

ANALISIS LINGKUNGAN KERJA PENGRAJIN BATIK TULIS PADA PEKERJA TETAP DAN PEKERJA BORONG LEPAS DI DESA WISATA JARUM

Manik Mahachandra*, Rani Rumita, Wahyu Nur Aisyah, Muhammad Tohari

Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

(Received: October 11, 2022/Accepted: November 11, 2022)

Abstrak

Desa Wisata Jarum merupakan kawasan industri batik yang dibuka untuk destinasi wisata. Pengrajin batik tulis terbagi menjadi dua kelompok yaitu pekerja tetap dan pekerja borong lepas. Kedua kelompok tersebut mempunyai kondisi kerja yang berbeda. Perbedaan kondisi kerja diindikasikan dapat mengakibatkan perbedaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pekerja. Sebagai upaya untuk menentukan lingkungan kerja yang lebih nyaman, dibutuhkan analisis perbandingan. Mann Whitney U Test digunakan untuk membandingkan nilai rata-rata dua kelompok independen sampel. Uji ini juga digunakan untuk mengetahui apakah usia dan lama bekerja berpengaruh terhadap respon responden. Penilaian lingkungan kerja terdiri dari tujuh dimensi yaitu temperatur, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, pengawasan, suasana kerja, dan struktur tugas. Hasil penelitian ini menemukan bahwa 71,43% lingkungan kerja antara kedua kelompok pengrajin batik tulis signifikan berbeda. Pekerja tetap mempunyai tiga dimensi yang lebih baik, sedangkan pekerja borong lepas mempunyai dua dimensi yang lebih baik. Dari hasil analisis, pekerja tetap sebaiknya mengevaluasi dimensi kebisingan dan suasana kerja, sedangkan pekerja borong lepas sebaiknya mengevaluasi dimensi pencahayaan, pengawasan, dan struktur tugas. Dapat disimpulkan bahwa pekerja tetap mempunyai lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata kunci: lingkungan kerja; pengrajin batik tulis; uji perbandingan

Abstract

Jarum Tourism Village is a batik industrial area open to tourist destinations. Batik Tulis's craftswomen are divided into two groups: permanent workers and freelance workers. Both groups have different working conditions. Differences in work conditions are indicated that can affect differences in the work environment. Moreover, a comfortable work environment can increase worker performance. Therefore, a comparative study was needed to determine a comfortable work environment. Mann-Whitney U test compared the mean values between two independent sample groups. The test was also applied to determine whether the age and length of work affected the participant's response. The work environment assessment consisted of seven dimensions, i.e., temperature, lighting, noise, layout, supervision, work atmosphere, and task structure. This study found that 71.43% of the work environment between two groups of batik craftswomen differed significantly. Permanent workers encountered three better dimensions, while freelance workers had two better dimensions. From the analysis, permanent workers should improve the noise and work atmosphere conditions, while freelance workers should enhance the lighting condition, supervision, and task structure dimensions. In summary, permanent workers experienced a better work environment.

Keywords: batik craftswomen; work environment; comparison test

1. Pendahuluan

Industri batik merupakan salah satu industri yang menjadi penggerak perekonomian nasional. Industri batik di Indonesia mampu bersaing secara kompetitif di pasar internasional, bahkan Indonesia juga menjadi *market leader* batik dunia (Dirjen Industri Kecil dan Menengah, 2017). Batik Indonesia mempunyai keunikan yang tidak dapat dibandingkan dengan batik di negara lain. Keunikan terletak pada

motifnya yang dibuat sebagai simbol kehidupan yang penuh dengan nilai-nilai filosofi. Batik Indonesia secara resmi telah dikukuhkan oleh *United Nation Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) pada 2 Oktober 2009 menjadi warisan budaya dunia.

Adanya program pemerintah mengenai peningkatan pemberdayaan potensi daerah membuat masyarakat termotivasi untuk mendirikan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Data perkembangan UMKM batik di Indonesia tahun 2011-2015 menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan. Peningkatan jumlah UMKM Batik dari

*Penulis Korespondensi.

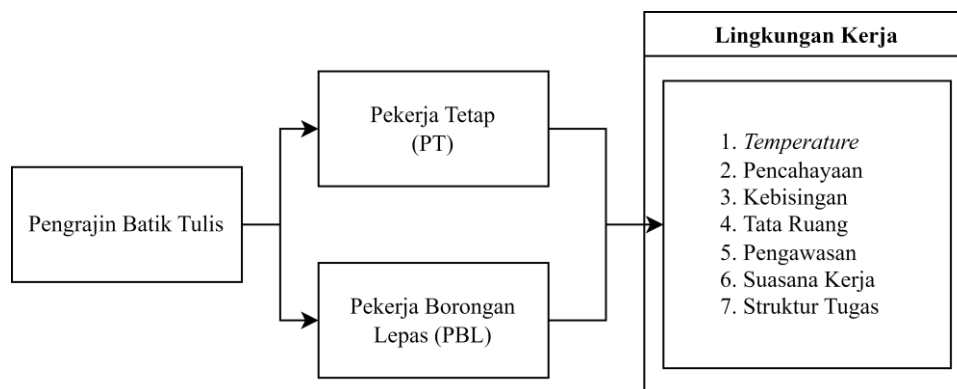
E-mail: manik.mahachandra@ft.undip.ac.id

tahun 2011 berjumlah 41.623 unit, 2012 naik menjadi 43.704 unit, 2013 naik menjadi 45.015 unit, 2014 naik menjadi 46.363 unit, dan 2015 naik menjadi 47.755 unit (Kementerian Perindustrian, 2015). Perkembangan industri batik di Indonesia tidak lepas dari dukungan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata. Salah satu upaya yang dilakukan adalah mengembangkan desa wisata batik.

Kabupaten Klaten merupakan salah satu kabupaten di Jawa Tengah yang masih lekat dengan budaya Jawa. Kabupaten Klaten mempunyai tekad untuk terus menjaga dan melestarikan budaya Jawa. Salah satu warisan budaya yang masih dilestarikan adalah batik. Salah satu sentra batik yang terkenal di Kabupaten Klaten adalah Desa Wisata Jarum yang terletak di Kecamatan Bayat. Selain sebagai penghasil batik, Desa Wisata Jarum telah ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Klaten sebagai desa wisata sejak 2014. Desa Wisata Jarum memiliki daya tarik yang sangat besar. Daya tarik wisata seperti wisata belanja, wisata edukasi, dan wisata alam. Wisata yang paling ditonjolkan adalah wisata edukasi. UMKM Batik mempersilakan wisatawan yang ingin melihat langsung proses pembuatan batik dan menyediakan pelatihan membatik.

Berdasarkan teknik pembuatannya, batik dibagi menjadi tiga yaitu batik tulis, batik cap, dan batik campuran (Lisbijanto, 2013). Pengrajin batik tulis didominasi oleh perempuan karena sifat perempuan yang mempunyai ketelitian dan ketelatenan yang tinggi (Murtini, Wijaya, & Adiyati, 2018). Dalam membatik tulis dibutuhkan ketelitian, kesabaran, dan keuletan yang tinggi saat menggoreskan canting pada kain. Sebaliknya, untuk pengrajin batik cap didominasi oleh laki-laki. Saat mengecap tidak membutuhkan konsentrasi dan kesabaran yang tinggi, tetapi membutuhkan energi yang besar dalam pengerjaannya mengingat alat cap tidaklah ringan.

Pengrajin batik tulis pada UMKM Batik di Desa Wisata Jarum terbagi menjadi dua kelompok yaitu pengrajin batik tulis sebagai pekerja tetap di rumah produksi dan pekerja borong lepas. Pekerja tetap dan pekerja borong lepas tidak mempunyai perbedaan yang signifikan mengingat bahan, metode, dan jenis motif yang dikerjakan sama. Perbedaan diantara keduanya dapat ditinjau dari kondisi kerja. Pekerja tetap mempunyai jam dan tempat kerja yang sudah ditentukan. Peran sebagai ibu rumah tangga tidak berlaku saat masih jam kerja. Pekerja tetap juga harus siap ketika wisatawan datang untuk melihat langsung



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Tabel 1. Posisi Penelitian

Dimensi	Objek		
	Industri Manufaktur	Industri Jasa	Industri Kreatif
Budaya kerja		Filayati (2017)	
Kepemimpinan		Filayati (2017)	
Hubungan karyawan	Bachtiar (2011), Fidianto (2012)	Filayati (2017), Nursasongko (2012), Septianto (2010), Ginanjar (2013)	
Kompensasi		Filayati (2017)	
Suasana kerja	Bachtiar (2011)	Nursasongko (2012)	Penelitian ini
Tersedianya fasilitas kerja	Bachtiar (2011), Fidianto (2012)	Nursasongko (2012)	
Pencahayaan	Bachtiar (2011)	Septianto (2010), Ginanjar (2013)	Penelitian ini
Temperatur	Bachtiar (2011)	Septianto (2010), Ginanjar (2013)	Penelitian ini
Kebisingan	Bachtiar (2011)	Septianto (2010), Ginanjar (2013)	Penelitian ini
Keamanan kerja	Bachtiar (2011), Fidianto (2012)	Septianto (2010), Ginanjar (2013)	
Bau tidak sedap	Bachtiar (2011)		
Pewarnaan ruangan		Ginanjar (2013)	
Kebersihan		Ginanjar (2013)	
Tata ruang			Penelitian ini
Pengawasan			Penelitian ini
Struktur tugas			Penelitian ini

proses membatik. Upah yang dibayarkan dihitung berdasarkan jumlah hari kerja. Selain itu, pencairan malam dilakukan dengan menggunakan kompor. Sebaliknya, pekerja borong lepas memanfaatkan salah satu sudut rumah sebagai tempat membatik. Sebagai konsekuensi bekerja di rumah, pekerja borong lepas juga harus menjalankan aktivitas rumah tangga. Upah yang diberikan berdasarkan jumlah lembaran kain yang dikerjakan. Sebagian besar pekerja borong lepas mencairkan malam dengan menggunakan tungku kayu.

Sebagai pemilik UMKM Batik, ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam menentukan jumlah pekerja untuk setiap kelompok. Upah dan kinerja pekerja menjadi hal penting yang harus dipertimbangkan. Ada indikasi bahwa perbedaan kondisi kerja kedua kelompok pengrajin batik tulis dapat mengakibatkan perbedaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2003) adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (Susilo, 2012). Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing mempunyai karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada (Gomes, 2003). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Robbins & Judge, 2003).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja fisik terdiri dari temperatur, kelembaban, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, bau-bauan, getaran mekanis, dan warna (Wignjosoebroto, 1995). Menurut Sarwoto (2007) tata ruang juga menjadi bagian dari lingkungan kerja fisik (Sidanti, 2015). Lingkungan kerja non fisik terdiri dari pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, rasa aman, hubungan dengan anggota lain, dan perlakuan yang adil (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja non fisik juga dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, dan budaya organisasi (Umar, 2008). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan lingkungan kerja pada dua kelompok pengrajin batik tulis di Desa Wisata Jarum.

Penelitian seputar lingkungan kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Bachtiar (2011) dan Fidianto (2012) sebagai kontribusi mendukung berkembang industri manufaktur skala besar. Septianto (2010), Nursasongko (2012) dan Ginanjar, (2013) telah melakukan penelitian serupa sebagai bentuk dukungannya terhadap perkembangan industri jasa. Penelitian ini mengambil posisi dalam mendukung perkembangan industri kreatif khususnya UMKM melalui pengukuran lingkungan kerja dengan pada tujuh dimensi kerja seperti pada **Gambar 1**. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam perkembangan industri kreatif Indonesia khususnya UMKM Batik Desa Wisata Jarum. Posisi penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 1**.

2. Metode Penelitian

a. Identifikasi Responden

Desa Wisata Jarum mempunyai 19 UMKM Batik yang terbagi menjadi tiga berdasarkan skala usahanya. Terdapat 7 UMKM Batik yang berskala besar, 4 UMKM Batik yang berskala sedang, dan 8 UMKM Batik yang berskala kecil (Handayani, Hunga, & Kristijanto, 2017). Syarat untuk menjadi responden harus berdomisili di Desa Wisata Jarum dan saat penelitian berlangsung sedang bekerja sebagai pengrajin batik tulis. Populasi pengrajin batik tulis adalah 32 pekerja tetap dan 35 pekerja borong lepas. Penentuan jumlah sampel sebagai responden dihitung menggunakan rumus Slovin dengan syarat *margin of error* untuk batas minimal sampel adalah 5%. Hasil perhitungan diperoleh 30 responden pekerja tetap dan 32 responden pekerja borong lepas. Responden diklasifikasikan berdasarkan usia dan lama bekerja.

b. Alat Ukur

Penelitian ini akan membandingkan lingkungan kerja antara kedua kelompok pengrajin batik tulis. Model penelitian dapat dilihat pada **Gambar 1**. **Tabel 2** menunjukkan definisi dimensi dan atribut penelitian alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

c. Pengumpulan data

Penilaian terhadap variabel penelitian dilakukan secara subjektif dengan kuesioner. Sistem penilaian secara subjektif dilakukan dengan metode *Likert-like scale*. Responden diminta untuk memberi tanda silang pada angka 1 (tidak setuju) sampai 10 (setuju) sesuai dengan apa yang dikerjakan atau dirasakan. Jumlah skala tersebut dipilih agar mempermudah responden dalam melakukan penilaian.

d. Teknik Analisis

Uji perbandingan dua sampel yang digunakan adalah *Mann-Whitney U Test*, yaitu untuk mengetahui perbedaan rata-rata antara kedua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Uji nonparametrik dipilih mengingat syarat uji asumsi klasik yang mewajibkan sebaran data berdistribusi normal tidak terpenuhi.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji perbandingan dilakukan untuk masing-masing dimensi dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Jika nilai *asympt. sig. (2-tailed)* < 0,05, maka terdapat perbedaan antara kedua objek. Hasil uji perbandingan dapat dilihat pada **Tabel 3**. Pada penelitian ini, dimensi temperatur berkaitan dengan kenyamanan temperatur tempat bekerja, perbedaan temperatur tempat bekerja dengan lingkungan sekitar, dan kestabilan temperatur tempat bekerja. Pekerja tetap dan pekerja borong lepas tidak mempunyai perbedaan signifikan pada kondisi temperatur lingkungan kerja. Meskipun pekerja borong lepas membatik di dalam bangunan, namun pintu rumah dibiarkan terbuka untuk mendapatkan pencahayaan dan penghawaan yang cukup. Oleh karena itu, temperatur panas di luar bangunan dapat dirasakan oleh pekerja borong lepas. Kedua kelompok pengrajin batik juga tidak menggunakan pendingin udara. Temperatur tempat

Tabel 2. Definisi Dimensi dan Atribut Penelitian Alat Ukur Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Definisi Operasional	Atribut	Referensi Atribut
1	Temperatur	Temperatur adalah suatu ukuran dingin panasnya keadaan atau sesuatu lainnya (Iridiastadi & Yassierli, 2014).	Suhu tempat kerja Suhu lingkungan sekitar Perubahan suhu udara	Iridiastadi & Yassierli, 2014
2	Pencahayaan	Pencahayaan adalah suatu ukuran banyaknya cahaya yang jatuh pada suatu permukaan atau benda kerja (Iridiastadi & Yassierli, 2014).	Pencahayaan di siang hari Penambahan sumber listrik Perbedaan warna Pemantulan cahaya Kestabilan pencahayaan	Iridiastadi & Yassierli, 2014
3	Kebisingan	Kebisingan adalah paparan terhadap suara-suara yang tidak diinginkan, suatu fenomena yang bersifat subjektif (Iridiastadi & Yassierli, 2014).	Mengganggu konsentrasi Pengurangan tingkat kebisingan Mengganggu pendengaran	Iridiastadi & Yassierli, 2014
4	Tata Ruang	Tata ruang merupakan penyusunan alat-alat pada letak yang tepat serta pengaturan kerja yang memberikan kepuasan bekerja bagi para karyawannya (Gie, 2000)	Peletakan fasilitas kerja Kemudahan menjangkau fasilitas kerja Ruang gerak	Iridiastadi & Yassierli, 2014
5	Pengawasan	Pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai (Effendi, 2014).	Inspeksi setiap hasil lembaran kain batik Teguran terhadap kesalahan Dukungan atau motivasi	Sari, 2011
6	Suasana Kerja	Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Saydam, 1996).	Komunikasi verbal Aktivitas lain di tempat kerja Orang yang berlalu-lalang di tempat kerja Terbuka untuk umum	Saydam, 1996 Murtini, 2019
7	Struktur Tugas	Struktur tugas merujuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan (Umar, 2008).	Pelaksanaan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab Melakukan aktivitas lain selain membuat Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan Jam kerja	Umar, 2008 Murtini, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Perbandingan

Lingkungan Kerja	Mean Rank		Sig (2-tailed)
	Pekerja Tetap (PT)	Pekerja Borong Lepas (PBL)	
Temperatur	34,20	28,97	0,250
Pencahayaan	37,87	25,53	0,007
Kebisingan	36,65	26,67	0,029
Tata Ruang	31,00	31,97	0,831
Pengawasan	41,28	22,33	0,000
Suasana Kerja	47,15	16,83	0,000
Struktur Tugas	45,82	18,08	0,000
Secara Keseluruhan	42,20	21,47	0,000

bekerja akan berubah sesuai dengan kondisi cuaca. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh. Temperatur atau suhu dapat memberikan efek yang berbeda-beda terhadap perilaku manusia. Peningkatan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan gairah dalam meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya, pada ambang batas tertentu, kenaikan suhu dapat mempengaruhi kondisi tubuh manusia yang mengakibatkan prestasi kerja terganggu (Sarwono, 1992). Kedua kelompok pengrajin batik tulis

sudah merasa nyaman dengan kondisi temperatur tempat bekerja saat ini.

Dimensi pencahayaan berkaitan dengan intensitas pencahayaan dari sumber cahaya alami, perbedaan warna pada bidang kerja, pemantulan cahaya, dan kestabilan pencahayaan. Semakin tinggi nilai rata-rata, maka intensitas pencahayaan semakin nyaman. Intensitas pencahayaan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sanders & McComick, 1992). Intensitas pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan gangguan *visibility* dan *eyestrain*. Sebaliknya,

intensitas pencahayaan yang berlebihan juga dapat menyebabkan *glare*, *reflections*, *excessive shadows*, *visibility* dan *eyestrain* (Armstrong, 1992). Pencahayaan yang tidak didesain dengan baik akan menimbulkan gangguan selama kerja seperti kelelahan mata, kelelahan mental, keluhan pegal di daerah mata dan sakit kepala di sekitar mata, bahkan dalam jangka panjang dapat menyebabkan kerusakan indra penglihatan (Grandjean, 1986). Keluhan pegal di daerah mata sering dirasakan pekerja borong lepas. Secara umum, faktor usia mempengaruhi kemampuan sistem penglihatan. Dengan bertambahnya usia (biasanya 40 tahun ke atas) mempengaruhi kepekaan terhadap kontras cahaya (Iridiastadi & Yassierli, 2014). Keluhan lain terkait pencahayaan adalah adanya pemantulan cahaya (silau). Hal ini disebabkan karena cahaya hanya berasal dari satu sisi dan posisi gawangan menghadap ke sumber cahaya.

Dimensi kebisingan berkaitan dengan tingkat kebisingan di tempat kerja dan apakah kebisingan dapat mengganggu komunikasi dan konsentrasi pekerja. Kebisingan merupakan paparan terhadap suara-suara yang tidak diinginkan. Kebisingan dapat berasal dari berbagai macam sumber suara yang berada disekitar tempat kerja. Kebisingan yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Tachyudin, Solichin, & Mardji, 2017). Tingkat kebisingan yang diterima pekerja tetap lebih tinggi dibandingkan pekerja borong lepas. Hal ini dikarenakan tempat bekerja pekerja tetap sering kali dikunjungi wisatawan, sehingga intensitas terdengar orang berbicara semakin tinggi. Berbeda dengan pekerja borong lepas yang membuat sendiri, tempat bekerja pekerja tetap terdiri dari beberapa orang tergantung jumlah pekerja UMKM Batik tersebut. Pekerja tetap lebih senang mengobrol saat jam kerja. Beberapa UMKM Batik juga dengan sengaja menyalakan musik dengan suara keras. Dengan mengobrol atau mendengarkan musik, pekerja tetap dapat mengurangi rasa bosan sehingga lebih bersemangat untuk membuat. Kebisingan dapat menurunkan daya konsentrasi (Iridiastadi & Yassierli, 2014). Ada beberapa pekerja tetap yang mengatakan bahwa tingkat kebisingan di tempat bekerja tidak perlu dikurangi. Ada tiga faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu suara keras yang muncul memang diinginkan, pekerja tetap sudah beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan faktor usia. Meskipun demikian, pekerja tetap merasa bahwa konsentrasi dapat menurun jika paparan kebisingan terjadi dalam jangka waktu yang lama.

Dalam penelitian ini, dimensi tata ruang berkaitan dengan peletakan alat kerja (kursi, gawangan, kompor atau tungku, dan canting) dan ruang gerak pekerja. Tata ruang yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Sholiha, 2014). Tempat bekerja pekerja tetap dapat disebut sebagai *place*, karena sudah disediakan secara khusus. Sebaliknya, tempat bekerja untuk pekerja borong lepas disebut sebagai *space* karena memanfaatkan sisi ruangan yang kosong. Meskipun mempunyai tempat bekerja yang berbeda, kedua kelompok pengrajin batik tulis mempunyai ruang gerak yang cukup. Pengrajin

batik tulis tidak membutuhkan ruang yang terlalu besar karena fasilitas kerja yang dibutuhkan tidak banyak. Fasilitas kerja seperti kursi, gawangan, kompor atau tungku, dan canting juga sudah diletakkan sesuai tempatnya. Penempatan fasilitas kerja yang baik dapat memudahkan pengrajin batik tulis untuk menjangkanya.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian ini, pengawasan berkaitan dengan inspeksi hasil, motivasi, dan teguran. Pengawasan yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja (Pitono & Averus, 2018). Perbedaan pada dimensi pengawasan disebabkan oleh intensitas pemberian motivasi dan teguran yang berbeda.

Pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pekerja. Ketika pekerjaan atau tugas yang sedang dikerjakan dianggap penting dan berharga, maka pekerja akan bertindak dengan dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikannya (Ganta, 2014). Pengendalian kualitas batik pada pekerja tetap lebih ketat. Teguran yang diberikan kepada pekerja, sebagai salah satu cara untuk meminimalisir kesalahan dalam proses membuat. Jika kesalahan dapat terdeteksi lebih awal, maka kualitas batik dapat terjaga. Lama bekerja juga berpengaruh terhadap pengawasan. Pekerja yang sudah bekerja lebih dari 23 tahun mendapat pengawasan yang tidak terlalu ketat karena dianggap sudah mempunyai banyak pengalaman membuat.

Dalam penelitian ini, dimensi suasana kerja berkaitan dengan intensitas komunikasi verbal, dan aktivitas lain yang ada di tempat kerja. Kondisi yang ada di sekitar pekerja dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Faktor psikologi (bahagia) juga bisa mempengaruhi bagaimana sikap dan perilaku seseorang dalam berkonsentrasi (Sarwono, 1992). Suasana kerja pekerja tetap kurang kondusif jika dibandingkan dengan suasana kerja pada pekerja borong lepas. Pada pekerja tetap, intensitas komunikasi verbal yang dilakukan di tempat kerja lebih tinggi. Selain pekerja tetap yang mengobrol dengan rekan kerja, komunikasi verbal juga dilakukan antara pekerja tetap dengan wisatawan karena UMKM Batik terbuka untuk umum. Wisatawan yang berlalu-lalang untuk melihat proses membuat juga membuat suasana kerja kurang kondusif. Secara tidak langsung, distraksi yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi konsentrasi membuat. Lama bekerja berpengaruh terhadap sikap pekerja dalam merespon suasana kerja. Semakin lama bekerja, maka distraksi yang ada tidak akan memberikan pengaruh yang terlalu besar. Pekerja sudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar.

Dalam penelitian ini, struktur tugas berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Lama bekerja juga berpengaruh terhadap struktur tugas. Semakin lama bekerja, maka pekerja akan mempunyai struktur kerja yang lebih jelas jika dibandingkan dengan pekerja pemula. Pekerja sudah menemukan bagaimana harus melaksanakan kegiatan membuat dengan nyaman tanpa mengesampingkan tanggung jawab. Pekerja yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun,

Tabel 4. Rekapitulasi Perbandingan Pekerja Tetap dan Pekerja Borong Lepas

Dimensi	Hasil Perbandingan	Hasil yang Lebih Baik
Temperatur	Tidak Berbeda	Tidak Ada
Pencahayaannya	Berbeda	Pekerja Tetap
Kebisingan	Berbeda	Pekerja Borong Lepas
Tata Ruang	Tidak Berbeda	Tidak Ada
Pengawasan	Berbeda	Pekerja Tetap
Suasana Kerja	Berbeda	Pekerja Borong Lepas
Struktur Tugas	Berbeda	Pekerja Tetap

pekerja yang kurang mempunyai rasa tanggung jawab akan selalu menunda pekerjaannya (Munandar, 2001). Kegiatan membuat termasuk kedalam kategori pekerjaan yang rutin atau monoton. Pekerjaan rutin yang dilakukan secara berulang-ulang dapat menimbulkan kebosanan dan kejenuhan. Tingkat kebosanan yang dialami pekerja tetap lebih tinggi dibandingkan pekerja borong lepas. Cara lain untuk mengurangi kebosanan adalah berbicara dengan rekan kerja (Leksono & Malang, 2014). Kebosanan yang dirasakan pekerja tetap dapat dikurangi dengan mengobrol.

Rekapitulasi perbandingan antara pekerja tetap dan pekerja borong lepas dapat dilihat pada **Tabel 4**. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hasil perbandingan menunjukkan 71,43% lingkungan kerja antara kedua kelompok pengrajin batik tulis berbeda. Dengan demikian, pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja tetap dan pekerja borong lepas mempunyai lingkungan kerja yang berbeda. Perbedaan dapat disebabkan karena kondisi kerja yang berbeda. Pemilik UMKM batik masih dapat mempertimbangkan upaya konstruktif untuk membangun lingkungan kerja yang optimal bagi pekerja tetap, sehingga mempunyai lingkungan kerja yang lebih baik lagi. Sebaliknya, pekerja borong lepas dapat membangun lingkungan kerja sesuai dengan kondisi dan kemampuan masing-masing.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa 71,43% lingkungan kerja antara kelompok pengrajin batik tulis yang berupa pekerja tetap berbeda signifikan dengan kondisi lingkungan kerja pekerja borong lepas. Perbandingan lingkungan kerja ini diperlihatkan oleh tujuh dimensi yang berupa kondisi lingkungan kerja mereka sehari-hari. Pada kondisi temperatur ruangan, kedua kelompok pengrajin batik tulis tersebut mempunyai temperatur lingkungan kerja yang tidak berbeda signifikan. Keduanya bekerja pada kondisi suhu yang cenderung normal dan nyaman bagi tubuh manusia. Demikian pula dengan dimensi tata ruang, dimana kedua kelompok pengrajin batik tulis mempunyai tata ruang yang baik dan tergolong nyaman.

Lebih lanjut, pada kondisi pencahayaan, ternyata kondisi kerja pekerja tetap dilengkapi intensitas pencahayaan yang lebih nyaman. Pekerja tetap juga mengalami tingkat pengawasan yang lebih ketat dibanding pekerja borong lepas, yang secara tidak langsung berdampak pada performansi kerja mereka. Demikian pula halnya pada kondisi struktur tugas,

dimana pekerja tetap mempunyai struktur tugas yang lebih jelas dibandingkan pekerja borong lepas.

Sebaliknya, pekerja borong lepas mempunyai lingkungan kerja dengan intensitas kebisingan yang lebih nyaman daripada pekerja tetap. Demikian pula halnya pada kondisi suasana kerja, dimana pekerja borong lepas mempunyai suasana kerja yang lebih kondusif dibanding pekerja tetap.

Dengan demikian, dimensi lingkungan kerja yang sebaiknya ditingkatkan dimasa yang akan datang pada lingkungan kerja pekerja tetap adalah kebisingan dan suasana kerja. Pada lingkungan pekerja borong lepas, kondisi lingkungan kerja yang perlu dibenahi adalah tingkat pencahayaan, pengawasan, dan struktur tugas. Secara keseluruhan, kelompok pengrajin batik tulis yang merupakan pekerja tetap mempunyai lingkungan kerja yang lebih baik dibandingkan pekerja borong lepas.

5. Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (1992). *Human resource management: Strategy and action*. New York: Kogan Page.
- Bachtiar, D. (2011). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama di Klaten. Februari 2, 2018. Universitas Negeri Semarang, Manajemen. <https://lib.unnes.ac.id/7948/>
- Dirjen Industri Kecil dan Menengah. (2017). *Tembus pasar jepang hingga Eropa, ekspor batik nasional lampauai U\$58 juta*. Oktober 29, 2018. <http://www.kemenperin.go.id/artikel/19253/Tembus-Pasar-Jepang-Hingga-Eropa.-Ekspor-Batik-Nasional-Lampauai-USD-58-Juta>.
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Fidianto, A. (2012). Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) Surabaya. Februari 20, 2019. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Psikologi. http://catalog.uinsby.ac.id/index.php?p=show_detail&id=71440
- Ganta, V.C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221-230.
- Gie, T.L. (2000). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty
- Ginanjari, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).

- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Grandjean, E. (1986). *Fitting the task to the man: An ergonomics approach*. London: Taylor and Francis.
- Handayani, W., Hunga, A.I.R., & Kristijanto, A.I. (2017). Penetapan skala industri batik rumahan menurut kriteria lokal: Studi di Desa Jarum, Kabupaten Klaten. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 12(1), 25-34.
- Iridiastadi, H., & Yassierli. (2014). *Ergonomi suatu pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kementerian Perindustrian. (2015). *Diakui dunia, ekspor Batik RI meningkat setiap tahun*. Oktober 29, 2018. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3034083/diakui-dunia-ekspor-batik-ri-meningkat-setiap-tahun>.
- Leksono, H., & Malang, A.U.M.C. (2014). Kebosanan kerja: Peningkatan stres dan penurunan kinerja karyawan dalam spesialisasi pekerjaan. *Jurnal JI Beka*, 8(2).
- Lisbijanto, H. (2013). *Batik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Murtini, T.W. (Wawancara, 4 Februari, 2019).
- Murtini, T.W., Wijaya, A.S., & Adiyati, A. (2018). Mix use pattern of gender basis batik craftsman residential houses in Babagan Village. *Tataloka*, 20(2), 113-123.
- Nursasongko, G.S., & Nugraheni, R. (2012). Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). Februari 2, 2018. Universitas Diponegoro, Manajemen. <http://eprints.undip.ac.id/35520/>
- Pitono, A., & Averus, A. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora*, 20(1), 15-21.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior*. 200(1).
- Sanders, M.S. & McCormick, E.J. (1992). *Human factors in engineering and design*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sari, D.P. (2011). *Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karyadeka Alam Lestari Semarang*. Tugas Akhir Sarjana. Manajemen Universitas Negeri Semarang.
- Sarwono, S.W. (1992). *Psikologi lingkungan*. Jakarta: Gramedia.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Djambatan
- Septianto, D. (2010). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pataya Raya). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2).
- Sholiha, S.I. (2014). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan bagian tata usaha di SMPN 1 Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 2(2).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Susilo, T. (2012). Analisis pengaruh faktor lingkungan fisik dan non fisik terhadap stress kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Tekmapro: Journal of Industrial Engineering and Management*, 2(2).
- Tachyudin, M., Solichin, S., & Mardji, M. (2017). Pengaruh tingkat kebisingan dan pencahayaan terhadap kinerja pada karyawan CV. Mitra Jaya Malang. *Jurnal Teknik Mesin*, 24(1).
- Umar, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wignjosoebroto, S. (1995). *Ergonomi, studi gerak dan waktu: Teknik analisis untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta: Guna Widya.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi, Edisi kedua*. Yogyakarta: Andi.