



USULAN PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

**PENGARUH DESAIN WARNA RUANG KERJA TERHADAP
TINGKAT STRES dan KINERJA KARYAWAN**

Bidang Kegiatan:

PKM Penelitian

Disusun oleh:

- 1. Fanesa Yanuar Nim : D11.2011.01330 Angkatan: 2011**
- 2. Rizda Dyah A P Nim : D11.2011.01363 Angkatan: 2011**
- 3. Risha Sepriana Nim : D11.2011.01370 Angkatan: 2011**
- 4. M.Husni Azam Nim : D22.2012.01241 Angkatan : 2012**

UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

SEMARANG

2013

PENGESAHAN USULAN PKM-PENELITIAN

1. Judul Kegiatan : Pengaruh desain warna ruang kerja terhadap tingkat stres dan kinerja karyawan
2. Bidang Kegiatan : PKM - Penelitian
3. Ketua Pelaksana Kegiatan
 - a. Nama Lengkap : Fanesa Yanuar
 - b. NIM : D11.2011.01330
 - c. Jurusan : Kesehatan
 - d. Universitas/Institut/Politeknik : Universitas Dian Nuswantoro Semarang
 - e. Alamat Rumah dan No Tel./HP : Perum Korpri Pasekaran Batang /08976740670
 - f. Alamat email : ovanvander@gmail.com
4. Anggota Pelaksana Kegiatan/Penulis : 4 orang
5. Dosen Pendamping
 - a. Nama Lengkap dan Gelar : Eni Mahawati SKM,M.Kes
 - b. NIDN : 0627117501
 - c. Alamat Rumah dan No Tel./HP : perumahan Plamongan Indah Blok AA 5 no 12 Semarang dan 081575976363
6. Biaya Kegiatan Total
 - a. Dikti : Rp **9.735.000**
 - b. Sumber lain (sebutkan . . .) : Rp -
7. Jangka Waktu Pelaksanaan : 4 bulan

Samarang, 4 Oktober 2013

Ketua Pelaksana Kegiatan

(Fanesa Yanuar)

NIM.: D11.2011.01330

Dosen Pendamping

(Eni Mahawati SKM,M.Kes)

NIDN : 0627117501

Ketua Prodi Kesehatan Masyarakat

(Suharyo M.Kes)

NIP/NIK :0686.11.2002.299

Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan

(Usman Sudibyo)

NIP: 0686.11.1996.100

DAFTAR ISI

Ringkasan	1
BAB I.PENDAHULUAN	
1.1Latar Belakang	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	4
2.2 Tabel warna dan efek psikologi	7
2.3 Warna dan stres	8
BAB III METODE PENELITIAN	
4.1 Rancangan atau Jenis Penelitian	11
4.2 Populasi dan Sampel	11
4.3 Alat dan Bahan	11
4.4 Prosedur Penelitian	11
4.5 Pengumpulan Data.....	11
4.6 Pengolahan dan Analisis Data	12
BAB IV BIAYA DAN ANGGARAN	
4.1 Total Biaya	13
4.2 Jadwal Kegiatan	13
Daftar Pustaka	
Lampiran 1	
Lampiran 2	

RINGKASAN

Stres kerja adalah stres yang muncul dilingkungan pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan menimbulkan gangguan kesehatan fisik dan psikologis. Sebagai contoh, stres dapat mengakibatkan timbulnya penyakit fisik, perilaku psikotik. Ketegangan dapat berupa tanda-tanda kesehatan fisiologis, psikologis, dan perilaku yang buruk. Stres kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman. Masalah warna pada ruang kerja dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

Penerapan komposisi warna pada ruang kerja, penerapan komposisi warna harmoni mengurangi stres kerja, penerapan disharmoni dapat meningkatkan stres kerja diuji dengan Uji analisis varian Agabung-B. Berdasarkan uji-f , bahwa ada perbedaan stres kerja ditinjau dari penerapan komposisi warna ruang kerja. Hasil Uji-t ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada tingkat stres kerja ditinjau dari komposisi warna ruang kerja, Uji-t yang dilakukan terhadap stres kerja dalam kelompok Harmonis dengan stres kerja dalam kelompok Disharmonis stres kerja pada kelompok Disharmonis lebih tinggi dari pada stres kerja pada kelompok Harmonis. melalui Uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, ada perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penerapan komposisi warna ruang kerja, komposisi warna Disharmonis meningkatkan stres kerja. Penerapan komposisi warna harmoni memiliki pengaruh yang cenderung negatif terhadap stres kerja daripada penerapan komposisi warna disharmoni pada ruang kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan komposisi warna dengan dominasi putih pada ruang kerja lebih mampu menurunkan stres kerja dibandingkan dengan komposisi warna Harmonis monokrom. Komposisi warna dengan dominasi putih dapat mengurangi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat pula disimpulkan bahwa penggunaan komposisi warna yang tidak harmonis (Disharmonis) pada ruang kerja berpotensi meningkatkan stres kerja.

Dengan demikian setelah kami melakukan program penanggulangan stres pada tempat kerja dengan cara membantu memadukan desain warna pada tempat kerja diharapkan dapat mengurangi angka kestressan ditempat kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada petugas Polres Tugu.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat stress pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini.

Ruang kerja di dalam bangunan sebuah kantor memiliki spesifikasi khusus pada fungsinya, yaitu untuk aktivitas bekerja. Dalam konteks ini, ruang kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja yang bersifat fisik. Sukmana (2003) menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik lebih banyak berhubungan dengan Psikologi Kerekayasaan, di mana kondisi fisik ruang kerja diharapkan dapat menciptakan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Ini sangat berbeda dengan lingkungan kerja non-fisik yang lebih berorientasi pada interaksi sosial dan dinamika psikologi pekerja. Dengan kata lain kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada rancangan ruang kerja, unsur warna, sebagai sifat dasar yang dimiliki oleh semua bentuk, memegang peranan yang sangat penting dalam hubungannya dengan aktivitas dalam ruang kerja tersebut. Riset telah membuktikan adanya reaksi tubuh manusia terhadap warna baik secara psikologis maupun fisiologis (Allen dan Stimpson, 1994). Riset tersebut membuktikan bahwa warna mempengaruhi suasana hati dan perasaan seseorang dalam hubungannya dengan .Oleh karena itu, warna suatu ruang tertentu dapat dipilih sesuai dengan aktivitas yang dilakukan di dalam ruang tersebut. Warna mempengaruhi persepsi mata pada berat/bobot dan ukuran. Warna mempengaruhi persepsi seseorang pada suhu. Studi mengindikasikan bahwa suhu tubuh betul-betul naik-turun pada respon terhadap warna

yang berbeda-beda. Sebagai contoh, merah, orange, dan kuning dapat meningkatkan suhu seseorang sekitar 5 sampai 7 derajat; warna dingin memiliki reaksi yang berlawanan. Warna juga dapat menyebabkan perasaan bosan dan ketenangan, atau stimulasi dan kelincahan. Warna menyebabkan sistem syaraf menjadi terangsang, dan tubuh bereaksi dengan cara yang negatif pada stimulus. Warna bahkan dapat mempengaruhi reaksi tubuh terhadap persepsi suara, rasa, bau badan, dan waktu. Ketika beban kerja polisi ringan, sumber utama penyebab stres adalah penolakan atau penghinaan dari atasan. Penghinaan itu dapat terlihat dari evaluasi yang buruk, kritik, ketidakmauan untuk mendukung petugas dalam “masalah kantor,” dan lain-lain. Hal ini mengakibatkan turunnya, atau paling tidak mencegah meningkatnya, rasa harga diri petugas dengan beban kerja rendah. Akibatnya, hubungan interpersonal petugas dengan rekan sejawat petugas dan publik pun menjadi buruk. Secara keseluruhan sindrom tersebut mengakibatkan peningkatan cuti sakit, kecemasan yang tinggi saat bekerja maupun berlibur, masalah alkohol, dan berbagai penyakit fisik yang ringan, dan gangguan psikologis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan. Lingkungan fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas parker luar gedung, lokasi, rancangan gedung sampai pada pencahayaan, suara yang mempengaruhi ruang kerja pada tenaga kerja. Lingkungan kerja/kondisi kerja (Munandar, 2008) antara lain:

- a. Iluminasi (penerangan)
 1. Kadar (*intensity*) cahaya
 2. Distribusi cahaya
 3. Sinar yang menyilaukan

- b. Warna : Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Warna dapat digunakan sebagai (Schultz, 1982 dalam Munandar, . 2008):
 1. Alat sandi atau *coding device*
 2. Upaya menghindari ketegangan mata
 3. Alat untuk menciptakan ilusi tentang besarnya dan suhunya ruangan kerja

- c. Bising (*noise*)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Namun batasan seperti ini kurang memuaskan, karena tidak ada dasar yang jelas untuk menyatakan kapan sesuatu bunyi yang tidak diinginkan (Munandar, 2008).

- d. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif. Munandar (2008) mengemukakan hasil penelitian, bahwa lebih 80% dari penyelia dan bukan penyelia berpendapat, musik sebagai latar belakang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekaas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat

memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan hal penting bersama dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan akan sangat terpengaruhi pada keadaan lingkungan kerja non fisik. Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi karyawan saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang kala organisasi hanya mengutamakan salah satu nya saja, tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan

dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal. Menejemen/ pemimpin diharap berupaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawanya.

Stres kerja adalah stres yang muncul di lingkungan pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan menimbulkan gangguan kesehatan fisik dan psikologis. Sebagai contoh, stres dapat mengakibatkan timbulnya penyakit fisik, perilaku psikotik. Ketegangan adalah suatu akibat dari stres yang sering didiskusikan pada beberapa penelitian tentang stres kerja. Ketegangan dapat berupa tanda-tanda kesehatan fisiologis, psikologis, dan perilaku yang buruk. Stres kerja banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman (Evan & Johnson, 2000). Ini sejalan dengan Berry (1998) yang menyebutkan bahwa stresor lingkungan lebih mudah mempengaruhi seseorang dari pada stresor yang lain. Sekalipun demikian, lingkungan menjadi stresor tergantung pada bagaimana seseorang menanggapi lingkungannya. Lingkungan kerja itu sendiri adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja yang terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Ruang kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik yang melingkupi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa aspek lain seperti peralatan, pencahayaan, penghawaan, akustikal, tata letak perabot juga termasuk dalam lingkungan kerja fisik (Berry, 1998). Sedangkan lingkungan kerja yang bersifat non-fisik, tidak saja berkaitan dengan aspek psikologis, namun juga aspek sosial.

Berikut adalah tabel warna dan efek psikologinya.

No	Warna	Jarak	Temperatur	Efek Psikis
1	Putih	Netral	Dingin	Ketenangan
2	Biru	Jauh	Dingin/sejuk	Keleluasaan, ketentraman
3	Hijau	Jauh	Sangat dingin atau netral	Menyenangkan
4	Merah	Dekat	Panas	Merangsang, kegembiraan dan kegiatan kerja, tetapi juga bisa mengganggu
5	Oranye	Sangat dekat	Sangat hangat	Merangsang

6	Kuning	Dekat	Hangat	Merangsang riang, gembira, menyenangkan perasaan tertekan
7	Coklat	Sangat dekat	Netral	Merangsang
8	Ungu	Sangat dekat	Dingin	Agresif
9	Hitam	Sangat dekat	Panas	Agresif, menakutkan, mengganggu, menolak

2.2 WARNA DAN TINGKAT STRES

Pada perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penerapan komposisi warna pada ruang kerja, penerapan komposisi warna Harmonis mengurangi stres kerja, penerapan komposisi warna Disharmoni meningkatkan stres kerja Berdasarkan pengujian Uji-F yang dilakukan, diperoleh nilai $t = 4.149$, $p = 0.026$ (signifikan). Ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji-F, hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, bahwa ada perbedaan stres kerja ditinjau dari penerapan komposisi warna ruang kerja. Uji-t yang dilakukan terhadap stres kerja dalam kelompok Harmonis dengan stres kerja dalam kelompok Disharmonis menghasilkan nilai $t = 1.818$, $p = 0.039$ (signifikan). Rerata stres kerja pada kelompok Harmonis (-0.067) lebih kecil dari pada rerata stres kerja kelompok Disharmonis (21.500). Hasil Uji-t ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada tingkat stres kerja ditinjau dari komposisi warna ruang kerja, stres kerja pada kelompok Disharmonis lebih tinggi dari pada stres kerja pada kelompok Harmonis. Uji-t antara stres kerja dalam kelompok Disharmonis dengan stres kerja dalam kelompok Kontrol menunjukkan perolehan nilai $t = 2.844$, $p = 0.004$ (sangat signifikan). Selanjutnya rerata stres kerja dalam kelompok Disharmonis (21.000) lebih besar dari pada rerata stres kerja dalam kelompok Kontrol (-12.233). ini berarti ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja dalam kelompok Disharmonis dan stres kerja dalam kelompok Kontrol. Dengan demikian, melalui Uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, ada perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari penerapan komposisi warna ruang kerja, komposisi warna Disharmonis meningkatkan stres kerja. Berbeda halnya dengan penggunaan komposisi warna Harmonis pada ruang kerja, yang dalam eksperimen menggunakan komposisi monokrom biru. Diluar dugaan, tingkat stres kerja pada kelompok Harmonis ternyata tidak berbeda secara signifikan dengan tingkat stres kerja pada kelompok Kontrol ($t = 1.026$, $p > 0.050$, nirsignifikan). Ini berarti dapat dikatakan bahwa penggunaan komposisi warna Harmonis pada ruang kerja tidak ada bedanya dengan penggunaan komposisi warna yang digunakan dalam kelompok Kontrol, yakni dominan putih dalam

kaitannya dengan stres kerja yang ditimbulkannya. Dugaan semula adalah bahwa komposisi warna Harmonis menurunkan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komposisi warna Harmonis pada ruang kerja mengurangi peningkatan stres kerja dengan demikian ditolak. Komposisi warna Harmonis pada ruang kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja pada kelompok Harmonis berbeda secara signifikan dengan stres kerja dalam kelompok Disharmonis ($t = 1.818, < 0.050$), dengan rerata kelompok Harmonis (- 0.067) lebih rendah dari pada rerata kelompok Disharmonis (21.500). Artinya penerapan komposisi warna Harmonis memiliki pengaruh yang cenderung negatif terhadap stres kerja dari pada penerapan komposisi warna Disharmonis pada ruang kerja.

Dengan demikian, apabila dikaitkan dengan pemunculan stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan komposisi warna dengan dominasi putih pada ruang kerja lebih mampu menurunkan stres kerja dibandingkan dengan komposisi warna Harmonis monokrom. Komposisi warna dengan dominasi putih dapat mengurangi stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat pula disimpulkan bahwa penggunaan komposisi warna yang tidak harmonis (Disharmonis) pada ruang kerja berpotensi meningkatkan stres kerja. Beberapa saran yang didasarkan atas hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dalam perancangan suatu ruang kerja, aspek komposisi warna perlu dipertimbangkan secara lebih berhati-hati dengan tujuan untuk dapat semaksimal mungkin mereduksi tingkat stres kerja.
2. Penggunaan warna Disharmonis sebaiknya dihindari. Aliran Posmodern yang salah satunya bersifat dekonstruktif dan mencampuradukkan apa saja yang berbeda perlu untuk dihindari penerapannya dalam hal komposisi warna pada ruang kerja karena memiliki kecenderungan untuk mendukung peningkatan stres kerja.
3. Aplikasi komposisi warna Harmonis monokrom pada ruang kerja sebaiknya dilakukan secara berhati-hati, sekalipun komposisi warna Harmonis ini tidak memiliki pengaruh apapun terhadap pemunculan stres kerja.
4. Dominasi putih pada ruang kerja justru memiliki efek yang positif, yaitu memiliki kemampuan mereduksi peningkatan stres kerja dibandingkan dengan komposisi warna Harmonis dan Disharmonis. Berdasarkan hal itu, maka sebaiknya ruang kerja menggunakan komposisi warna yang didominasi putih agar dapat lebih mendukung kinerja.

5. Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan replikasi eksperimen yang sejenis untuk lebih memantapkan teori yang dihasilkan. Terbuka juga kemungkinan untuk melakukan penelitian komposisi warna yang melibatkan warna lain dan pengaruhnya terhadap aspek-aspek perilaku dan kondisi psikologis manusia yang lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan/ Jenis Penelitian

Pada eksperimen kali ini , kami menggunakan *Desain Randomized Control Group Pretest-Posttest* karena kami akan membandingkan hasil dari kelompok kontrol dan kelompok perlakuan.

3.2 Populasi dan Sampel

Sampel yang kami gunakan adalah petugas Polres Tugu Semarang yang berjumlah 50orang dan nantinya akan kami bagi dalam dua kelompok, yaitu 25orang kepada kelompok kontrol dan 25orang selanjutnya pada kelompok perlakuan.

3.3 Alat dan Bahan

1. Cat tembok
2. Amplas
3. Ember air
4. Kuas
5. Tinner

3.4 Prosedur Penelitian

1. Melakukan pretest
2. Melakukan skoring dari hasil pretest
3. Pengecatan dinding ruangan yang digunakan oleh kelompok perlakuan
4. Melakukan posttest terhadap kedua kelompok
5. Skoring akhir untuk mendapatkan data akhir dan membandingkan dengan hasil pretest untuk mengetahui ada tidaknya penurunan angka tingkat stres terhadap karyawan setelah dilakukan perlakuan..

3.5 Pengumpulan Data

Sebelum kami melakukan pengecatan, kami memberikan pretest yang berupa kuisisioner kepada semua petugas, baik kelompok kontrol maupun kelompok perlakuan untuk mendapatkan nilai data awal tingkat stres akibat desain warna pada ruang kerja dari masing masing kelompok.kemudian, pada posttest kami melakukan tanya jawab dengan masing masing kelompok,sehingga kami dapat menilai ada atau tidaknya penurunan angka stres pada mereka.

3.6 Pengolahan dan Analisis Data

Untuk melihat hasil dari program penanggulangan tersebut kami melakukan posttest dengan masing-masing kelompok menggunakan metode tanya jawab antara kami dengan para petugas Polres Tugu mengenai hasil dan manfaat dari pengecatan untuk mendapatkan hasil skoring dari eksperimen yang kami lakukan dan membandingkan dengan hasil pretest sebelumnya. Jika hasil dari eksperimen tersebut memuaskan dan pada kelompok perlakuan yang emnempati ruang kerja dengan dominasi warna putih mengalami penurunan tingkat stres, maka kami akan melakukan hal yang sama pada ruang kerja kelompok kontrol. Sehingga eksperimen yang kami lakukan dapat membantu mengurangi tingkat kestresan yang terjadi pada petugas Polres Tugu akibat desain warna yang kurang tepat sebelumnya. Pada finishing, kami melakukan evaluasi pada kedua kelompok tersebut untuk mendapatkan hail akhir,yaitu ada tidaknya penurunan tingkat stres setelah dilakukan pengecatan pada ruang kerja para petugas tersebut.

BAB IV
BIAYA DAN ANGGARAN

4.1 Total anggaran

No	Jenis anggaran	Jumlah
1	Peralatan penunjang	500.000
2	Bahan habis pakai	5.205.000
3	Perjalanan	1.000.000
4	Lain lain	3.030.000
Total		9.735.000

*rincian anggaran ada di lampiran.

4.2 Jadwal Kegiatan

No	Tahap kegiatan	Bulan / minggu															
		1				2				3				4			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Mengurus perijinan																
2	Melakukan administrasi																
3	Melakukan wawancara dan mencari informasi																
4	Pengambilan data awal dan pretest																
5	Menganalisis kamus brdasarkan data yang ada																
6	Melakukan pengecatan pada gedung																
7	Pemberian posttest																
8.	Evaluasi program																
9	pelaporan																

DAFTAR PUSTAKA

Adiwoso, N. 2005. Color Forecast 2004-2005. Makalah dipresentasikan pada Seminar Design and Color Trend 2005, Pebruari 2005, Yogyakarta

Allen, PS & Stimpson, M.E. 1994. Beginnings of Interior Environment. New Jersey Macmillan College Publishing Company, Inc.

Anonim Dampak Warna Terhadap Kenyamanan dan Keselamatan Kerja. 2008. www.Glori Of 08 AB.com

Berry, L.M. 1998. Psychology at work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. Boston. McGraw-Hill Book Co.

Evans, G.W, & Johnson, D. 2000. Stres and Open-Office Noise. Journal of Applied Psychology. 85. 778-783

Munandar, A.S. 2008. Psikologi Industri. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka

Poskominfo Bid Humas Polda Metro Jaya. 2013. www.poskominfo.com

Prasetya, R. D. 2007. Pengaruh Komposisi Warna Pada Ruang Kerja. Yogyakarta. Lintas Ruang. 1. 7-16

Sandhi, A.S. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang. 21-29

Sukmana, O. 2003. Dasar-Dasar Psikologi Lingkungan. Malang: BayuMedia.

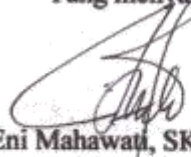
Lampiran 1. Biodata Dosen Pembimbing, Ketua dan Anggota

Biodata Dosen Pembimbing

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	Eni Mahawati, SKM, M.Kes
2.	NIP	0686.11.1999.176
3.	Golongan/Pangkat	IIIB / Penata Muda
4.	Jabatan	Fungsional, Asisten Ahli
5.	Perguruan Tinggi	Universitas Dian Nuswantoro Semarang
6.	Bidang Keahlian	Kesehatan Masyarakat
7.	Alamat	Perumahan Plamongan Indah Blok AA5 No.12 A Semarang
8.	Pendidikan	S1 Kesehatan Masyarakat UNDIP S2 Kesehatan Lingkungan UNDIP S3 Kedokteran UGM
9.	Pengalaman PKM	Pembimbing PKMP "Potensial Resiko CVS pada Kelompok Anak-Anak Pengguna Jasa 'Game Centre (Didanai Dikti Tahun 2009)

Semarang, 04 Oktober 2013

Yang menyatakan,


(Eni Mahawati, SKM, M.Kes)

Lampiran 1

BIODATA

Ketua :

Nama : Fanesa Yanuar
NIM : D11.2011.01330
Angkatan :2011
Tempat tanggal lahir : Batang, 23 Januari 1994
Alamat : Perum Korpri, Pasekaran Batang
Email : ovanvander@gmail.com



Anggota 1:

Nama : Risha Sepriana Valentina
NIM :D11.2011.01370
Angkatan :2011
Tempat tanggal lahir : Wonosobo, 13 Februari 1993
Alamat : Perum Manggisan Asri, Mojotengah, Wonosobo
Email : Shasavalentina@ymail.com




Anggota 2 :

Nama : Rizda Dyah Anjani Pravita
NIM : D11.2011.01363
Angkatan : 2011
Tempat tanggal lahir : Semarang, 25 Januari 1993
Alamat : Karonsih Utara IV/105, Semarang
Email : pitha.swandhana@gmail.com

Anggota 3

Nama : Muhammad Husni Azam
NIM : D22.2012.01241
Angkatan : 2012
Tempat tanggal lahir : Jepara, 21 Mei 1994
Alamat : Krasak Rt.03 Rw.04 ,Pecangan, Jepara
Email : Husni.Azam@yahoo.co.id



Lampiran 3

Justifikasi Biaya

A. Peralatan penunjang

No	Jenis barang	Harga satuan	Banyaknya	Jumlah
1	Kuas	50000	6	300.000
2	Ember air	25000	4	100.000
3	Amplas	10000	10	100.000
Total				500.000

B. Bahan habis pakai

No	Jenis barang	Harga satuan	Banyaknya	Jumlah
1	Tinta printer	75000	3	225.000
2	Kertas	80000	1	80.000
3	Cat 25kg	900000	5	4.500.000
4	Tinner	45000	10	450.000
Total				5.205.000

C. Perjalanan

No	Tujuan	Keterangan	Biaya
1	Polres Tugu	Melakukan perijinan	100.000
2	Polres Tugu	Melakukan Administrasi	200.000
3	Polres Tugu	Melakukan Wawancara	100.000
4	Polres Tugu	Pengambilan data awal	100.000
5	Polres Tugu	Melakukan pengecatan	200.000
6	Polres Tugu	Melakukan Posttest	100.000
7	Polres Tugu	Evaluai program	200.000
Total			1.000.000

D. Lain lain

No	Jenis kegiatan	Keterangan	Jumlah
1	Snack	@8000 x 50	400.000
2	Tukang	@150000 x 3orang x 3hari	1.350.000
3	Plakat	@80000	80.000
4	Print foto	250000	250.000
5	Pembuatan laporan	500000	500.000
6	Souvenir	@10000 x 50 orang	500.000
Total			3.030.000

UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO



SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI/PELAKSANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fanesa Yanuar
NIM : D11.2011.01330
Program Studi : S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas : Kesehatan

Dengan ini menyatakan bahwa usulan program kreativitas mahasiswa saya dengan judul :

PENGARUH DESAIN WARNA RUANG KERJA TERHADAP TINGKAT STRES DAN KINERJA KARYAWAN yang diusulkan untuk tahun anggaran 2014 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga atau sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas negara.

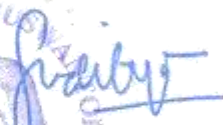

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 04 Oktober 2013

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan,



Usman Sudibyo
NIP.0686.11.1996.100



Fanesa Yanuar
NIM.D11.2011.01330