

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Perusahaan atau organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang teratur dan berulang-ulang yang dilakukan oleh sekelompok orang (karyawan) untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Etzioni dalam Diana, 2008). Menurut Aamodt (1991), karyawan merupakan penggerak jalannya organisasi yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi. Dengan demikian, untuk mencapai hasil yang baik, setiap perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil yang bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Salah satu aspek yang penting untuk dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap individu yang positif terhadap pekerjaannya (Hasley, 1992). Lebih spesifik lagi, semangat kerja merupakan sikap antusias yang ditandai dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan, kegembiraan dan sikap yang positif terhadap perusahaan, serta kemauan bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi (Carlaw, Carlaw, Deming & Friedman, 2003; Chaplin, 2006; Davis & William, 2000; Kasali, 1998; Weakliem & Frenkel, 2006). Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mendukung perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya (Nitisemito, 2000).

Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat berdampak buruk terhadap tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah memiliki ciri-ciri : bosan, tidak bergairah, dan bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi semangat kerja rendah seperti ini dapat menimbulkan masalah di tempat kerja, seperti kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari lingkungan kerja, datang terlambat ke tempat kerja, dan pulang lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan (Gibson, 2003). Kondisi seperti ini tentunya dapat berdampak buruk terhadap performa kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, menjaga semangat kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi (Moekijat, 1995).

Untuk menjaga semangat kerja karyawan, lingkungan kerja karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000). Hal-hal yang termasuk ke dalam lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan aspek non-fisik (Nitisemito, 2000; Sedarmayanti, 2001). Dari segi fisik, kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, penerangan yang cukup, jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi bekerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga (Nitisemito, 2000). Sedangkan dari segi non-fisik, lingkungan kerja yang baik meliputi hal-hal seperti budaya organisasi yang suportif, hubungan interpersonal yang baik antar pekerja, dan keberadaan

dukungan sosial bagi karyawan (Honkasalo & Koskenvuo, 1991; Nahum-Shani & Bamberger, 2011; Odell & Ferraro, 1992; lihat juga Weiss, 1999). Lingkungan kerja yang baik (fisik & non-fisik) dapat memberikan kenyamanan pada karyawan yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2000).

Seperti yang telah diuraikan di atas, lingkungan kerja yang baik dapat menentukan semangat kerja (Nitisemito, 2000). Salah satu aspek lingkungan kerja yang penting adalah suhu ruang kerja. Suhu nyaman sangat diperlukan manusia untuk mengoptimalkan produktifitas kerjanya (Idealistina, 1991). Apabila suhu ruangan terlalu panas atau terlalu dingin maka akan menjadi tempat yang tidak menyenangkan untuk bekerja (Ahyari,1993). Tidak hanya memberikan perasaan tidak menyenangkan, berbagai penelitian yang dilakukan di dunia Barat (Eropa & Amerika) menunjukkan bahwa suhu ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin bahkan dapat menurunkan performa kerja karyawan (Allen & Fischer, 1987; Berglund, Gonzales, & Gagge, 1990; Chao, Schwartz, Milton, Muillenberg, & Burge, 2003; Seppänen, Fisk, Lei, 2006; Seppänen, Fisk, Faulkner, 2003). Hal ini juga telah diteliti lebih lanjut di berbagai negara Asia Timur seperti di India oleh Maitreya (1991), Matthews dan Nicol (1994), kemudian di Pakistan penelitian dilakukan oleh Nicol dan kawan (1994). Beberapa penelitian juga dilakukan di wilayah Asia Tenggara, yakni di Singapura oleh Ellis (1952-1953) kemudian dilanjutkan oleh Webb (1959) dan de Dear,dkk (1991), di Bangkok (Thailand) dilakukan oleh Busch (1988), dan di Port Moresby (Papua Nugini) dilakukan penelitian oleh Ballantyne, dkk (1967&1979) yang menyimpulkan bahwa

kenyamanan termis sangat dibutuhkan oleh manusia untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam ruangan kerja. Penelitian serupa juga telah dilakukan di kota-kota besar di Indonesia seperti di Yogyakarta yang dilakukan oleh Feriadi (2002) dan Sugini (2007), di Jakarta (2001) dan di Bandung (2006 & 2007) yang dilakukan oleh Karyono yang menyimpulkan bahwa para pekerja bekerja dalam keadaan nyaman pada suhu yang berkisar 24-26°C.

Dalam kaitan dengan bangunan, kenyamanan didefinisikan sebagai suatu kondisi tertentu yang dapat memberikan sensasi yang menyenangkan (atau tidak menyulitkan) bagi pengguna bangunan tersebut (Karyono, 1989). Manusia dinyatakan nyaman secara termis ketika ia tidak dapat menyatakan apakah ia menghendaki perubahan suhu udara yang lebih panas atau lebih dingin dalam ruangan tersebut (McIntyre, 1980). Olgyay (1963) merumuskan suatu 'daerah nyaman' sebagai suatu kondisi di mana manusia berhasil meminimalkan pengeluaran energi dari dalam tubuhnya dalam rangka menyesuaikan (mengadaptasi) terhadap lingkungan termis di sekitarnya.

Ketidaknyamanan yang diakibatkan oleh suhu ruangan kerja merupakan hal yang krusial untuk diperhatikan. Menurut Model Lingkungan Nyaman (*the Environment Comfort Model*) tempat kerja yang tidak nyaman menyerap banyak energi pekerja, sehingga energi yang tadinya dapat dipakai untuk melaksanakan pekerjaan terserap habis untuk meregulasi diri pekerja terhadap lingkungan yang tidak nyaman tersebut (Vischer, 2007). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Idealistina (1991) bahwa suhu ruang yang terlalu rendah akan mengakibatkan efek 'dingin' di mana sang pekerja akan merasakan kedinginan

atau menggigil, sehingga kemampuan kerjanya menurun. Sementara suhu ruang yang tinggi akan mengakibatkan efek 'panas', yang dapat mengakibatkan tubuh berkeringat dan tentunya akan mengurangi produktifitas kerja.

Tingkat produktifitas dan daya tahan fisik (kesehatan) manusia berada pada suatu zona tertentu, sementara di luar zona ini produktifitas dan daya tahan fisik manusia akan mengalami penurunan (Idealistina, 1991). Menurut Pulat (1992) reaksi fisiologis tubuh (*heat strain*) karena peningkatan suhu udara di luar *comfort zone* ditandai dengan terjadinya vasodilatasi yaitu kejadian melebarnya pembuluh darah, khususnya *dilatasi arteriole* (pembuluh arteri kecil) yang memperbesar aliran darah ke satu bagian tubuh, denyut jantung dan suhu kulit yang meningkat, serta suhu inti tubuh yang pada awalnya normal kemudian menjadi meningkat. Keadaan paling ekstrim dari ketidaknyaman ini adalah terjadinya hipotermia yaitu keadaan dimana suhu inti tubuh menjadi berkurang dari 35<sup>0</sup>C (95<sup>0</sup>F). Hipotermia terjadi karena ketidakseimbangan pertukaran panas tubuh dan saat pengeluaran panas tubuh (melalui radiasi, konduksi, konveksi dan evaporasi) tidak dapat diimbangi oleh produksi panas tubuh. Akibatnya terjadi pembengkakan di seluruh tubuh (edema generalisata), hilangnya refleks tubuh (areflexia), kaku pada otot, bradikardia (perlambatan denyut jantung, biasanya di bawah 60 denyut per menit pada orang dewasa), hipotensi (darah rendah), pernafasan cenderung dangkal dan lambat, hingga ditemukan pupil yang mengecil (Buku Lima Puluh Masalah Kesehatan Di Bidang Penyakit Dalam FK UI, 2008).

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan kenyamanan bekerja merupakan faktor penting yang menentukan semangat kerja karyawan (Nitisemito, 2000). Telah diuraikan pula bahwa suhu ruangan kerja sebagai salah satu aspek fisik lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja (Seppänen, Fisk, Lei, 2006; Vischer, 2007). Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah, “Apakah ada pengaruh suhu udara ruangan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Bank SUMUT Pusat Medan?”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Apakah suhu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan PT.Bank SUMUT Pusat Medan?”

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh suhu ruangan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Bank SUMUT Pusat Medan.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori Ergonomi mengenai semangat kerja dan suhu pada ruang kerja.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Dengan mengetahui dampak suhu ruangan kerja terhadap semangat kerja, penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam melakukan intervensi untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat kerja karyawan PT.Bank SUMUT Pusat Medan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan kepada pimpinan PT.Bank SUMUT Pusat Medan mengenai kondisi semangat kerja karyawan PT.Bank SUMUT Pusat Medan.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan penelitian ini adalah :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yakni mengenai bagaimana hubungan suhu ruangan kerja terhadap semangat kerja, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini memuat tinjauan teoritis terkait pengaruh suhu ruangan kerja terhadap semangat kerja yang menjadi acuan pembahasan masalah.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan identifikasi variabel penelitian yakni variabel semangat kerja dan variabel suhu ruangan kerja, definisi

operasional variabel, rancangan penelitian, teknik kontrol, partisipan penelitian, instrumen dan alat ukur, prosedur penelitian dan metode analisis data.

#### **BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum subjek penelitian dan hasil penelitian serta pembahasan.

#### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.