



## Kesesuaian Karakteristik Pekerja dan Pekerjaan Pada Lingkungan Kerja Industri Mebel Ukir di Desa Petekeyan, Jepara-Jawa Tengah

Abdul Malik<sup>1\*</sup>, Anita Kristina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Trunojoyo Madura

### Informasi Artikel

Sejarah artikel:  
Diterima Agustus 2020  
Disetujui September 2020  
Dipublikasikan Oktober 2020

### ABSTRACT

*This study aims to describe the work environment in the furniture industry based on the suitability of the characteristics of workers and jobs. This study used descriptive qualitative method. The study was conducted on a case that occurred at the center of the carving furniture industry in Petekeyan, Jepara-Central Java. Data collection techniques are done by interview, observation and documentation. Then the data is analyzed inductively. The results showed that the working environment in the carved furniture industry can be identified based on the suitability of the job characteristics namely the work risks faced to set safe working environment limits, the characteristics of the worker on the role of workers in his work in accordance with work procedures and work experience, and the value of the agreement norms that shape safe environmental behaviors and their interactions. The results of the study can be a material for recommendations for further research related to work environment issues that explore more deeply from the side of other phenomena that are based on cultural characteristics and safety behaviors and also on the wage mechanism so that it can know the utility value of wages and risks received.*

**Keywords:** Industry, Furniture, Workers, Jobs

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja pada industri furnitur berdasarkan kesesuaian karakteristik pekerja dan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan pada kasus yang terjadi di sentra industri mebel ukir di Petekeyan, Jepara-Jawa Tengah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data dianalisis secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada industri mebel ukir dapat diidentifikasi berdasarkan kesesuaian karakteristik pekerjaan yaitu risiko kerja yang dihadapi dengan menetapkan batasan lingkungan kerja yang aman, karakteristik pekerja terhadap peran pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja dan pengalaman kerja, serta nilai norma perjanjian yang membentuk perilaku lingkungan yang aman dan interaksinya. Hasil penelitian dapat menjadi bahan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya terkait permasalahan lingkungan kerja yang menggali lebih dalam dari sisi fenomena lain yang didasarkan pada karakteristik budaya dan perilaku keselamatan serta mekanisme pengupahan sehingga dapat diketahui nilai utilitas upah dan risiko yang diterima.

**Kata Kunci:** Industri, Furnitur, Pekerja, Pekerjaan  
**Kode Klasifikasi JEL:** E24; J23; L68

© 2020 MediaTrend

Penulis korespondensi:  
E-mail: [anita.kristina@trunojoyo.ac.id](mailto:anita.kristina@trunojoyo.ac.id)

DOI: <http://dx.doi.org/10.21107/mediatrend.v15i2.8098>  
2460-7649 © 2020 MediaTrend. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Industri berbasis pada perkayuan (*furniture*) sebagian besar memiliki lingkungan kerja yang dapat memberikan risiko atas keselamatan dan kesehatan kerja. Kegiatan industri tidak pernah lepas dari potensi bahaya dan risiko yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kecil dapat membawa dampak besar pada perusahaan. Industri perkayuan dengan tingkat kecelakaan tertinggi berada di sektor manufaktur (Arimbi, et al, 2019). Risiko pada kesehatan kerja. Salah satunya karena adanya debu kayu sebagai jenis potensi bahaya di tempat kerja mebel (*furniture*) yang dapat mengganggu kesehatan pekerja. Debu kayu terbentuk dari beberapa kayu dari proses penggergajian dan pengampelasan yang akan menyebabkan infeksi saluran pernapasan akut (Sunaryo, 2020). Debu kayu dapat terhirup oleh pekerja secara terus menerus dan dapat berdampak buruk pada kesehatan pekerja (Arini & Airlangga, 2020). Hal tersebut bisa dikatakan bahwa lingkungan kerja industri perkayuan (*furniture*) memiliki resiko kecelakaan, kesehatan dan keselamatan kerja.

Risiko pekerjaan berhubungan dengan sifat pekerjaan, praktik pekerjaan individu dan tekanan kerja. Risiko juga berada pada lingkungan kerja secara fisik, sosial dan psikologis (Agbozo, et al., 2017). Lingkungan kerja pada industri perkayuan yang dibentuk oleh situasional tempat kerja yakni ditunjukkan dengan kebisingan mesin, ventilasi, cahaya dan udara, sedangkan lingkungan kerja yang berhubungan dengan internal manajemen yakni motivasi pada pekerja melalui upah dan insentif yang cukup. Dapat diyakini pada industri perkayuan terdapat risiko yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan lingkungan kerja yang baik terkait dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan berkurangnya jumlah pekerja yang keluar masuk. Keragaman karakteristik pekerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan ling-

kungan kerja (Rozman, et al, 2018). Begitu juga pembentuk lainnya didasarkan pada karakteristik pekerjaan dan pekerja (Wan, et al, 2018). Penilaian risiko adalah langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi perusahaan dan orang-orang yang terlibat di dalamnya. Pengendalian teknis dan peralatan kerja (Indrawati al, 2018). Pengendalian ini tergantung pada pekerja juga (Idowu & Iyabo, 2017). Pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja. Keselamatan pekerja sangat penting untuk dipastikan aman, sedangkan pemilik usaha/industri bertanggungjawab pada bentuk kebijakan, penegakan aturan dan kepatuhan pekerja. Penciptaan lingkungan sangat tergantung pada iklim organisasi yang dibentuk oleh aktor internal yang terlibat di dalamnya secara langsung, baik pemilik maupun pekerja.

Iklim lingkungan kerja diciptakan oleh perusahaan/industri mewakili makna simbol akan ide dan aturan main menuju pekerjaan yang "aman". Lingkungan kerja juga dimaknai sebagai norma, sikap, peran dan praktik teknis yang berkaitan dengan upaya meminimalkan paparan pekerja pada kondisi kerja yang dipertimbangkan berbahaya dan atau merugikan (Pidgeon, N. P, 1991). Hal ini dapat ditafsirkan sebagai sistem yang menentukan arah/aturan yang disepakati sebagai upaya menghindari kecelakaan dan hal-hal yang merugikan kesehatan, dan lainnya. Zohar (1980) mendefinisikan lingkungan pekerjaan dapat membentuk cara kerja seseorang. Iklim keselamatan dalam organisasi dilakukan melalui kebijakan, prosedural dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Komitmen pemilik usaha/industri dibutuhkan dalam pembentukan perilaku keselamatan kerja (Jumali & Utomo, 2018). Perilaku ini berorientasi peningkatan produktivitas (Kahya et al, 2018). Meskipun sangat sulit untuk menjaga batas normal lingkungan yang ideal memuat prinsip keamanan dan kesehatan,

namun konsekuensi jika lingkungan yang tidak nyaman, mengganggu kesehatan dan motivasi organisasi yang rendah, maka kondisi ini akan membuat rentan terhadap penurunan produktivitas kerja (Massoudi et al., 2017).

Lingkungan kerja sangat dihargai oleh pekerja, jika lingkungan yang diberikan pemilik dapat mendorong dalam hal perlindungan. Investasi perbaikan lingkungan kerja dioptimalkan dalam bentuk pendidikan, pengetahuan dan pelatihan bagi karyawan terkait keselamatan dan kesehatan (Rydell & Andersson, 2017). Diantaranya terkait dengan penggunaan peralatan, keterlibatan pekerja dan pemilik untuk membicarakan kesepakatan atas pekerjaan yang tidak hanya membicarakan upah namun juga perlindungan keselamatan. Pekerja harusnya memiliki keputusan untuk memilih pekerjaan beresiko atau tidak. Pilihan ini akan juga membawa konsekuensi pengetahuan pekerja dan kepedulian pada upah yang diterima. Tingkat utilitas atas pekerjaan yang beresiko akan membentuk upah dan diasumsikan bahwa pekerja akan memilih pekerjaan yang upah tinggi, namun juga memperhatikan faktor perlindungan yang ditawarkan oleh pemilik/industri (Borjas, 2013). Lingkungan kerja yang diberikan pemilik/industri harus saling menguntungkan pemilik-pekerja (Yuan et al, 2017).

Studi yang sama telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Agbozo, et al (2017) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada bank di Ghana. Penelitian tersebut untuk memastikan dampak dari *physical* dan *mental environment* kinerja karyawan, mengetahui tingkat kepuasan pegawai secara keseluruhan di bank dan mempelajari apakah secara fisik, sosial dan lingkungan kerja secara psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Angket digunakan sebagai instrumen penelitian sedangkan SPSS digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan

studi menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisiknya. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Rozman, et al (2018) melakukan penelitian yang sama bertujuan untuk mempresentasikan pentingnya lingkungan kerja yang sehat untuk membangun lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan yang lebih tua dan dampaknya terhadap keterlibatan karyawan yang lebih tua. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan disesuaikan untuk karyawan lansia menghadirkan tantangan besar bagi Slovenia dan perusahaan lain di mana angkatan kerja semakin meningkat. Metode penelitian dalam makalah ini adalah deskriptif-korelatif. Hasil simpulan yaitu mempertimbangkan perubahan demografis dan penuaan aktif di tempat kerja, keragaman usia karyawan harus menjadi bagian dari strategi umum perusahaan untuk memastikan kesetaraan dan keragaman.

Wan, et al (2018) melakukan penelitian dengan tujuan menilai intensi turnover di antara perawat berpengalaman dan mengeksplorasi efek lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja terhadap pergantian niat. Desain survei deskriptif, *cross-sectional* sebanyak 778 perawat berpengalaman dari tujuh rumah sakit disurvei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35,9% perawat berpengalaman memiliki intensi turnover yang tinggi. Strategi berbasis teori untuk memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan karakteristik pekerjaan dan mempromosikan keterlibatan wajan diperlukan untuk mengatasi kekurangan perawat dan niat keluar masuk yang tinggi di antara perawat berpengalaman.

Idowu & Iyabo (2017) menilai masalah yang berkaitan dengan memastikan keselamatan di lingkungan kerja, dengan memperhatikan peran penting dari pemerintah (badan pengatur), pemberi

kerja dan karyawan, sebaliknya, perumusan kebijakan, penegakan dan kepatuhan kebijakan dan menilai bagaimana Nigeria sebagai suatu bangsa telah bekerja untuk menarik kesimpulan apakah bangsa tersebut berada di pihak untuk mengamankan pekerjaannya lingkungan atau sebaliknya. Meskipun ada beberapa kebijakan/undang-undang kesehatan dan keselamatan kerja di Nigeria, sebagian besar dari undang-undang tersebut sudah usang dan tidak ditegakkan dengan baik. Kepatuhan terhadap pedoman keselamatan sangat buruk di antara pengusaha dan karyawan. Jika tren ini tidak diperbaiki memastikan lingkungan kerja yang aman di Nigeria sebagian besar hanyalah mitos daripada kenyataan.

Ide atas isu lingkungan kerja pada industri mebel ukir dalam penelitian ini nantinya akan dideskripsikan pada kesesuaian karakteristik pekerja dan pekerjaan. Penelitian ini akan berkontribusi pada pembentukan aturan main baru terkait penyediaan lingkungan kerja yang fokus pada keselamatan dan kesehatan kerja, juga pada mekanisme upah yang sesuai dengan risiko pekerjaan. Keseimbangan pasar kerja pada titik temu pemilik dan pekerja mebel ukir terbentuk oleh kesepakatan-kesepakatan, meliputi karakteristik pekerjaan (jenis pekerjaan) dan karakteristik pekerja (keahlian/pengetahuan). Dengan demikian, penelitian ini akan menjadi menarik jika lingkungan kerja dipahami sebagai bagian dari lingkup ekonomi ketenagakerjaan yang difokuskan pada pembahasan risiko pekerjaan dan hubungannya dengan upah. Hasilnya akan berkontribusi pada pengayaan konsep ketenagakerjaan yang berada pada lingkup lingkungan kerja, dan juga akan berkontribusi secara praktis yaitu akan memberikan bahan pijakan dalam mengambil keputusan para pemilik industri kecil ini.

#### **METODE PENELITIAN**

Fokus penelitian dilakukan pada persoalan lingkungan kerja yang didasar-

kan pada kesesuaian karakteristik pekerja dan karakteristik pekerjaan pada industri mebel ukir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan informan. Pengumpulan data dengan observasi dan wawancara mendalam dengan beberapa informan yaitu pemilik usaha, pekerja mebel ukir dan Dinas Ketenagakerjaan yang ada di Desa Petekeyan, Jepara-Jawa Tengah. Adapun karakteristik pemilik usaha diantaranya adalah memiliki usaha lebih dari 5 tahun, menghasilkan produk bervariasi dan jumlah tenaga kerja kurang dari 20 orang. Karakteristik pekerja mebel ukir adalah sudah bekerja lebih dari 5 tahun, berperan/ikut aktif dalam proses produksi dan masuk dalam usia kerja (15-64 tahun). Informan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari yang terdiri dari pemilik usaha, pekerja mebel ukir dan perwakilan Dinas Ketebagakerjaan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis induktif, dan dilakukan uji keabsahan data melalui uji triangulasi sumber antar informan, yakni untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang diperoleh dari sumber-sumber yang terlibat dalam penelitian. Selanjutnya penulis menyajikan kajian ini secara eksplorasi dengan melakukan diskusi dengan beberapa teori, yakni teori atau konsep lingkungan kerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja, dan tenaga kerja.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Industri mebel merupakan salah satu industri pengolahan kayu, yang perkembangannya semakin pesat. Perkembangan suatu industri tentu tidak terlepas dari kondisi lingkungannya. Kondisi lingkungan memiliki peran penting dalam hal kesehatan dan produktivitas kerja di setiap sektor. Begitu halnya lingkungan kerja pada industri mebel ukir Desa Petekeyan. Lingkungan kerja pada industri mebel ukir disesuaikan dengan

karakteristik pekerja dan pekerjaan untuk menetapkan batas lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kinerja dalam bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak aman dan tidak nyaman akan dapat mengurangi semangat dan menurunkan kinerja dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Berikut pernyataan yang disampaikan oleh informan terkait kondisi lingkungan kerja.

*“Lingkungan kerjanya memang seperti ini mas tidak ada penutupnya, jadi kegiatan produksinya dapat dilihat dari luar (menunjuk jalan). Kalau tempat kerjanya ya seperti ini sempit dan kecil tidak seperti di PT soalnya industri rumahan, berisik juga dari alat yang digunakan seperti gergaji, disel berisik mas”.*

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada industri mebel ukir masih sederhana, dengan bangunan tanpa penutup dan suara alat kerja yang menimbulkan kebisingan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pekerja dan menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan lingkungan karyawan untuk meningkatkan produktivitas (Agbozo, et al., 2017). Kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih. Disarankan bahwa pengusaha harus mengambil inisiatif untuk memotivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Ketika karyawan termotivasi, kinerja pekerjaan mereka akan meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kese-

hatan kerja, berikut keterangan informan:

*“Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memenuhi syarat-syarat kesehatan kerja, entah itu pencahayaan, ergonomis, tempat duduk, itu tugas pengawas. Pencahayaan harus seperti ini, tempat duduk seperti ini, ruangan dan fentilasi itu diatur semua”.*

Jawaban atas informan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat kesehatan kerja, baik dari pencahayaan, tempat duduk, ruangan, fentilasi dan lainnya harus diatur dengan baik. Efisiensi lingkungan kerja akan kondusif untuk memecah hambatan sumber daya dan kendala lingkungan dari perkembangan industri dan lebih lanjut dalam pengembangan ekonomi dan lingkungan yang terkoordinasi. Peraturan lingkungan dapat mempromosikan pengembangan ekonomi dan lingkungan yang terkoordinasi dalam industri bergantung pada tingkat regulasi lingkungan yang wajar. Namun, secara keseluruhan tingkat regulasi lingkungan saat ini belum memadai untuk mendorong peningkatan efisiensi lingkungan. Zohar (1980) mendefinisikan lingkungan pekerjaan membentuk cara kerja seseorang. Iklim keselamatan dalam organisasi dilakukan melalui kebijakan, prosedural dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Namun sangat sulit untuk menjaga batas normal lingkungan yang ideal memuat prinsip keamanan dan kesehatan, namun konsekuensi jika lingkungan yang tidak nyaman, mengganggu kesehatan dan motivasi organisasi yang rendah, maka kondisi ini akan membuat rentan terhadap penurunan produktivitas kerja (Massaoudi & Hamdi, 2017; Kabir, Q. S., Watson, K., & V. 2017). Kondisi lingkungan memiliki kepentingan penting dalam hal kesehatan dan produktivitas kerja di setiap sektor. Namun upaya evaluasi kondisi lingkungan secara konstan perlu dilakukan, menetapkan tindakan pencegahan, dan menghubungkan

konsekuensi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja yang bekerja di bawah kondisi yang tidak tepat di bawah tekanan waktu.

Suatu pekerjaan maupun tugas yang dibebankan, maka pekerja harus menyelesaikannya dengan baik bagaimanapun kondisinya. Dalam menjalankan pekerjaan, tentu terdapat berbagai faktor yang dapat mendukung keberhasilan pekerjaan dan salah satunya adalah tempat kerja. Bagi seorang pekerja, tempat kerja sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pengusaha disuatu industri atau perusahaan harus sangat memperhatikan kondisi tempat kerja, dia memperkerjakan pekerja untuk memproduksi barang maupun jasa yang diinginkan. Tempat kerja harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan, yakni terkait risiko kerja yang dihadapi oleh pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan terhindar dari kecelakaan kerja. Tempat kerja industri mebel ukir masih sangat sederhana, hal ini dapat dilihat dari kondisi bangunan tempat kerjanya yang berada di pekarangan rumah. Tempat kerja tidak ada tembok yang menutupi, sehingga proses produksi mebel ukir dapat dilihat oleh masyarakat. Di tempat kerja juga terdapat berbagai bahan dan alat-alat kerja yang digunakan dalam proses produksi. Berikut kondisi tempat kerja di industri mebel ukir Desa Petekeyan, sesuai jawaban informan:

*“Tempat kerja di mebel ukir saya ya seperti ini, ya bisa dibilang sempit. tapi alat-alat juga muat, namun memang kondisinya seperti ini tidak ada penutupnya (adang-adange), jadi kegiatan produksinya bisa dilihat orang-orang dan rata-rata seperti ini di Petekeyan. Berisik mas soalnya dari suara alat-alat kerja dan alat kerja ini dapat berbahaya bagi pekerja”.*

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang

ada di industri mebel ukir masih sederhana. Hal ini dapat dilihat dari kondisi bangunan yang sempit, berada dipekarangan rumah dan suara bising dari alat-alat kerja yang digunakan dalam proses produksi industri. Investasi lingkungan kerja penting untuk menciptakan tempat kerja yang sehat dan aman. Investasi lingkungan kerja sangat dihargai oleh karyawan dan manajer, tetapi pada saat yang sama investasi dapat dioptimalkan melalui penurunan tingkat paparan pekerja. Faktor-faktor seperti tindak lanjut dari investasi, pendidikan dan pelatihan tentang cara menggunakan peralatan, keterlibatan pekerja dalam proses dan keterlibatan kepemimpinan adalah penting untuk mengoptimalkan investasi lingkungan kerja (Rydell & Andersson, 2017). Sedangkan terkait dengan desain tempat kerja juga memiliki dampak signifikan pada kesehatan karyawan, dan memiliki hubungan negatif dengan tingkat ketidaknyamanan karyawan. Faktor-faktor seperti warna, cahaya, kualitas udara, kondisi lingkungan dan kebisingan memiliki pengaruh besar pada Kesehatan dan Kinerja karyawan (Riaz et al, 2017).

Kecelakaan di tempat kerja adalah peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang dapat menyebabkan hilangnya waktu, properti, dan korban yang terjadi dalam proses kerja industri. Peristiwa cedera kecil seperti tangan terjepit, cedera karena bahan, kecelakaan kerja pada mata karena debu yang menyebabkan cedera kecil seperti luka/robekan termasuk dalam kategori tinggi. Penyakit akibat kerja adalah salah satu masalah kesehatan utama yang terkait dengan bahaya di tempat kerja, para pekerja ini rentan terhadap masalah kesehatan kerja karena kurangnya pengetahuan dan implementasi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Yusof et. al, 2019). Kondisi tempat kerja yang buruk (upaya fisik, kondisi lingkungan dan bahaya) mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu termasuk; mengikuti aturan organisasi, kualitas, bekerja sama dengan

rekan kerja untuk menyelesaikan masalah tugas, memusatkan tugas, kreativitas, dan ketidakhadiran.

Kecelakaan di tempat kerja adalah peristiwa yang tidak terduga dan tidak diinginkan yang dapat menyebabkan hilangnya waktu, properti, dan korban yang terjadi dalam proses kerja industri. Peristiwa cedera kecil seperti tangan terjepit, cedera karena bahan, kecelakaan kerja pada mata karena debu yang menyebabkan cedera kecil seperti luka/robekan termasuk dalam kategori tinggi. Penyakit akibat kerja adalah salah satu masalah kesehatan utama yang terkait dengan bahaya di tempat kerja, para pekerja ini rentan terhadap masalah kesehatan kerja karena kurangnya pengetahuan dan implementasi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Yusof et al, 2019). Kondisi tempat kerja yang buruk (upaya fisik, kondisi lingkungan dan bahaya) mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu termasuk; mengikuti aturan organisasi, kualitas, bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah tugas, memusatkan tugas, kreativitas, dan ketidakhadiran.

*“Kayu jati Mas, ya lem, amplas, paku tembak dan lainnya.”*

Jawaban informan diatas menunjukkan bahwa kayu jati merupakan bahan baku utama dalam kegiatan produksi industri. Proses produksi yang menggunakan bahan baku yang berkualitas akan berdampak pada penjualan dalam kenaikan harga dan akan berhenti berproduksi jika bahan baku tidak tersedia. Penggunaan bahan baku kayu yang diproduksi menggunakan alat mesin, maka diyakini bahwa dalam proses produksi memuat risiko pekerjaan. Risiko keselamatan kerja terjadi akibat dari penggunaan teknologi modern dalam proses produksi. Risiko keselamatan kerja yang dihadapi berdasarkan kesesuaian dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini karena selama proses produksi pekerja berinteraksi secara langsung dengan alat-

alat kerja yang dapat menimbulkan risiko keselamatan, terutama dari alat gergaji. Berikut jawaban informan.

*“Biasanya terkena gergaji mas, kena propil itu memang orang mainanya, terkena seperti itu kalau disini sudah bisa. Ada yang parah ada yang tidak kadang ya ada yang sampai lepas ya ada”.*

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa risiko keselamatan kerja di sebabkan dari penggunaan alat-alat kerja dalam proses produksi terutama alat gergaji. Hal ini dikarenakan bahwa mesin produksi terutama merupakan sumber risiko dalam perusahaan dengan tingkat keparahan tertinggi (Arimbi, H. B & Syaifullah, 2019). Kecelakaan ini bisa terjadi karena kurangnya kesadaran akan keselamatan telah menyebabkan banyak kerugian termasuk biaya kecelakaan, biaya asuransi serta biaya tidak langsung. Sebagian besar kecelakaan kerja terjadi karena persepsi keselamatan kerja yang rendah (Susanto et al, 2019). Potensi bahaya yang ditimbulkan dalam proses produksi pengolahan kayu (*furniture*) dapat dikategorikan sebagai tingkat risiko tinggi, yaitu tebasan tangan dan jari-jari dipotong oleh mesin. Tiga jenis kegiatan pengendalian risiko ditentukan untuk meminimalkan risiko, yaitu administrasi, pengendalian teknik dan peralatan perlindungan pribadi (Indrawati et al,2018).

Industri mebel merupakan salah satu industri yang menggunakan bahan baku kayu dalam proses produksinya. Penggunaan bahan baku kayu ini disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang bergerak pada bidang pengolahan kayu menjadi berbagai variasi produk seperti meja, kursi dan lainnya. Dalam proses pengolahan kayu menjadi berbagai produk jadi di industri mebel terdiri dari beberapa tahapan, dimana proses tersebut menghasilkan bahan polutan yaitu debu kayu. Debu kayu yang berterbangan dapat terhirup kesaluran pernafasan pekerja dan dapat menimbulkan gangguan kesehatan

seperti batuk, sesak nafas dan paru-paru. Selain itu debu yang berterbangan juga dapat menempel pada kulit dan mengenai mata pekerja yang menyebabkan gatal-gatal, iritasi kulit dan mata merah. Berikut keterangan dari informan sebagai berikut:

*"...ya mungkin itu dari debu kayu mas mengganggu kesehatan mungkin gatal, batuk atau sesak nafas ya begitu aja".*

Risiko kesehatan kerja disebabkan dari debu kayu yang dihasilkan selama proses produksi dan dapat mengganggu kesehatan pekerja seperti batuk, sesak nafas dan paling parah paru-paru. Hal ini dapat dikatakan bahwa Industri mebel (pengolahan kayu) dapat berpotensi menimbulkan masalah kesehatan terhadap pekerja, dari proses produksi mebel didapatkan debu kayu yang berterbangan di udara. Kemudian debu kayu terhirup ke dalam saluran pernafasan dan mengendap sehingga dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti batuk, sesak nafas dan masalah lainnya. Debu kayu terbentuk dari beberapa kayu dari proses penggergajian dan pengampelasan yang akan menyebabkan infeksi saluran pernapasan akut (Sunaryo, 2020). Kadar debu yang berlebihan dan terus menerus dalam waktu yang lama dapat mengakibatkan berbagai gangguan kesehatan bagi pekerja (Tarwaka, 2014). Dalam kondisi tertentu, debu merupakan bahaya yang dapat menyebabkan pengurangan kenyamanan kerja, gangguan penglihatan, gangguan fungsi faal paru, bahkan dapat menimbulkan keracunan. Debu juga dapat menyebabkan kerusakan paru dan fibrosis bila terinhalasi selama bekerja dan terus menerus. Bila alveoli mengeras akibatnya mengurangi elastisitas dalam menampung volume udara sehingga kemampuan mengikat oksigen menurun (Kabir, 2017). Selain itu, debu yang kontak dengan mata bisa mengakibatkan goresan pada kornea mata atau bahkan lebih dari itu. Hal ini dapat menimbulkan rasa sakit pada mata (Ilyas, 2004).

Karakteristik pekerja terhadap peran pekerja pada pekerjaannya dapat disesuaikan dengan prosedur kerja dan pengalaman kerja, diuraikan sebagai berikut:

Temuan pada kesesuaian karakteristik pekerja ditunjukkan adanya pengalaman kerja oleh pekerja mebel ukir. Hal ini penting untuk dimiliki oleh pekerja, karena akan membantunya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan. Pekerja memiliki pengalaman kerja dari berbagai wilayah, namun masih dalam bidang yang sama yaitu bidang mebel ukir. Pengalaman kerja akan membantu pekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang dibebankan. Pekerja yang memiliki pengalaman kerja yang luas akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sejenis. Berikut keterangan informan tentang pengalaman kerja yang telah dilaluinya:

*"Pengalaman kerja pernah di Interko Semarang, di Metlen Semarang terus diperusahaan-perusahaan Jepara itu sendirilah, semua urusannya dengan mebel".*

Dari informasi yang disampaikan oleh informan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang pernah dilalui oleh pekerja adalah dengan bekerja di berbagai wilayah, namun masih dalam bidang mebel. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pekerja untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015). Pengalaman kerja seseorang akan menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dan memberikan peluang yang besar untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang maka semakin terampil dalam melakukan pekerjaan serta semakin sempurna pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Foster, 2001). Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan

di bidang pekerjaannya serta akan meningkatkan keterampilannya. Sementara itu, kesesuaian karakteristik pekerja juga dapat dilihat dari prosedural kerja yang diterapkan dalam industri mebel ukir. Cara kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan membantu pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan, serta mampu terhindar dari risiko kerja. Salah satu penyebab munculnya risiko kerja adalah dari cara kerja, penggunaan mesin, alat dan bahan, faktor manusia dan lingkungan. Oleh sebab itu, pemilik usaha berkomitmen juga untuk menjaga lingkungan kerja yang aman melalui perlindungan saat bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini :

*“Ya mesin kan tidak bisa diajak kompromi mas, ya harus fokus dan hati-hati, kalau tenaga kerja tidak fokus terus pikirannya kemana-mana ya itu yang menyebabkan kecelakaan mas, dan menggunakan masker atau kaca mata”.*

Sistem kerja dapat terbentuk oleh pekerja bersama-sama yang berinteraksi dengan teknologi dalam sistem organisasi yang dicirikan dengan adanya lingkungan fisik dan budaya. Sistem yang efektif dan optimal dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan dan kesehatan pekerja, kenyamanan psikologis, motivasi dan kualitas hidup. Dengan demikian, rancangan sistem kerja yang dibuat dalam usaha mebel ukir ini harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dan perusahaan agar tercipta sistem kerja yang aman, nyaman dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga sistem cara kerja pada pekerja mebel ini ditujukan untuk menjaga lingkungan aman dengan menggunakan alat keselamatan kerja.

Dengan demikian temuan terkait lingkungan kerja dalam industri mebel ukir dapat disimpulkan dalam gambar 1.

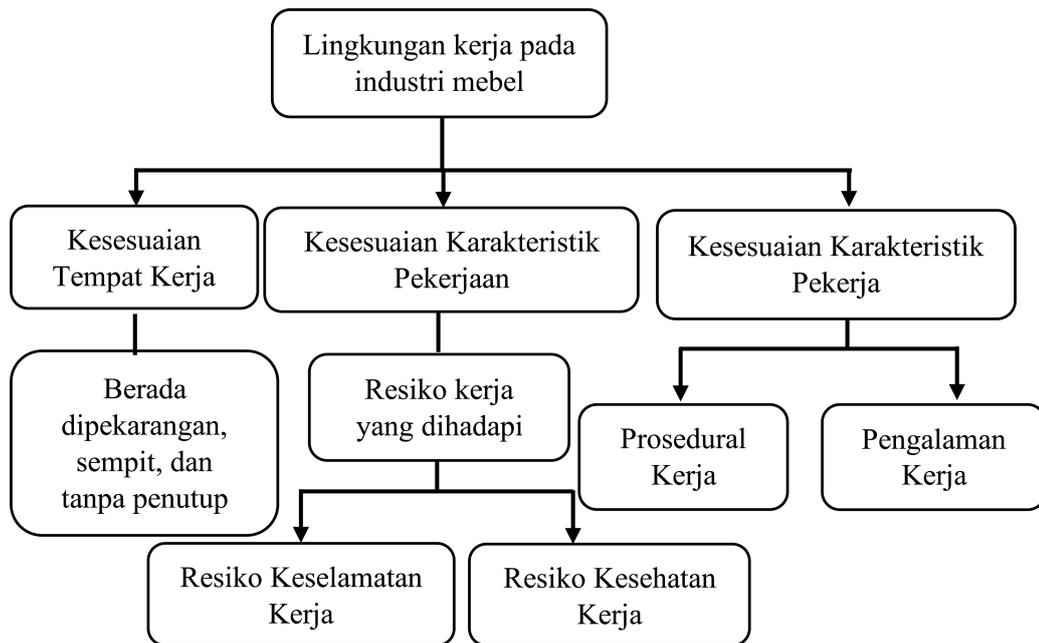
Perilaku dan interaksi dalam lingkungan kerja mebel ukir didasarkan pada kesepakatan, yakni kesepakatan upah dan jaminan perlindungan melalui alat pelin-

dung kerja. Beberapa uraian atas temuan ini dijelaskan sebagai berikut:

Perilaku atas perlindungan kerja dalam lingkungan kerja usaha mebel ini diikat oleh aturan-aturan yang informal saja. Maksudnya, dalam menjalin hubungan kerja pada industri mebel ini tidak ada kontrak kerja secara tertulis yang dibuat antara pekerja dan pemilik usaha, tidak ada kontrak kerja yang mengikat kewajiban pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman. Hubungan kerja didasarkan hanya pada kesepakatan yang tidak tertulis, namun bisa diterima oleh pekerja. Misalnya, pada pemberian upah yang diberikan saat penyelesaian produk saja. Seperti yang diungkapkan informan, sebagai berikut:

*“Bengini biasanya pengrajin sama bos tidak ada kontrak kerja, diamana barang itu jadi sesuai pesenan dibayar jadi tidak ada hutang. Kalau si bos ini hutang nanti pekerja ini pasti lari tidak mau. Jadi kerjaan selesai sesuai dengan ukuran si pemesan pasti langsung dibayar.”*

Informasi diatas menunjukkan bahwa dalam menjalin hubungan kerja antara pekerja mebel dengan pemilik usaha tanpa adanya kontrak kerja didalamnya. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 14 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja (kontrak kerja) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak. Kontrak kerja biasanya dibuat secara tertulis sesuai kesepakatan dari kedua belah pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Akan tetapi, sektor usaha mebel dan pekerja mebel yang keduanya tergolong dalam sektor informal menjadi faktor pendukung tidak adanya kontrak kerja. Pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja sektor informal dengan menerima upah dan/atau imbalan. Definisi usaha sektor informal sendiri adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau bebera-



**Gambar 1.**  
**Temuan Lingkungan Kerja dalam Industri Mebel Ukir**  
 Sumber : data diolah, 2020

pa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum. Hubungan kerja antara usaha sektor informal dan pekerjanya hanya didasarkan atas saling percaya dan sepakat dengan menerima supah dan/atau imbalan atau bagi hasil (Undang-Undang No. 25 Tahun 1997). Kelembagaan hubungan ketenagakerjaan tradisional masih berperan dan berfungsi dengan baik di beberapa wilayah pedesaan yang dibentuk secara otonom. Begitu juga dalam hubungan kerja dalam industri kecil mebel ini, tidak ada kesepakatan kontrak kerja yang mengatur tentang kebutuhan lingkungan kerja yang aman.

Upah menjadi dasar kesepakatan antara pemilik usaha dengan pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Sebelum melakukan pekerjaan, maka upah harus ditentukan terlebih dahulu agar tidak terjadi permasalahan di kemudian hari. Berikut keterangan informan :

*“Upah sangat menentukan, sebelum barang diproses ini satu set biasanya diten-*

*tukan dulu hasilnya sekian-sekian. Kalau cocok ya dijalankan, soalnya yang bos sudah tau pengeluarannya berapa pendapatannya berapa sudah ada rinciannya mas walaupun hanya angan-angan tetapi sudah ada rinciannya, tapi kalau terjadi kecelakaan kerja, ya dibiarkan nanti, siapa yang nanggung”.*

Upah pekerja didasarkan pada pesanan dan borongan yaitu penentuan besarnya upah oleh kesepakatan bersama antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Sebenarnya sistem ini hampir sama dengan sistem upah berdasarkan satuan hasil, akan tetapi perbedaannya pada pekerjaan borongan biasanya dilakukan oleh beberapa orang dan kontribusi pekerjaan dipegang oleh pemborong (Andriyani, 2016). Upah yang diterima pekerja sangat bebas. Hal ini dimaknai bahwa upah diberikan tanpa kesepakatan. Sebenarnya negosiasi kesepakatan upah dapat dilakukan dalam penentuan upah. Dan ini sudah dilakukan, meskipun tidak memuat kebutuhan perlindungan saat kerja. Karena upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima

dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pihak pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan (UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka seharusnya upah yang diterima tidak sebanding dengan risikonya.

Selama ini upah yang diterima berdasarkan produk pesanan saja, yakni kisaran dari 25 % dari harga jual. Bahan dan alat disediakan oleh pemilik. Jika diasumsikan bahwa 25 % dari harga jual sebuah lemari Rp 1.000.000, maka dia menerima upah Rp 250.000 tiap 1 lemari yang dipesan pelanggan. Nilai uang Rp 250.000 lebih kecil daripada risiko, jika risiko sakit terparah adalah paru-parunya bermasalah. Hal ini seharusnya tingkat upah yang diberikan oleh suatu industri sebanding dengan risiko cedera yang dihadapi saat bekerja. Tetapi karena upah kecil, maka risiko tidak dihitung dalam pemberian upah ini. Semakin tinggi upah yang diberikan, maka tingkat risiko cedera yang di hadapi juga semakin tinggi (Borjas, 2013). Diantaranya terkait dengan penggunaan peralatan, keterlibatan pekerja dan pemilik untuk membicarakan kesepakatan atas pekerjaan yang tidak hanya membicarakan upah namun juga perlindungan keselamatan. Pekerja harusnya memiliki keputusan untuk memilih pekerjaan beresiko atau tidak. Pilihan ini akan juga membawa konsekuensi pengetahuan pekerja dan kepedulian pada upah yang diterima. Tingkat utilitas atas pekerjaan yang beresiko akan membentuk upah dan diasumsikan bahwa pekerja akan memilih pekerjaan yang upah tinggi, namun juga memperhatikan faktor perlindungan yang ditawarkan oleh pemilik/industri (Borjas, 2013).

Temuan atas perilaku dan interaksi lainnya ditunjukkan dengan adanya alat

perlindungan diri dalam bekerja. Dalam mengatasi risiko keselamatan dan kesehatan kerja, pemilik usaha selaku penanggung jawab industri memberikan alat perlindungan diri kepada para pekerja. Alat perlindungan diri yang diberikan pemilik berupa masker dan kacamata. Hal ini mengingat bahwa dalam proses produksi menghasilkan potensi bahaya dari debu kayu dan penggunaan alat-alat kerja seperti gergaji. Berikut keterangan dari informan pemilik usaha:

*“Kan sudah disediakan masker mas, bisa digunakan supaya debu itu tidak masuk ke saluran pernafasan”.*

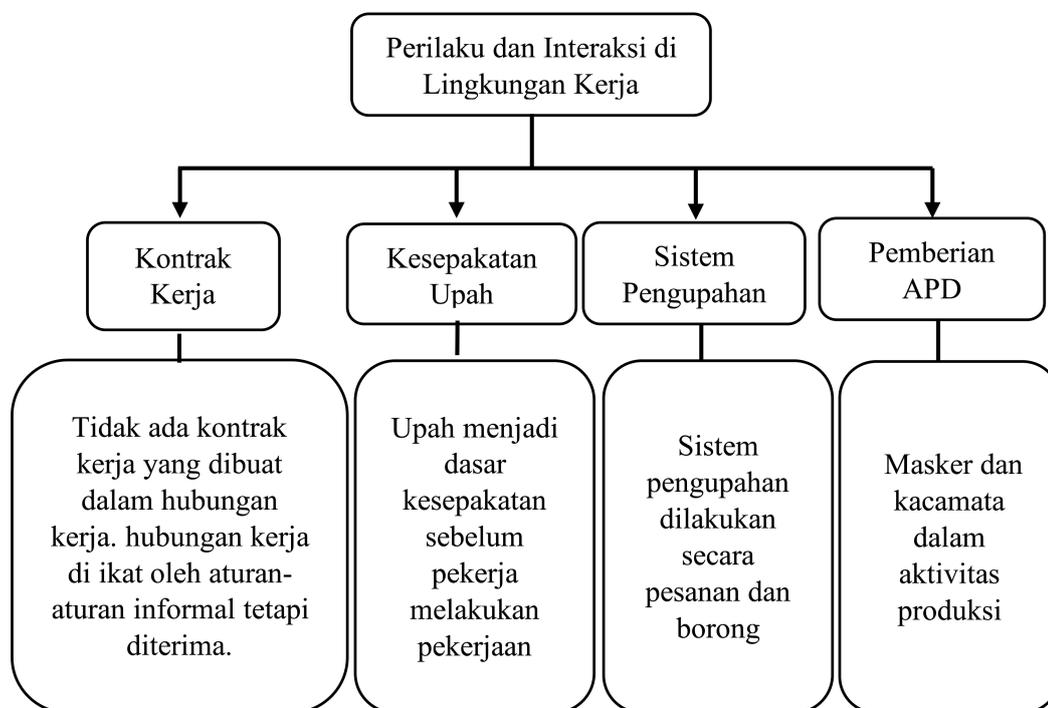
Informan sebagai pemilik usaha sudah melakukan upaya dalam mengatasi risiko kesehatan dan keselamatan kerja, yakni memberikan alat perlindungan dasar berupa masker dan kacamata. Alat pelindung diri yaitu alat yang digunakan untuk melindungi pekerja agar dapat memproteksi dirinya sendiri. Pengendalian ini adalah alternatif terakhir yang dapat dilakukan bila kedua pengendalian sebelumnya belum dapat mengurangi bahaya dan dampak yang mungkin timbul. Alat pelindung diri termasuk semua pakaian dan aksesoris pekerjaan lain yang dirancang untuk menciptakan sebuah penghalang terhadap bahaya tempat kerja. Penggunaan APD harus tetap di kontrol oleh pihak yang bersangkutan, khususnya di sebuah tempat kerja. Potensi bahaya bisa timbul karena proses penggergajian termasuk sakit punggung, tangan terpotong, polusi dari mesin diesel, debu kayu, dan sengatan listrik saat menyalakan mesin. Bahaya upaya pengendalian potensial dapat dibagi menjadi dua, yaitu kontrol teknik dan kontrol administratif. Bentuk kontrol teknik yang bisa dilakukan adalah dengan memberi dorong kayu dan batas tarik pada mesin bandsaw, serkel dan jointer sehingga tangan tidak terkena pisau gergaji. Kontrol administratif yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan APD dalam bentuk masker, kacamata, sepatu dan sarung ta-

ngan. Namun sampai saat ini masih ada pekerja yang menganggap pemakaian APD mengganggu pekerjaannya dan efek perlindungannya kurang. Perilaku ini dipengaruhi oleh pengetahuannya dan sikap dari pekerja yang tercermin dari tindakannya. Pengetahuan mereka minim dan kesadarannya juga. Begitu pula pada pemilik usaha yang memiliki kesadaran rendah pada persoalan izin usaha. Mayoritas usaha mebel ukir Desa Petekeyan tidak memiliki izin usaha dalam pendiriannya. Berikut keterangan informan pemilik usaha:

*“Untuk di Petekeyan saya kira belum ada izin usaha karena belum tahu tentang itu malahan, soalnya turun temurun karena dulu Bapaknya pengusaha dan anaknya mungkin setelah dewasa dibelikan kayu berapa gibik dibelajari untung jadi usaha juga. Jadinya orang desa seperti saya ini izin usaha dan berbadan hukum itu tidak paham”.*

Berdasarkan keterangan yang disampaikan oleh informan diatas menun-

jukkan bahwa usaha mebel ukir yang ada di Desa Petekeyan tidak memiliki izin usaha dalam pendiriannya. Hal ini dikarenakan pemilik usaha tidak memiliki mengetahui dan pemahaman terkait proses pembuatannya, meskipun dinas terkait telah mengadakan sosialisasi. Industri mebel ukir di Petekeyan merupakan usaha turun temurun, sehingga hal terkait izin pendirian usaha belum dipahami secara baik. Industri mebel ukir di Petekeyan termasuk kedalam kategori home industry, dapat memenuhi kebutuhan industri secara utuh, baik dari bahan baku tersedia, peralatan kerja, pembayaran kepada pekerja serta produk yang dapat dihasilkan terjual sudah dianggap baik. Selain itu, mereka adalah pemilik usaha dan pekerja tradisional, berpendidikan rendah dan bekerja hanya dengan kerelaan saja (pasrah). Walaupun mereka memiliki pengalaman dalam menjalankan usaha dan bekerja. Dengan demikian temuan terkait perilaku dan interaksi yang ada di lingkungan kerja industri mebel ukir



**Gambar 2.**  
**Temuan Prilaku dan Interaksi yang ada dalam Lingkungan Kerja**  
 Sumber : data diolah, 2020

dapat disimpulkan dalam gambar 2.

## PENUTUP

Lingkungan kerja dalam industri mebel ukir dapat diidentifikasi berdasarkan kesesuaian karakteristik pekerja dan pekerjaan membutuhkan penyesuaian kearah lingkungan kerja yang aman. Hal tersebut disesuaikan dengan prosedural kerja dan pengalaman kerja, serta nilai norma kesepakatan yang membentuk perilaku lingkungan aman beserta interaksi yang ada dalamnya. Kesesuaian karakteristik pekerjaan dapat ditinjau dari risiko keselamatan dan kesehatan kerja pada saat proses produksi. Risiko keselamatan kerja timbul dari penggunaan alat-alat kerja yang dapat menyebabkan cedera seperti tangan terpotong, tangan terjepit dan lain sebagainya. Risiko kesehatan kerja timbul dari penggunaan bahan baku dalam proses produksi yang menghasilkan polutan berupa debu kayu yang mengganggu kesehatan seperti sesak nafas, batuk, gatal-gatal dan paru-paru. Kesesuaian karakteristik pekerja dapat dilihat dari pengalaman pekerja dan prosedur kerja, terdapat nilai norma kesepakatan yang membentuk perilaku lingkungan aman beserta interaksi yang ada dalamnya diantaranya kontrak kerja, kesepakatan upah, sistem pengupahan dalam hubungan ketenagakerjaan dan pemberian alat perlindungan diri.

Saran kepada pemilik usaha untuk mengelola lingkungan kerja lebih baik lagi agar dapat mendukung pemeliharaan dan peningkatan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Saran untuk pekerja, dapat meningkatkan kesadaran tentang pentingnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dalam melakukan pekerjaan lebih optimal dan dapat menghindari risiko kecelakaan kerja. Serta saran terkait kebijakan adalah membuat regulasi terkait batas lingkungan kerja yang aman pada sektor usaha informal agar terpeliharannya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja. Keterbatasan terletak

pada objek penelitian dan metode analisis yang hanya fokus lingkungan kerja yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan pekerja, maka saran bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan isu lingkungan kerja yang lebih mengeksplorasi lebih mendalam dari sisi fenomena lain yakni didasarkan pada karakteristik budaya dan perilaku keselamatan dan juga pada mekanisme upah sehingga bisa diketahui nilai utilitas atas upah dan risiko yang diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management* 5(1): 12–18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Ahimsa, Putra, H.S 2003. *Ekonomi Moral, Rasional dan Politik dalam Usaha Industri Kecil di Jawa*. Kepel Press. Yogyakarta.
- Andriyani, D. 2016. *Buku Ajar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Arimbi, H. B., Puspasari, M. A., & Syaifulah, D. H. 2019. Hazard identification , risk assessment and risk control in a woodworking company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 505(012038): 1-8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/505/1/012038>
- Arini, P., & Airlangga, U. 2020. Relation of Worker Characteristics and Personal Dust Level to The Vital Lung Capacity of Workers in The Furniture Industry. *Journal of Public Health* 15(1): 49–59. <https://doi.org/10.20473/ljph.V115il.2020>.
- Borjas, G. 2013. *Labor Economics 6th ed*. Mc. Graw-Hill. New York.

- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM.Jakarta.
- Hale, A. R. 2000. Culture's Confusions. *Safety Science* 34(1-3): 1–14. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00003-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00003-5).
- Idowu, O. M., & Iyabo, O. V. 2017. Ensuring a Safe Working Environment in Nigeria : Reality or Myth Ensuring a Safe Working Environment in Nigeria : Reality or Myth. *American Journal of Environmental and Resource Economics* 2(3): 107–115. <https://doi.org/10.11648/j.ajere.20170203.13>
- Ilyas, S. 2004. *Ilmu Penyakit Mata*. Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga. Jakarta.
- Indrawati, S., Prabaswari, A. D., & Fitriyanto, M. A. 2018. Risk Control Analysis of a Furniture Production Activities Using Hazard Identification and Risk Assessment Method. *In MATEC Web of Conferences* 154(01102): 2-5. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815401102>
- Jumali, M. A., & Utomo, E. B. (2018). Change-Oriented Leadership : *Safety Committed or Performance Behavior*. 16(02): 36-46. Retrieved from <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/waktu/article/view/1666>
- Kabir, Q.S., Watson, K. and Somaratna, T. 2018. Workplace Safety Events and Firm Performance. *Journal of Manufacturing Technology Management* 29 (1): pp. 104-120. <https://doi.org/10.1108/JMTM-07-2017-0133>.
- Kahya, E., Ulutas, B. H., & Ozkan, N. F. 2018. Analysis of Environmental Conditions in Metal Industry. *Journal of Engineering Sciences And Design* 6(1), 38–46. <https://doi.org/10.21923/jesd.351690>
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Massoudi, A. H., Salah, S., & Hamdi, A. 2017. The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 19(1): 35–42. <https://doi.org/10.9790/487X-1901033542>
- Pidgeon, N. P. 1991. Safety Culture and Risk Management in Organizations. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 22(1): 129–140. <https://doi.org/10.1177/0022022191221009>
- Popkin, Samuel L. 1986. *Petani Rasional*. Sjahrir Mawi, penerjemah. Yayasan Padamu Negeri. Jakarta.
- Riaz, A., Shoaib, U., & Sarfraz, M. S. 2017. Workplace Design and Employee ' s Performance and Health in Software Industry of Pakistan. (*IJACSA*) *International Journal of Advanced Computer Science and Applications* 8(5): 542–548. DOI: 10.14569/IJACSA.2017.080567.
- Rozman, M., Treven, S., Mulej, M. And Cancer, V. 2018. Creating a Healthy Working Environment for Older Employees as Part of Social Responsibility. *Kybernetes* 48(5): 1045-1059. <https://doi.org/10.1108/K-12-2017-0483>
- Rydell, A., & Andersson, I.-M. 2017. Work Environment Investments: Outcomes from Three Cases. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(1): 138-147. <https://doi.10.1080/10803548.2017.1374583>
- Sunaryo, M. 2020. The Effect of Environmental Factor and Use of Personal Protective Equipment on The Symptoms of Acute Respiratory Tract Infections in Furniture Industry Workers. *Journal of Medical Laboratory Science And Teknology* 2(1): 42–49. <https://doi.org/10.33086/ijmlst.v2i1.1307>.
- Susanto, N., Prastawa, H., & Oktaningrum, D. D. 2019. Safety Climate Assessment of Furniture Industry : A Case Study.

- IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* 598(012004): 2–8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/598/1/012004>
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. 2018. Effects of Work Environment and Job Characteristics on The Turnover Intention of Experienced Nurses : The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing* 74(6): 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/Jan.13528>
- Wibowo, S. A., & Sbm, N. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Industri Pengolahan dan Efisiensi Produksi Pada Kabupaten / Kota Di Jawa Tengah Tahun 2010-2015. *Media Ekonomi dan Manajemen* 33(2): 205–213. <http://Dx.Doi.Org/10.24856/Mem.V33i2.727>
- Yuan, B., Ren, S., & Chen, X. 2017. Can Environmental Regulation Promote The Coordinated Development of Economy and Environment in China's Manufacturing Industry? a Panel Data Analysis of 28 Sub-Sectors. *Journal of Cleaner Production* 149: 11-24. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.02.065>
- Yusof, Muhammad Zubir Et Al. 2019. Prevalence of Occupational Diseases Among Small and Medium Industry Workers In Malaysia: A Systematic Review. *Journal of Clinical and Health Sciences* 4(2), 4-30. <https://doi.org/10.24191/jchs.v4i2.7508>
- Zohar, D. 1980. Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *Journal of Applied Psychology* 65(1): 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.