

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman, perubahan dalam cara bekerja dan proses produk perlu dikembangkan agar lebih cepat serta efektif dalam menghasilkan produk atau jasa. Oleh karena itu, industri atau perindustrian muncul untuk memenuhi kebutuhan manusia yang semakin meningkat. Industri secara umum adalah kelompok bisnis tertentu yang memiliki teknik dan metode yang sama dalam menghasilkan laba. Dengan adanya industri, maka sebuah produk dapat diproduksi secara massal karena penggunaan cara yang standar dalam menghasilkan produk dapat membuat produk semakin mudah dikerjakan dan dilakukan secara massal.

Industri memungkinkan sebuah barang atau benda dibuat dengan jumlah besar dalam waktu yang singkat serta menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Produksi yang efisien dimungkinkan karena penggunaan sistem produksi yang sistematis serta penggunaan mesin-mesin produksi. Industri yang berkembang sangat pesat salah satunya adalah industri elektronika. Sejak diciptakannya komputer, industri ini berkembang pesat karena memungkinkan otomatisasi dalam proses produksinya. Sebelum diciptakan komputer, perakitan dan pembuatan rangkaian elektronik dilakukan manual, sehingga proses pembuatan dan perakitan sering terjadi cacat akibat kesalahan manusia serta waktu yang

dibutuhkan untuk merangkai dan membuat komponen lambat sehingga produksi masal sulit terwujud. Terbatasnya indera dan kemampuan manusia juga membatasi bentuk dan ukuran komponen sehingga tidak memungkinkan untuk membuat rangkaian dengan ukuran sangat kecil. Proses otomatisasi memungkinkan terwujudnya pembuatan dan perangkaian secara cepat dan akurat bahkan untuk komponen di bawah batas indera manusia dapat digunakan.

Tingkat produksi yang besar ini memungkinkan suatu industri elektronik mencukupi kebutuhan konsumsi dalam masyarakat di sekitarnya. Seiring dengan perkembangan teknologi maka kapasitas dari industri ini semakin meningkat. Dekade ini, kemajuan teknologi telah memungkinkan perusahaan elektronik untuk mencukupi kebutuhan tidak hanya bagi negaranya namun mampu menjual ke negara lain, dan salah satu negara tujuan dijualnya barang elektronik adalah Indonesia.

Perkembangan industri elektronik di Indonesia dapat dikatakan lebih lambat dibanding negara tetangga seperti Malaysia dan Singapore. Indonesia merupakan negara pengimpor elektronik terbesar di Asia Tenggara. Dirjen Perdagangan Luar Negeri Kementerian Perdagangan, Diah Maulida, mencatat nilai impor produk elektronik tahun 2009 sebesar 2,4 miliar dolar AS, terbesar dibanding empat komoditas lain yang diatur dalam Peraturan Menteri Perdagangan (Disperindag-Jabar ,2010). Namun Indonesia mulai menggeliatkan industri elektronik ini semenjak tahun 2005. Pemerintah menargetkan pertumbuhan industri elektronik sekitar 13.15% pada periode 2005-2009 dengan target investasi mencapai 2,5 miliar dolar AS. "Industri elektronika konsumsi dan komponennya merupakan

industri prioritas yang akan dikembangkan sesuai dengan Kebijakan Pengembangan Industri Nasional," ujar Menteri Perindustrian Fahmi Idris (Disperindag-Jabar , 2010). Ia mengatakan saat ini ada sekitar 230 perusahaan di bidang elektronik yang beroperasi di Indonesia. Pemerintah melihat industri elektronik termasuk industri unggulan dengan target pertumbuhan rata-rata pada 2005-2009 mencapai 13.15%. "Untuk mencapai target tersebut diperlukan tambahan investasi tidak kurang dari 2,5 miliar dolar AS".

Salah satu dari 230 perusahaan yang bergerak dibidang elektronik adalah PT. "X" yang berkedudukan di Bandung. PT "X" adalah perusahaan Negara yang bergerak di bidang keelektronikan, terutama pada bidang Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS), radio pemancar, dan pemancar televisi. Omset perusahaan ini berkisar antara 500 miliar dan berusaha menembus level satu triliun untuk tahun-tahun belakangan ini. Perusahaan ini selain melayani pesanan dari perusahaan dan lembaga pemerintahan yang berorientasi laba, juga melayani pesanan dari pemerintah yang bersifat pengembangan masyarakat seperti pembangunan PLTS di daerah terpencil di seluruh Indonesia guna menyukseskan program pemerintah untuk program listrik masuk desa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1965 dan hingga sekarang telah melahirkan tiga anak perusahaan. Perusahaan ini baru melahirkan anak perusahaan PT."Y" pada tahun 2008.

Konsumen terbesar perusahaan ini adalah pemerintah walau tidak menutup kemungkinan untuk menerima klien dari pihak swasta. Luasnya rentang pekerjaan dan produksi barang dalam skala nasional membuat perusahaan ini memproduksi barang dalam jumlah dan variasi yang besar. Variasi dan jumlah yang besar dalam

produksi barang, membutuhkan seseorang atau sekelompok orang untuk mengatur dan mengarahkan para pekerja dalam melaksanakan tugasnya, atau biasa disebut *Manager* atau jajaran *Managerial*.

Manager adalah Individu yang harus mampu membuat orang-orang dalam organisasi yang berbagai karakteristik, latar belakang budaya, akan tetapi memiliki ciri yang sesuai dengan tujuan (*goals*) dan teknologi (*technology*). Para *manager* juga bekerja secara tidak langsung dalam perindustrian untuk mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dengan menerapkan kebijakan serta peraturan bagi pekerjanya. Selain itu, tugas seorang *Manager* adalah mengintegrasikan pelbagai macam variabel (karakteristik, budaya, pendidikan dan lain sebagainya) ke dalam suatu tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian. Adapun mekanisme yang diperlukan untuk menyatukan variabel di atas adalah Pengarahan (*direction*) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, rancangan organisasi dan pekerjaan, seleksi, pelatihan, penilaian, pengembangan, sistem komunikasi dan pengendalian, serta sistem *reward*. Robert L. Katz (1970) mengemukakan bahwa setiap *Manager* membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar yaitu keterampilan konseptual, keterampilan kemanusiaan, dan keterampilan dalam bidang *skill* kerja, serta sarana pendukung eksternal bagi kelancaran proses koordinasi antara *Manager* dan bawahan.

Banyaknya tenaga kerja dan mesin untuk berproduksi membuat PT. "X" membagi tingkat *Managerial* menjadi lima tingkatan, yaitu *General Manager*, Direktur Teknis, Kepala Bagian, Pimpinan Proyek, dan Supervisor. Besarnya

produksi dari perusahaan ini membuat tekanan tersendiri bagi *Manager* yang bekerja di dalamnya sehingga selain membutuhkan tiga kemampuan dasar *Managerial*, fasilitas pendukung eksternal yang ideal sangatlah diperlukan bagi para *Manager* ini untuk bekerja secara optimal dalam kesehariannya. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada *middle level Manager* karena pada level ini *Manager* tidak bersinggungan langsung namun memiliki hubungan yang cukup erat dengan proses produksi, sehingga tugas dan *job description* yang dikerjakan berpengaruh besar terhadap pola proses produksi. Di dalam perusahaan PT."X" Direktur Teknis, Kepala Bagian, Pimpinan Proyek termasuk *middle level Manager*.

Tugas *middle level Manager* di PT "X" terbagi menurut label jabatannya. Direktur Teknis, bertanggung jawab terhadap urusan teknis PT."X" secara umum tugasnya meliputi penandatanganan perjanjian, perumusan tujuan jangka pendek, perumusan aturan perusahaan, yang diserahkan kepada kepala bagian untuk dilaksanakan. Kepala Bagian bertanggung jawab terhadap bagian yang dibawahinya, tugasnya secara umum meliputi, menjamin terlaksananya peraturan perusahaan, pembagian tugas kepada kepala proyek, pembuatan proposal, dan perumusan strategi untuk menjamin terlaksananya proyek. Kepala Proyek bertanggung jawab pada tersedianya barang, tenaga kerja, mesin, dan dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek yang diberikan. Tugas umum Kepala Proyek meliputi, pembuatan rencana produksi, pembuatan rencana keuangan, pengawasan terlaksananya proyek, pengadaan barang, mesin dan tenaga kerja bagi terlaksananya proyek.

Dalam pelaksanaannya, *Manager* ini memerlukan sarana pendukung dalam melaksanakan kegiatannya. Salah satu sarana pendukung ini adalah ruang kerja. Ruang kerja yang kondusif dapat memacu *Manager* untuk meningkatkan motivasi dan moral *manager* dalam bekerja sehingga dapat mengoptimalkan level kerja *manager*. Ruang kerja ini tidak hanya berpengaruh pada kondisi fisik dari pekerjaan, namun berpengaruh juga pada kondisi psikologis. *Manager* banyak menghabiskan waktu bekerja di dalam ruang kerjanya. *Manager* tidak hanya melakukan tugas rutin seperti perencanaan, pengorganisasian, komunikasi dengan bawahan atau rekan, dan pembukuan. Namun, *Manager* juga melaksanakan tugas yang tidak rutin, seperti menerima tamu, membuat pertemuan, mengadakan rapat di dalam ruang kerjanya.

Masalah yang terjadi pada perusahaan ini adalah ruang kerja *manager* yang dianggap kurang ideal, juga kurangnya kebebasan para *manager* dalam mengatur dan men-*desain* ruang kerja *manager*. Keadaan ini dikeluhkan para *Manager* karena dengan terbatasnya kebebasan *manager* dalam mengatur ruang kerja maka kinerja *manager* menjadi terganggu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada *Manager* di beberapa tempat di Bandung, terungkap bahwa *Manager* merasa kurang puas dengan ruang kerjanya yang berpengaruh pada kinerja *manager*.

Ruang kerja yang mendukung pekerjaan *manager*, membuat *Manager* merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja *manager*. Ruang kerja yang kurang atau bahkan tidak ideal dapat mengganggu kinerja dari para *Manager* dan berakibat pada terhambatnya

pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, ruang kerja yang nyaman juga memberi motivasi lebih pada *Manager* untuk bekerja. Terlepas dari faktor kemampuan, faktor motivasi mengambil peranan yang penting dalam keseharian *Manager* dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang ideal juga dapat meningkatkan kesehatan mental para *Manager* dalam bekerja yakni dengan mengurangi hal-hal yang mengganggu kinerja, yang menurunkan motivasi, atau yang menyebabkan stress berkaitan dengan setting fisik dan psikis dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat atau menambahkan hal-hal yang dapat memacu kinerja *Manager*. Mengingat alokasi waktu yang dihabiskan *Manager* dalam ruang kerjanya, maka merupakan hal yang penting bagi *Manager* untuk memiliki sebuah ruang kerja yang ideal.

Secara garis besar ruang kerja *Manager* PT."X" memiliki ukuran sekitar $12 \times 6 \times 4 \text{ m}^3$ dengan rata-rata empat hingga delapan orang bawahan berada di dalam ruangan yang sama. Di dalam ruangan tersebut terdapat kabinet arsip, beberapa meja untuk bawahan, sekat untuk ruang kerja *Manager*, mesin fotokopi, komputer, serta AC. Jarak antara bawahan dengan *Manager* bervariasi dengan pola penempatan meja yang saling berhadapan. Suhu ruangan terasa dingin suara di dalam ruang kerja senyap terkecuali pada bagian produksi yang terdengar suara mesin. Pencahayaan di dalam ruang dapat dikatakan cukup terang untuk membaca dengan letak lampu menempel pada salah satu dinding. Komputer terletak diatas meja kerja setinggi pinggang. Tidak terdapat *ornament* di dalam ruang kerja terkecuali *ornament* yang berhubungan dengan pekerjaan (contoh: kalender).

Berdasarkan hasil wawancara kepada sepuluh orang *Manager* PT."X" didapatkan bahwa 100% dari *Manager* tersebut merasa pencahayaan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan dalam ruang kerja *manager*. Hal ini dikarenakan *Manager* bekerja dengan dokumen dan surat sehingga dibutuhkan pencahayaan yang cukup untuk melakukannya. Namun hanya lima orang yang mengatakan bahwa pencahayaan di ruang kerja *manager* telah ideal.

Sebanyak empat orang mengatakan bahwa ruang kerja yang tenang membantu *manager* untuk bekerja, lima orang mengatakan bahwa ruang kerja *manager* harus ramai untuk membantu *manager* dalam bekerja, dan satu orang merasa tidak keberatan bekerja baik dengan suasana yang tenang maupun ramai.

Sebanyak tiga orang merasa ruang kerjanya telah ideal dan tujuh orang lainnya mengatakan bahwa ruang kerjanya belum ideal untuk mendukung kinerjanya. Enam orang mengatakan bahwa kemudahan serta ketersediaan alat dalam ruangan merupakan hal yang penting untuk mendukung kinerjanya namun sisanya mengatakan hal itu bukanlah sesuatu yang penting.

Sirkulasi udara bagi tiga orang *Manager* yang diwawancara merupakan hal yang perlu, tujuh orang tidak mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja *manager*. Meskipun enam orang *Manager* merasa tidak masalah dengan sirkulasi udara yang ada di ruangan *manager*, namun empat orang dari *Manager* mengatakan bahwa ruang kerjanya terkadang terasa *pengap* sehingga *manager* sering keluar ruangan untuk menghirup udara segar.

Berkaitan dengan suhu ruangan, lima orang dari *Manager* mengatakan bahwa ruangan kerja *manager* terasa terlalu panas, atau dingin untuk mengerjakan

sesuatu, dimana tujuh orang dari *Manager* menyatakan suhu adalah faktor yang penting dalam mendukung kinerja *manager*.

Sebanyak enam orang *Manager* menginginkan ruang kerja *manager* tertata rapih dan indah, sedangkan empat orang lainnya menganggap hal ini tidak terlalu penting, *manager* lebih mementingkan pada kemudahan mencari dokumen dan kebiasaan *manager* dibanding keindahan dan kerapihan.

Dari data di atas sebanyak tiga orang di antara *Manager* tersebut tidak mengetahui apakah *setting* fisik ruang kerja *manager* ideal atau tidak dikarenakan keterbatasan pengetahuan *manager* terhadap kondisi kerja yang ideal.

Hal tersebut dirasakan oleh para *Manager* cukup mengganggu dan menghambat kinerja *manager*. Sebagian menganggap hal ini adalah beban yang membuat *manager* kurang nyaman atau kurang dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini tentu menurunkan kadar optimalisasi *manager* dalam bekerja, selain itu pencapaian tujuan perusahaan pun menjadi terhambat karena pekerja *manager* berada dalam kondisi yang kurang optimal.

Kondisi lingkungan psikis seperti keindahan atau kondisi fisik seperti suhu ruangan di atas akan dirasakan oleh para *Manager* melalui alat-alat inderanya dan kemudian dimaknakan sehingga akhirnya *Manager* dapat memiliki penghayatan tertentu. Proses pemaknaan ini disebut persepsi. Menurut Stephen P. Robbins (1996), persepsi adalah suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera *manager* agar memberi makna kepada lingkungan *manager*. Menurut Bell, Fisher dan Loomis (1978), interaksi antara kondisi lingkungan dan persepsi manusia terhadap lingkungan tersebut

akan memperlihatkan dampak lingkungan terhadap tingkah laku manusia. Lingkungan fisik yang dapat berpengaruh pada tingkah laku manusia antara lain kebisingan, suhu, angin, ergonomi dan polusi udara sedangkan faktor psikisnya adalah keindahan (*aesthetic*) (Bell, Fisher, Loomis 1978), sedangkan ergonomi mengambil peranan penting dalam mempengaruhi tingkah laku manusia terutama dalam bekerja.

Melihat pentingnya pekerjaan *Manager* pada sebuah perusahaan, maka merupakan hal yang penting untuk memiliki sarana pendukung kerja untuk memaksimalkan kinerja *manager*. Meskipun demikian, terdapat fenomena yang menyatakan bahwa persepsi *Manager* terhadap ruang kerja yang ideal ialah berbeda anatar satu dengan lainnya. Meskipun *Manager* mengetahui apa yang menurutnya ideal, namun dari sepuluh *Manager* yang diwawancara, hanya 20% yang menganggap ruang kerjanya telah ideal. Hal ini menurut beberapa *Manager* disebabkan peraturan kantor, kesibukan *manager*, dan beberapa bahkan ada yang tidak mengetahui bagian mana dari ruang kerjanya yang kurang ideal, namun dirinya merasa kurang nyaman bekerja di dalamnya terutama pada waktu yang lama dalam mengerjakan tugas yang rutin.

Melihat pentingnya ruang kerja yang ideal bagi *Manager* , maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana persepsi *Manager* terhadap ruang kerja yang ideal dalam sebuah penelitian “Studi Deskriptif Mengenai Persepsi *Manager* BUMN “X” Terhadap Ruang Kerja yang Ideal di Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini, peneliti ingin mengetahui persepsi lingkungan fisik ruang kerja yang ideal bagi para *Manager* di PT. "X" kota Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud: Maksud penelitian adalah untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi ideal *Manager* di PT. "X" kota Bandung terhadap aspek fisik ruang kerjanya.

Tujuan: Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui persepsi ideal *Manager* PT. "X" terhadap aspek suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna di dalam ruang kerja yang membantu dalam melaksanakan tugas keseharian para *Manager*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- Memberikan gambaran umum mengenai persepsi terhadap ruang kerja yang ideal bagi para peneliti di bidang psikologi.
- Memberikan masukan bagi peneliti lain mengenai persepsi terhadap ruang kerja terutama ruang kerja *Manager* di PT."X" Bandung.
- Memberikan landasan awal bagi penelitian mengenai persepsi terhadap lingkungan fisik individu, terutama lingkungan fisik ruang kerja berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Memberikan masukan bagi Direktur PT.”X” mengenai gambaran ruang kerja *Manager* yang ideal sehingga dapat menjadi masukan bagi pengembangan ruang kerja berikutnya agar *Manager* dapat bekerja di dalam ruangnya dengan optimal.
- Memberikan gambaran pada *Manager* HRD atau *Manager* Bagian Umum PT.”X” sehingga penyusunan ruang kerja atau perubahan ruang kerja dimasa mendatang dapat lebih optimal dalam mendukung kinerja manager.
- Memberikan gambaran pada para *Manager* bagaimana pengaturan ruang kerjanya yang ideal agar dapat menyesuaikan ruang kerjanya dengan gambaran ruang kerja yang ideal.

1.5 Kerangka Pemikiran

Persepsi adalah ketika sejumlah sensasi dijadikan satu oleh sistem saraf dengan struktur yang lebih tinggi (misalnya otak) sehingga seseorang akan dapat mengenali atau mengorganisasikan pola dari beberapa sensasi (Bell, Fisher dan Loomis, 1978). Melalui persepsi, para *Manager* PT. “X” akan mengamati kondisi lingkungan fisik tempat kerja *manager* dan kemudian mengolahnya hingga akhirnya menghasilkan suatu makna mengenai kondisi lingkungan tersebut.

Ideal dapat diartikan sebagai kesesuaian harapan dengan kenyataan, dalam hal ini peneliti memberikan beberapa parameter terhadap konsep ruang kerja yang ideal yaitu: ruang kerja yang dapat memudahkan manager dalam bekerja. Ruang kerja dianggap ideal jika memberikan kenyamanan bagi *Manager* saat berkerja.

Ruang kerja dianggap ideal jika dapat meningkatkan moral dan mengurangi stress kerja bagi para *Manager*.

Persepsi dapat terjadi karena adanya proses perseptual. Proses perseptual terdiri atas *bottom-up feature analysis*, *unitization*, dan *top-down processing* (Wickens, Lee, Liu dan Becker, 2004:124-125). Pada proses *bottom-up feature analysis*, seseorang menangkap kondisi lingkungan fisik tempat kerjanya melalui alat inderanya untuk memahami kondisi tersebut. Pada proses ini *Manager* mengenali terlebih dahulu stimulus yang muncul baru mencari informasi dalam pikirannya untuk mengenali stimulus tersebut. Pada proses *unitization*, seseorang yang sedang menangkap kondisi lingkungan fisik tempat kerjanya dibantu oleh segala sesuatu yang pernah di pahami sebelumnya sehingga dapat memaknakan kondisi lingkungan fisiknya dengan lebih cepat. Namun demikian, ada kalanya kondisi lingkungan fisik tidak dapat ditangkap oleh alat indera. Pada saat seperti itu, individu tetap dapat memperkirakan kondisi fisik yang ada berdasarkan apa yang individu ingat dari pengalamannya. Proses ini disebut proses *top-down*. Proses ini terjadi saat manager tidak dapat menyensasikan stimulus dari lingkungan lalu mencari informasi dalam pikirannya untuk disesuaikan untuk memperkirakan makna dari stimulus yang tidak dapat disensasikan tersebut. kedua proses ini menentukan bagaimana seseorang memaknakan suatu stimulus. dalam *botom-up proses* pemaknaan berasal dari obyek yang kemudian disesuaikan dengan informasi yang dimiliki. sedangkan proses *top-down*. informasi yang dimiliki disesuaikan dengan obyek yang akan dimaknakan.

Setelah melalui proses perseptual, persepsi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain sehingga walaupun melalui proses perseptual yang sama, *Manager* dapat memberikan pemaknaan yang berbeda. Faktor-faktor tersebut adalah kebutuhan *Manager*; jarak dan lokasi; pembiasaan dan perubahan; dan pengaruh sosial dan kebudayaan (Bell, Fisher dan Loomis, 1978:26). Setiap *Manager* tentu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Perbedaan kebutuhan *Manager* ini akan berpengaruh pada persepsi *Manager* terhadap lingkungan fisik tempat kerjanya.

Persepsi terhadap lingkungan dipengaruhi oleh jarak dan lokasi objek yang akan dipersepsi karena merupakan dasar dalam memahami ruang. Dalam hal ini, jarak tempat *Manager* bekerja dari sumber suara, pencahayaan, polusi, dan angin, akan mempengaruhi persepsinya terhadap suara, pencahayaan, polusi, dan angin. Misalnya, *Manager* yang berada lebih dekat dengan sumber angin dapat mempersepsi suhu ruangan lebih dingin dibandingkan *Manager* yang berada lebih jauh dari sumber angin, atau *Manager* yang berada lebih dekat dengan sumber pencahayaan, akan mempersepsi ruangan lebih terang dibanding *Manager* yang bekerja jauh dari sumber penerangan. Jika *Manager* yang berada lebih dekat dengan sumber angin merasa kedinginan, hal ini dapat berakibat pada lebih tidak nyamannya persepsi *Manager* tersebut terhadap tempat ruang kerjanya.

Selain jarak dan lokasi, persepsi juga dapat dikaitkan dengan waktu karena waktu juga akan mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan. Setelah melibatkan variabel waktu, maka munculah proses pembiasaan dan perubahan. *Manager* dapat mempersepsi lingkungan tempat kerjanya yang sebagai tempat

kerja yang tidak nyaman dengan cara yang berbeda bila *Manager* tersebut telah bekerja dalam waktu yang lama dengan lingkungan yang sama. Contohnya, *Manager* PT. “X” yang telah bekerja cukup lama biasanya akan lebih terbiasa dengan kondisi suhu ruangnya jika dibandingkan dengan *Manager* yang baru mulai bekerja sehingga mempersepsi suhu ruang kerja yang ideal adalah suhu pada ruang kerjanya. Kondisi ini menunjukkan proses pembiasaan. Namun, jika kemudian lingkungan kerja yang telah ditempati bertahun-tahun oleh *Manager* tersebut berubah, *Manager* dapat menyadarinya dan kemudian memberikan persepsi yang baru. Contohnya, saat *Manager* terbiasa dengan peletakan komputernya, kemudian letak komputer tersebut dirubah, maka *Manager* akan mempersepsi letak komputernya yang baru sebagai letak yang kurang ideal.

Terakhir, *Manager* yang bekerja di PT. “X” dapat berasal dari daerah, suku, kelas ekonomi dan jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Contohnya, *Manager* yang berasal dari daerah dataran tinggi dan terbiasa dengan suhu udara yang dingin akan mempersepsi suhu ruangan dengan cara yang berbeda dengan *Manager* yang berasal dari dataran rendah atau lingkungan yang lebih hangat. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sosial budaya akan turut mempengaruhi persepsi *Manager* terhadap lingkungan fisik ruang kerjanya.

Dalam mempersepsi lingkungan *Manager* akan menggabungkan kondisi lingkungan dengan persepsinya terhadap lingkungan untuk beradaptasi dengan lingkungannya secara efektif. Keadaan ideal dari sebuah lingkungan adalah bagaimana seorang *Manager* memaknakan keadaan lingkungan dibandingkan harapan terhadap lingkungan tersebut. Dalam memaknakan ini *Manager* akan

beradaptasi terhadap lingkungannya namun lingkungan yang berada diluar batas adaptasi tersebut akan dianggap tidak ideal dan mengganggu *Manager* dalam bekerja. Adaptasi ini selain dari *Manager* yang bersangkutan dapat pula dengan menghadirkan ruangan dengan keadaan yang adaptif bagi *Manager*.

Untuk mendapatkan keadaan adaptif peneliti menggunakan Pendekatan *adaptation level theory*. Dalam mempersepsikan suatu rangsang pada pendekatan *adaptation level theory*, *Manager* dihadapkan pada suatu pergerakan dalam distribusi respon dari penilaian dan kemampuan untuk merasakan suatu stimulus dalam sebuah kontinum sebagai fungsi dimana terus dihadapkan stimulus tersebut untuk membuat sebuah perilaku adaptif terhadap lingkungan (Whowill, 1974). Dalam pendekatan ini, dikatakan bahwa terdapat tiga dimensi yakni *intensity*, *patering* dan *diversity*.

Dimensi yang pertama adalah *intensity*, terlalu lemah atau terlalu kuat stimulus dapat mengganggu secara psikologis, dalam hal ini *Manager* di dalam ruang kerjanya memerlukan stimulus dari lingkungan yang tepat dan berimbang, terlalu banyak stimulus atau terlalu tinggi stimulus dapat menyebabkan terganggunya kinerja *Manager* dan membuat ruang kerja kurang ideal.

Dimensi yang kedua adalah *diversity* atau keberagaman dari stimulus, stimulus yang terlalu sedikit keberagaman atau terlalu banyak keberagaman dalam stimulus dapat membuat perasaan yang kurang nyaman dalam diri individu dalam hal ini *Manager* memerlukan adanya perubahan berkala dari stimulus yang ada pada ruang kerjanya untuk mengurangi efek pembiasaan dan menghilangkan rasa jenuh dari *Manager*.

Dimensi yang ketiga adalah *patterning* atau pola, adalah derajat persepsi dimana sejumlah stimulus mengandung persepsi yang bisa dan jelas sehingga membentuk sebuah pola persepsi terhadap stimulus. Sehingga dalam membuat pola persepsi ini *Manager* memerlukan kepastian dan ketidakpastian dari stimulus untuk memacunya dalam bekerja dan menghadirkan nuansa baru dalam ruang kerjanya.

Menurut Whowill (1974), manusia memiliki derajat optimalisasi dari dimensi ini yang berbeda-beda, tergantung dari pengalaman masa lalunya terutama dalam mengolah dan membuat pola persepsinya. Dengan adanya proses perseptual dan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi, *Manager* dapat memberikan makna atau mempersepsi beberapa aspek dari lingkungan fisik tempat kerjanya secara berbeda satu sama lain. Lingkungan fisik yang dipersepsi adalah suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, estetis dan warna (Bell, Fisher dan Loomis, 1978)

Suara adalah gelombang udara yang dapat ditangkap dan dimakanakan oleh *Manager*. Suara dapat dibedakan menjadi dua yaitu *sound* (suara yang diinginkan) dan *noise* (suara yang tidak diinginkan). *Noise* merupakan suara yang tidak diinginkan (Bell, Fisher, Loomis, 1978). Suatu suara dapat menjadi mengganggu atau tidak karena adanya tiga variabel, yaitu volume suara, kemampuan suara tersebut untuk diperkirakan kemunculannya dan anggapan mengenai kemampuan mengontrol kebisingan tersebut. Suara yang mengganggu adalah suara dengan volume suara yang mengganggu yaitu di atas 90 DB atau volume yang mengganggu jalannya komunikasi verbal, suara yang tidak dapat diperkirakan

kemunculannya dan suara yang dianggap tidak dapat dikontrol kebisingannya (Bell, Fisher dan Loomis, 1978). Menurut Whowill (1974), suara mencakup ketiga dimensi *adaptation level*, suara yang ideal harus berada dalam keberagaman, intensitas dan pola yang dapat diprediksi dan diterima oleh *Manager*.

Pencahayaan adalah jumlah cahaya yang terdapat di dalam ruangan (*iluminance*), jumlah cahaya ini kemudian dipantulkan oleh objek sehingga dapat ditangkap oleh indera pengelihatan (*luminance*) (Christopher D. Wickens, Jhoon D. Lee, Yili Liu, Sallie E.G.B, 2004). Sumber cahaya dalam ruangan termasuk dalam dimensi *diversity*, *intensity*, dan *patterning* (Wholwill,1974) yang berarti kekuatan dan pola kemunculan dari sumber cahaya harus diatur dalam batas optimal. Tingkat pencahayaan ideal secara fisik lingkungan dapat dilihat dari beberapa hal yaitu, sumber cahaya, letak pencahayaan, warna dari cahaya, intensitas dari ke-empat hal ini akan mempengaruhi tingkat reflektivitas dari objek yang terencana cahaya sehingga tingkat cahaya yang dapat dipersepsi oleh indera akan berbeda. Tingkat pencahayaan yang berbeda akan menghasilkan kontras antara dua objek yang berbeda, pencahayaan yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menyebabkan kontras yang homogen antara dua objek sehingga akan sulit membedakan kedua objek. Dalam hal ini *Manager* dengan ruang kerja yang memiliki tingkat pencahayaan yang tidak optimal (terlalu tinggi atau terlalu rendah), akan memerlukan lebih banyak tenaga untuk membedakan objek-objek yang terdapat dalam ruang kerjanya terutama dalam hal membaca dan mengetik, karena kedua tugas ini merupakan tugas yang paling sering dilakukan *Manager* di dalam ruang kerjanya.

Suhu sekitar merupakan suhu yang ada di lingkungan sekitar (Bell, Fisher dan Loomis, 1978:116). Suhu dapat dipersepsikan sebagai suhu yang panas atau dingin berdasarkan perbandingannya dengan suhu di dalam tubuh. Selain itu, suhu juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain dari lingkungan yaitu kelembaban udara dan keberadaan sirkulasi. Menurut Wholwill (1974), suhu, kelembaban dan sirkulasi termasuk dalam dimensi *intensity*, oleh karena itu kekuatan dari munculnya stimulus harus diatur agar dapat dipersepsikan ideal. Kelembaban udara yang tinggi akan membuat suhu lingkungan menjadi lebih tinggi, dan demikian pula sebaliknya. (Bell, Fisher dan Loomis, 1978:118-119). Menurut (Fanger, 1977) baik panas ataupun dingin yang berlebih dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja, dalam hal ini zona nyaman perlu diciptakan dimana temperatur dan kelembaban berada pada jarak optimal bagi seseorang untuk bekerja.

Polusi adalah masuknya atau dimasukkannya makhluk hidup, zat energi, dan atau komponen lain ke dalam lingkungan, atau berubahnya tatanan lingkungan oleh kegiatan individu atau oleh proses alam sehingga kualitas lingkungan turun sampai ke tingkat tertentu yang menyebabkan lingkungan menjadi kurang atau tidak dapat berfungsi lagi sesuai dengan peruntukannya (Undang-undang Pokok Pengelolaan Lingkungan Hidup No. 4 Tahun 1982). Semua benda atau zat dapat dikategorikan sebagai polusi jika jumlahnya melebihi jumlah normal, berada pada waktu yang tidak tepat, berada pada tempat yang tidak tepat, di dalam ruang kerja terdapat berbagai jenis polusi, seperti polusi udara, polusi cahaya, polusi suara. Menurut *environmental load approach* (Cohen, 1977), individu memiliki

kapasitas yang terbatas dalam menerima stimuli, saat stimulus dari lingkungan melebihi kapasitas individu dalam mengolah stimulus maka individu akan mengabaikan pekerjaannya dan mengarahkan atensi pada stimulus tersebut, stimulus tersebut akan memerlukan respon adaptif dari individu dan atensi yang diberikan terhadap stimulus tidaklah tetap, dapat habis seiring berjalannya waktu. Selain jenis dan intensitas dari polusi, durasi menjadi bagian yang menentukan apakah suatu polusi dapat mengganggu atau tidak. Polusi dalam ruang kerja dapat muncul dari berbagai sumber, polusi “bau”, polusi suara, dan polusi pandangan adalah jenis polusi yang sering terdapat pada dalam ruang kerja.

Angin yaitu udara yang bergerak yang diakibatkan adanya perbedaan tekanan udara (tekanan tinggi ke tekanan rendah) di sekitarnya. Angin merupakan udara yang bergerak dari tekanan tinggi ke tekanan rendah atau dari suhu udara yang rendah ke suhu udara yang tinggi. 95% Tubuh individu dapat merasakan angin karena angin dapat menstimulasi reseptor suhu dan tekanan. Pergerakan udara ini ketika menyentuh tubuh dapat menimbulkan tekanan yang dirasakan reseptor tekanan, juga menimbulkan *wind chill effect* yang dirasakan reseptor suhu. Menurut Wholwill (1974), angin termasuk dalam dimensi *intensity*, *paterning* dan *diversity*, sehingga pola, intensitas, serta keberagaman intensitas perlu diatur untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Angin memegang peranan penting dalam gambaran ideal ruang kerja karena angin baik secara langsung dapat menstimulasi empat indera individu, yaitu indera tekanan, suhu, suara (hembusan angin dapat menggetarkan benda dan menimbulkan suara), pengelihatatan (hembusan angin dapat mengerjakan benda). Efek dari angin dapat

bervariasi di dalam ruang kerja tergantung pada intensitas, arah, dan benda yang berada di dalam ruang kerja. Keadaan ideal angin dalam ruangan dapat terlihat dari tiga indikator yaitu, intensitas, arah dan pengaruh angin pada lingkungan.

Ergonomi berbicara mengenai individu sebagai komponen dari suatu sistem kerja mencakup karakteristik fisik maupun nirfisik, keterbatasan individu, dan kemampuannya dalam rangka merancang suatu sistem yang efektif, aman, sehat, nyaman, dan efisien (Christopher D. Wickens, Jhoon D. Lee, Yili Liu, Sallie E.G.B, 2004). Ergonomi merujuk pada kesesuaian alat kerja dengan bentuk dan keterbatasan fisik individu. Dalam ruang kerja *Manager* komputer dan alat tulis menjadi alat kerja sehari-hari sehingga bentuk, letak, dan penggunaan harus sesuai dengan bentuk dan keterbatasan *Manager* sebagai individu guna menghasilkan kinerja yang optimal. Ergonomi dapat diukur dengan membandingkan *keadaan* ideal penempatan, bentuk dan fungsi alat kerja *Manager* sekarang dengan penempatan, bentuk dan fungsi alat kerja yang diharapkan *Manager*. Menurut Wholwill (1974) dimensi ergonomi adalah *paterning* dan *diversity* yang berarti pola penempatan dan banyaknya alat harus disesuaikan dengan keadaan *Manager* dalam bekerja. Pola penempatan dan keberagaman alat yang sesuai dapat mengurangi stress dalam kerja dan memudahkan *Manager* dalam menggunakan alat tersebut.

Aesthetis adalah *coherence*, tekstur, *identifiability*, kompleksitas dan misteri terhadap benda yang berada di dalam ruang kerja (Bell, Fisher, Loomis, 1978). Kelima indikator ini menentukan keindahan (aesthetis) atau kenyamanan dari ruang kerja. Ruang kerja dengan aesthetis yang baik dapat memberikan stimulus

pada *Manager* saat mengalami *under stimulation*, dan mengurangi atau mengalihkan stimulus saat *Manager* mengalami *over stimulation*. Indikator pertama adalah proporsi yaitu kesesuaian antara penempatan alat dan ruang kerja. Penempatan alat yang sesuai dapat menambah kesan artistik dari ruang kerja juga dapat menentukan luas sempitnya dari ruang kerja. Penempatan alat juga mendukung indikator yang kedua yaitu tekstur. Tekstur adalah bagaimana sebuah ruangan terlihat halus atau kasar. Kasar halusnya ruangan ini bergantung pada posisi dari alat kerja seperti meja, kursi dan alat-alat pendukung kerja seperti komputer, alat tulis dan sebagainya. Penempatan dengan arah atau posisi yang universal pada umumnya memberi kesan halus pada sebuah ruangan. Kesan halus ini dapat menurunkan stimulus atau mengalihkan stimulus pada diri *Manager* saat mengalami *over stimulation*. Identifiability adalah seberapa dikenalnya ruang kerja oleh *Manager*. *Identifiability* ini memungkinkan *Manager* mengetahui semua sudut ruang kerjanya, yang memudahkan *Manager* dalam bekerja (menemukan alat kerja). Keluasan ruang adalah persepsi mengenai luas atau sempitnya ruang kerja. Dalam bekerja *Manager* membutuhkan *personal space* yang cukup untuk bekerja, namun *Manager* tidak boleh terputus dengan membutuhkan *sosial space* untuk dapat bekerja secara optimal. *Complexity* adalah ragam dari benda yang terdapat dari ruang kerja. *Complexity* dapat memberikan stimulus pada *Manager* saat mengalami *under stimulation* karena ruang kerja yang bervariasi menimbulkan efek *novelty*. Misteri adalah keadaan situasi dimana sebuah keadaan menimbulkan rasa penasaran dalam diri *Manager*. Misteri dapat menimbulkan efek stimulan bagi *Manager* juga efek pengalihan stimuli. Dalam

jangka pendek pengalihan stimuli ini dapat memberikan kesempatan bagi *Manager* untuk beristirahat dari pekerjaannya yang monoton.

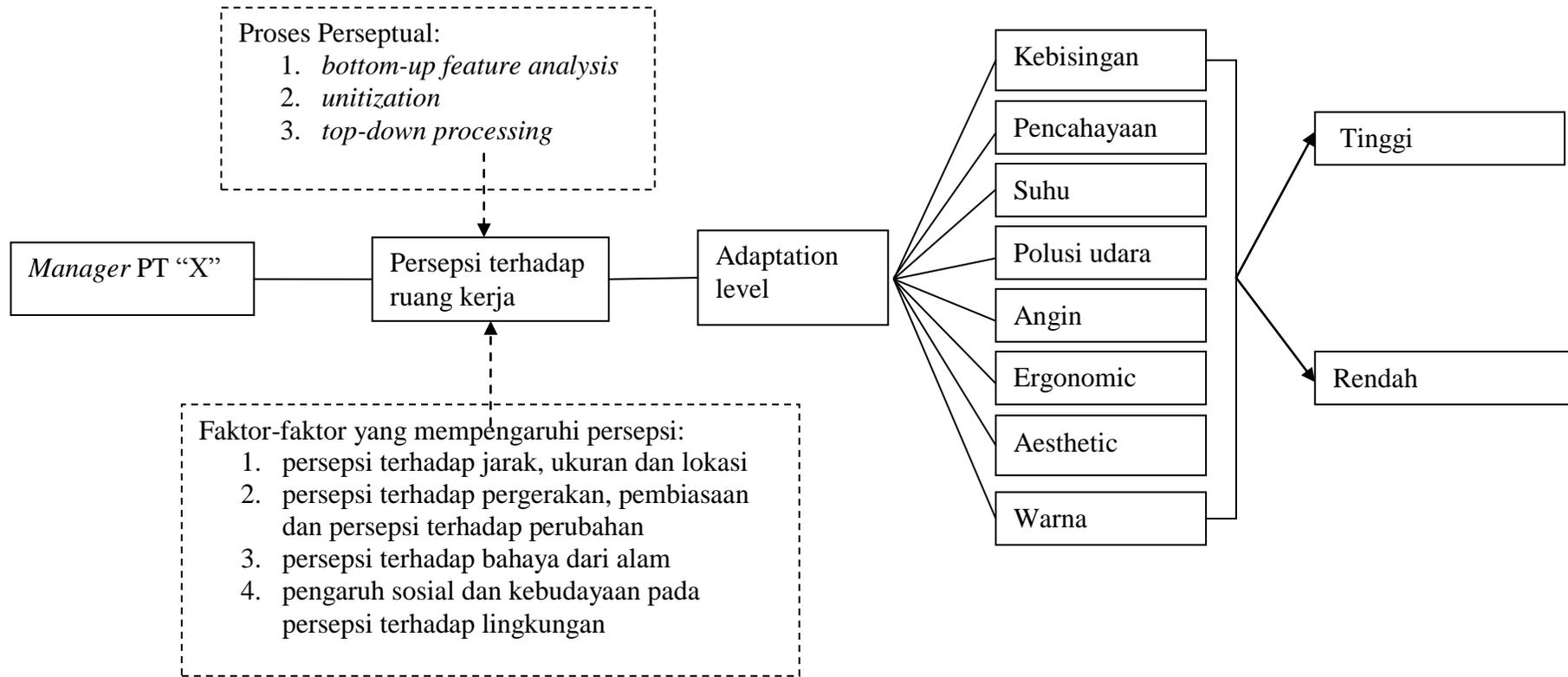
Warna adalah panjang gelombang yang tertentu dalam cahaya dan dimaknakan menjadi label warna oleh otak. Pemaknaan warna oleh otak berdasarkan pantulan cahaya terhadap objek yang menyerap warna. Aspek psikologis dari warna berhubungan erat dengan budaya, latar belakang dan kondisi psikologis dari individu. Warna biru, hijau secara umum dianggap menenangkan karena kedua warna ini secara alamiah terdapat dalam jumlah yang banyak di dalam. Warna merah, dalam beberapa budaya melambangkan keberanian, putih dalam beberapa budaya melambangkan kesucian. Secara umum warna dengan rentang gelombang lebih pendek akan membawa efek menenangkan dan mengurangi stress serta kelelahan mata.

Manager dapat memberikan persepsi terhadap suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna secara berbeda-beda. Saat persepsi subjek terhadap lingkungan ini berada dalam kisaran stimulasi yang optimal, maka hasilnya adalah situasi homeostasis (Bell, Fisher dan Loomis, 1978). Jika *Manager* mempersepsikan suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna yang ada di tempat kerjanya sebagai sesuatu yang masih berada dalam kisaran stimulasi optimal maka *Manager* akan mempersepsikan suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna sebagai sesuatu yang nyaman. Hal ini akan berakibat pada persepsi *Manager* terhadap lingkungan fisik tempat kerjanya adalah ideal. Saat

lingkungan berada di luar kisaran stimulasi optimal hasilnya adalah kecemasan, ketergugahan, stress, kekurangan informasi, kelebihan informasi atau reaksi (Bell, Fisher dan Loomis, 1978). Jika *Manager* mempersepsikan suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna yang ada di tempat kerjanya sebagai stimulasi yang berada di luar batas optimal maka *Manager* akan mempersepsikan suara, Pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna di tempat kerjanya sebagai sesuatu yang tidak nyaman. Hal ini akan berakibat pada persepsi *Manager* terhadap lingkungan fisik tempat kerjanya adalah tidak ideal.

Manager juga dapat mempersepsikan salah satu kondisi lingkungan fisiknya ideal namun tidak ideal dengan kondisi lingkungan fisik yang lain. Contohnya, *Manager* mempersepsikan suara-suara di tempat kerjanya sebagai suara yang bising atau tidak ideal namun mempersepsikan suhu dan angin di tempat kerjanya sebagai sesuatu yang ideal. Jika secara keseluruhan *Manager* masih mempersepsikan stimulasi-stimulasi yang ia terima, baik dari suara, pencahayaan, suhu ruangan, polusi, angin, ergonomi, aesthetis dan warna, sebagai stimulasi yang berada pada batas optimal maka ia mempersepsikan lingkungan fisik tempat kerjanya sebagai tempat kerja yang ideal. Namun jika secara keseluruhan *Manager* mempersepsikan stimulasi-stimulasi yang ia terima sebagai stimulasi yang berada di luar batas optimal maka ia mempersepsikan lingkungan fisik tempat kerjanya sebagai tempat kerja yang ideal.

Melalui penelitian ini, ingin dilihat bagaimana persepsi ideal *Manager* PT. “X” terhadap lingkungan fisik ruang kerjanya. Bagan dari persepsi ini terjadi dapat dilihat di bawah ini:



Bagan 1.1 Kerangka Pikir

1.6 Asumsi

- 1) Persepsi *Manager* terhadap lingkungan fisik ruang kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain suara, pencahayaan, suhu, polusi, angin, aesthetis, ergonomi dan warna.
- 2) Setiap *Manager* dapat mempersepsikan lingkungan fisik tempat kerjanya secara berbeda.
- 3) Perbedaan persepsi pada setiap *Manager* adalah akibat adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi persepsi seperti persepsi terhadap jarak, ukuran dan lokasi; persepsi terhadap pergerakan, pembiasaan dan persepsi terhadap perubahan; persepsi terhadap bahaya dari alam; pengaruh sosial dan kebudayaan pada persepsi terhadap lingkungan.
- 4) Ruang kerja yang ideal dapat membantu *Manager* dalam bekerja dengan meningkatkan motivasi.
- 5) Ruang kerja yang ideal dapat mengurangi stress *Manager* dalam bekerja