

SKRIPSI



**PERAN LINGKUNGAN KERJA FISIK SEBAGAI PENUNJANG KEPUASAN KERJA:
STUDI KASUS DI GEDUNG KESENIAN JAKARTA**

Disusun Oleh :
Nama : Mohammad Fauzan Aziz
NPM : 2120011129
Jurusan : Administrasi Publik
Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2026**

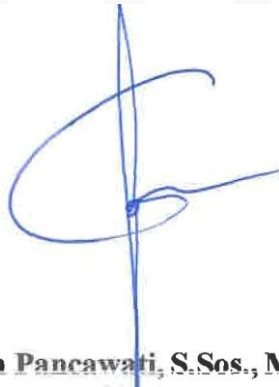
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Mohammad Fauzan Aziz
NPM : 2120011129
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL SKRIPSI : Peran Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Penunjang
Kepuasan Kerja: Studi Kasus Di Gedung Kesenian
Jakarta

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 30 Juni 2026

Pembimbing



Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.

NIP. 199112022018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada 7 Juli 2026.

Ketua Merangkap Anggota



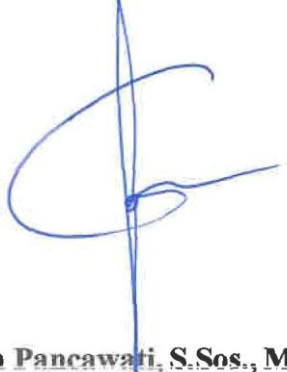
(Drs. Fakhri Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA)

Anggota



Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR
(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Fauzan Aziz

NPM : 2120011129

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **“Peran Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Penunjang Kepuasan Kerja: Studi Kasus Di Gedung Kesenian Jakarta”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia untuk mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 30 Juni, 2026

Peneliti,



(Mohammad Fauzan Aziz)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“PERAN LINGKUNGAN KERJA FISIK SEBAGAI PENUNJANG KEPUASAN KERJA: STUDI KASUS DI GEDUNG KESENIAN JAKARTA”** ini dengan lancar. Laporan ini disusun sebagai syarat mencapai gelar Sarjana Terapan di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam menyusun skripsi ini, penulis mendapatkan arahan, bimbingan, dan dukungan dari beberapa pihak. Rasa hormat yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Mohammad Rifki Firdaus. Selaku orang tua penulis yang telah memberikan dukungan, ide, masukan, motivasi dan doa kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. R. Luki Karunia S.E.,AK.,MA.,CA.,CACP. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya.
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M. Selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Seluruh Dosen Politeknik STIA LAN Jakarta, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk belajar di Politeknik STIA LAN Jakarta Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur.
5. Bapak Harry Dwirendra. Selaku Kepala Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian tugas akhir di Suku Dinas Kebudayaan Kab. Administrasi Kepulauan Seribu.
6. Bapak Marthin Sando Mayora Pasaribu. Selaku pembimbing instansi yang memberikan ide, bantuan dan arahan dalam penyusunan tugas akhir di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.
7. Seluruh pegawai instansi Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang telah memberikan arahan dan ilmu selama pelaksanaan penyusunan tugas akhir.

8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2021 terkhusus Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang memberikan ide, arahan dan masukan kepada penulis.
9. Kepada diri sendiri yang telah bekerja keras dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dalam Penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan penulis baik ilmu pengetahuan, wawasan, maupun pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Jakarta, 30 Juni 2026



Mohammad Fauzan Aziz

ABSTRAK

Nama : Mohammad Fauzan Aziz

Judul : Peran Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Penunjang Kepuasan Kerja: Studi Kasus
Di Gedung Kesenian Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja fisik sebagai penunjang kepuasan kerja pegawai di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang berkantor di Gedung Kesenian Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pegawai yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik secara umum masih dinilai layak dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai tetap merasakan kepuasan dalam bekerja. Beberapa aspek, seperti sirkulasi udara, fasilitas kerja, serta hubungan kerja yang kondusif memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan kerja. Namun, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan ruang kerja, penataan arsip yang belum optimal, pencahayaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar, serta belum optimalnya penerapan ergonomi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya terkait fasilitas keselamatan dan sosialisasi kepada pegawai. Kondisi ini belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena masih dapat ditoleransi oleh pegawai. Upaya perbaikan lingkungan kerja fisik juga dipengaruhi oleh keterbatasan kewenangan dalam pengelolaan Gedung Kesenian Jakarta sebagai bangunan cagar budaya yang harus mengacu pada ketentuan Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, Tim Ahli Cagar Budaya, dan instansi terkait. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berperan sebagai faktor pendukung kepuasan kerja, namun bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan pegawai. Perbaikan perlu dilakukan secara bertahap melalui optimalisasi penataan ruang, peningkatan kualitas pencahayaan, penyediaan fasilitas K3, serta penguatan sosialisasi ergonomi dan keselamatan kerja dengan tetap memperhatikan regulasi yang berlaku.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Ergonomi; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Name : Mohammad Fauzan Aziz

Title : *The Role of the Physical Work Environment in Supporting Job Satisfaction: A Case Study at the Gedung Kesenian Jakarta*

This study aims to analyse the role of the physical work environment in supporting employee job satisfaction at the Culture Office of the Thousand Islands Administrative Regency (Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu), which operates from Gedung Kesenian Jakarta. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observations, and documentation involving employees directly engaged in daily work activities. Data were analysed through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the physical work environment is generally considered adequate and capable of supporting employees in carrying out their duties, enabling them to maintain job satisfaction. Several aspects, including air circulation, work facilities, and a conducive working atmosphere, contribute positively to employee comfort. However, several issues remain, including limited workspace, inadequate archive management, lighting that does not fully comply with occupational standards, and the suboptimal implementation of ergonomics and Occupational Safety and Health (OSH), particularly regarding safety facilities and employee awareness programmes. Nevertheless, these conditions have not significantly affected employee job satisfaction, as they are still regarded as tolerable by most employees. Furthermore, efforts to improve the physical work environment are constrained by the management regulations governing Gedung Kesenian Jakarta as a protected cultural heritage building, which must comply with the provisions established by the Jakarta Provincial Department of Culture, the Cultural Heritage Expert Team, and other relevant authorities. This study concludes that the physical work environment serves as a supporting factor for employee job satisfaction rather than its primary determinant. Therefore, improvements should be implemented gradually through optimising workspace layout, enhancing lighting quality, providing adequate OSH facilities, and strengthening ergonomics and occupational safety awareness programmes while ensuring compliance with the applicable regulations.

Keywords: *Physical Work Environment; Ergonomics; Occupational Safety and Health (OSH); Job Satisfaction.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	1
LEMBAR PENGESAHAN	2
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	3
KATA PENGANTAR.....	4
ABSTRAK	6
<i>ABSTRACT</i>	7
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL.....	11
DAFTAR GAMBAR	12
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	13
A. Latar Belakang Permasalahan	13
B. Rumusan Permasalahan	31
C. Tujuan Penelitian.....	32
D. Manfaat Penelitian	32
1. Manfaat Akademis.....	32
2. Manfaat Praktis.....	32
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	33
A. Tinjauan Kebijakan	33
1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.....	33
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja.....	34
3. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)	35
4. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja	36
B. Tinjauan Teori	39
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	39
2. Ergonomi	43
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	46
4. Lingkungan Kerja Fisik.....	48

5. Kepuasan Kerja	51
C. Penelitian Terdahulu.....	55
D. Konsep Kunci.....	57
1. Ergonomi	57
2. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	59
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	60
4. Kepuasan Kerja	62
E. Kerangka Berpikir Penelitian.....	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	65
A. Metodologi Penelitian	65
B. Teknik Pengumpulan Data	66
C. Instrumen Penelitian.....	68
1. Pedoman Wawancara;.....	68
2. Perangkat Perekam.	69
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	69
1. Reduksi Data;	69
2. Penyajian Data;.....	69
3. Penarikan Kesimpulan.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN	71
A. Gambaran Lokus.....	71
1. Profil Instansi.....	71
2. Visi dan Misi Instansi	71
3. Tugas dan Fungsi.....	72
4. Stuktur Organisasi	75
B. Penyajian Data	79
1. Ergonomi	80
2. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)	88
3. Lingkungan Kerja Fisik.....	93
4. Kepuasan Kerja	97
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	101
BAB V PENUTUP	106

A. Kesimpulan	106
1. Ergonomi;.....	106
2. Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3);	108
3. Lingkungan Kerja Fisik;.....	109
4. Kepuasan Kerja.	110
B. Saran.....	111
1. Ergonomi;	111
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);	112
3. Lingkungan Kerja Fisik;.....	113
4. Kepuasan Kerja.	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN I SURAT PERNYATAAN PENELITIAN.....	i
LAMPIRAN II SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN.....	iii
LAMPIRAN III PEDOMAN WAWANCARA	iv
LAMPIRAN IV TRANSKRIP WAWANCARA.....	ix
LAMPIRAN V DOKUMENTASI	xlix
LAMPIRAN VI SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (TURNITIN)	1
LAMPIRAN VII HASIL TURNITIN	li
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	lii

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Key Informan</i> Penelitian.....	67
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Ruang Kerja Sub Bagian Tata Usaha Gedung Kesenian Jakarta Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025).....	21
Gambar 1. 2 Ruang Resepsionis Gedung Kesenian Jakarta Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)	21
Gambar 1. 3 Ruang Kerja Sub Bagian Tata Usaha Gedung Kesenian Jakarta Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025).....	22

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi yang bergerak cepat dan penuh persaingan, organisasi dituntut untuk tidak hanya menjalankan rutinitas administratif, tetapi juga mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Perubahan lingkungan eksternal seperti kemajuan teknologi, tuntutan masyarakat yang semakin tinggi, serta persaingan antarinstansi mengharuskan organisasi untuk adaptif dan inovatif. Strategi yang diambil tidak lagi hanya berfokus pada target dan output kinerja, tetapi juga pada bagaimana organisasi membangun lingkungan kerja yang aman, sehat, serta mampu menjaga kesejahteraan pegawainya. Pegawai yang merasa didukung oleh kondisi kerja yang baik cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan memberikan kinerja yang optimal.

Pada konteks Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini menjadi perhatian penting dalam menciptakan sistem kerja yang efektif. Namun, K3 saja tidak cukup jika lingkungan fisik tempat bekerja justru membatasi gerak dan tidak dirancang sesuai kebutuhan manusia. Di sinilah konsep ergonomi menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan. Ergonomi menempatkan manusia sebagai pusat dalam sistem kerja bukan sekadar pelengkap dari fasilitas dan peralatan. Prinsip ergonomi membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterbatasan, serta kenyamanan pegawai, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih aman, efisien, dan minim risiko.

Ergonomi pada dasarnya berfokus pada bagaimana fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, dan peralatan dirancang agar selaras dengan karakteristik fisik maupun psikologis manusia. Pendekatan ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara manusia, tugas, dan lingkungan kerja. Ketika tata ruang terlalu sempit, sirkulasi kerja dapat terganggu. Ketika pencahayaan

berlebihan atau kurang, konsentrasi dan kesehatan mata dapat terpengaruh. Faktor-faktor fisik seperti penerangan, ruang gerak yang cukup, warna ruangan, hingga penataan peralatan sangat memengaruhi kenyamanan dan performa pegawai dalam bekerja (Tarwaka dkk., (2004).

Dalam perspektif ilmu ergonomi menurut Tarwaka dkk (2004), bekerja seharusnya tidak hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara aman, nyaman, dan produktif. Melalui rekayasa lingkungan kerja yang memperhatikan aspek ergonomi, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja sekaligus menjaga kesehatan fisik dan mental pekerjanya. Tujuan ergonomi juga disampaikan Tarwaka dkk (2004) yaitu, meningkatkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*), menciptakan efisiensi kerja, serta mengurangi risiko gangguan kesehatan akibat kondisi kerja yang tidak sesuai.

Dengan demikian, penerapan prinsip ergonomi dalam lingkungan kerja merupakan langkah strategis yang mampu memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi. Lingkungan kerja yang ergonomis akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, produktif, dan merasa dihargai. Dampaknya tidak hanya dirasakan pada kinerja, tetapi juga pada tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran lingkungan kerja fisik yang ergonomis sebagai penunjang kepuasan kerja menjadi penting untuk dilakukan, terlebih pada instansi pemerintah yang mengemban fungsi pelayanan publik dan membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara optimal.

Keberhasilan organisasi sesungguhnya tidak hanya diukur dari seberapa baik sistem dibuat, tetapi seberapa baik manusia di dalamnya mampu menjalankan sistem tersebut. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang serba cepat, organisasi membutuhkan pegawai yang tidak hanya terampil, tetapi juga adaptif terhadap dinamika lingkungan. Namun, kemampuan individu saja tidak cukup. Pegawai perlu

didukung oleh ekosistem kerja yang membuat mereka bisa bekerja secara nyaman, aman, dan produktif. Ketika lingkungan dan sistem organisasi saling mendukung, proses kerja tidak lagi terasa sebagai beban, melainkan sebagai alur yang mengalir dan memungkinkan pegawai memberikan performa terbaiknya. Di sinilah muncul pemahaman bahwa kualitas sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan dari kondisi tempat pegawai bekerja.

Kondisi tempat pegawai bekerja dimana dalam konteks merupakan lingkungan kerja fisik, dapat memunculkan kondisi yang tidak selaras dengan kebutuhan kerja sehari-hari yang perlahan menurunkan daya fokus, memicu kelelahan, dan memengaruhi suasana psikologis pegawai. Kondisi seperti ruang gerak yang terbatas, pencahayaan yang tidak sesuai, atau penataan kerja yang kurang terencana, sering kali dianggap sepele. Padahal dalam jangka panjang, hal-hal kecil tersebut dapat berdampak besar pada ritme kerja, kenyamanan, hingga tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Lalu pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja sering kali dipahami sebatas penggunaan alat pelindung atau prosedur kerja aman, padahal cakupannya jauh lebih luas dari itu. Di banyak tempat kerja, ancaman terhadap keselamatan tidak selalu terlihat dramatis, tetapi hadir dalam bentuk yang lebih halus seperti postur kerja yang tidak nyaman, pencahayaan yang tidak sesuai, tata ruang yang sempit, hingga pengaturan peralatan yang memaksa tubuh bekerja di luar batas wajar. Kondisi-kondisi ini menjadi pintu masuk bagi hadirnya kelelahan, penurunan fokus, bahkan risiko keluhan kesehatan yang bersifat jangka panjang. Tanpa disadari, lingkungan fisik yang tidak ramah terhadap manusia sering kali menjadi faktor awal yang mengganggu kesejahteraan pekerja.

Pada sisi lain, tren kecelakaan dan gangguan kesehatan terkait kerja masih menunjukkan kecenderungan meningkat, termasuk pada awal tahun 2025 berdasarkan data terbaru yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (2025) hingga April 2025 tercatat 47.300 kasus kecelakaan kerja, atau

meningkat sekitar 12% dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Dari 47.300 kasus kecelakaan kerja ini 9 % terjadi di sektor konstruksi, 26 % di manufaktur, dan 18 % di transportasi/logistik. Sektor-sektor tersebut dikenal sebagai industri dengan tingkat aktivitas fisik dan mekanis yang tinggi, yang pada gilirannya menuntut perhatian lebih pada standar K3, kondisi lingkungan fisik, ergonomi dan pemeliharaan alat kerja.

Sebuah artikel dari Chubb (2023), menyebut bahwa faktor lingkungan seperti pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, ruang gerak terbatas atau kelebihan beban suara berkontribusi signifikan terhadap kecelakaan kerja. Kondisi-kondisi ini, walaupun tampak hal yang kecil sesungguhnya menciptakan risiko sistematis yang berdampak pada keamanan, kenyamanan, dan produktivitas pegawai. Lalu faktor manusia (seperti kelelahan, kurangnya konsentrasi, atau keterampilan yang tidak memadai) dengan buruknya kondisi lingkungan kerja fisik. Situasi tersebut sangat relevan dalam konteks penelitian ini karena fokus utamanya terletak pada lingkungan kerja fisik sebagai penunjang kepuasan kerja. Jika kondisi fisik menghadirkan risiko atau tidak mendukung kenyamanan, maka selain menimbulkan kecelakaan atau gangguan K3, hal tersebut juga berdampak pada persepsi dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, lingkungan fisik yang kurang optimal bisa menjadi penghambat pelaksanaan kerja yang aman dan menyenangkan padahal kenyamanan dan keamanan kerja adalah prasyarat bagi kepuasan kerja.

Hal ini menandakan bahwa isu K3 belum sepenuhnya menyentuh aspek preventif di setiap lapisan lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan pekerja tidak bisa hanya berfokus pada prosedur keamanan formal, tetapi juga harus memastikan bahwa lanskap kerja sehari-hari seperti desain meja, intensitas cahaya, pengaturan sirkulasi, hingga proporsi ruang tidak secara perlahan menciptakan risiko baru bagi tenaga kerja. Kecelakaan dan masalah kesehatan kini tidak hanya bersumber dari mesin atau aktivitas lapangan, melainkan juga dari ruang kerja yang kurang memperhitungkan

prinsip dasar kenyamanan tubuh manusia saat bekerja.

Lingkungan kerja fisik menjadi wadah nyata yang menentukan apakah prinsip K3 dan ergonomi hidup dalam praktik atau hanya berhenti di dokumen kebijakan. Ruang kerja yang pengap, meja yang tidak proporsional, pantulan cahaya yang menyilaukan, atau lampu ruangan yang terlalu redup bukan sekadar persoalan teknis bangunan, melainkan komponen yang menentukan kualitas pengalaman bekerja seseorang setiap harinya. Ketika lingkungan memperlakukan pekerja seolah mereka harus menyesuaikan diri dengan keterbatasan yang ada, maka sesungguhnya risiko ketidakpuasan kerja telah terbentuk sejak pegawai memulai hari kerjanya.

Perhatian terhadap ergonomi tidak dapat dipisahkan dari upaya menciptakan lingkungan kerja fisik yang ideal. Ketika prinsip-prinsip ergonomi diterapkan secara konsisten, maka elemen-elemen fisik di tempat kerja mulai dari tata letak ruangan, intensitas cahaya, hingga kenyamanan fasilitas akan lebih selaras dengan kemampuan alami manusia. Keselarasan inilah yang kemudian menjadi landasan penting dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja fisik, kenyamanan pegawai, dan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Ergonomi menurut Tarwaka dkk (2004) secara umum dipahami sebagai bidang ilmu dan praktik yang berupaya menyelaraskan berbagai sarana, peralatan, dan lingkungan kerja dengan kemampuan serta batasan manusia baik fisik maupun mental agar kualitas hidup dan kualitas kerja dapat meningkat.

Lingkungan kerja fisik sebagaimana dijelaskan oleh Nitisemito (2013), mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja, mulai dari pencahayaan, suhu ruangan, ruang gerak, hingga aspek keamanan, kebersihan, dan kenyamanan lainnya. Unsur-unsur ini pada dasarnya tidak hanya sekadar mendukung proses teknis pekerjaan, tetapi juga membentuk suasana yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai saat melaksanakan tugasnya. Ketika faktor-faktor fisik tersebut terkelola dengan baik, maka pegawai dapat

bekerja lebih fokus, merasa nyaman.

Hal ini memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Sudaryo (2019), yakni perasaan positif atau negatif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan, serta dari sejauh mana mereka merasa dihargai dan betah dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kualitas lingkungan kerja fisik berperan besar dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja fisik yang memadai dan nyaman akan memunculkan perasaan senang, cinta terhadap pekerjaan, dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pada lingkungan instansi publik, sumber daya manusia kerap disebut sebagai aparatur sipil negara yang memegang peranan vital dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), pemerintah menegaskan pentingnya pelaksanaan K3 sebagai bagian integral dari sistem manajemen organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, peran negara sangat penting dalam memastikan bahwa setiap instansi atau tempat kerja menjalankan kewajibannya dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi seluruh pegawai. Regulasi ini menggarisbawahi bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja bukan hanya sekadar bentuk kepatuhan terhadap hukum, tetapi juga bagian dari tanggung jawab moral dan strategis demi menjamin kelangsungan produktivitas organisasi.

Ketentuan SMK3 ini pada dasarnya sejalan dengan prinsip-prinsip ergonomi yang berupaya menempatkan manusia sebagai pusat perhatian dalam sistem kerja. Penerapan K3 menuntut instansi untuk memperhatikan aspek fisik seperti pencahayaan, ruang gerak, tata ruang, serta fasilitas kerja yang selaras dengan kemampuan tubuh manusia, sehingga tercipta kondisi kerja yang tidak membebani secara fisik maupun mental. Ketika prinsip

ergonomi diterapkan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan pegawai, lingkungan kerja fisik menjadi lebih mendukung kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Dengan adanya peraturan ini, setiap instansi termasuk sektor publik diharapkan mampu membangun budaya kerja yang berorientasi pada pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja melalui pendekatan yang sistematis, mencakup perencanaan, implementasi, pemantauan, dan evaluasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan regulasi K3 bukan hanya melindungi pegawai dari risiko kecelakaan, tetapi juga memperkuat kualitas lingkungan kerja fisik secara keseluruhan.

Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Kesenian Jakarta. Instansi ini memiliki peran strategis dalam mengelola urusan kebudayaan di wilayah kepulauan, mulai dari menjaga warisan budaya, melestarikan seni dan tradisi lokal, hingga memastikan identitas masyarakat tetap hidup di tengah perubahan zaman. Program dalam melestarikan budaya dijalankan untuk memastikan nilai-nilai budaya daerah tetap terjaga. Selain itu, Gedung Kesenian Jakarta juga bertanggung jawab dalam mengelola aset kebudayaan yang ada, meliputi pencatatan inventaris, pengaturan penggunaan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan kebudayaan. Fungsi pengawasan dan pengendalian perizinan pun menjadi bagian penting, agar setiap aktivitas kebudayaan berlangsung sesuai aturan yang berlaku.

Namun, keberadaan kantor menghadapi kondisi yang cukup unik. Karena keterbatasan lahan dan ruang di Kepulauan Seribu, sebagian aktivitas administratif pegawai ditempatkan di kantor penghubung sementara yang berlokasi di Gedung Kesenian Jakarta. Penempatan ini dipilih agar koordinasi dan pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif, sekaligus menjadi solusi atas padatnya fasilitas kantor di pulau. Dengan demikian, meskipun kantor utama berada di Kepulauan Seribu, urusan operasional administratif tetap bisa dilaksanakan dengan baik di Jakarta, sehingga pelayanan publik dan urusan kebudayaan tidak terhambat.

Meski menjadi solusi, kondisi kantor sementara ini justru menghadirkan tantangan baru, khususnya terkait aspek lingkungan kerja fisik. Ruang gerak pegawai dalam bekerja yang sempit, serta penggunaan meja bersama antara pegawai dan peserta magang, pencahayaan matahari yang terlalu menyilaukan di ruang resepsionis, serta penggunaan lampu bohlam yang tidak optimal di ruang kerja pegawai menjadi persoalan yang nyata dirasakan pegawai. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja, tetapi juga berkaitan langsung dengan prinsip ergonomi yang menekankan pentingnya kesesuaian antara fasilitas kerja dan kemampuan fisik manusia. Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dengan kebutuhan ergonomis dapat memicu kelelahan, gangguan fokus, hingga menurunkan semangat kerja.

Kondisi tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak tertata secara ergonomis dapat menghambat konsentrasi, memengaruhi mood, serta mengurangi rasa nyaman ketika menjalankan tugas. Sebaliknya, ketika pencahayaan, ruang gerak, dan tata ruang dirancang sesuai dengan prinsip ergonomi, pegawai akan cenderung merasa lebih dihargai, lebih aman, dan lebih mampu bekerja dengan optimal. Dari sinilah relevansi penelitian semakin kuat, karena memahami peran lingkungan fisik bukan sekadar menilai fasilitas, melainkan melihat bagaimana pengaturan ruang dan kondisi kerja dapat mendukung kesejahteraan dan kepuasan pegawai secara menyeluruh.

Berikut ini adalah dokumentasi mengenai permasalahan-permasalahan lingkungan kerja fisik di Gedung Kesenian Jakarta:



Gambar 1. 1 Ruang Kerja Sub Bagian Tata Usaha Gedung Kesenian Jakarta
 Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)



Gambar 1. 2 Ruang Resepsionis Gedung Kesenian Jakarta
 Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)



Gambar 1. 3 Ruang Kerja Sub Bagian Tata Usaha Gedung Kesenian Jakarta

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2025)

Permasalahan yang terjadi di Gedung Kesenian Jakarta berkaitan dengan kondisi ruang kerja bagian tata usaha yang menghadapi keterbatasan ruang gerak. Ruangan yang tersedia terbilang sempit sehingga belum mampu mengakomodasi kebutuhan seluruh pegawai secara optimal. Keadaan tersebut bukan hanya mengurangi kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga berpotensi menurunkan fokus dan efektivitas penyelesaian tugas. Ruang yang terlalu padat membuat aktivitas administrasi sehari-hari tidak berjalan dengan tertata, sehingga memengaruhi kelancaran alur kerja secara menyeluruh. Apabila kondisi ini dibiarkan, pegawai dapat merasakan ketidakpuasan kerja karena lingkungan fisik yang ada belum memberikan dukungan maksimal terhadap produktivitas mereka.

Keterbatasan ruang kerja ini tidak hanya berkaitan dengan aspek kenyamanan, tetapi juga persoalan keselamatan dan kesehatan kerja. Ruangan yang terlalu sempit dan penggunaan meja bersama antara pegawai dan peserta magang membuat ruang gerak menjadi sangat terbatas. Kondisi tersebut dapat menimbulkan potensi kelelahan fisik, postur bekerja yang tidak ideal, serta menurunkan konsentrasi selama bekerja. Ketidaksesuaian antara kapasitas ruang, jumlah pegawai, dan aktivitas kerja menunjukkan bahwa

prinsip ergonomi belum diterapkan secara optimal. Padahal, konsep ergonomi menekankan pentingnya keselarasan antara pekerja dengan fasilitas kerja agar tubuh tidak dipaksa beradaptasi pada kondisi yang tidak nyaman atau berisiko.

Ditinjau dari aspek lingkungan kerja fisik, ketersediaan ruang gerak yang cukup merupakan elemen dasar yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang sehat dan produktif. Pegawai yang bekerja di area yang terlalu padat cenderung sulit menjaga postur tubuh yang baik, rentan mengalami tekanan fisik, dan bekerja dalam rasa tidak nyaman yang berkelanjutan. Situasi ini berpengaruh langsung pada tingkat kepuasan kerja. Ketika kebutuhan dasar terkait kenyamanan fisik tidak terpenuhi, pegawai merasa lingkungan kerja belum memberikan dukungan yang layak terhadap tanggung jawab dan beban kerja mereka.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2021 menetapkan standar ruang kerja untuk setiap jenjang jabatan sebagai bentuk perhatian pemerintah terhadap pentingnya fasilitas kerja yang layak. Dalam ketentuan tersebut, pejabat pimpinan tinggi pratama memperoleh alokasi ruang minimal 21 m², pejabat administrator 15 m², dan pejabat pengawas 8 m². Regulasi ini bukan hanya angka teknis, tetapi cerminan bahwa setiap jabatan memiliki beban kerja, ritme koordinasi, serta aktivitas administratif yang memerlukan ruang fisik memadai agar pelayanan publik dapat berjalan optimal. Namun ketika dibandingkan dengan kondisi ruang kerja di Gedung Kesenian Jakarta menunjukkan situasi yang jauh dari standar. Ruang kerja yang digunakan oleh hampir 20 pegawai ASN dan non-ASN hanya memiliki luas sekitar 30 m² secara keseluruhan. Artinya, setiap pegawai bekerja dalam ruang yang jauh lebih kecil dari standar minimal, bahkan tidak mendekati ukuran yang dipersyaratkan dalam regulasi. Ketimpangan antara kebutuhan ruang dan kondisi aktual menciptakan situasi kerja yang terlampau padat dan tidak ergonomis.

Situasi ini diperburuk dengan penggunaan meja secara bersama-sama antara pegawai dan peserta magang. Dalam satu meja terdapat lebih dari satu orang yang menjalankan aktivitas administratif secara bersamaan, membuat batas pribadi dan ruang gerak menjadi semakin sempit. Serta Dari sudut pandang ergonomi, praktik ini sangat problematik karena pekerja tidak memiliki ruang cukup untuk mengatur postur tubuh, mengoperasikan perangkat kerja, atau menyelesaikan tugas tanpa gangguan fisik dari orang lain. Ruang yang padat juga berdampak pada tata letak peralatan dan dokumen. Meja bersama membuat pegawai kesulitan menyusun arsip, laptop, dan alat kerja lainnya sehingga area kerja tampak penuh dan tidak tertata. Dalam ruang yang sesak, gerakan kecil seperti mengambil dokumen atau mengatur berkas dapat mengganggu pegawai lainnya yang berbagi meja yang sama. Secara psikologis, kondisi seperti ini menciptakan tekanan tambahan karena pegawai harus bekerja dalam kondisi yang tidak stabil, penuh distraksi, dan tidak memberikan ruang personal yang memadai.

Selain itu, ruang kerja tata usaha ini bercampur dengan ruang rapat yang semestinya memiliki area tersendiri. Ruang rapat pada dasarnya membutuhkan privasi, kapasitas tempat duduk yang cukup, serta suasana yang kondusif untuk diskusi formal maupun koordinasi antar bagian. Namun dalam kondisi saat ini, kegiatan rapat sering berlangsung di ruangan yang sama dengan area kerja pegawai. Ketika rapat berlangsung, pegawai yang sedang bekerja terganggu oleh pembicaraan maupun pergerakan orang dalam ruangan, sementara peserta rapat pun tidak dapat berdiskusi dengan nyaman karena aktivitas administrasi terus berjalan. Penggabungan fungsi ruang kerja dan ruang rapat ini memperburuk keterbatasan ruang gerak dan menambah tekanan lingkungan kerja secara fisik maupun psikologis. Kondisi tersebut semakin menunjukkan bahwa tata letak ruangan belum sepenuhnya mencerminkan prinsip ergonomi dan kelayakan fasilitas dalam kantor pemerintahan.

Dari perspektif lingkungan kerja fisik, keterbatasan ruang dan

penggunaan meja bersama ini membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Kelebihan jumlah orang dalam satu ruangan mengakibatkan sirkulasi udara tidak optimal, suhu lebih cepat panas, dan tingkat kebisingan meningkat. Ruangan yang sesak juga sulit dikelola kebersihannya karena banyaknya aktivitas dalam ruang yang terlalu kecil. Faktor-faktor ini merupakan elemen krusial dalam lingkungan kerja fisik yang apabila tidak terpenuhi akan mengganggu stabilitas kenyamanan kerja pegawai. Kondisi ini memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang harus berbagi meja dengan peserta magang cenderung merasa bahwa fasilitas kerja yang disediakan organisasi tidak memenuhi kebutuhan dasar profesional mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa organisasi belum mampu memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan standar maupun harapan pegawai. Akibatnya, muncul rasa tidak nyaman, kurang dihargai, hingga menurunnya motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Lingkungan kerja fisik dirancang dengan tata ruang yang mampu memberikan ruang gerak yang memadai bagi setiap pegawai sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung secara efektif, nyaman, dan aman. Penataan meja kerja, kursi, lemari arsip, serta fasilitas pendukung lainnya perlu disusun secara proporsional agar tidak menghambat mobilitas maupun koordinasi pegawai. Selain itu, ruang rapat sebaiknya dipisahkan dari ruang kerja utama serta didukung oleh jalur sirkulasi yang jelas dan fasilitas keselamatan kerja sesuai prinsip ergonomi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi ideal yang bisa diterapkan dengan melihat gambar berikut:



Gambar 1. 4 Kondisi Ideal Tata Ruang dan Fasilitas Kerja

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Permasalahan kedua pada Gedung Kesenian Jakarta yaitu, pada ruang resepsionis kondisi pencahayaan alami dari sinar matahari justru menimbulkan permasalahan. Cahaya yang masuk melalui jendela besar memang memberi kesan terang, tetapi intensitasnya yang berlebihan sering kali menimbulkan silau. Situasi ini mengganggu kenyamanan tamu yang datang. Mata yang cepat lelah dan rasa tidak nyaman saat beraktivitas menjadi konsekuensi yang dirasakan. Padahal, resepsionis adalah area yang seharusnya mampu memberikan kesan pertama yang baik, baik dari sisi pelayanan maupun kenyamanan ruang. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2018 secara tegas menetapkan bahwa intensitas cahaya yang ideal untuk kegiatan administratif berada pada kisaran 300 lux, angka yang dianggap cukup untuk menunjang ketelitian kerja tanpa menimbulkan ketegangan pada mata.

Namun, kondisi pencahayaan matahari yang masuk ke ruangan resepsionis ada pada kisaran 2.000-5.000 lux. Cahaya matahari yang masuk

melalui jendela besar dapat memberikan intensitas jauh lebih tinggi, bahkan ketika tidak mengenai ruangan secara langsung. Pada pagi hari saja, sinar matahari dapat mencapai sekitar 400 lux, sementara pada siang hari, cahaya alami yang tersebar tanpa terkena sinar langsung dapat berada di kisaran 10.000 hingga 25.000 lux. Ini berarti pencahayaan alami di ruang kerja dapat mencapai puluhan kali lebih terang dibandingkan standar yang dianjurkan untuk pekerjaan kantor. Ketidakseimbangan ini dapat menciptakan kondisi kerja yang tidak nyaman dan berpotensi mengganggu kesehatan visual pegawai. Ruang resepsionis Gedung Kesenian Jakarta merupakan salah satu titik yang menampilkan kondisi tersebut. Jendela besar yang menghadap ke area luar memungkinkan cahaya matahari masuk dalam jumlah yang sangat besar sehingga menghasilkan sorot terang yang menyilaukan.

Dari sudut pandang ergonomi, kondisi ini tidak ideal karena mata manusia tidak dirancang untuk menyesuaikan diri secara terus-menerus terhadap cahaya berintensitas tinggi. Silau yang berlebihan akan memaksa mata bekerja lebih keras, sehingga pegawai dapat mengalami kelelahan visual lebih cepat dibandingkan ketika bekerja dengan pencahayaan yang terkontrol. Secara psikologis, paparan cahaya berlebih juga dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Silau yang terlalu kuat seringkali memicu rasa tidak nyaman, mengurangi ketenangan, bahkan memengaruhi suasana hati. Ketidaknyamanan ini mungkin terlihat sepele, tetapi dalam jangka panjang dapat menurunkan kualitas pengalaman kerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan ergonomi, pencahayaan yang baik harus mampu mendukung aktivitas kerja tanpa menimbulkan beban tambahan pada tubuh. Ergonomi memandang manusia sebagai pusat sistem kerja, sehingga setiap aspek lingkungan, termasuk cahaya, harus dirancang agar selaras dengan kemampuan alami tubuh. Ketika pencahayaan jauh melampaui ambang batas kenyamanan mata, maka lingkungan kerja tersebut tidak lagi ergonomis. Mata yang terus-menerus terpapar cahaya menyilaukan dapat mengalami

iritasi, sakit kepala, dan berkurangnya ketelitian saat bekerja semua ini adalah indikator bahwa tuntutan visual melebihi kapasitas tubuh. Kondisi pencahayaan yang tidak terkendali juga berdampak pada alur kerja pegawai. Di ruang resepsionis, pegawai sering kali harus berinteraksi dengan tamu, mengecek dokumen, atau mengerjakan tugas administratif lain yang membutuhkan fokus visual. Pada akhirnya, pencahayaan yang tidak sesuai standar dapat berkontribusi pada berkurangnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja bukan hanya soal kompensasi atau hubungan antarpegawai, tetapi juga tentang bagaimana lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan mendukung aktivitas pegawai setiap harinya. Ketika pegawai harus bekerja di ruang yang terlalu terang, konsentrasi mudah terganggu dan fisik cepat lelah. Hal ini dapat membuat pegawai merasa bahwa ruang kerja yang tersedia tidak sepenuhnya mendukung kebutuhan mereka, sehingga memengaruhi persepsi terhadap organisasi secara umum.



Gambar 1. 5 Kondisi Ideal Pencahayaan

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Gambar di atas menunjukkan kondisi ideal penerapan pencahayaan alami pada ruang resepsionis yang mampu memberikan kenyamanan visual tanpa menimbulkan silau. Cahaya matahari tetap dimanfaatkan sebagai

sumber pencahayaan utama, namun intensitasnya dikendalikan melalui penggunaan tirai vertikal (*vertical blind*) sehingga cahaya yang masuk dapat diatur sesuai kebutuhan. Penempatan meja resepsionis juga diorientasikan agar tidak menghadap langsung ke arah datangnya sinar matahari, sehingga mengurangi pantulan cahaya pada bidang kerja maupun layar komputer.

Permasalahan ketiga pada Gedung Kesenian Jakarta yaitu, Permasalahan pencahayaan menggunakan lampu bohlam di ruang kerja Gedung Kesenian Jakarta menjadi salah satu isu yang cukup mencolok dalam keseharian pegawai. Seluruh ruangan masih mengandalkan lampu bohlam dengan intensitas cahaya rendah, sehingga kondisi ruangan sering kali tampak redup dan kurang mendukung aktivitas administrasi yang membutuhkan ketelitian dan fokus visual. Situasi seperti ini membuat pegawai bekerja dalam kondisi visual yang kurang ideal, yang pada akhirnya memengaruhi kenyamanan dan ketahanan tubuh saat bekerja.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016, standar minimal pencahayaan untuk ruang kerja adalah 300 lux, terutama untuk kegiatan membaca, menulis, dan aktivitas administrasi lainnya. Sementara itu, lampu bohlam yang digunakan pada ruangan kerja Gedung Kesenian Jakarta rata-rata hanya menghasilkan sekitar 10–30 lux. Artinya, pencahayaan buatan yang tersedia hanya memenuhi sebagian kecil dari kebutuhan ideal. Ketimpangan ini menunjukkan adanya jarak yang cukup besar antara kondisi lapangan dengan standar yang seharusnya diterapkan bagi ruang kerja pegawai.

Dalam perspektif ergonomi, pencahayaan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas lingkungan kerja fisik. Ergonomi menekankan bahwa setiap sarana, fasilitas, dan kondisi kerja harus selaras dengan keterbatasan dan kemampuan manusia. Ketika cahaya terlalu redup, tubuh khususnya mata mulai tersiksa untuk mengimbangi kekurangan tersebut. Mata bekerja lebih keras, postur tubuh menjadi tidak ideal karena

pegawai kerap mendekat ke dokumen agar terlihat jelas, dan tubuh secara keseluruhan mengalami tekanan yang tidak diperlukan.

Pada konteks lingkungan fisik, kondisi yang tidak sesuai standar juga berdampak pada persepsi pegawai terhadap kenyamanan bekerja di instansi tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya dibentuk oleh faktor imbalan atau hubungan antarpegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh seberapa nyaman lingkungan kerja mendukung aktivitas sehari-hari. Ketika pencahayaan ruangan tidak mendukung kenyamanan visual dan ergonomi, pegawai dapat merasa bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dukungan yang memadai bagi kesejahteraan mereka.

Dari perspektif kepuasan kerja, pencahayaan yang buruk dapat mendorong munculnya keluhan fisik maupun mental yang mempengaruhi rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai mungkin masih dapat menyelesaikan tugasnya, tetapi kenyamanan kerja berkurang drastis akibat suasana ruangan yang suram dan tidak sesuai standar ergonomis. Ketidaknyamanan tersebut lama-kelamaan dapat menurunkan motivasi kerja, karena kondisi fisik lingkungan tidak mendukung produktivitas secara optimal. Ketika pegawai merasa kondisi kerja membuat mereka cepat lelah dan tidak nyaman, kepuasan kerja pun menurun meskipun pekerjaan tersebut secara materiil dan fungsional tidak mengalami perubahan signifikan.



Gambar 1. 6 Kondisi Ideal Pencahayaan

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2026)

Idealnya, lingkungan kerja memiliki sistem pencahayaan yang mampu mendukung kenyamanan visual dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana ditunjukkan pada gambar di atas, pencahayaan ideal diperoleh melalui kombinasi pencahayaan alami dan pencahayaan buatan yang saling melengkapi. Cahaya alami masuk melalui bukaan jendela dengan pengaturan seperti penggunaan tirai vertikal untuk mengurangi silau, sedangkan pencahayaan buatan menggunakan lampu LED yang mampu menghasilkan distribusi cahaya secara merata tanpa menimbulkan bayangan maupun pantulan yang mengganggu. Selain itu, intensitas pencahayaan pada ruang kerja administrasi sebaiknya memenuhi standar sebesar 300–500 lux sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016, sehingga aktivitas membaca dokumen, mengoperasikan komputer, dan menyusun administrasi dapat dilakukan dengan nyaman, aman, serta mengurangi risiko kelelahan mata.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian ini merumuskan perumusan masalah yaitu,

Bagaimana peran lingkungan fisik sebagai penunjang kepuasan kerja pegawai di Gedung Kesenian Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil analisis dan temuan penting tentang peran lingkungan fisik sebagai penunjang kepuasan kerja dalam kepuasan kerja pegawai di Gedung Kesenian Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai. Temuan yang diperoleh diharapkan dapat dijadikan acuan bagi para akademisi maupun mahasiswa yang berminat meneliti topik serupa. Dengan demikian, penelitian ini dapat berfungsi sebagai rujukan yang relevan dalam memahami bagaimana faktor lingkungan kerja fisik berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, terutama di lingkup organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi terkait pemenuhan faktor-faktor lingkungan fisik yang lebih layak dan mendukung, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi maupun praktisi yang ingin mengkaji lebih jauh hubungan antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan kepuasan pegawai, sekaligus memperkaya literatur dalam ranah organisasi sektor publik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik di Gedung Kesenian Jakarta pada umumnya masih dinilai layak dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai tetap merasakan kepuasan dalam bekerja. Meskipun masih ditemukan beberapa kondisi yang belum optimal, seperti kualitas pencahayaan yang belum sepenuhnya memenuhi standar, dominasi warna ruang kerja yang cenderung monoton, potensi kebisingan dari aktivitas di sekitar Gedung Kesenian Jakarta, serta keterbatasan ruang gerak pada beberapa area kerja, sebagian besar pegawai menilai kondisi tersebut masih dapat diterima dan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Suku Dinas Kebudayaan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu.

Di sisi lain, upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik belum dapat dilakukan secara optimal karena adanya keterbatasan kewenangan dalam pengelolaan gedung yang berstatus sebagai bangunan cagar budaya. Penyesuaian terhadap elemen fisik bangunan, seperti perubahan warna, pencahayaan, maupun penataan tertentu, harus mengikuti ketentuan Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, memperoleh persetujuan Tim Ahli Cagar Budaya, serta memperhatikan rekomendasi teknis dari Dinas Bina Marga. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan secara bertahap sesuai dengan regulasi yang berlaku, tanpa mengurangi fungsi bangunan maupun kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun detail upaya perbaikan yang perlu dilakukan seperti berikut:

1. Ergonomi;

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan ergonomi di Gedung Kesenian Jakarta belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dari aspek peningkatan kesejahteraan pekerja, keterbatasan luas ruang kerja, penggunaan meja secara bersama dengan peserta magang, serta terbatasnya ruang pribadi menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi kurang leluasa. Meskipun fasilitas utama seperti meja, kursi, komputer, dan sirkulasi udara telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, kondisi tersebut masih berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dan kelelahan selama bekerja.

Pada aspek peningkatan produktivitas, penataan ruang kerja belum sepenuhnya mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Ruang rapat yang masih menyatu dengan ruang kerja, penempatan arsip yang belum tertata secara optimal, serta keterbatasan area penyimpanan menyebabkan koordinasi dan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efisien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tata letak ruang kerja masih memerlukan penyesuaian agar aktivitas pegawai dapat berlangsung lebih efektif.

Dari aspek reduksi biaya kesehatan dan keselamatan, penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 masih memerlukan penguatan. Beberapa fasilitas keselamatan seperti APAR dan CCTV belum tersedia, sementara sosialisasi maupun pelatihan mengenai ergonomi dan K3 belum pernah diberikan secara menyeluruh kepada seluruh pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap keselamatan kerja belum sepenuhnya optimal.

Pada aspek peningkatan kepuasan kerja, pencahayaan alami di area tertentu memang tidak banyak mengganggu aktivitas pegawai, namun pencahayaan buatan yang digunakan masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerjaan administrasi. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi kenyamanan visual apabila tidak dilakukan perbaikan secara bertahap.

Sementara itu, pada aspek pengurangan risiko hukum masih ditemukan beberapa kondisi yang belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain keterbatasan luas ruang kerja, sistem pencahayaan yang belum memenuhi standar, belum tersedianya sebagian fasilitas keselamatan kerja, serta belum adanya sosialisasi mengenai regulasi yang berkaitan dengan ergonomi dan K3. Secara keseluruhan, penerapan ergonomi di instansi telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, namun masih diperlukan penyempurnaan pada aspek penataan ruang, pemenuhan fasilitas keselamatan, peningkatan kualitas pencahayaan, serta penguatan pemahaman pegawai terhadap prinsip ergonomi dan keselamatan kerja.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3);

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Gedung Kesenian Jakarta belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan lingkungan kerja yang aman dan mendukung pelaksanaan tugas. Pada aspek keadaan tempat kerja, keterbatasan luas ruangan, penggunaan ruang secara bersama, serta penataan arsip dan fasilitas yang belum optimal menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi terbatas sehingga aktivitas kerja belum berlangsung secara maksimal.

Pada aspek pengaturan penerangan, kondisi pencahayaan alami di sebagian area kerja tidak menjadi kendala utama bagi sebagian besar pegawai. Namun, pencahayaan buatan masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerjaan administrasi sehingga kenyamanan visual dalam bekerja masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, pada aspek penggunaan peralatan kerja yang aman, masih ditemukan keterbatasan fasilitas pendukung keselamatan, seperti belum tersedianya APAR dan CCTV, serta belum meratanya sosialisasi maupun pelatihan mengenai keselamatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi K3 di instansi telah mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tetapi masih memerlukan

penyempurnaan melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kualitas pencahayaan, penyediaan fasilitas keselamatan, dan penguatan pemahaman pegawai mengenai prosedur K3.

3. Lingkungan Kerja Fisik;

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi lingkungan kerja fisik di Gedung Kesenian Jakarta secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, namun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan penyempurnaan. Pada aspek penerangan, pencahayaan alami tidak menjadi kendala utama bagi sebagian besar pegawai, meskipun pada area resepsionis masih menimbulkan silau pada waktu tertentu. Di sisi lain, pencahayaan buatan di beberapa ruang kerja belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pekerjaan administrasi sehingga kenyamanan visual masih perlu ditingkatkan.

Pada aspek temperatur, penggunaan pendingin udara telah menciptakan kondisi kerja yang cukup nyaman, meskipun pada kondisi tertentu suhu ruangan dirasakan terlalu rendah sehingga memerlukan pengaturan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dari aspek kebisingan, lokasi kantor yang berdekatan dengan Gedung Kesenian Jakarta menyebabkan munculnya suara dari kegiatan pertunjukan dan proses bongkar muat peralatan. Walaupun masih dapat ditoleransi, kondisi tersebut berpotensi mengurangi konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya, pada aspek penataan warna, penggunaan warna putih memberikan kesan bersih dan terang serta masih sesuai dengan karakter bangunan cagar budaya. Namun, dominasi warna yang seragam menimbulkan kesan monoton sehingga diperlukan penambahan elemen visual yang tetap memperhatikan ketentuan pelestarian bangunan. Pada aspek ruang gerak, keterbatasan luas ruang kerja mengakibatkan penggunaan area secara bersama untuk kegiatan administrasi, rapat, penyimpanan arsip, dan peserta magang, sehingga mobilitas pegawai

menjadi kurang optimal. Adapun pada aspek keamanan kerja, fasilitas pendukung keselamatan masih belum tersedia secara lengkap, terutama APAR, *CCTV*, serta media pendukung tanggap darurat, sehingga penerapan lingkungan kerja yang aman masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, tetapi masih diperlukan perbaikan pada aspek pencahayaan, pengelolaan ruang, pengendalian kebisingan, penataan visual ruang, serta penyediaan fasilitas keamanan kerja agar kenyamanan dan efektivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Gedung Kesenian Jakarta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman, penataan ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut membantu pegawai bekerja lebih fokus, tenang, dan produktif. Selain itu, karakter lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi pegawai turut memberikan dampak positif terhadap kenyamanan psikologis selama bekerja.

Namun, masih terdapat kendala berupa keterbatasan ruang kerja dan penggunaan area secara bersama yang membuat ruang gerak pegawai menjadi kurang leluasa. Keterbatasan penataan ruang akibat kondisi bangunan juga memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja.

Dari aspek keamanan dan keselamatan kerja, fasilitas kerja yang tersedia dinilai cukup mendukung kenyamanan dan rasa aman pegawai. Akan tetapi, pelatihan dan sosialisasi keselamatan kerja belum dilakukan secara menyeluruh sehingga pemahaman pegawai mengenai prosedur keselamatan dan penanganan keadaan darurat masih terbatas. Secara umum, kondisi lingkungan kerja sudah cukup mendukung kepuasan kerja pegawai, meskipun masih diperlukan perbaikan pada pengelolaan ruang, pemeliharaan fasilitas, dan peningkatan pelatihan keselamatan kerja.

B. Saran

1. Ergonomi;

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan ergonomi di Gedung Kesenian Jakarta belum sepenuhnya mampu mendukung kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai secara optimal. Dari aspek peningkatan kesejahteraan pekerja, keterbatasan luas ruang kerja, penggunaan meja secara bersama, serta minimnya ruang personal menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi kurang leluasa sehingga berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan selama bekerja.

Pada aspek peningkatan produktivitas, tata letak ruang kerja masih belum mendukung kelancaran aktivitas secara maksimal. Ruang rapat yang menyatu dengan ruang kerja, penataan arsip yang belum tertata dengan baik, serta keterbatasan area penyimpanan menyebabkan proses koordinasi dan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang efisien.

Dari aspek reduksi biaya kesehatan dan keselamatan, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih perlu diperkuat. Hal tersebut ditunjukkan oleh belum tersedianya beberapa fasilitas keselamatan, seperti APAR dan CCTV, serta belum meratanya sosialisasi maupun pelatihan ergonomi dan K3 kepada seluruh pegawai sehingga perlindungan terhadap keselamatan kerja belum optimal.

Pada aspek peningkatan kepuasan kerja, fasilitas kerja yang tersedia pada umumnya telah mendukung pelaksanaan tugas, namun kualitas pencahayaan di beberapa ruang kerja masih belum memenuhi kebutuhan pekerjaan administratif sehingga kenyamanan visual pegawai belum sepenuhnya terpenuhi.

Sementara itu, dari aspek pengurangan risiko hukum masih ditemukan beberapa kondisi yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meliputi keterbatasan ruang kerja, sistem pencahayaan yang belum memenuhi standar, belum lengkapnya fasilitas keselamatan kerja,

serta belum adanya sosialisasi terkait regulasi ergonomi dan K3. Secara keseluruhan, penerapan ergonomi telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, tetapi masih diperlukan penyempurnaan pada penataan ruang, peningkatan kualitas pencahayaan, penyediaan fasilitas keselamatan, serta penguatan pemahaman pegawai mengenai ergonomi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);

Berdasarkan hasil penelitian, instansi perlu meningkatkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif. Penataan ruang kerja dapat dioptimalkan dengan mengatur kembali tata letak meja, memisahkan fungsi ruang kerja dan ruang rapat, serta menata arsip secara lebih sistematis agar ruang gerak pegawai menjadi lebih leluasa dan aktivitas kerja berlangsung lebih efisien.

Pada aspek penerangan, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kualitas pencahayaan di setiap ruang kerja dengan menyesuaikan jenis maupun jumlah lampu agar memenuhi kebutuhan pekerjaan administrasi dan memberikan kenyamanan visual bagi pegawai. Pengendalian cahaya alami pada area yang berpotensi menimbulkan silau juga perlu diperhatikan agar tidak mengganggu aktivitas kerja.

Selain itu, instansi perlu melengkapi fasilitas keselamatan, seperti APAR, CCTV, jalur evakuasi, dan media informasi K3, disertai pemeliharaan secara berkala untuk memastikan seluruh fasilitas berfungsi dengan baik. Sosialisasi dan pelatihan mengenai keselamatan kerja juga perlu dilaksanakan secara rutin agar seluruh pegawai memahami prosedur kerja yang aman, penggunaan fasilitas keselamatan, serta langkah penanganan keadaan darurat. Melalui upaya tersebut, penerapan K3 di lingkungan kerja diharapkan dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

3. Lingkungan Kerja Fisik;

Berdasarkan hasil penelitian, perbaikan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan secara bertahap dengan mempertimbangkan kondisi bangunan serta kebutuhan operasional instansi. Pada aspek penerangan, instansi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kualitas pencahayaan dan menyesuaikan penggunaan lampu agar intensitas cahaya lebih merata serta memenuhi kebutuhan pekerjaan administrasi. Pengaturan cahaya alami pada area resepsionis juga perlu dilakukan untuk mengurangi efek silau tanpa mengurangi pencahayaan ruangan.

Pada aspek temperatur, pengaturan penggunaan pendingin udara perlu disesuaikan dengan kondisi ruangan dan kenyamanan pegawai sehingga suhu kerja tetap stabil sepanjang aktivitas berlangsung. Untuk mengurangi dampak kebisingan dari lingkungan sekitar, instansi dapat mengoptimalkan penataan ruang kerja atau memanfaatkan material peredam suara pada area yang memungkinkan agar konsentrasi pegawai tetap terjaga.

Pada aspek penataan warna, penambahan unsur visual seperti tanaman hias, dekorasi, pencahayaan bernuansa hangat, maupun furnitur dengan warna yang lebih variatif dapat dipertimbangkan untuk mengurangi kesan monoton, dengan tetap memperhatikan ketentuan bangunan cagar budaya melalui koordinasi dengan pihak yang berwenang. Selanjutnya, pada aspek ruang gerak, penataan ulang tata letak meja, pengelompokan fungsi ruang, serta optimalisasi penyimpanan arsip melalui penggunaan rak vertikal maupun digitalisasi dokumen perlu dilakukan agar ruang kerja menjadi lebih efektif dan nyaman.

Selain itu, aspek keamanan kerja perlu diperkuat melalui penyediaan fasilitas keselamatan seperti APAR, CCTV, kotak P3K, jalur evakuasi, dan media informasi keadaan darurat yang disertai pemeliharaan secara berkala. Dengan upaya tersebut, lingkungan kerja fisik diharapkan mampu memberikan rasa aman, meningkatkan kenyamanan, serta

mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan kepuasan kerja pegawai secara berkelanjutan.

4. Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diperlukan penataan ruang kerja yang lebih efektif agar keterbatasan area tidak terlalu memengaruhi kenyamanan pegawai. Pengaturan tata letak meja, lemari arsip, serta pemisahan area rapat, arsip, dan ruang kerja peserta magang dapat membantu menciptakan ruang kerja yang lebih tertata dan kondusif.

Fasilitas kerja seperti meja, kursi, komputer, dan fasilitas pendukung lainnya juga perlu dipelihara serta diperiksa secara berkala agar tetap aman, nyaman, dan layak digunakan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja perlu dijaga melalui penataan ruang yang rapi, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta suasana kerja yang harmonis guna meningkatkan fokus dan kenyamanan pegawai. Penambahan elemen dekorasi atau variasi warna ruangan juga dapat dipertimbangkan tanpa mengabaikan ketentuan bangunan cagar budaya.

Pada aspek keselamatan kerja, instansi perlu meningkatkan sosialisasi dan pelatihan keselamatan kerja secara berkala agar pegawai memahami prosedur kerja yang aman, penggunaan fasilitas keselamatan, dan penanganan keadaan darurat. Evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja dan fasilitas keselamatan juga perlu dilakukan agar tetap sesuai dengan kebutuhan pegawai dan standar keselamatan kerja yang berlaku.

Dengan adanya masukan saran tersebut, diharapkan peran lingkungan kerja fisik di Gedung Kesenian Jakarta dapat menjadi lebih nyaman, aman, dan mendukung kepuasan kerja pegawai secara optimal. Perbaikan pada aspek penataan ruang, fasilitas kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan instansi dapat berjalan lebih efektif dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah

Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2021 tentang Standar Sarana dan Prasarana Kantor di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar Dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Buku

Alex Soemadji Nitisemito. (2013). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bookchapter.*

ANWAR PRABU MANGKUNEGARA. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. REMAJA ROSDAKARYA.

Cushway, B. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alex Media Komputindo.

David, W. (2008). *Naturalistic Inquiry Materials.* Fakultas Pendidikan Seni dan Desain Universitas Pendidikan Indonesia.

Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* BPFE Yogyakarta.

Hyejin Kim, Justine S. Sefcik, C. B. (2017). *Characteristics of Qualitative*

Descriptive Studies: A Systematic Review.
<https://doi.org/10.1002/nur.21768>.

I Ketut Sutapa, I Gede Fery Surya Tapa, I Nyoman Ramia, I Wayan Sujahtra, I Made Jaya, I. W. D. S. (2025). *Ergonomi Dalam Praktik*. PT. Media Penerbit Indonesia.

John Ridley, J. C. (2007). *Safety At Work*.

Kroemer, K. H. E. (2001). *Office Ergonomics*. CRC Press.
https://books.google.co.id/books?id=buZ1F54Km3sC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false

Malayu S.P. Hasibuan, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202405/manajemen-sumber-daya-manusia>

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, J. S. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3 ed.).

Moh, A. (1991). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Liberty.

Ngatno. (2015). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN Bisnis*. Universitas Diponegoro Semarang.

Rivai, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

Schuler, J. &. (1994). *UNDERSTANDING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONS AND THEIR ENVIRONMENTS*. New York University.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sihombing. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Sumartono, P. S. (2004). *Manajemen Operasional*. Bayumedia Publishing.

Sutalaksana, Anggawisastra, T. (1979). *Teknik Tata Cara Kerja*. Intitut Teknologi Bandung.

Suwarno, D. J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Tarwaka, PGDip, Sc., M. E., Ir. Solichul Hadi A. Bakri, M. E., & Ir Lilik Sudiajeng, M. E. (2004). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*.

Tarwaka. (2014). *Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Harapan Press.

Tayyari, S. (1997). *Occupational Ergonomics Principles and Applications*. Chapman & Hall.

Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori Dan Praktik*. Deepublish Digital.

https://books.google.co.id/books?id=wgpMEQAAQBAJ&pg=PA1&hl=id&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false.

Wibowo. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.

Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*.
<https://books.google.co.id/books?id=ahx5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>.

Jurnal, Skripsi dan Tesis

Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>.

Ariani Windar & Sulistiyani Endang. (2020). *Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja*. *Orbith*, 16.

Rahayu, P., & Ikbali, M. (2025). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAPPANG KECAMATAN PANCA RIJANG*. 17(1), 133–144.

Rahmita, & Rizali, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja*

Pegawai Pemerintah di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong.
7, 689–700.

Website

Chubb. (2023). *Bukan Hanya Kebetulan: Apa Penyebab Kecelakaan Kerja Terjadi?* <https://www.chubb.com/id-id/articles/personal/penyebab-kecelakaan-kerja-dan-cara-pencegahannya.html>.

Ketenagakerjaan, K. (2025). *Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Meningkat 2025.* <https://lspkatigapass.co.id/artikel/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-meningkat-2025:-apa-penyebab-utamanya#:~:text=Berdasarkan data terbaru yang dirilis,periode yang sama tahun lalu.>

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A