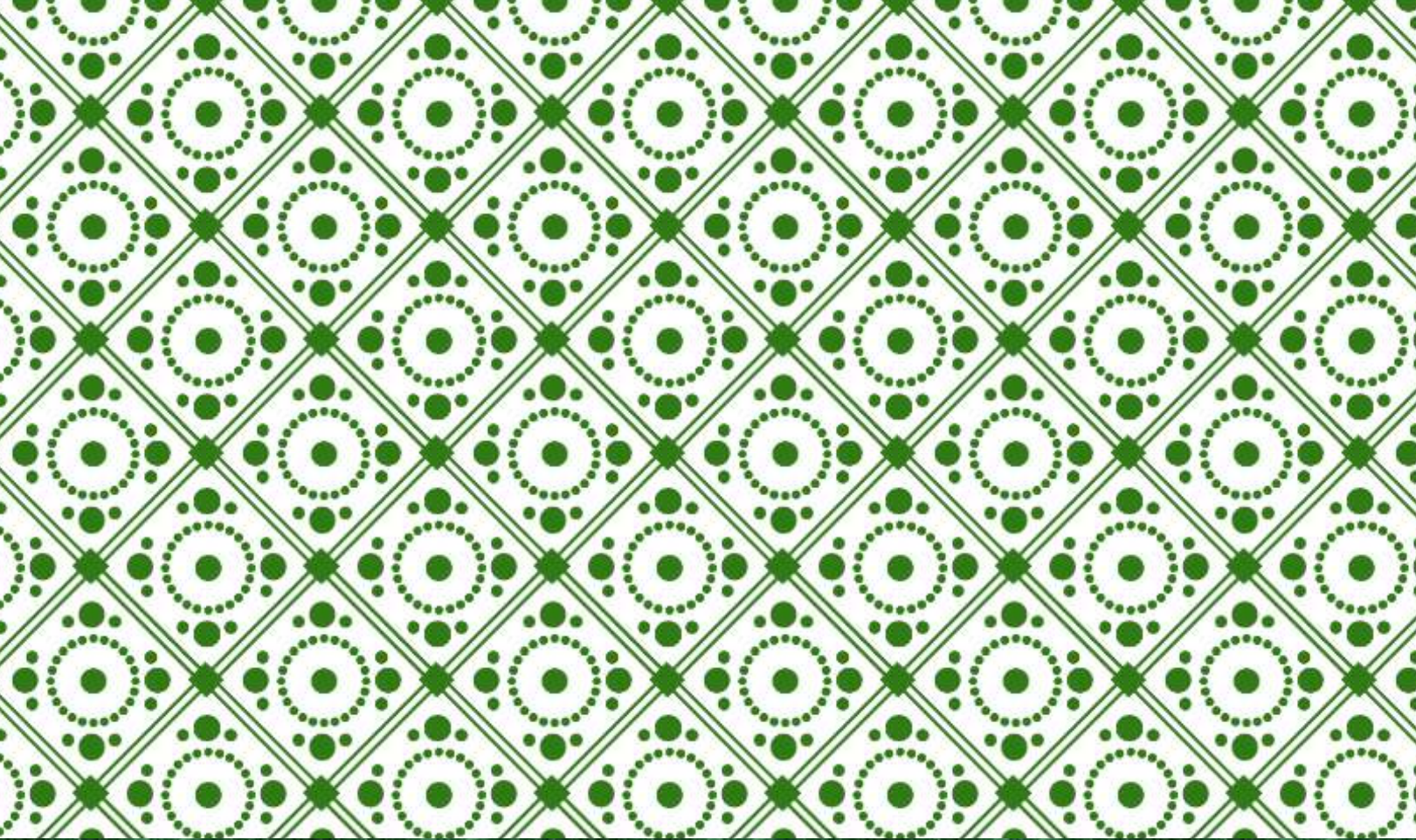




PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Zarkasih, Psi., M.Psi., M.M



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Keduanya berperan besar dalam memahami **interaksi antara manusia, alat, dan lingkungan kerja**, yang pada akhirnya menentukan **kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas** pekerja.

Kondisi Kerja (*work conditions*):

Munandar (2001), kondisi kerja yang baik mencakup **lingkungan fisik yang aman dan nyaman, hubungan sosial yang sehat, serta sistem kerja yang adil dan manusiawi**.

“Kondisi kerja yang baik bukan hanya mencegah kelelahan dan kecelakaan, tetapi juga menumbuhkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja.” – *Ashar S. Munandar*



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Frederick W. Taylor (1911) : Dalam *Scientific Management*, Taylor menekankan pentingnya **standarisasi kerja, alat yang efisien, dan pengawasan sistematis** agar kondisi kerja produktif. (efisiensi & standar kerja fisik).

Elton Mayo (1933) : Melalui *Hawthorne Studies*, Mayo menemukan bahwa **perhatian terhadap kondisi sosial dan emosional karyawan** (hubungan antar rekan, perasaan dihargai) lebih berpengaruh daripada kondisi fisik. Fokus pada Faktor sosial & psikologis di tempat kerja.

Herzberg (1959) : Dalam *Two-Factor Theory*, kondisi kerja termasuk faktor **higienis**, yaitu syarat minimal agar pekerja tidak mengalami ketidakpuasan. Fokus pada Kondisi kerja sebagai faktor kebersihan (hygiene factor).



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Ashar S. Munandar (2001) : Menggabungkan aspek fisik (penerangan, kebisingan, ventilasi), sosial (hubungan kerja), dan psikologis (beban kerja, stressor). Fokus pada Keseimbangan lingkungan fisik dan psikologis.

Spector (2008) : Menekankan pentingnya persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, karena persepsi menentukan kepuasan dan performa. Fokus pada Persepsi subjektif terhadap kenyamanan kerja.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Komponen Kondisi Kerja yang Diperhatikan :

Kondisi fisik: suhu, cahaya, kebisingan, keamanan, ergonomi.

Kondisi sosial: hubungan antar rekan, kerja sama, dukungan atasan.

Kondisi psikologis: beban kerja, stres, kejelasan peran, otonomi kerja.

Kondisi organisasi: sistem imbalan, kebijakan, struktur kerja, jadwal kerja.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Tujuan Peningkatan Kondisi Kerja :

Menurunkan kelelahan dan stres.

Meningkatkan produktivitas dan kepuasan.

Menekan angka kecelakaan dan absensi.

Membentuk iklim kerja yang sehat.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Munandar (2001), psikologi kerekayasaan adalah cabang PIO yang mempelajari interaksi antara manusia, mesin, dan lingkungan kerja, dengan tujuan meningkatkan efektivitas, keamanan, dan kenyamanan kerja.

Pandangan Tokoh ttg Kerekayasaan

Fitts & Jones (1947) : Merancang instrumen pesawat tempur agar sesuai dengan kemampuan perseptual dan motorik pilot. Melahirkan konsep “Human Factors Engineering.” focus pada Interaksi manusia–mesin (Human–Machine Interface).



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Chapanis (1959) : Salah satu pionir yang menekankan bahwa **kesalahan manusia (human error)** sering disebabkan oleh **desain alat yang buruk**, bukan karena pengguna. Fokus pada Desain alat dan antarmuka yang ergonomis.

McCormick & Sanders (1982) : Mengembangkan prinsip **ergonomi kerja**, yaitu desain pekerjaan yang memperhatikan **anatomi, persepsi, dan reaksi manusia**. Fokus pada Ergonomi fisik dan kognitif.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Reason (1990) : Mengembangkan konsep **Human Error Model**: kesalahan bukan akibat individu, tetapi karena sistem kerja yang tidak dirancang aman. Fokus pada Pencegahan kesalahan sistemik (*System Safety*).

Ashar S. Munandar (2001) : Menyatakan bahwa psikologi kerekayasaan penting dalam konteks Indonesia untuk **mencegah kelelahan kerja dan kecelakaan industri** melalui desain alat & sistem kerja yang sesuai karakteristik pekerja lokal. Fokus pada Adaptasi ergonomi pada konteks manusia Indonesia.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Tujuan Psikologi Kerekayasaan :

Menyesuaikan desain alat, sistem, dan lingkungan dengan kemampuan manusia.

Meningkatkan efisiensi kerja dan keselamatan.

Mengurangi human error dan kecelakaan kerja.

Memperbaiki antarmuka manusia–mesin (HMI) agar mudah dipahami dan digunakan



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Bidang	Contoh Nyata
Manufaktur	Desain posisi mesin & alat di pabrik otomotif (Astra, Toyota Indonesia) disesuaikan tinggi rata-rata pekerja Indonesia untuk mengurangi kelelahan.
Transportasi	Pelatihan human error awareness bagi pilot & masinis, serta desain kokpit dan dashboard kendaraan agar mudah dibaca dalam kondisi stres.
Perbankan & Kantor Modern	Pengaturan pencahayaan, ventilasi, dan kursi ergonomis untuk mengurangi occupational fatigue dan gangguan muskuloskeletal.
Teknologi Digital	Desain aplikasi berbasis user experience (UX) agar antarmuka sesuai dengan persepsi dan kemampuan kognitif pengguna.



KONDISI KERJA & KEREKAYASAAN

Aspek	Kondisi Kerja	Psikologi Kerekayasaan
Fokus utama	Lingkungan kerja fisik, sosial, dan psikologis.	Hubungan antara manusia, alat, dan sistem kerja.
Tujuan	Meningkatkan kenyamanan & kesejahteraan kerja.	Meningkatkan efisiensi & keselamatan kerja.
Tokoh sentral	Munandar, Mayo, Herzberg, Spector.	Fitts & Jones, Chapanis, McCormick, Munandar.
Manfaat	Kepuasan, motivasi, kesehatan kerja.	Pencegahan kesalahan, ergonomi, efektivitas sistem.
Pendekatan	Human relations dan perilaku kerja.	Human factors dan ergonomi desain kerja.