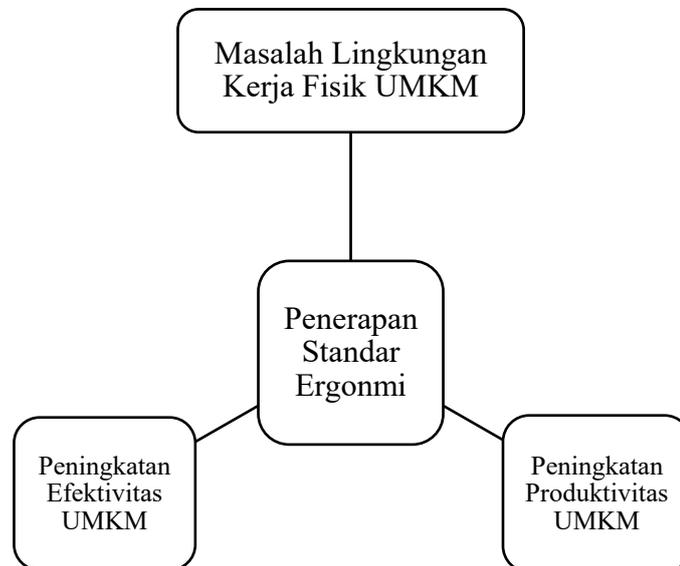
Penelitian ini membahas mengenai analisis penerapan ergonomi terhadap efektivitas dan produktivitas bisnis UMKM. Berikut ini, digambarkan kerangka

³⁹ Nurdin Batjo and Mahadin Shaleh, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2018.

⁴⁰ Dr. Ir. Yulianus Hutabarat, *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*.

pikir dari penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif merupakan penelitian untuk memperoleh informasi tentang keadaan menurut situasi yang ada pada saat melakukan penelitian. Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, akan tetapi hanya menggunakan “apa adanya” mengenai faktor, peristiwa atau keadaan.⁴¹

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif, yang artinya data-data yang nantinya dihasilkan itu berupa kata bukan dalam bentuk angka. Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai analisis penerapan ergonomi terhadap efektivitas dan produktivitas bisnis UMKM (studi kasus pada UMKM kuliner Kota Palopo) untuk mengetahui pemahaman serta praktek yang sudah di terapkan dalam lingkungan kerja.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mempelajari sejauh mana konsep ergonomi dapat mendukung standar lingkungan kerja fisik bagi para pekerja untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pada UMKM agar terhindar dari kelelahan hingga cedera kerja.

⁴¹ Dr. Eko Murdiyanto “*Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*” Edisi I (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN “Veteran” Yogyakarta Press: 14-15, 2020.

C. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah orang, tempat, atau benda yang di amati dalam rangka pembubutan sebagai sasaran (kamus besar bahasa Indonesia, 1989; 862). Adapun subjek penelitian dalam tulisan ini adalah karyawan dan lingkungan kerja yang ada pada sebuah UMKM dimana yang di jadikan sebagai narasumber berjumlah 10 UMKM yang ada di Kota Palopo

D. Defenisi Istilah

Untuk mengetahui deskripsi jelas tentang arah pembahasan, maka penulis memberikan pengertian dari setiap kata yang ada dalam rangkain judul diangkat sebagai berikut:

1. Ergonomi

Ergonomi merupakan ilmu yang membahas tentang kenyamanan di lingkungan kerja sehingga dengan adanya kenyamanan dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik demi meningkatkan kinerja karyawan.⁴²

2. Efektivitas

Eefektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.⁴³

⁴² M. A. S Hikam, "Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ksu Brosem Kota Batu," *Skripsi* (2023).

⁴³ Muhammad Rayhan, Azwar, and Anwar Mustofa, "Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Wieda Sejahtera," *Administrasi Profesional* 3, no. 1 (2022): 1–11.

3. Produktivitas

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

4. UMKM

UMKM adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro.

E. Sumber Data

Menurut Sarwono jika dilihat dari jenisnya, dapat dibedakan data kualitatif sebagai data primer dan data sekunder.⁴⁴

1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Pada penelitian ini, data primer didapat melalui observasi serta wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan dari 10 UMKM yang menjadi target penelitian.

⁴⁴ Sarwono, J. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta, 2006.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang ada dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan seperti buku, laporan, jurnal dan majalah yang sifatnya dokumentasi dan lain lain.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat-alat yang diperlukan dan dipergunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian kualitatif ini merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang, instrumen utama dalam pengumpulan data disini yaitu peneliti sendiri di mana peneliti mengumpulkan datanya dengan cara bertanya, mendengar, dan mengambil.⁴⁵

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan instrument sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pencatatan dan pengamatan dengan sistematis terhadap fenomena yang diselidiki, kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera. Oleh karena itu, observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. Observasi terdiri dari observasi participant (participant observation) yaitu penulis tidak hanya mengamati subjek dari jauh

⁴⁵ Dr. H. Zuchri Abdussamad, at el “*Metode Penelitian Kualitatif*” edisi I, Desember 2021 (CV. syakir Media Pres), 109.

tetapi peneliti ikut terlibat sedangkan observasi non participant (nonparticipant observation) yaitu penulis hanya mengamati subjek dari jauh dan tidak ikut terlihat.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, wawancara atau interview merupakan data collection method in which interviewer ask interviewee questions, pada pengertian ini dapat diketahui bahwa kegiatan wawancara melibatkan dua pihak yang diwawancarai. Sebelumnya wawancara merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail. Wawancara juga dapat dikatakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh.

Wawancara secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu wawancara tidak terstruktur dan wawancara terstruktur, adapun wawancara tidak terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam yaitu wawancara memuat hanya garis garis besar yang akan ditanyakan ketika dilapangan. Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku, yaitu susunan pertanyaanya yang sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis).

3. Dokumentasi

Selanjutnya tidak kalah penting dari teknik lainnya adalah metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dibanding dengan

metode-metode lainnya metode ini metode dokumentasi ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dalam metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Menurut Lincoln dan Guba, menyatakan bahwa untuk mencapai trustworthiness (kebenaran) dalam penelitian, maka uji keabsahan data dapat dilakukan diantaranya:⁴⁶

1. Kreadibilitas (credibility)

Uji keabsahan data dengan credibility dilakukan dengan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2004) Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang diperoleh dari pengumpulan data.¹⁸ Dalam teknik triangulasi, peneliti banyak melakukan pengecekan terhadap data yang diambil dilapangan.

2. Dependabilitas (Dependability)

Uji keabsahan data dengan dependabilitas dilakukan dengan dengan teknik:

- a. Memeriksa bias-bias yang datang dari objek penelitian
- b. Mengkonfirmasi setiap simpulan yang ada dengan sumber data penelitian

Untuk mempertinggi dependability penelitian, peneliti dapat menggunakan dokumentasi berupa gambar, video, rekaman suara dalam pengambilan data penelitian.

⁴⁶ Lincoln and Guba. *Qualitative research*. Singapore: Mc. Graw Hill Book Co. 1985.

3. Pengujian Transferability

Transferability dalam penelitian kualitatif dikenal sebagai validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung pada pemakai, hingga manakah hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Peneliti sendiri tidak menjamin “validitas eksternal” ini.

Supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

4. Pengujian Konfirmability

Pengujian konfirmability dalam penelitian kuantitatif disebut dengan uji objektivitas penelitian. Penelitian dikatakan obyektif bila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji konfirmability mirip dengan uji dependability, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmability. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada, tetapi hasilnya ada.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga dapat dengan mudah dipahami. Dalam penelitian Kualitatif, analisis data merupakan proses yang berkelanjutan yang dilakukan oleh peneliti dengan focus pada data-data yang telah dikumpulkan.⁴⁷

Noeng Muhadjir Mengemukakan pengertian analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi. Wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna”.⁴⁸

Pada penelitian ini teknik pengelolaan data dan juga analisis data yang peneliti gunakan yaitu:

1. Reduksi Data

Mereduksi artinya meringkas, menentukan hal pokok memusatkan ke hal-hal yang penting, mencari tema serta polanya. Kemudian data yang sudah direduksi akan memberi bayangan yang lebih jelas sehingga memudahkan peneliti mengumpulkan data berikutnya, peralatan elektronik dapat membantu proses reduksi data.

⁴⁷ Tia Aulia Lubis and Umsu, “Teknik Analisis Data: Pengertian, Jenis Dan Cara Memilihnnya,” *Upt*, 2023.

⁴⁸ Noeng Muhadjir, “Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. Ke-8,” *Yogyakarta: Grafika*, 1998.

2. Menyajikan Data

Display data merupakan proses penyajian data setelah dilakukan reduksi data, penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antara kategori. Selain itu, penyajian data dapat pula dilakukan dalam bentuk tabel grafik dan sebagainya. Data yang disajikan perlu disusun secara sistematis berdasarkan kriteria tertentu seperti uraian konsep kategori, sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh pembaca.

3. Kesimpulan

Pada penelitian kualitatif, kesimpulan awal yang diambil masih bersifat sementara sehingga dapat berubah setiap saat apabila tidak didukung bukti-bukti yang kuat tetapi apabila kesimpulan yang telah diambil didukung dengan bukti bukti yang shahih atau konsisten, maka kesimpulan yang diambil bersifat kredibel. Kesimpulan hasil penelitian harus dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang diajukan. Selain memberikan jawaban atas rumusan, kesimpulan juga harus menghasilkan tumbuhan baru dibidang ilmu yang sebelumnya belum pernah ada. Peneliti membuat kesimpulan sesuai dengan data yang sudah direduksi dan disajikan yang ditunjang oleh tanda yang didapat saat data dikumpulkan, kesimpulan diambil melalui tanggapan atas pertanyaan serta rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti pada awal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat Cafe Finare

Cafe Finare merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang kuliner. Finare adalah cafe dan resto yang mengusung konsep santai namun penuh cita rasa, terletak di pusat kota Palopo yang strategis. Finare hadir untuk menawarkan pengalaman makan dan minum yang menggabungkan menu lokal dan internasional dengan suasana cozy dan estetis. Didesain khusus untuk memberikan kenyamanan kepada pelanggan.

Finare menyediakan berbagai menu minuman dan makanan yang bervariasi dan harga yang ditawarkan cukup terjangkau agar pelanggan tidak bosan berkunjung dan dapat mencoba berbagai menu yang disediakan. Adapun beberapa menu andalannya antara lain Sei Sapi, Spaghetti Carbonara, Ice Coffee Aren, Matcha Butter Cream dan Es Ximilu.

Kemudian, Finare mempunyai karyawan sebanyak 21 orang. Dimana karyawan tersebut terbagi menjadi 3 bagian yaitu 6 orang selaku barista, 9 orang memegang bagian dapur atau *Kitchen* dan 6 orang lainnya sebagai *Waiters*.

2. Visi dan Misi

Dalam sebuah perusahaan, tentunya dibutuhkan visi dan misi, dimana ini merupakan hal yang sangat penting karena dijadikan sebagai pedoman dan tujuan atau arah untuk melangkah lebih baik kedepannya. Berikut ini visi dan misi Finare:

a. Visi

Menjadi cafe dan resto yang memanjakan lidah pelanggan melalui hidangan lezat dan pelayanan prima, serta menjadi tempat favorit untuk bersantai di kota.

b. Misi

- 1) Menyajikan menu berkualitas dengan bahan-bahan pilihan.
- 2) Memberikan pelayanan yang ramah dan profesional.
- 3) Menghadirkan suasana nyaman yang membuat pelanggan merasa seperti di rumah.
- 4) Terus berinovasi dalam menu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.

3. Profil Singkat Lesehan Lela

Lesehan Lela merupakan salah satu UMKM yang bergerak di bidang kuliner dengan sajian makanan khas kota Palopo yaitu kapurung. Beralamatkan di Jalan A. Mappanyompa, Salekoe, Wara Timur, tepatnya dekat dengan SMP 3 Kota Palopo. Lesehan Lela memperkenalkan rumah makan lesehan yang nyaman bagi penikmat kapurung. Walaupun didominasi dengan menu olahan ikan dan hasil laut lainnya, namun lesehan lela juga menyediakan olahan ayam yang dibakar maupun digoreng.

Warung makan yang berada di jalan salekoe ini tidak pernah sepi pengunjung. Bahkan, berbagai karyawan kantoran yang mau makan siang pasti menyempatkan diri untuk makan disini. Jika ingin makan kapurung beramai-ramai, pengunjung bisa memesan kapurung bakul dengan harga Rp 45.000 saja.

Rumah makan ini telah menjadi salah satu andalan di Kota Palopo karena sajian khasnya yang sangat digemari masyarakat lokal maupun luar kota. Memiliki

kurang lebih 30 karyawan mengharuskan Lesehan Lela dapat memberdayakan pekerjanya dengan baik.

B. Hasil Penelitian

1. Penerapan Prinsip Ergonomi pada Finare dan Lesehan Lela

Menurut Hutabarat, pelaksanaan ergonomi antara lain bisa dilaksanakan pada beberapa indikator yakni durasi waktu, posisi kerja, proses kerja, tata letak tempat kerja serta metode mengangkut beban dengan rincian sebagai berikut:⁴⁹

a. Durasi waktu Kerja

Waktu kerja yang optimal harus dirancang agar tidak menimbulkan kelelahan fisik dan mental pada pekerja. Jadwal kerja harus memberikan waktu istirahat yang cukup di antara jam kerja. Hindari durasi kerja yang terlalu panjang, sesuai dengan ketentuan standar kerja (misalnya 8 jam per hari). Fasilitas pekerja dengan waktu istirahat yang terencana untuk mengurangi risiko kelelahan kronis. Sesuai dengan apa yang telah dijelaskan oleh ibu Hasniar yang memiliki umur 34 tahun dan sudah bekerja di Lesehan Lela sebagai pembuat kapurung selama 6 tahun, menyatakan bahwa:

“saya sudah bekerja di sini selama 6 tahun, alhamdulillah tidak pernah diberi jam kerja yang berlebihan. Datang jam 8 pagi pulang jam 5 sore dan memasaknya tidak lebih dari 2 jam karena sudah bagiannya masing-masing, belum lagi jika pelanggan sedang tidak ramai malah terkadang waktu istirahat lebih banyak.”⁵⁰

Hal serupa juga disampaikan oleh saudara Yogi berusia 24 tahun yang merupakan barista di Finare menyatakan bahwa:

⁴⁹ Dr. Ir. Yulianus Hutabarat, *Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi*.

⁵⁰ Wawancara dengan Ibu Hasniar Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

“alhamdulillah selama saya bekerja di Finare kurang lebih 2 tahun tidak pernah mendapatkan pekerjaan di luar dari jam kerja yang telah ditetapkan.”⁵¹

Begitupun dengan apa yang telah dinyatakan oleh ibu Suarti berusia 48 tahun yang berprofesi sebagai pelayan di Lesehan Lela selama 2 tahun ini mengatakan bahwa:

“kalau di sini itu sudah ada pembagian jam kerjanya jadi tidak pernah lebih, datang jam 8 pulang jam 5 atau kalau kerja malam datang jam 5 pulang jam 10. Kerja di sini juga banyak istirahatnya karena setelah masak sudah bisa bersantai sambil menunggu pelanggan.”⁵²

Hal serupa juga dirasakan oleh saudara Muhammad Rafli yang bekerja di Finare sebagai waiters menuturkan pendapatnya:

“saya bekerja di sini baru 1 bulan, tapi selama itu juga jam kerja yang diberikan tidak pernah berlebihan. Datang dan pulang pas pada waktunya tidak berlebihan. Jadi kami pun tidak pernah merasa kelelahan akibat lebihnya jam kerja”⁵³

Ibu Sinar yang berusia 35 tahun juga memiliki pendapat yang sama mengenai standar durasi waktu kerja yang baik. beliau telah bekerja di Lesehan Lela selama 7 tahun dan mengatakan bahwa:

“selama kerja di sini alhamdulillah tidak ada kelebihan jam kerja. Sudah ada bagiannya masing-masing, kerja pagi kerja malam sudah ditentukan waktunya.”⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara, waktu kerja di Lesehan Lela dan Finare telah dirancang dengan baik sehingga tidak menyebabkan kelelahan fisik maupun mental

⁵¹ Wawancara dengan Saudara Yogi Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁵² Wawancara dengan Ibu Suarti Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁵³ Wawancara dengan Saudara Muhammad Rafli Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁵⁴ Wawancara dengan Ibu Sinar Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

bagi pekerja. Pekerja di kedua UMKM ini tidak mengalami jam kerja yang berlebihan karena sudah ada pembagian waktu kerja yang jelas dan sesuai dengan ketentuan standar. Di Lesehan Lela, sistem pembagian tugas memungkinkan pekerjaan selesai lebih cepat, serta adanya waktu istirahat yang cukup terutama saat pelanggan tidak ramai. Sementara itu, di Finare, pekerja juga menjalani jam kerja yang teratur tanpa melebihi batas yang ditentukan. Dengan demikian, sistem waktu kerja yang diterapkan di kedua UMKM ini telah mendukung kesejahteraan pekerja dengan memberikan keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat, sehingga dapat mengurangi risiko kelelahan dan meningkatkan produktivitas.

b. Posisi kerja

Posisi tubuh pekerja saat melakukan aktivitas kerja harus ergonomis, tidak memaksakan postur yang membahayakan tubuh. Pastikan posisi kerja memungkinkan tubuh tetap dalam postur yang alami. Gunakan kursi dan meja yang dapat disesuaikan sesuai tinggi tubuh. Hindari postur kerja yang memerlukan peregangan berlebihan atau membungkuk terlalu lama. Hal tersebut berkenaan dengan apa yang dialami oleh saudara Delsman yang bekerja sebagai Barista di Finare selama 1 tahun tersebut, mengatakan bahwa:

“karena barista kerjanya harus berdiri jadi meja di sini sudah didesain tingginya biar kami nyaman saat bekerja. Tidak terlalu tinggi tidak terlalu pendek.”⁵⁵

Pandangan yang sama juga diutarakan oleh ibu Nurhana yang bekerja di Lesehan Lela selama 3 tahun sebagai koki mengatakan bahwa:

⁵⁵ Wawancara dengan Saudara Delsman Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

“saya bagian menyiram sagu jadi kompor diletakkan di bawah, sehingga pada saat ingin menyiram menggunakan air panas yang sudah direbus saya tidak perlu menjangkau airnya terlalu tinggi.”⁵⁶

Begitupun dengan yang dirasakan oleh ibu Asni sebagai pencuci piring di Lesehan Lela yang sudah bekerja selama 5 bulan mengatakan bahwa:

“kalau sedang banyak pelanggan, cucian semakin banyak juga. Jadi saya lebih suka jika mencuci semua peralatan sambil duduk. Karena kalau terlalu lama berdiri pasti sakit di kaki”⁵⁷

Dari hasil wawancara, penerapan ergonomi dalam posisi tubuh saat bekerja di Lesehan Lela dan Finare telah diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan dan mengurangi risiko cedera. Di Finare, meja kerja barista telah didesain dengan tinggi yang sesuai agar pekerja dapat bekerja dalam posisi yang nyaman tanpa perlu membungkuk atau menjangkau terlalu tinggi. Di Lesehan Lela, posisi alat kerja juga telah disesuaikan dengan kebutuhan pekerja, seperti kompor yang diletakkan lebih rendah agar memudahkan proses memasak serta kebebasan bagi pencuci piring untuk bekerja sambil duduk guna mengurangi kelelahan. Dengan demikian, penyesuaian posisi kerja di kedua UMKM ini telah mendukung postur tubuh yang lebih ergonomis, sehingga pekerja dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efisien.

c. Proses Kerja

Proses kerja melibatkan langkah-langkah pelaksanaan tugas yang harus dirancang untuk meminimalkan kelelahan dan risiko cedera. Simplifikasi proses kerja untuk mengurangi gerakan berulang dan pekerjaan yang berat. Gunakan alat bantu atau teknologi untuk meringankan beban fisik pekerja. Rancang prosedur

⁵⁶ Wawancara dengan Ibu Nurhana Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Asni Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

kerja agar lebih efisien dan produktif tanpa membebani pekerja. Hal tersebut juga dijelaskan oleh ibu Irma yang berusia 35 tahun dan bekerja di Lesehan Lela sebagai koki selama 6 tahun, mengatakan bahwa:

“di sini kerjanya sesuai urutan yang sudah diatur oleh pemilik rumah makan. Pagi kami mengerjakan tugas sesuai posisi masing-masing. Seperti saya pagi datang menyiapkan bumbu yang harus dibuat, jadi pada saat pengunjung datang kami tidak perlu waktu lama untuk menyiapkan menu makanan yang dipesan.”⁵⁸

Hal tersebut juga dirasakan oleh saudara Muhammad Farel yang telah

bekerja di Finare selama 1 tahun sebagai barista, mengatakan bahwa:

“jadi di Finare sudah ada SOP pembuatan produk makanan dan minuman sekaligus cara pelayanan. Saya sebagai barista sudah diajarkan untuk membuat minuman sesuai SOP jadi pengerjaannya semakin mudah karena sudah dilengkapi alat-alat yang memadai dan sesuai dengan pekerjaan saya.”⁵⁹

Berdasarkan hasil wawancara, proses kerja di Lesehan Lela dan Finare telah dirancang agar lebih efisien dan mengurangi beban fisik pekerja. Di Lesehan Lela, tugas telah diatur sesuai posisi masing-masing, sehingga pekerja dapat bekerja lebih terstruktur dan cepat dalam menyajikan makanan tanpa membuang waktu. Sementara itu, di Finare, penerapan SOP dalam pembuatan makanan dan minuman membantu pekerja dalam menjalankan tugasnya dengan lebih mudah, terutama dengan adanya alat yang mendukung proses kerja. Dengan demikian, baik di Lesehan Lela maupun Finare, sistem kerja yang terorganisir dan pemanfaatan alat bantu telah berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan mengurangi risiko kelelahan bagi pekerja.

⁵⁸ Wawancara dengan Ibu Irma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁵⁹ Wawancara dengan saudara Muhammad Farel Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

d. Tata Letak

Penataan peralatan, perlengkapan, dan ruang kerja untuk mendukung kenyamanan, efisiensi, serta keselamatan pekerja. Atur peralatan kerja dalam jangkauan tangan dan sesuai dengan frekuensi penggunaannya. Pastikan tempat kerja memiliki ruang yang cukup untuk bergerak dan bekerja dengan nyaman. Optimalkan pencahayaan, ventilasi, dan suhu lingkungan untuk mendukung kenyamanan fisik. Kondisi tersebut juga dijelaskan oleh ibu Ida Wati yang berusia 40 tahun dan telah bekerja di Lesehan Lela selama 5 tahun sebagai Koki mengatakan bahwa:

“untuk pengaturan ruang masak saya, pemilik merancang segala yang saya butuhkan dapat saya jangkau dengan mudah, peralatan, bahan semua tidak berada jauh dari saya. Untuk pencahayaan juga kami diberikan penerangan yang cukup. Ventilasinya juga besar jadi asap tidak mengumpul jadi satu dengan kami di ruang masak”⁶⁰

Sama halnya dengan yang dirasakan oleh saudari Nur Fadya yang telah bekerja di Finare selama 2 bulan sebagai *waiters* ini mengatakan bahwa:

“selama dua bulan saya kerja di Finare penataan alat kerjanya sangat mudah untuk dijangkau. Kami juga diberi ruang gerak yang tidak sulit untuk diakses saat ingin berjalan menuju meja konsumen.”⁶¹

Pendapat yang sama juga dijelaskan oleh saudara Rafly yang juga bekerja sebagai *waiters* di Finare mengatakan bahwa:

“karena Finare salah satu *cafe* yang mengusung tema kekinian jadi penataan ruangan dan meja diatur seagrus dan senyaman mungkin bagi konsumen dan karyawan. Jadi kami tidak pernah mengalami kesulitan untuk penggunaan peralatan ataupun ketersediaan fasilitas di tempat kerja kami.”⁶²

⁶⁰ Wawancara dengan Ibu Ida Wati Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁶¹ Wawancara dengan Saudari Nur Fadya Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁶² Wawancara dengan Saudara Rafly Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

Dari hasil wawancara, penataan peralatan, perlengkapan, dan ruang kerja di Lesehan Lela dan Finare sudah dirancang dengan baik untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Di Lesehan Lela, dapur telah diatur agar peralatan dan bahan mudah dijangkau, dengan pencahayaan yang memadai serta ventilasi yang baik untuk menghindari penumpukan asap. Sementara itu, di Finare, penataan alat kerja dan ruang gerak waiters telah dioptimalkan agar akses ke meja konsumen lebih mudah, serta desain ruangan yang nyaman bagi karyawan dan pelanggan. Dengan demikian, pengaturan ruang kerja yang ergonomis di kedua UMKM ini telah berkontribusi terhadap kenyamanan dan efisiensi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

e. Keselamatan

Lingkungan kerja harus mendukung keselamatan pekerja untuk mengurangi risiko kecelakaan atau cedera. Sediakan alat pelindung diri (APD) seperti helm, sarung tangan, atau sepatu khusus. Identifikasi dan minimalkan potensi bahaya di tempat kerja. Edukasi pekerja tentang prosedur keselamatan dan penanganan keadaan darurat. Ibu Ida Wati juga menjelaskan mengenai kondisi keselamatan lingkungan kerjanya di Lesehan Lela sebagai berikut:

“untuk peralatan masak sudah cukup aman, cuman dulu tahun 2020 pernah kebakaran lesehan lela karena longgar tabung gasnya. Jadi kami sekarang cuman dihimbau untuk sigap dalam menghadapi bahaya tersebut kalau terjadi lagi. Seperti diajari untuk langsung kasih kain basah ke tabung gas.”⁶³

Ibu Rahma yang telah bekerja selama 7 tahun di Lesehan Lela juga

⁶³ Wawancara dengan Saudari Nur Fadya Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

memberikan pendapatnya mengenai keselamatan di tempat kerjanya sebagai berikut:

“untuk yang lain saya rasa sudah aman, cuman itu saja belum disediakan gas yang bisa padamkan api, saya rasa itu sangat dibutuhkan untuk jaga-jaga.”⁶⁴

Sedangkan saudara Rafly yang telah bekerja di Finare sebagai *waiters* selama 1 tahun menjelaskan bahwa:

“kalau di Finare sebelum bekerja kami sudah diberitahu soal SOP yang sudah ditetapkan. Jadi kami diajarkan bagaimana bekerja secara benar dan aman. Peralatan yang disediakan juga sudah cukup mendukung agar proses kerja kami berjalan lancar.”⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara, kesadaran akan keselamatan kerja di UMKM Lesehan Lela dan Finare sudah cukup baik, tetapi masih perlu perbaikan dalam beberapa aspek. Di Lesehan Lela, pekerja telah memahami pentingnya keselamatan, terutama setelah insiden kebakaran akibat kebocoran gas pada tahun 2020, namun masih terdapat kekurangan seperti belum tersedianya alat pemadam kebakaran sebagai langkah pencegahan. Sementara itu, Finare telah menerapkan prosedur operasional standar (SOP) yang lebih terstruktur, termasuk edukasi keselamatan sejak awal bekerja dan penyediaan peralatan yang mendukung lingkungan kerja yang lebih aman. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keselamatan kerja, disarankan agar Lesehan Lela menyediakan alat pemadam kebakaran dan memperketat pengecekan peralatan gas, serta memastikan edukasi keselamatan dilakukan secara rutin di kedua UMKM guna mengurangi risiko

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Rahma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁶⁵ Wawancara dengan Saudara Rafly Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

f. Mengangkut Beban

Teknik atau cara pekerja mengangkat, membawa, dan memindahkan beban untuk mengurangi risiko cedera. Gunakan alat bantu seperti troli, forklift, atau kereta dorong untuk beban berat. Ajarkan teknik pengangkatan beban yang benar, seperti menjaga punggung tetap lurus, membengkokkan lutut, dan memegang beban dekat dengan tubuh. Batasi berat beban yang diangkat agar sesuai dengan kapasitas fisik pekerja. Hal serupa juga telah dijelaskan oleh saudari Ayu Lestari yang telah bekerja di Lesehan Lela selama 7 bulan mengutarakan pendapatnya dalam sesi wawancara sebagai berikut:

“kalau disuruh angkat barang yang berat belum pernah, karene kalau belanjaan dari pasar itu ada mas-mas yang angkatkan jadi kami hanya tinggal menyusun barang di lemari pendingin saja sama di tempat yang sudah disediakan.”⁶⁶

Pandangan serupa juga dijelaskan oleh ibu Ida Wati yang telah bekerja di Lesehan Lela selama 5 tahun mengatakan:

“karena saya bagian pembuat bumbu jadi jarang angkat yang berat-berat, tapi biasa saya bantu teman kerja saya yang butuh bantuan kalau mau angkat bahan masakan yang cukup berat.”⁶⁷

Peneliti juga mewawancarai Tiara Alvarisa yang telah bekerja di Finare selama 2 bulan sebagai *waiters* mengatakan:

“kalau di sini bagian angkat beratnya dilakukan sama karyawan yang laki-laki, karena kami juga minta bantuan mereka kalau ada barang yang kami

⁶⁶ Wawancara dengan Saudari Ayu Lestari Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Ida Wati Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

sendiri tidak bisa angkat atau ambil.”⁶⁸

Makna yang terdapat dari informasi di atas yaitu baik di Lesehan ataupun Finare dapat disimpulkan bahwa aspek ergonomi dalam pengangkatan dan pemindahan beban di UMKM seperti Lesehan Lela dan Finare telah diterapkan secara alami melalui pembagian tugas, bantuan tenaga eksternal, dan kerja sama antarpekerja. Namun, masih ada peluang untuk meningkatkan pemahaman ergonomi secara lebih sistematis, misalnya dengan memberikan pelatihan khusus tentang teknik pengangkatan beban yang benar dan penggunaan alat bantu angkut yang lebih efisien.

2. Penerapan Ergonomi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Finare dan Lesehan Lela

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, efektivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan seberapa baik suatu pekerjaan atau tugas diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan:⁶⁹

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan target atau beban kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Indikator ini menjadi salah satu tolak ukur utama dalam menilai produktivitas, karena mencerminkan

⁶⁸ Wawancara dengan Saudari Tiara Alvarisa Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁶⁹ Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Drs H Malayu S.P Hasibuan,” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2019.

seberapa banyak tugas yang mampu diselesaikan seorang individu atau tim dalam kerangka waktu yang spesifik. Kuantitas kerja sering kali diukur menggunakan angka atau data kuantitatif, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah klien yang dilayani, atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam satu hari, minggu, atau bulan. Pencapaian kuantitas yang tinggi menunjukkan bahwa seorang karyawan memiliki efisiensi kerja yang baik, motivasi tinggi, serta kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Lesehan Lela yaitu ibu Suarti yang bertugas sebagai pelayan mengatakan:

“alhamdulillah selama saya bekerja di sini sudah dua tahun semua pelanggan terlayani dengan baik. Tidak ada yang pernah mengeluh makanannya datang terlalu lama atau pesanan tidak sesuai jumlahnya.”⁷⁰

Hal serupa juga diungkapkan oleh ibu Irma sebagai koki di Lesehan Lela mengatakan:

“semua masakan dan pesanan terselesaikan dengan baik, sepanjang kerja saya di sini syukur alhamdulillah tidak ada yang terkendala.”⁷¹

Pendapat lain juga diungkapkan oleh saudara Dilsman yang bekerja di Finare sebagai barista mengatakan:

“perlengkapan yang saya butuhkan sebagai barista sudah sangat lengkap dan tersusun rapi jadi selalu memenuhi target dalam membuat pesanan dari konsumen.”⁷²

⁷⁰ Wawancara dengan Ibu Suarti Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷¹ Wawancara dengan Ibu Irma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷² Wawancara dengan Saudara Delsman Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

Berdasarkan hasil penelitian, kuantitas kerja di Lesehan Lela dan Finare menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui kesaksian dari beberapa karyawan, seperti Ibu Suarti (pelayan) yang menyatakan bahwa semua pelanggan terlayani dengan baik tanpa adanya keluhan terkait keterlambatan atau kesalahan pesanan. Senada dengan itu, Ibu Irma (koki) juga mengungkapkan bahwa seluruh pesanan dapat diselesaikan tanpa kendala. Sementara itu, Saudara Dilsman (barista di Finare) menegaskan bahwa ketersediaan dan keteraturan perlengkapan kerja membantunya dalam menyelesaikan pesanan dengan lancar.

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja yang diterapkan di kedua UMKM ini mendukung efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor-faktor seperti ketersediaan sarana kerja yang memadai, manajemen waktu yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman turut berkontribusi dalam meningkatkan kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan ergonomi yang tepat dapat berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas bisnis UMKM.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan ukuran dari seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar mutu yang telah ditentukan oleh organisasi, baik dalam hal ketepatan, keakuratan, maupun kerapian hasil pekerjaan. Kualitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis karyawan, tetapi juga pada tingkat perhatian mereka terhadap detail, kepatuhan terhadap prosedur, serta

komitmen untuk memberikan hasil terbaik. Misalnya, dalam pekerjaan manufaktur, kualitas kerja dapat terlihat dari produk yang bebas dari cacat atau kesalahan. Dalam layanan pelanggan, kualitas kerja diukur dari kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Selain itu, kualitas kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, alat atau teknologi yang digunakan, dan pelatihan yang diterima karyawan. Karyawan yang bekerja dalam kondisi kerja yang mendukung, seperti alat yang modern dan prosedur yang jelas, cenderung dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut saudara Yogi yang bekerja di Finare sebagai Barista mengatakan bahwa:

“karena bahan-bahan yang disediakan kualitasnya dijaga, pun perlengkapan membuat minuman dan makanan di sini juga menggunakan alat-alat yang lengkap dan aman jadi kami dapat menghasilkan produk yang berkualitas pula.”⁷³

Ibu Irma yang bekerja di Lesehan Lela juga mengutarakan hal serupa:

“kami sudah disediakan peralatan dan bahan yang lengkap, juga pembagian tugas seperti membuat bumbu, memasak lauk dan membuat minuman jadi selama kerja di sini semua masakan yang dibuat terjaga kualitasnya.”⁷⁴

Selain itu Ibu Nurhana yang bekerja di Lesehan Lela sebagai koki mengatakan bahwa:

“di sini tugas saya hanya membuat bumbu dasar masakan jadi saya focus untuk membuatnya, tidak ada gangguan dari pekerjaan lain. Peralatan yang disediakan juga lengkap jadi mempermudah saya dalam membuat bumbu.”⁷⁵

⁷³ Wawancara dengan Saudara Yogi Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Irma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷⁵ Wawancara dengan Ibu Nurhana Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Dari berbagai wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang tinggi di Finare dan Lesehan Lela tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari penerapan sistem kerja yang baik serta dukungan lingkungan kerja yang optimal. Faktor-faktor seperti ketersediaan bahan baku berkualitas, perlengkapan kerja yang memadai, serta pembagian tugas yang jelas terbukti berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja para karyawan. Selain itu, penerapan ergonomi dan manajemen kerja yang baik juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kualitas kerja yang baik di suatu usaha sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara manajemen yang efektif, fasilitas kerja yang memadai, serta komitmen karyawan dalam menjaga standar mutu pekerjaan mereka

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah indikator yang mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Pemanfaatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengatur prioritas, menghindari penundaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memanfaatkan waktu dengan baik akan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka mampu menghindari gangguan atau aktivitas yang tidak relevan dengan tugas utama mereka. Mereka juga cenderung bekerja dengan fokus dan efisiensi, memastikan bahwa setiap menit yang digunakan memberikan

kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan kerja. Manajemen waktu yang buruk, di sisi lain, dapat menyebabkan pekerjaan tertunda, menumpuk, atau bahkan tidak selesai sama sekali, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, pemanfaatan waktu sering kali menjadi salah satu aspek penting yang dievaluasi dalam penilaian kinerja karyawan. Terkait dengan hal tersebut salah satu karyawan Lesehan Lela yaitu Ibu Irma mengatakan bahwa:

“karena saya bagian yang masak bahan dasar jadi kalau pagi sudah saya buat semua bumbu halus yang diperlukan, jadi waktu pelanggan datang tidak memakan waktu lama untuk memasak 1 menu”⁷⁶

Kemudian Ibu Sinar yang juga merupakan karyawan di Lesehan Lela mengatakan bahwa:

“kalau di sini sudah dibagi tugasnya, jadi masing-masing ada prioritas apa yang harus dikerjakan. Tidak saling suruh dan menumpuk pekerjaan makanya semua karyawan bisa memanfaatkan waktu dengan baik”⁷⁷

Selain itu salah satu karyawan dari Finare yaitu saudara Muhammad Farel mengatakan bahwa:

“di sini sudah dibagi tugas siapa yang jadi barista, pelayan sampai bagian dapur. Peralatan dan bahan tersedia lengkap jadi tidak ada kendala untuk penyajian pesanan pelanggan. Tapi memang kami agak kewalahan kalau pelanggan sampai overload di luar prediksi kami.”⁷⁸

Berdasarkan pernyataan dari karyawan Lesehan Lela dan Finare, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan waktu dalam lingkungan kerja mereka sudah diatur dengan baik melalui pembagian tugas yang jelas. Ibu Irma memastikan

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Irma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Sinar Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁷⁸ Wawancara dengan Saudara Muhammad Farel Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

efisiensi dalam memasak dengan menyiapkan bumbu sejak pagi, sehingga proses penyajian makanan menjadi lebih cepat. Ibu Sinar juga menekankan pentingnya pembagian tugas yang jelas, sehingga setiap karyawan mengetahui tanggung jawabnya tanpa harus menumpuk pekerjaan satu sama lain. Hal yang serupa juga diterapkan di Finare, di mana Muhammad Farel menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki tugas spesifik dan peralatan yang memadai, sehingga pekerjaan bisa berjalan lancar. Namun, tantangan tetap ada, terutama saat jumlah pelanggan melebihi perkiraan, yang dapat menyebabkan kewalahan dalam penyajian pesanan. Secara keseluruhan, pemanfaatan waktu yang baik di kedua tempat usaha ini berkontribusi pada kelancaran operasional dan peningkatan produktivitas, meskipun tetap diperlukan strategi untuk menghadapi lonjakan pelanggan secara tiba-tiba.

3. Penerapan Ergonomi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Finare dan Lesehan Lela

Menurut Hasibuan, seperti yang dikutip dalam karya ilmiah Sri Wahyuningsih, pengukuran produktivitas kerja tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan memerlukan adanya indikator-indikator yang spesifik, jelas, dan terukur. Indikator-indikator tersebut menjadi alat yang sangat penting dalam menilai kinerja, karena dirancang untuk mengevaluasi secara menyeluruh sejauh mana seorang individu maupun kelompok kerja mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tingkat produktivitas yang tinggi, efektivitas yang optimal, serta efisiensi yang maksimal. Untuk lebih memahami penerapan indikator-indikator ini dalam konteks produktivitas kerja, berikut adalah penjelasan

rinci mengenai setiap indikator yang dimaksud.⁷⁹

a. Kemampuan (*Ability*)

Mengukur kompetensi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian teknis yang relevan dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di Finare yaitu saudara Muhammad Farel mengatakan bahwa:

“sebelum mulai bekerja di sini tentunya kami diwawancarai mengenai keahlian kami yang sesuai dengan kebutuhan Finare. Agar nantinya bisa mengerjakan tugasnya dengan baik.”⁸⁰

Selain itu saudari Nur Fadya yang juga bekerja di Finare mengatakan bahwa:

“di Finare semua pekerjaan sudah diberikan kepada karyawan yang memang ada keahlian di bidangnya, seperti saya sebagai pelayan karena tidak punya keahlian dan pengalaman jadi barista”⁸¹

Ibu Asni yang bekerja di Lesehan Lela sebagai tukang cuci piring mengatakan bahwa:

“saya bagian cuci piring, jadi pekerjaan saya di sini ya cuci piring. Karena kalau bagian memasak dan lainnya sudah dikerjakan sama ibu-ibu yang pintar masak”⁸²

⁷⁹ Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Drs H Malayu S.P Hasibuan.”

⁸⁰ Wawancara dengan Saudara Muhammad Farel Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸¹ Wawancara dengan Saudari Nur Fadya Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸² Wawancara dengan Ibu Asni Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat diperhatikan dalam pembagian pekerjaan. Di Finare, proses rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan keahlian calon karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan bidangnya, seperti yang disampaikan oleh Muhammad Farel. Hal ini juga dikuatkan oleh pernyataan Nur Fadya, yang menegaskan bahwa setiap tugas diberikan kepada karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan posisi tersebut, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Hal serupa juga diterapkan di Lesehan Lela, di mana pembagian tugas dilakukan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Ibu Asni, misalnya, bertanggung jawab dalam mencuci piring, sementara pekerjaan memasak dipercayakan kepada karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut. Dengan sistem pembagian tugas yang sesuai dengan keterampilan individu, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat karena mereka dapat bekerja lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih baik. Selain itu, hal ini juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan efisien, karena setiap orang menjalankan tugas yang sudah sesuai dengan keahlian mereka.

b. Peningkatan Hasil (*Improvement of Results*)

Mengacu pada upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Produktivitas yang baik dicerminkan oleh peningkatan output atau pencapaian target yang lebih tinggi dari waktu ke waktu.

Berikut pernyataan salah satu karyawan yang bekerja di Finare yaitu saudara Yogi mengatakan bahwa:

“Di Finare, kami selalu berusaha meningkatkan pelayanan dan kualitas minuman yang disajikan. Misalnya, saya sebagai barista terus belajar teknik baru dalam membuat kopi, seperti mencoba variasi latte art dan memastikan takaran kopi selalu konsisten. Selain itu, kami juga sering mendapat evaluasi dari pelanggan, jadi kalau ada masukan, langsung kami perbaiki agar hasil kerja kami semakin baik. Dari segi kuantitas, kami juga berlatih untuk bekerja lebih cepat tanpa mengurangi kualitas, terutama saat jam sibuk.”⁸³

Selain itu juga ada saudari Tiara Alfarisa yang bekerja di Finare sebagai *waiters* mengatakan bahwa:

“Sebagai pelayan, saya harus memastikan pelanggan merasa nyaman dan puas. Saya belajar untuk lebih cekatan dalam melayani dan memahami menu agar bisa menjawab pertanyaan pelanggan dengan lebih cepat. Awalnya saya sering kebingungan kalau ada pelanggan yang meminta rekomendasi minuman, tapi sekarang saya sudah hafal komposisi setiap menu, jadi bisa memberikan saran yang tepat. Selain itu, kami juga sering mendapat pelatihan dari manajemen mengenai cara berkomunikasi dengan pelanggan supaya pelayanan kami semakin baik.”⁸⁴

Kemudian Ibu Asni yang bekerja sebagai tukang cuci piring di Lesehan Lela mengatakan bahwa:

“Tentu, saya selalu berusaha mencuci piring dengan lebih cepat tanpa meninggalkan noda atau kotoran. Saya juga sudah terbiasa mengatur ritme kerja, misalnya saat restoran ramai, saya langsung mencuci piring sedikit demi sedikit supaya tidak menumpuk terlalu banyak. Selain itu, saya sudah paham cara membersihkan noda membandel dengan lebih efektif, jadi piring dan peralatan makan selalu bersih sempurna. Kalau alat makan bersih dan siap digunakan kapan saja, tentu pekerjaan dapur juga jadi lebih lancar.”⁸⁵

⁸³ Wawancara dengan Saudara Yogi Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸⁴ Wawancara dengan Saudari Tiara Alfarisa Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸⁵ Wawancara dengan Ibu Asni Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa peningkatan hasil kerja di Finare dan Lesehan Lela dilakukan melalui berbagai upaya yang berkelanjutan. Karyawan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dengan terus belajar dan beradaptasi, seperti yang dilakukan oleh Yogi sebagai barista yang mengembangkan keterampilan latte art dan menjaga konsistensi rasa kopi. Dari segi pelayanan, Tiara Alfarisa menunjukkan peningkatan dalam kecepatan dan pemahaman terhadap menu, yang berdampak pada kepuasan pelanggan. Sementara itu, di Lesehan Lela, Ibu Asni mengoptimalkan pekerjaannya dengan mencuci piring lebih cepat dan lebih efektif untuk mendukung kelancaran operasional dapur.

Upaya peningkatan hasil kerja ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada kecepatan kerja, tetapi juga pada kualitas layanan dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya evaluasi berkelanjutan, pelatihan, serta adaptasi terhadap kebutuhan pelanggan, karyawan mampu meningkatkan output kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada operasional bisnis secara keseluruhan.

c. Semangat Kerja (*Work Spirit*)

Mengukur motivasi dan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang lebih baik dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu karyawan di Finare yaitu saudara Didi Alamsyah mengatakan

bahawa:

"Saya senang dengan pekerjaan ini karena saya suka dunia kopi. Selain itu, suasana kerja di sini nyaman, rekan kerja juga mendukung, jadi saya tidak merasa terbebani saat bekerja."⁸⁶

Ibu Rahma yang bekerja di Lesehan Lela juga mengutarakan pendapatnya sebagai berikut:

"Saya menikmati memasak dan merasa senang kalau pelanggan menyukai makanan yang saya buat. Itu yang membuat saya tetap semangat setiap hari."⁸⁷

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Fitriani yang bekerja di Lesehan Lela mengatakan bahwa:

"Semangat kerja saya meningkat kalau pelanggan merasa puas dengan pelayanan saya. Apalagi kalau mereka datang kembali dan mengingat saya sebagai pelayan yang ramah."

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan di Finare dan Lesehan Lela didorong oleh berbagai faktor, seperti kenyamanan lingkungan kerja, dukungan rekan kerja, serta kepuasan pelanggan. Didi Alamsyah, sebagai barista di Finare, merasa termotivasi karena minatnya dalam dunia kopi dan suasana kerja yang positif. Sementara itu, Ibu Rahma dan Ibu Fitriani dari Lesehan Lela mendapatkan semangat kerja dari apresiasi pelanggan terhadap makanan dan pelayanan yang mereka berikan.

⁸⁶ Wawancara dengan Saudara Didi Alamsyah Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Rahma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi tidak hanya berasal dari faktor internal, seperti minat dan keterampilan dalam pekerjaan, tetapi juga dari faktor eksternal, seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan kepuasan pelanggan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan dapat bekerja dengan lebih konsisten, memberikan hasil yang lebih baik, dan berkontribusi positif terhadap produktivitas serta keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

d. Pengembangan Diri

Pengembangan diri merupakan proses yang melibatkan upaya seseorang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya guna menghadapi berbagai tantangan dan memenuhi harapan yang ada di lingkungan kerjanya. Dalam konteks produktivitas kerja, pengembangan diri tidak hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga kemampuan non-teknis, seperti keterampilan interpersonal, pemecahan masalah, dan manajemen waktu. Seseorang yang secara aktif mengembangkan dirinya akan lebih siap menghadapi perubahan, beradaptasi dengan teknologi baru, atau menyelesaikan tugas yang lebih kompleks. Proses ini juga melibatkan evaluasi diri yang berkelanjutan, di mana seseorang menganalisis kelemahan yang dimilikinya untuk diperbaiki, sekaligus memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan perihal di atas salah satu karyawan di Finare yaitu saudara Delsman mengatakan bahwa:

"Saya sering menonton video tutorial tentang teknik barista, membaca buku tentang kopi, dan ikut pelatihan jika ada kesempatan. Saya ingin terus belajar supaya bisa lebih profesional."⁸⁸

Begitu juga dengan saudari Nur Fadya salah satu karyawan yang bekerja di

Finare mengatakan bahwa:

"Saya belajar cara berkomunikasi dengan pelanggan supaya lebih percaya diri. Saya juga belajar bahasa Inggris dasar agar bisa melayani pelanggan asing."⁸⁹

Ibu Irma yang bekerja di Lesehan Lela juga memberikan pendapatnya sebagai berikut:

"Saya suka mencoba resep baru di rumah supaya bisa menambah variasi menu di tempat kerja. Kalau ada pelanggan yang minta masakan tertentu, saya jadi tidak bingung."⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di Finare dan Lesehan Lela. Para karyawan secara aktif berupaya meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Delsman Jeris, misalnya, terus belajar teknik barista melalui video tutorial dan buku agar semakin profesional dalam pekerjaannya. Nur Fadya berusaha meningkatkan kemampuan komunikasi dan belajar bahasa Inggris untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan asing. Sementara itu, Ibu Irma dari Lesehan Lela mengembangkan keterampilannya dengan mencoba resep baru sehingga dapat menambah variasi menu dan memenuhi permintaan pelanggan.

⁸⁸Wawancara dengan Saudara Delsman Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁸⁹ Wawancara dengan Saudari Nur Fadya Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Irma Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan diri tidak hanya membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik, tetapi juga membuat mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja. Dengan adanya kesadaran untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitas diri, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan serta meningkatkan kualitas layanan atau produk yang mereka hasilkan.

e. Mutu

Mutu adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan seseorang dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Mutu mencerminkan kualitas kerja seorang karyawan, yang dapat terlihat dari ketepatan hasil, kerapian, ketelitian, serta sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memuaskan kebutuhan atau harapan pihak yang berkepentingan, seperti atasan, klien, atau pelanggan. Untuk menghasilkan mutu kerja yang tinggi, karyawan harus bekerja dengan penuh dedikasi, menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta menjaga konsistensi dalam memenuhi target kualitas yang diharapkan. Mutu juga menjadi cerminan profesionalisme seorang karyawan, karena hasil pekerjaan yang berkualitas menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara oleh saudara Muhammad Farel yang bekerja sebagai barista di Finare mengatakan bahwa:

"Saya selalu memastikan takaran kopi dan bahan lainnya sesuai dengan standar agar rasanya tetap konsisten. Selain itu, saya menjaga kebersihan peralatan supaya hasilnya tetap higienis."⁹¹

⁹¹ Wawancara dengan Saudara Muhammad Farel Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

Ibu Asni yang bekerja di Lesehan Lela juga mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut:

"Saya selalu memastikan piring dan alat makan benar-benar bersih sebelum digunakan lagi. Kalau masih kotor atau ada bekas minyak, saya cuci ulang."⁹²

Begitu juga dengan Ibu Ida Wati yang bekerja di Lesehan Lela mengatakan bahwa:

"Saya selalu mengecek kualitas bahan makanan sebelum dimasak dan memastikan setiap masakan memiliki rasa yang konsisten sebelum disajikan kepada pelanggan."⁹³

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa mutu kerja di Finare dan Lesehan Lela dijaga dengan memastikan ketepatan, kerapian, dan kebersihan dalam setiap aspek pekerjaan. Muhammad Farel sebagai barista di Finare selalu memperhatikan takaran kopi agar rasa tetap konsisten dan menjaga kebersihan peralatan untuk memastikan hasil yang higienis. Di Lesehan Lela, Ibu Asni menegaskan pentingnya kebersihan alat makan dengan mencucinya ulang jika masih kotor, sedangkan Ibu Ida Wati selalu memeriksa kualitas bahan makanan dan memastikan rasa masakan tetap sesuai standar sebelum disajikan kepada pelanggan.

Upaya yang dilakukan oleh para karyawan ini menunjukkan bahwa mutu kerja yang tinggi tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada komitmen dan tanggung jawab dalam menjaga standar yang telah ditetapkan. Dengan menjaga kualitas secara konsisten, baik dalam penyajian produk maupun

⁹² Wawancara dengan Ibu Asni Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

⁹³ Wawancara dengan Ibu Ida Wati Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

pelayanan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta mempertahankan reputasi bisnis yang baik.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu ukuran yang menggambarkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam memanfaatkan sumber daya yang ada baik itu waktu, tenaga, material, maupun dana untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan tingkat pemborosan yang minimal. Dalam konteks produktivitas kerja, efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja tersebut. Karyawan yang efisien akan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas hasil, sambil tetap memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan. Efisiensi juga mencerminkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara sistematis, menghindari langkah-langkah yang tidak perlu, dan mencari solusi inovatif untuk menyederhanakan proses kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Finare yaitu saudara Yogi mengatakan bahwa:

"Saya mengatur peralatan kerja dengan rapi agar mudah dijangkau. Saya juga berlatih membuat beberapa pesanan sekaligus agar waktu penyajian lebih cepat."⁹⁴

Selain itu Ibu Hasniar juga mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut:

"Saya selalu menyiapkan bahan-bahan sebelum rumah makan buka, jadi saat ada pesanan, masakan bisa langsung dimasak tanpa menunggu lama."⁹⁵

⁹⁴ Wawancara dengan Saudara Yogi Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

⁹⁵ Wawancara dengan Ibu Hasniar Karyawan Lesehan Lela, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 3 Agustus 2024

Begitu juga salah satu karyawan di Finare yaitu saudara Rafly mengatakan bahwa:

"Kami sudah memastikan peralatan dan penataan di tempat kerja kami sudah tersusun rapi dan siap digunakan sebelum pelanggan datang."⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Finare dan Lesehan Lela, dapat disimpulkan bahwa efisiensi dalam bekerja sangat diperhatikan dalam operasional usaha. Karyawan berupaya mengoptimalkan waktu dan tenaga dengan mengatur peralatan kerja secara rapi dan mudah dijangkau, menyiapkan bahan sebelum restoran buka, serta berlatih menyelesaikan beberapa pesanan sekaligus untuk mempercepat proses penyajian. Langkah-langkah ini mencerminkan penerapan efisiensi kerja yang baik, di mana setiap sumber daya digunakan secara optimal untuk meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kualitas layanan.

C. Pembahasan

1. Data Responden

Berikut adalah data responden yang berhasil peneliti wawancarai dari kedua UMKM yaitu rumah makan Lesehan Lela dan *cafe* Finare:

Tabel 4.1 Identitas Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin/usia	Jabatan	Lama Bekerja
1	Nurhana	Perempuan / 38 Tahun	Koki	3 tahun
2	Hasniar	Perempuan / 34 Tahun	Koki	6 tahun
3	Rahma	Perempuan / 30 Tahun	Koki	7 tahun
4	Fitriani	Perempuan / 24 Tahun	Packing	2 tahun

⁹⁶ Wawancara dengan Saudara Rafly Karyawan Finare, Penerapan Ergonomi di Tempat Kerja, tanggal 5 Agustus 2024

5	Ayu Lestari	Perempuan / 31 Tahun	Pelayan	7 bulan
6	Ida Wati	Perempuan / 40 Tahun	Koki	5 tahun
7	Suarti	Perempuan / 48 Tahun	Pelayan	2 tahun
8	Asni	Perempuan / 43 tahun	Pencuci Piring	2 minggu
9	Irma	Perempuan / 35 tahun	Koki	6 tahun
10	Sinar	Perempuan / 20 tahun	Pembuat Jus	7 tahun
11	Muhammad Rafly	Laki-laki / 18 tahun	Pelayan	1 bulan
12	Delsman	Laki-laki / 20 tahun	Barista	1 tahun
13	Muh. Farel	Laki-laki / 19 tahun	Barista	1 tahun
14	Nur Fadya	Perempuan / 18 tahun	Pelayan	2 bulan
15	Rafly	Laki-laki / 18 tahun	Pelayan	1 tahun
16	Tiara Alvarisa	Perempuan / 18 tahun	Pelayan	2 bulan
17	Yogi	Laki-laki / 24 tahun	Barista	2 tahun
18	Didi Alamsyah	Laki-laki / 18 tahun	Pelayan	2 bulan

2. Tabel Reduksi Data

a. Penerapan Ergonomi dalam Lingkungan Kerja

Table 4.2 Hasil Reduksi Data

Kategori	Indikator	Hasil Pengolahan Data
Pemahaman Tentang Ergonomi	Apakah anda mengetahui apa yang dimaksud dengan Ergonomi?	18 responden mengatakan "Tidak"
Durasi Waktu Kerja	Apakah durasi kerja sesuai?	18 dari 18 responden mengatakan "Ya", dan tidak ada yang mengatakan tidak.
	Apakah waktu istirahat cukup?	18 responden merasa istirahat cukup.

	Apakah sering merasa kelelahan akibat jam kerja?	3 dari 18 kadang-kadang merasakan kelelahan, 15 tidak pernah.
Posisi Kerja	Apakah posisi kerja nyaman?	Dari 18 responden semua mengatakan “Ya”
	Bagian tubuh yang sering merasa tidak nyaman	8 Punggung, 6 Leher, 4 Tangan, 2 Kaki.
Proses Kerja	Apakah SOP tersedia?	18 mengatakan Sangat jelas.
	Apakah ada alat bantu kerja?	18 Ya, 0 Tidak.
Tata Letak Tempat Kerja	Apakah tata letak mendukung kenyamanan?	18 Ya, 0 Tidak.
	Apakah pencahayaan dan ventilasi memadai?	18 Ya, 0 Tidak.
Keselamatan Kerja	Apakah ada alat pelindung diri?	15 Ya, 3 Tidak.
	Apakah ada pelatihan keselamatan kerja?	18 Tidak.
	Pernah terjadi kecelakaan kerja?	5 Ya, 13 Tidak.

b. Efektivitas dan Produktivitas Kerja

Kategori	Indikator	Hasil Pengolahan Data
Kuantitas Kerja	Apakah target kerja tercapai?	18 Ya, 0 Tidak.
	Faktor penghambat target kerja	18 responden mengatakan tidak ada
Kualitas Kerja	Apakah standar kualitas terpenuhi?	18 responden mengatakan “YA”

	Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja	18 responden mengatakan “Tidak ada”
Pemanfaatan Waktu	Apakah tugas kerja terbagi dengan jelas?	18 Responden mengatakan “Ya”
Semangat Kerja	Apakah merasa nyaman bekerja?	18 Responden mengatakan “Ya”
	Faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja	6 mengatakan lingkungan kerja, 2 mengatakan beban kerja, 10 mengatakan upah.
Pengembangan Diri	Apakah ada kesempatan pengembangan diri?	18 Responden mengatakan “Ya”
	Bentuk pengembangan keterampilan	12 Pelatihan dari rekan kerja, 6 Pengalaman langsung.
Efisiensi	Apakah pekerjaan dilakukan dengan efisien?	18 Responden mengatakan “Ya”
	Faktor yang menyebabkan pekerjaan kurang efisien	18 Responden mengatakan “tidak ada”

3. Tabel Penyajian Data

a. Penerapan Ergonomi dalam Lingkungan Kerja

Tabel 4.3 Display Data

Kategori	Temuan Utama
Pemahaman Ergonomi	Mayoritas (18 responden) tidak mengetahui apa itu ergonomi.
Durasi Waktu Kerja	Seluruh responden merasa durasi kerja dan waktu istirahat sudah sesuai.
	Hanya 3 responden sesekali merasa kelelahan; 15 lainnya tidak pernah.
Posisi Kerja	Semua responden merasa posisi kerja nyaman.

	Bagian tubuh yang sering tidak nyaman: punggung (8), leher (6), tangan (4), kaki (2).
Proses Kerja	Semua responden menyatakan SOP tersedia dan sangat jelas; seluruhnya menggunakan alat bantu kerja.
Tata Letak Tempat Kerja	Semua responden merasa tata letak mendukung kenyamanan serta pencahayaan dan ventilasi memadai.
Keselamatan Kerja	15 responden menyatakan ada APD, 3 tidak. Tidak ada pelatihan keselamatan kerja.
	5 responden pernah mengalami kecelakaan kerja, 13 tidak.

b. Efektivitas dan Produktivitas Kerja

Kategori	Temuan Utama
Kuantitas Kerja	Semua responden menyatakan target kerja tercapai dan tidak ada hambatan berarti.
Kualitas Kerja	Seluruh responden menyatakan standar kualitas kerja terpenuhi. Tidak ada faktor yang menghambat.
Pemanfaatan Waktu	Tugas kerja terbagi dengan jelas menurut semua responden.
Semangat Kerja	Semua responden merasa nyaman saat bekerja. Faktor utama semangat kerja: upah (10), lingkungan kerja (6), beban kerja (2).
Pengembangan Diri	Semua responden merasa memiliki kesempatan untuk berkembang. Bentuknya: pelatihan dari rekan kerja (12), pengalaman langsung (6).
Efisiensi	Seluruh responden merasa pekerjaan dilakukan dengan efisien. Tidak ada faktor penyebab ketidakefisienan.

Penelitian pada dua UMKM ini diharapkan menerapkan standar ergonomi agar dapat mengatasi keluhan-keluhan dari pelaku usaha maupun pekerja. Dengan memperbaiki postur tubuh pada saat bekerja yang tidak ergonomis, memperbaiki sikap dan posisi kerja, mengatur suhu ruangan kerja, pengaturan pencahayaan sesuai dengan kebutuhan kondisi dan kebutuhan manusia. Hasil dari kegiatan ini adalah mampu memberikan ilmu pengetahuan dan informasi manfaat jika

menerapkan ergonomi dan efek jika tidak menerapkan ergonomi pada lingkungan kerja khususnya kepada pekerja dan kepada pelaku usaha dan membantu mengurangi sumber-sumber kecelakaan, insiden, cedera, dan kelelahan. Berikut pembahasan mengenai hasil penelitian dan keterkaitannya dengan beberapa pendapat ahli yang sudah peneliti rangkum:

1. Penerapan Prinsip Ergonomi dalam Durasi Waktu Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, waktu kerja di Lesehan Lela dan Finare telah dirancang dengan baik sehingga tidak menyebabkan kelelahan fisik maupun mental bagi pekerja. Hal ini sejalan dengan teori ergonomi yang dikemukakan oleh Grandjean, yang menekankan bahwa durasi kerja yang optimal harus mempertimbangkan keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat untuk mengurangi risiko kelelahan kronis.⁹⁷ Selain itu, teori Hasibuan (2012) juga menyatakan bahwa jadwal kerja yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.⁹⁸ Oleh karena itu, penerapan jadwal kerja yang sesuai di kedua UMKM ini menunjukkan bahwa prinsip ergonomi telah diterapkan dengan baik dalam aspek durasi kerja.

2. Posisi Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Karyawan

Penyesuaian posisi kerja di Lesehan Lela dan Finare telah mendukung postur tubuh yang lebih ergonomis, sehingga pekerja dapat bekerja dengan lebih

⁹⁷ K. H. E. Kroemer and E. Grandjean, "Fitting the Task to the Human: A Textbook of Occupational Ergonomics , 5th Edn. (Pp X+416; Illustrated; £16.95 Paperback; ISBN 0 7484 0665 4.) London: Taylor & Francis. 1997. ," *Journal of Anatomy*, 1998, <https://doi.org/10.1046/j.1469-7580.1998.192304733.x>.

⁹⁸ Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT Bumi Aksara*, 2012.

nyaman dan efisien. Hal ini sesuai dengan teori McCormick dan Sanders (1987) dalam Nidya Yutie Pramesti and Retno Wulan Damayanti (2017) yang menyatakan bahwa desain tempat kerja yang ergonomis harus memperhitungkan posisi tubuh pekerja untuk menghindari ketegangan otot dan cedera akibat postur kerja yang buruk.⁹⁹ Selain itu, penelitian dari Karwowski (2006) dalam Muhammad Idkhan (2021) juga menekankan bahwa perancangan posisi kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan mengurangi tingkat kelelahan pada pekerja.¹⁰⁰ Dengan demikian, perancangan meja kerja di Finare dan tata letak alat masak di Lesehan Lela telah mengacu pada prinsip ergonomi yang tepat.

3. Proses Kerja dan Efisiensi Produksi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kerja di Lesehan Lela dan Finare telah dirancang untuk mengurangi beban fisik pekerja dan meningkatkan efisiensi produksi. Hal ini sejalan dengan konsep "work simplification" yang dikemukakan oleh Gilbreth (1911) dalam buku Analisis dan Perancangan Sistem Kerja, di mana proses kerja harus dirancang untuk mengurangi gerakan yang tidak perlu guna meningkatkan produktivitas.¹⁰¹ Selain itu, teori dari Wignjosoebroto (2008) juga menyatakan bahwa penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dalam suatu proses kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan SOP dalam pembuatan makanan dan

⁹⁹ Nidya Yutie Pramesti and Retno Wulan Damayanti, *ANALISIS KEBISINGAN RUANG WEAVING UNIT WEAVING B DI PT. DELTA MERLIN DUNIA TEXTILE IV, Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 2017.

¹⁰⁰ Muhammad Idkhan, Fiskia Rera Baharuddin, and Andi Muadz Palerangi, *Analisis Ergonomi, Analisis Ergonomi*, 2021, <https://www.freepik.com/free->.

¹⁰¹ PhD Hilma Raimona Zadry et al., *ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM KERJA, Journal GEEJ*, vol. 7, 2020.

minuman di Finare serta pembagian tugas di Lesehan Lela telah mendukung efisiensi kerja berdasarkan teori ergonomi.

4. Tata Letak dan Kenyamanan Tempat Kerja

Penataan peralatan dan ruang kerja di kedua UMKM telah dirancang dengan baik untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Hal ini sesuai dengan teori ergonomi fisik dari Sanders & McCormick (1993) dalam Robert Bridger (2020) yang menyatakan bahwa tata letak peralatan kerja harus memungkinkan pekerja untuk bergerak dengan leluasa dan mengurangi ketegangan fisik.¹⁰² Selain itu, teori dari Dul dan Weerdmeester (2008) menekankan pentingnya pencahayaan, ventilasi, dan suhu lingkungan dalam menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat bagi pekerja.¹⁰³ Dengan demikian, penerapan ergonomi dalam tata letak tempat kerja di Lesehan Lela dan Finare telah memenuhi standar ergonomi yang direkomendasikan oleh para ahli.

5. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan

Berdasarkan hasil wawancara, kesadaran akan keselamatan kerja di Lesehan Lela dan Finare sudah cukup baik, namun masih perlu perbaikan dalam beberapa aspek, seperti ketersediaan alat pemadam kebakaran. Hal ini sesuai dengan teori dari Heinrich (1951) yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja dapat dicegah

¹⁰² Robert Bridger, "Human Error, Accidents, and Safety," in *Introduction to Ergonomics*, 2020, <https://doi.org/10.1201/9781439894927-18>.

¹⁰³ Jan Dul and Bernard Weerdmeester, *Ergonomics for Beginners: A Quick Reference Guide, Third Edition*, *Ergonomics for Beginners: A Quick Reference Guide, Third Edition*, 2008, <https://doi.org/10.1201/9781420077520>.

melalui identifikasi dan mitigasi risiko di tempat kerja.¹⁰⁴ Selain itu, teori dari Goetsch (2011) menekankan pentingnya pelatihan keselamatan kerja untuk meningkatkan kesadaran pekerja terhadap bahaya di lingkungan kerja.¹⁰⁵ Oleh karena itu, penerapan prosedur keselamatan di kedua UMKM ini perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan standar keselamatan kerja yang direkomendasikan oleh para ahli.

6. Produktivitas Kerja dan Ergonomi

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan ergonomi di Lesehan Lela dan Finare telah berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan teori produktivitas kerja dari Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa produktivitas dapat meningkat jika karyawan bekerja dalam kondisi yang nyaman dan sesuai dengan prinsip ergonomi.¹⁰⁶ Selain itu, teori dari Robbins dan Judge (2015) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian, penerapan ergonomi yang baik di kedua UMKM telah berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

¹⁰⁴ J. Jehring and H. W. Heinrich, "Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach," *Industrial and Labor Relations Review*, 1951, <https://doi.org/10.2307/2518508>.

¹⁰⁵ David L. Goetsch and Gene Ozon, *Occupational Health and Safety for Technologists, Engineers, and Managers*, Pearson Canada Inc., 2018.

¹⁰⁶ S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

7. Efisiensi dan Kualitas Kerja

Penerapan ergonomi di Lesehan Lela dan Finare juga telah meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Drucker (1999) yang menyatakan bahwa efisiensi dalam bekerja dapat dicapai dengan mengurangi pemborosan waktu dan tenaga.¹⁰⁷ Selain itu, teori dari Deming (1986) juga menekankan bahwa kualitas kerja yang baik dapat diperoleh dengan menerapkan sistem kerja yang terstruktur dan berbasis standar operasional yang jelas.¹⁰⁸ Oleh karena itu, penerapan ergonomi dalam sistem kerja di kedua UMKM ini telah memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

¹⁰⁷ Peter F. Drucker, *Management Challenges for the 21st Century*, *Management Challenges for the 21st Century*, 2012, <https://doi.org/10.4324/9780080942384>.

¹⁰⁸ W. Edwards Deming, *Out of the Crisis*, *Out of the Crisis*, 2018, <https://doi.org/10.7551/mitpress/11457.001.0001>.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM yang dilakukan di Finare dan Lesehan Lela, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip ergonomi telah diterapkan dalam berbagai aspek operasional bisnis. Penerapan ini berdampak pada peningkatan efektivitas kerja karyawan serta peningkatan produktivitas usaha secara keseluruhan. Adapun kesimpulan utama yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Ergonomi dalam Lingkungan Kerja

Penerapan ergonomi di Finare dan Lesehan Lela telah diterapkan melalui berbagai cara, seperti pengaturan peralatan yang ergonomis, desain tata letak tempat kerja yang mendukung kenyamanan, serta sistem kerja yang terorganisir dengan baik. Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menjangkau peralatan kerja, bahan-bahan yang diperlukan dalam proses produksi telah disiapkan sebelum jam operasional, serta adanya pembagian tugas yang jelas. Penerapan ergonomi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih nyaman, efisien, dan terhindar dari risiko cedera akibat posisi kerja yang tidak ergonomis.

2. Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja karyawan di kedua UMKM ini mengalami peningkatan sebagai dampak dari penerapan ergonomi. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan tepat, tanpa mengalami kendala berarti yang

dapat menghambat kinerja mereka. Indikator efektivitas kerja seperti kuantitas dan kualitas kerja, pemanfaatan waktu, serta kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif. Pembagian tugas yang jelas serta standar operasional prosedur (SOP) yang diterapkan di Finare dan Lesehan Lela juga mendukung efektivitas kerja karyawan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari kelancaran operasional bisnis, di mana pesanan pelanggan dapat diselesaikan tepat waktu dengan tingkat kesalahan yang minimal.

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan di Finare dan Lesehan Lela meningkat dengan adanya penerapan ergonomi. Faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas ini antara lain adalah penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi karyawan, serta adanya SOP yang memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, sistem kerja yang telah dirancang dengan baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan. Hal ini berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang pada akhirnya juga meningkatkan daya saing bisnis UMKM.

4. Kenyamanan dan Keselamatan Kerja

Penerapan ergonomi di tempat kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan. Beberapa aspek yang mendukung kenyamanan kerja di Finare dan Lesehan Lela antara lain adalah pengaturan posisi kerja yang ergonomis, penggunaan peralatan yang aman, serta

adanya sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja tanpa mengalami tekanan fisik yang berlebihan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan pengadaan alat pemadam kebakaran di Lesehan Lela, mengingat adanya kejadian kebakaran yang pernah terjadi sebelumnya akibat kebocoran gas.

5. Dampak terhadap Operasional Bisnis

Implementasi ergonomi yang baik di Finare dan Lesehan Lela telah memberikan dampak positif terhadap operasional bisnis. Dengan meningkatnya efektivitas dan produktivitas kerja, usaha ini mampu memberikan layanan yang lebih cepat dan berkualitas kepada pelanggan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, sehingga tingkat pergantian karyawan (turnover) menjadi lebih rendah. Dengan demikian, penerapan ergonomi yang baik tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan daya saing bisnis UMKM dalam jangka panjang.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pemilik usaha serta karyawan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja melalui penerapan ergonomi yang lebih baik. Saran-saran tersebut meliputi:

1. Meningkatkan Kesadaran dan Pelatihan tentang Ergonomi

Pemilik usaha perlu memberikan pelatihan ergonomi bagi karyawan agar mereka lebih memahami pentingnya postur kerja yang baik, teknik kerja yang

benar, serta cara menghindari cedera akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas fisik mereka. Dengan adanya pelatihan rutin, karyawan akan lebih sadar akan risiko ergonomi dan dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk menjaga kesehatan serta kenyamanan kerja mereka.

2. Penyediaan Sarana Keselamatan Kerja yang Lebih Lengkap

Meskipun kondisi keselamatan kerja di Finare dan Lesehan Lela sudah cukup baik, masih terdapat beberapa kekurangan, khususnya di Lesehan Lela yang belum memiliki alat pemadam kebakaran. Pemilik usaha perlu menyediakan alat pemadam api ringan (APAR) di lokasi kerja, terutama di area dapur yang memiliki risiko tinggi terhadap kebakaran. Selain itu, pengecekan rutin terhadap instalasi gas dan peralatan dapur lainnya juga perlu ditingkatkan untuk menghindari potensi bahaya yang tidak diinginkan.

3. Optimalisasi Tata Letak Ruang Kerja

Meskipun tata letak di Finare dan Lesehan Lela sudah cukup baik, pemilik usaha dapat melakukan evaluasi berkala terhadap posisi peralatan dan bahan kerja untuk memastikan bahwa semua alat yang sering digunakan berada dalam jangkauan tangan karyawan. Pengoptimalan tata letak ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja tetapi juga membantu mengurangi waktu yang terbuang akibat pengambilan alat atau bahan yang tidak efisien.

4. Meningkatkan Evaluasi dan *Feedback* dari Karyawan

Untuk memastikan bahwa sistem kerja yang diterapkan tetap sesuai dengan kebutuhan karyawan, pemilik usaha perlu melakukan evaluasi kerja secara berkala.

Karyawan dapat diberikan kesempatan untuk memberikan feedback mengenai kondisi kerja mereka, sehingga pemilik usaha dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam melakukan perbaikan lingkungan kerja. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja, wawancara informal, atau pertemuan rutin antara karyawan dan manajemen.

5. Memanfaatkan Teknologi untuk Meningkatkan Produktivitas

Penggunaan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja di UMKM, terutama dalam hal manajemen pesanan dan pencatatan stok bahan baku. Finare dan Lesehan Lela dapat mempertimbangkan penggunaan sistem pencatatan digital untuk mengurangi kesalahan pencatatan dan meningkatkan kecepatan pelayanan kepada pelanggan. Dengan penerapan teknologi yang tepat, UMKM dapat mengurangi waktu tunggu pelanggan dan meningkatkan kepuasan mereka.

6. Mengantisipasi Lonjakan Pelanggan dengan Manajemen Waktu yang Lebih Baik

Berdasarkan hasil wawancara, salah satu tantangan yang dihadapi oleh Finare dan Lesehan Lela adalah ketika jumlah pelanggan melebihi kapasitas normal, yang menyebabkan karyawan kewalahan dalam melayani pesanan. Oleh karena itu, pemilik usaha dapat mempertimbangkan untuk menambah jumlah karyawan pada jam sibuk atau menggunakan sistem pre-order untuk mengurangi beban kerja secara mendadak. Hal ini akan membantu karyawan dalam mengelola waktu kerja mereka dengan lebih baik serta meningkatkan kepuasan pelanggan.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan efektivitas dan produktivitas kerja di Finare dan Lesehan Lela dapat terus meningkat, sehingga UMKM ini dapat berkembang lebih baik dan berkelanjutan. Penerapan ergonomi yang lebih optimal juga akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. Revista Brasileira de Linguística Aplicada, 2021.
- Al-Bana, N. P. “Pengembangan Model Konsep Manajemen Ergonomis untuk Organisasi Usaha Mikro,” 2022.
- Alan, Hedge. *Ergonomic Workplace Design for Health, Wellness and Productivity*. London: CRC Press, 2016.
- Arminas, N. F. “Peningkatan Produktivitas melalui Ergonomic Pop Rice Machine di IKM XYZ Kabupaten Gowa.” *Jurnal* 3, no. 1: 24–31, 2022.
- Bridger, Robert S. *Introduction to Ergonomics*. 2nd ed. London: Taylor & Francis, 2003.
- Deming, W. Edwards. *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: MIT Press, 2018. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11457.001.0001>.
- Devi, Ni Luh Putu Maharani Laksmi, Ni Putu Sri Arnita, I Made Sutajaya, Luh Made Iriani Sri, dan Heryani Adiputra. “Pemberdayaan Masyarakat Melalui Ergo-Entrepreneurship untuk Mengurangi Kelelahan serta Meningkatkan Motivasi Kerja dan Produktivitas Pekerja.” *The Indonesian Journal of Ergonomic* 9, no. 1: 30–36, 2023.
- Drucker, Peter F. *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Routledge, 2012. <https://doi.org/10.4324/9780080942384>.
- Dul, Jan, dan Bernard Weerdmeester. *Ergonomics for Beginners: A Quick Reference Guide*. 3rd ed. Boca Raton, FL: CRC Press, 2008.
- Endra, Jerry L., Iwan Taringan, dan Syawaluddin. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega* 5, no. 1: 42–52, 2019.
- Fasiha, Erlita, dan Umi Musdalifah. “The Role of Entrepreneurial Culture in Improving the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Yogyakarta.” *Hasanuddin Economics and Business Review* 7, no. 3: 103, 2024. <https://doi.org/10.26487/hebr.v7i3.5172>.
- Goetsch, David L., dan Gene Ozon. *Occupational Health and Safety for Technologists, Engineers, and Managers*. Toronto: Pearson Canada Inc., 2018.

- Grieve, David. "Fitting the Task to the Human: A Textbook of Occupational Ergonomics (5th edn.) by Kroemer, K. H. E. & Grandjean, E." *Journal of Anatomy*.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hikam, Muhammad Ainul Safa. "Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu." Skripsi, 2023.
- Zadry, Hilman R., Liza Susanti, Budi Yuliandra, dan Dadan Jumeno. *Analisis dan Perancangan Sistem Kerja*. *Journal GEEJ* 7, 2020.
- Hsu, Hui-Ling. "Wearable Stretch Sensors for Ergonomics-Related Human Movement Monitoring." *Ergonomics International Journal* 8, no. 1: 1–5, 2024. <https://doi.org/10.23880/eoij-16000318>.
- Hulu, Darwin, Andi Lahagu, dan E. Telaumbanua. "Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* 10, no. 4: 1480–1496, 2022.
- Idkhan, Muhamad, Fitrah R. Baharuddin, dan Ahmad M. Palerangi. *Analisis Ergonomi*, 2021.
- Jehring, John, dan H. W. Heinrich. "Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach." *Industrial and Labor Relations Review*. <https://doi.org/10.2307/2518508>, 1951.
- Junianti, Eka, Nanik Rahayuingsih, dan Surianti. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jurnal Investasi* 6, no. 2: 110–118, 2020.
- Lubis, T. Arifin, dan UMSU. "Teknik Analisis Data: Pengertian, Jenis dan Cara Memilihnya." *UPT*, 2023.
- Mohammadian, Mohammad. "Musculoskeletal Disorders Prevalence among Sewing Machine Operators of Sewing Workplaces in Kerman City." *Ergonomics International Journal* 8, no. 1: 1–7, 2024. <https://doi.org/10.23880/eoij-16000320>.
- Muhadjir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. ke-8. Yogyakarta: Grafika, 1998.
- Neumann, W. Patrick, dan Jan Dul. "Human Factors: Spanning the Gap between OM and HRM." *International Journal of Operations and Production Management* 30, no. 9: 923–950, 2010. <https://doi.org/10.1108/01443571011075056>.

- Panjaitan, M. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia Tahun 2017." *Jurnal Manajemen* 3, no. 2: 1–5, 2017. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>.
- Pramesti, N. Y., dan R. W. Damayanti. "Analisis Kebisingan Ruang Weaving Unit Weaving B di PT. Delta Merlin Dunia Textile IV." *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 2017.
- Pramono, Teguh, A. M. Sayuti, M. R. Gaffar, dan R. A. Puspitaningrum. "Penilaian Risiko Ergonomi pada Lingkungan Kerja Perkantoran Menggunakan Metode Rapid Office Strain Assessment (ROSA)." *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* 10, no. 3: 246–255, 2022. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n3.p246-255>.
- Puspitasari, Anggun. "Intervensi Ergonomi pada Industri Kecil Suvenir Berbahan Kayu untuk Meningkatkan Performa Kerja." *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 2020. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>.
- Singh, R. "An Ergonomic Investigation of Musculoskeletal Strain in Laundry Ironers." *Ergonomics International Journal* 7, no. 5: 1–7, 2023. <https://doi.org/10.23880/eoij-16000314>.
- Rayhan, Muhammad, Azwar, dan Achmad Mustofa. "Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Wieda Sejahtera." *Administrasi Profesional* 3, no. 1: 1–11, 2022.
- Rismayadi, B. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1, no. 1: 1–16, 2016. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>.
- Sari, Linda R., Syaiful Sadi, dan Ika Berlianty. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas dengan Pendekatan Ergonomi Makro." *OPSI*. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i1.2939>, 2019.
- Sarwono, H. A. *Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)*. Jakarta: Bank Indonesia dan LPPI, 2015.
- Setiawan, H. "Kajian Intervensi Ergonomi pada UKM Unggulan Provinsi Sumsel." *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC 2016* (02): 8–9, 2017. https://idec.ft.uns.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/Prosiding2017_ID002.pdf.
- Suprihati. "Kesiapan Sumber Daya untuk Meningkatkan UMKM di Era Ekonomi Digital." *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*, 2021.

Wahyuningsih, Siti. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2: 1–5, 2018.

Wisnuwardhana, W., dan Marsofiyati. “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Griya Alam Mulya.” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)* 2, no. 1: 13–27, 2024. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>.

Wulandari, Ulfah, dan H. J. Simon. “Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan.” *Publik Reform* 5, no. 1: 1–8, 2019. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/339>.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Responden

DAFTAR PERTANYAAN KEPADA RESPONDEN

Bagian 1: Identitas Responden

1. Nama:
2. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia:
4. Posisi/ Jabatan di UMKM:
5. Lama bekerja di UMKM:

Bagian 2: Daftar Pertanyaan

A. Pemahaman Tentang Ergonomi

1. Apakah Anda mengetahui apa yang dimaksud dengan ergonomi?

2. Durasi Waktu Kerja

- a. Apakah durasi kerja di tempat Anda sudah sesuai?
- b. Apakah waktu istirahat yang Anda peroleh sudah cukup?
- c. Apakah Anda sering merasa kelelahan akibat jam kerja?

3. Posisi Kerja

- a. Apakah posisi kerja Anda sudah nyaman?

- b. Bagian tubuh mana yang paling sering Anda rasakan tidak nyaman saat bekerja?

(Pilih yang sesuai: Punggung, Leher, Tangan, Kaki, Lainnya)

4. **Proses Kerja**

- a. Apakah tersedia Standard Operating Procedure (SOP) yang jelas di tempat kerja Anda?
- b. Apakah Anda menggunakan alat bantu kerja dalam aktivitas harian Anda?

5. **Tata Letak Tempat Kerja**

- a. Apakah tata letak tempat kerja Anda mendukung kenyamanan kerja?
- b. Apakah pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja memadai?

6. **Keselamatan Kerja**

- a. Apakah tersedia alat pelindung diri (APD) di tempat kerja Anda?
- b. Apakah Anda pernah menerima pelatihan keselamatan kerja?
- c. Apakah pernah terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja Anda?

B. Efektivitas dan Produktivitas Kerja

1. Kuantitas Kerja

- a. Apakah Anda selalu dapat mencapai target kerja yang ditentukan?
- b. Apakah ada faktor yang menghambat Anda dalam mencapai target kerja?

2. Kualitas Kerja

- a. Apakah standar kualitas kerja di tempat Anda selalu terpenuhi?
- b. Apakah ada faktor yang mempengaruhi penurunan kualitas kerja Anda?

3. Pemanfaatan Waktu

- a. Apakah pembagian tugas kerja Anda jelas dan sesuai?

4. Semangat Kerja

- a. Apakah Anda merasa nyaman saat bekerja?
- b. Apa faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja Anda?
(Pilih yang sesuai: Lingkungan kerja, Beban kerja, Upah, Lainnya)

5. Pengembangan Diri

- a. Apakah Anda memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri?
- b. Bagaimana bentuk pengembangan keterampilan yang Anda peroleh?
(Pilih yang sesuai: Pelatihan dari rekan kerja, Pengalaman langsung)

6. Efisiensi Kerja

- a. Apakah Anda merasa pekerjaan dapat dilakukan secara efisien?
- b. Apakah ada faktor yang menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efisien?

Lampiran 2:Halaman Persetujuan Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul “Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi kasus pada UMKM Kota Palopo)” yang ditulis oleh Nurhajjah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030111, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Senin, tanggal 19 Mei 2025 telah diperbaiki pada tanggal 23 Mei 2025 sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.

Ketua Sidang/Penguji

(.....)
tanggal :

2. Ilham, S.Ag., M.A.

Sekretaris Sidang/Penguji

(.....)
tanggal :

3. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M

Penguji I

(.....)
tanggal :

4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

Penguji II

(.....)
tanggal :

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.

(.....)

Pembimbing

tanggal :

Lampiran 3: Nota Dinas Pembimbing

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an Nurhajjah
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

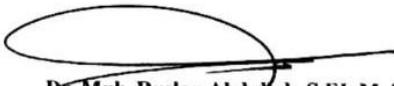
Nama : Nurhajjah
NIM : 2004030111
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : "Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)"

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk ujian tutup Munaqasyah. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Palopo, 27 Mei 2025

Dosen Pembimbing


Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A
NIP : 19801004 200901 1 007

Lampiran 4: Nota Dinas Tim Penguji

Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n.Nurhajjah

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Nurhajjah
NIM : 2004030111
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi kasus pada UMKM Kota Palopo)

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian seminar hasil.

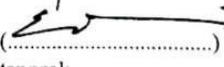
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

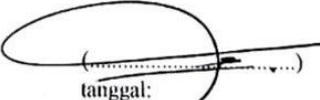
1. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
Penguji I

()
tanggal:

2. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
Penguji II

()
tanggal:

3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.
Pembimbing

()
tanggal:

Lampiran 5: Nota Dinas Tim Verifikasi Naskah

**TIM VERIFIKASI NASKAH SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM IAIN PALOPO**

NOTA DINAS

Lamp. : 1 (Satu) Skripsi
Hal : Skripsi an. Nurhajjah
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di-
Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Tim Verifikasi Naskah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo setelah menelaah naskah skripsi sebagai berikut:

Nama : Nurhajjah

NIM : 2004030111

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)"

Menyatakan bahwa penulisan naskah skripsi tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Artikel Ilmiah* yang berlaku pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa sebagaimana diatur dalam Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Tim Verifikasi

1. Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy.

()

Tanggal:

2. Eka Widiastuti, S.E.

()

Tanggal: 03 Juni 2025

Lampiran 6: Surat Izin Penelitian


PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpisppip@palopokota.go.id, Website : http://dpmpisppip.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2024.1034/IP/DPMPISPP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi,
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian,
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo,
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **NURHAJIHAH**
Jenis Kelamin : **P**
Alamat : **Dsn. Wonokerto Lr. 2A, Kec. Sukamaju, Kab. Luwu Utara**
Pekerjaan : **Pelajar/Mahasiswa**
NIM : **2004030111**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM Kota Palopo (Studi Kasus UMKM Kuliner Kota Palopo)

Lokasi Penelitian : **UMKM Kota Palopo**
Lamanya Penelitian : **8 Oktober 2024 s.d. 8 Januari 2025**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.**
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : **8 Oktober 2024**


Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPISPP Kota Palopo
BYAMBURIADI NUR, S.STP
Pangkat : **Pembina IV/a**
NIP : **19850211 200312 1 002**

Tembusan, Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo,
2. Dandim 1403 SWG,
3. Kapolres Palopo,
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel,
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo,
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo,
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



Lampiran 7: SK Pembimbing dan Penguji

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN PALOPO
NOMOR : 702 TAHUN 2023
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI (IAIN) PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Nurhajaja
NIM : 20 0403 0111
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : Pengaruh Ergonomi Lingkungan Kerja serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada UMKM di Kota Palopo.
- III. Dosen Pembimbing dan Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
Sekretaris : Dr. Fasiha, M.El.
Pembimbing : Dr. Muh. Ruslan Abdollah, S.El., M.A.
Penguji Utama (I) : Nurdin Batjo, S.Pt., M.M
Pembantu Penguji (II) : Edi Indra Setiawan, S.E., M.M

Palopo, 24 Agustus 2023

Dr. Anita Marwing
Rektor
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian

Wawancara dengan Narasumber yang bekerja di Cafe Finare



Wawancara dengan Narasumber yang bekerja di Lesehan Lela





RIWAYAT HIDUP



Nurhajah, dilahirkan pada 3 Oktober 1999 sebagai anak bungsu dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Edo Hamidi dan Ibu Samini, yang senantiasa menjadi sumber keteladanan dan kekuatan dalam perjalanan hidup penulis. Pendidikan dasar penulis tempuh di SDN 162 Wonokerto, sebuah lembaga yang menjadi fondasi awal pembentukan karakter dan semangat belajar. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 2 Sukamaju, dan kemudian menempuh pendidikan menengah atas di SMA Negeri 10 Luwu Utara, tempat di mana minat penulis terhadap dunia akademik mulai tumbuh secara lebih serius. Keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan potensi diri mendorong untuk melanjutkan pendidikan tinggi pada jenjang Strata Satu (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Di tengah kesibukan akademik, tepat pada semester ketujuh, penulis mengikat janji pernikahan dengan seorang lelaki luar biasa, Anggun Wicaksono, yang senantiasa menjadi pendamping setia dalam perjalanan hidup dan pendidikan penulis. Dengan dukungan penuh dari keluarga dan semangat pantang menyerah, penulis berhasil menyelesaikan studi S1 pada semester kesepuluh dengan menyusun sebuah karya ilmiah berjudul "Analisis Penerapan Ergonomi Terhadap Efektivitas dan Produktivitas Bisnis UMKM Studi Kasus Pada UMKM Kuliner Kota Palopo)", yang menjadi puncak refleksi atas proses pembelajaran dan pencapaian intelektual saya selama di bangku kuliah.