

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda kehidupan sebuah instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi instansi tersebut. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, apabila karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Pada kondisi tata ruang kerja yang bagus, karyawan diharapkan dapat bekerja secara normal baik fisik maupun mental. Sebaliknya apabila pengelolaan kondisi lingkungan kerja yang kurang bagus akan mengakibatkan kecilnya peluang peningkatan produktivitas kerja. Pengaruh pengelolaan tata ruang kerja yang kurang bagus tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dari pekerja dan akan mengakibatkan tekanan. Dari sebab tersebut maka muncul masalah masalah yang mennggangu aktivitas pekerja diantaranya seperti kecelakaan dalam bekerja yang mengakibatkan kerugian dari individu, kelompok maupun perusahaan. Dalam tata ruang yang bagus akan mendorong seseorang untuk menciptakan semangat kerja yang bagus pula.

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga terkesan kurang diperhatikan. Semangat kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi instansi karena berhubungan langsung dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen dan operasional instansi tersebut. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, dengan demikian maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut.

Menurut Alexander Leighton, semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai kepada tujuan melalui disiplin bersama (Moekijat, dalam Muhammad Husni, 2011).

Disamping itu terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pekerja itu . Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi manusia tersebut dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor-faktor individual dan situasional. Faktor faktor individual adalah faktor yang mempengaruhi kerja seseorang yang berasal dari diri orang itu sendiri. Faktor-faktor ini sering kali sudah ada di dalam diri pekerja, misalnya usia, motivasi, pendidikan, pengalaman, jenis kelamin dan sebagainya. Kecuali pada pendidikan dan pengalaman, maka umumnya faktor-faktor dari dalam diri tersebut susah diubah. Faktor-faktor situasional sendiri adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yang berasal dari luar diri pekerja. Faktor-faktor tersebut hampir seluruhnya dapat diatur dan diubah. Contoh faktor-

faktor tersebut misalnya kondisi mesin, kondisi peralatan, dan karakteristik lingkungan yang termasuk di dalamnya adalah tata ruang kerja (Madyana dalam Erni Dyah, 2009).

Persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diideranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang yang akan mengaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang mengaitkan dengan objek. Menurut Davidoff, dengan persepsi individu akan menyadari tentang keadaan di sekitarnya dan juga keadaan diri sendiri (Walgito, 2004).

Tata ruang kantor adalah penentuan syarat ruang dan penggunaannya secara terinci daripada untuk memberikan susunan perabot dan perlengkapan yang paling praktis yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan kantor (Moekijat dalam Muhammad Hasan, 2009). Sedangkan menurut Gie (2000) tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Berdasarkan pendapat peneliti yang melakukan observasi secara tidak langsung selama kurang lebih satu bulan mengikuti magang di sebuah instansi. Dimana disana terdapat dua perbedaan ketika ada dan tidaknya bau aromaterapi di

ruang kerja karyawan. Pada minggu pertama dan kedua belum terpasang *spray* otomatis pengharum ruangan dalam ruang kerja tersebut, suasana di ruang kerja karyawan tampak monoton, karyawan pada jam jam tertentu merasakan kebosanan dan meninggalkan ruang kerja. Setelah di minggu ketiga pada akhirnya dalam ruang kerja karyawan tersebut dipasang *spay* aromaterapi, dampak yang ditimbulkan begitu terasa, ruangan menjadi lebih nyaman dari sebelumnya sehingga membentuk *mood* pekerja menjadi lebih bagus. Oleh karena itu terciptalah semangat kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh lingkungan fisik (bau) terhadap kinerja menunjukkan bau aromaterapi berupa bau lemon yang mengakibatkan meningkatnya kinerja mengetik. Desain yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan desain eksperimen. Dimana terdapat dua kelompok kontrol yang tidak menggunakan bau aromaterapi lemon dan kelompok eksperimen yang menggunakan bau lemon. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa gain nett speed kelompok yang diberi bau lemon lebih besar daripada kelompok yang tidak mendapat bau lemon dan ada perbedaan *gain score* yang signifikan antara kelompok yang tidak diberi bau lemon dengan kelompok yang diberi bau lemon. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bau lemon dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mengetik, dalam penelitian ini, kecepatan mengetik. (Kornelius:2006)

Begitu juga dengan karyawan Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Malang, dimana BNN kota Malang merupakan instansi pemerintah yang

tergolong baru berdiri, yaitu pada tahun 2011. Dengan status BNN sebagai lembaga yang baru saja berdiri, tentunya masih membutuhkan banyak tenaga karyawan. Hal yang kemudian menjadi masalah adalah ketika jumlah karyawan BNN kota Malang ini bertambah setiap tahunnya dengan jumlah 6 karyawan per tahun, yang kemudian berimbas pada tata ruang kerja yang semakin sempit sehingga hal yang demikian dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan BNN kota Malang, dimana hasil wawancara tersebut menunjukkan hasil dimana karyawan telah mengalami kebosanan dan penurunan semangat kerja dikarena banyaknya tekanan oleh kepala, pemberian ceperan yang jauh beda setelah pergantian kepala baru di BNN tersebut. Selain itu semakin banyaknya penambahan karyawan di BNN kota Malang yang semakin bertambah secara signifikan baik karyawan yang berasal dari polri, PNS ataupun dari tenaga kontrak (outsourcing) sedangkan tidak adanya penambahan luas ruangan kantor, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga semangat kerja menjadi menurun.

Tata ruang perkantoran dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu tata ruang yang terpisah-pisah dan tata ruang yang terbuka (Gie, 2002). Tata ruang perkantoran di BNN kota Malang merupakan tata ruang yang terbuka yang di dalam ruang perkantoran tidak terdapat bilik yang membatasi tempat kerja karyawan. Dengan penambahan karyawan setiap tahunnya tanpa diimbangi dengan peningkatan fasilitas ataupun pengurangan karyawan, akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Persepsi Tata Ruang Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di BNN Kota Malang”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana tingkat persepsi tata ruang kerja pada BNN kota Malang?
2. Bagaimana tingkat semangat kerja di Badan Narkotika Nasional Kota Malang
3. Adakah pengaruh persepsi tata ruang kerja terhadap semangat kerja di Badan Narkotika Nasional Kota Malang

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat persepsi tata ruang kerja di Badan Narkotika Nasional Kota Malang
2. Untuk mengetahui tingkat semangat kerja di Badan Narkotika Nasional Kota Malang
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi tata ruang kerja terhadap semangat kerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Kota Malang

#### **4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini untuk mengembangkan atau menambah konsep-konsep atau teori-teori yang mendukung dalam perkembangan psikologi industri, khususnya mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Aspek Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan baik bagi penulis maupun peneliti lain yang dijadikan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.

###### **b. Bagi Instansi Terkait**

Sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Dari informasi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.