

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu mempunyai harapan. Untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga individu akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Greenberg bahwasannya pada awal bekerja, individu memiliki berbagai harapan dan idealisme yang tinggi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan merasa puas dengan pekerjaannya.²

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu

² Kaffatain, 2008. "*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo*", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal.1

baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja baik yang diciptakan oleh perusahaan, akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan. Karena tidak jarang terjadi, suatu perusahaan gulung tikar disebabkan adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan, akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Tentunya dengan harapan tumbuhnya semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja pada penelitian ini, lebih mengarah kepada lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya,³ yaitu: penerangan (*noise*), pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, pewarnaan, music dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja psikologis merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan dimana tempat mereka bekerja, seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan

³ Winardi J, 2001, *motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. hal.2

pimpinan, kerjasama kelompok kerja, kelancaran komunikasi.⁴ Lingkungan kerja merupakan faktor yang amat penting untuk mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.⁵

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja itu bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan pada pekerja tersebut.⁶ Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja diantaranya mencakup:

1. Dari pihak pimpinan:

- a. Kebijaksanaan (*policy*), program, prosedur, dan pedoman

Mengenai *policy*, program, prosedur dan pedoman dapat dikatakan bahwa mereka memuat norma, standar dan atau sasaran dari kerja sehari-hari dan dari usaha dalam jangka yang panjang. Bidang pimpinan yang diatur adalah organisasi, pengangkatan, dan penempatan (*staffing*), bimbingan dan kepemimpinan (*leading*), pengawasan (*controlling*). Bagaimana hal-hal ini diterapkan dalam

⁴ Kaffatain, 2008, “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo”, Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah Iain Sunsn Ampel Surabaya, hal 27

⁵ Pandji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta. hal.58

⁶ Alexs nitisemito, 1996, *manajemen personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta. hal.109

praktek tergantung pada kebijaksanaan kepemimpinan dan juga pada sikap pimpinan dan sikap karyawan.

b. Syarat-syarat kerja

Syarat kerja adalah semua kewajiban yang ditetapkan oleh pimpinan bagi eksekutif sampai dengan karyawan dan juga imbalan bagi mereka. Imbalan bukan gaji saja, tetapi didalamnya termasuk juga berbagai macam tunjangan, misalnya perawatan dan pengobatan di rumah sakit.

c. Alat-alat kerja dan kesediaan bahan

Alat yang baik dan tersedianya bahan mempercepat kerja sehingga dapat menambah kepuasan kedua belah pihak. Apabila alat kurang baik dan bahan kurang tersedia, kerja diperlambat dan tidak produktif sehingga mempengaruhi kepuasan kedua belah pihak. Kerja yang tidak selesai pada waktunya dapat mengakibatkan ketegangan dan tekanan.

d. Tempat kerja

Sedangkan tempat kerja disini harus cukup luas untuk bergerak dan pula bersih dengan udara yang segar. Gangguan harus sedikit mungkin.

e. Gaya kepemimpinan

Kebijaksanaan kepemimpinan yaitu cara pihak atasan mendekati, mendorong, membimbing, dan mengawasi karyawannya sehingga

tercapai suatu keseimbangan antara *leading and controlling* oleh pimpinan disatu pihak dan tindakan karyawan dipihak lain.

2. Dari pihak karyawan:

a. Semangat

Semangat atau *morale* adalah refleksi dari sikap pribadi maupun dari sikap kelompok terhadap kerja. *Morale* yang tinggi menghasilkan efisiensi dan produktivitas yang tinggi dan pemutusan kerja yang rendah jumlahnya dan juga membuat karyawan bekerja dengan gairah dan gembira.

b. Kerjasama dalam kelompok

Kerjasama ini adalah refleksi dari *morale* dan akan baik apabila *morale* tinggi. Ada baiknya dimasukkan kedalam kelompok kerja karyawan-karyawan dengan kemampuan kerja dan daya tahan kerja keras yang setaraf.

c. Kesediaan saling membantu

Semangat tinggi membuat kerjasama semakin baik, juga kesediaan saling membantu. Kesediaan ini dapat ditingkatkan dengan *cross training* (pelatihan silang).⁷

Suasana kehidupan sosial di lingkungan kerja bisa beragam. Ada yang nyaman, moderat, tegang. Keragaman suasana tersebut bisa jadi ada kaitannya dengan jenis dan derajat beban kerja, lingkungan fisik dan fasilitas kerja, gaya kepemimpinan atasan, frekuensi dan mutu interaksi sosial pada

⁷ A. A. Gondokusumo, 1983, *Komunikasi Penugasan*, PT. Gunung Agung, Jakarta, hal.34-39

tatanan horisontal dan vertikal, dan dari sisi sosial budaya individu karyawan. Karena itu sebaiknya lingkungan kerja sejauh mungkin dibuat sedemikian rupa agar suasana hubungan sosial terasa nyaman. Kekakuan komunikasi antarpersonal bisa dicairkan dengan pendekatan relaksasi. Salah satu kondisi yang bisa disarankan adalah tiap individu sejauh mungkin memiliki rasa humor. Paling tidak, para karyawan dan atasan tidak anti humor. Bahkan baik dalam dunia politik, birokrasi, pendidikan, maupun non-bisnis lainnya, banyak yang berpendapat bahwa disamping harus memiliki sifat kerendahan hati, visioner, dan ketrampilan manajerial, seorang pemimpin sebaiknya memiliki rasa humor. Termasuk mengagumi bahkan menghargai orang yang memiliki rasa humor.⁸

Sekarang ini makin sulit saja orang bisa tertawa. Kejadian-kejadian yang diliput oleh wartawan kemudian ditulis dikoran atau majalah, serta ditayangkan dilayar televisi, membuat sebagian besar hati masyarakat teriris. Tertawa memang begitu sulit dan ikut-ikutan menjadi mahal pada situasi ini. Bisa saja karena mulai susah untuk tertawa lantas mereka menjadi beringas. Keberingasan yang sudah jelas tidak lagi dilandasi oleh pemikiran yang rasional tentu akan menimbulkan dampak yang kurang baik. Terjadinya bentrok massa. Perusakan, pembakaran dan tindakan negatif lainnya bisa saja berpicu karena tidak adanya *sense of humor*. Hal ini menyebabkan mereka

⁸ Sjafri Mangku Prawira, 2009, *Humor Dilingkungan Kerja*, diakses pada 3 januari 2012 dari <https://ronawajah.wordpress.com/2009/01/22/humor-di-lingkungan-kerja/>.html

sangat mudah tersinggung dan terprofokasi.⁹ Bower litton pernah berkata bahwa,

“Humor merupakan cahaya matahari dalam pikiran, yaitu yang menerangi, menghangatkan, menyegarkan dan mengeringkan kepedihan”¹⁰ humor dipergunakan dalam arti sesuatu yang bersifat dapat menimbulkan atau yang menyebabkan pendengarnya (maupun pembawanya) merasa tergelitik perasaannya, lucu, sehingga terdorong untuk tertawa. Hal ini disebabkan karena sesuatu yang bersifat menggelitik perasaan, kerena kejutannya, ketidak masuk akalannya, keanehannya, kebodohnya, sifat pengecohannya, kejanggalannya, kenakalannya, dan lain-lain.

Walaupun tidak pernah dikeluhkan mahalnya harga, humor tetap merupakan salah satu “kebutuhan pokok” hidup manusia. Dia beredar disegala lapisan masyarakat, dinikmati oleh segala umur, dan terus berkembang dalam segala zaman. Humor punya kemampuan besar untuk kebaikan, bila dihidupkan dalam situasi masyarakat yang sedang buruk. Dengan humor orang akan bisa menghadapi semua masalah dengan canda dan tawa, hingga bebannya akan terasa lebih ringan.¹¹

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya tepatnya di kantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya Jl. Gubeng Kertajaya VIII-C/17 Surabaya, kantor penyaluran ini dijadikan sebagai tempat dimana bantuan atau donasi dari donator ditampung dan

⁹ Bali post (Minggu Umanis, 9 Januari 2005), *Mencintai Humor Lewat Pakar Baut*, 2005; diakses 19 Nopember 2011 dari <http://www.balipost.co.id/BaliPostcetak/2005/1/9/n3.html>

¹⁰ Diela Maya, 2007, *plesetan ½ Gokil*, PT. Buku Kita, Jakarta, hal.7

¹¹ Hartanti & Soerjantini Rahayu, 2003, “*Peran Sense Of Humor Pada Dampak Negative Stress Kerja*”, *Anima Indonesia Psychological Journal*, Vol. 18 No.4, hal. 394

disebarkan atau diberikan mulai dari perencanaan kegiatan penyaluran, sampai pada kegiatan realisasi penyaluran donasi dari donatur. Semua kegiatan tersebut dilaksanakan sesuai dengan target oleh karyawan penyaluran dengan dibantu tenaga karyawan tambahan dari kantor pusat YDSF, dibutuhkan ketelitian dan tenaga cukup untuk menyalurkan dana bantuan dari donatur, terkadang karyawan sendiri merasakan kejenuhan dengan pekerjaan mereka namun, para karyawan penyaluran menyempatkan untuk merelaxkan pikiran mereka dengan humor sehingga tidak sampai menimbulkan stress yang bisa berakibat pada pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja di kantor penyaluran yang tidak monoton ditambah dengan rasa *humor* yang dimiliki hampir seluruh karyawan penyaluran YDSF Surabaya inilah yang sangat menarik untuk dianalisa lebih mendalam, inilah yang menjadi alasan mendasar untuk melakukan penelitian *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan fokus aktifitas yang efektif, serta dampak yang ditimbulkan dari *sense of humor* dalam lingkungan kerja.

Dibalik kegiatan yang menumpuk, rupanya manajer Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya mempunyai cara sendiri untuk membangkitkan semangat para karyawan untuk terus melayani masyarakat setiap harinya selama dikantor, yakni dengan humor atau guyonan khas disela-sela jam kerja, sehingga para karyawan tidak merasa jenuh, bosan, depresi bahkan stress saat jam kerja karena tugas yang menumpuk.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan rumusan masalah diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah:

1. Bagaimana keadaan *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?
2. Apakah ada dampaknya terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
2. Untuk mengetahui dampak dari *sense of humor* dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menjadi bahan masukan dan acuan bagi perkembangan teori budaya lingkungan kerja khususnya dalam bidang *sense of humor* dalam lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya terutama di bidang *sense of humor* dalam lingkungan kerja.

E. Definisi Konsep

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan beberapa istilah yang ada dalam judul ini.

Lingkungan adalah sesuatu yang berada diluar atau disekitar makhluk.¹² sedangkan definisi lingkungan menurut UURI No.4 tahun 1982 dan UURI No.23 tahun 1997 tentang lingkungan hidup, lingkungan didefinisikan sebagai kesatuan dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk didalamnya manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.¹³

Lingkungan kerja pada penelitian ini, lebih mengarah kepada lingkungan kerja fisik dan psikologis. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya,¹⁴ yaitu: penerangan (*noise*), pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, pewarnaan, dan musik. Sedangkan lingkungan kerja psikologis merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan dimana tempat mereka bekerja, seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok kerja, kelancaran komunikasi.¹⁵ Lingkungan kerja

¹² Firmansyah, 2011, *Pengertian Definisi Lingkungan*, diakses pada 25 Desember 2011 dari <http://pengertian-definisi.blogspot.com/2011/10/lingkungan.html>

¹³ Suryo Sumarto, 2008, *lingkungan*, diakses pada desember 2011 dari http://Www.Unidayan.Ac.Id/Blog/Rauda_Jpmi/Post/2008/11/Title/Fun/lingkungan.html

¹⁴ Alexs Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.183

¹⁵ Kaffatain, 2008, "*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo*", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal 27

merupakan faktor yang amat penting untuk mendapatkan perhatian oleh pihak perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.¹⁶

Berdasarkan kamus Inggris-Indonesia, *sense of humor* diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melihat dari segi kehidupan atau suatu sikap yang menghargai kejenakaan. *Sense of humor* adalah suatu sikap yang membuat kita mampu mengadopsi sudut pandang yang mengandung rasa humor, yang dibedakan dari sikap serius atau realistis. Sikap yang sesuai ini sangat penting untuk semua tawa dan pemahaman suster yang lucu. *Sense of humor* adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam tingkat yang berbeda-beda yang mengalami humor yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, lokasi geografis, kematangan, pendidikan, dan suasana.¹⁷

Sense of humor atau selera humor, konon berguna untuk menghilangkan berbagai macam penyakit yang diderita umat manusia. Khususnya, penyakit yang berkaitan dengan kejiwaan seperti stress, depresi, hipertensi, dan lain-lain. Yaitu penyakit-penyakit yang biasa diderita terutama kalangan yang memiliki aktivitas tinggi baik pria maupun wanita karir, akademis, aktivis organisasi, dan lain-lain.¹⁸

¹⁶ Pandji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, hal.58

¹⁷ Salis Khairiyah, 2007, "*Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro*". Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 33

¹⁸ Mario, 2011, *Perlunya Sense Of Humor Dalam Kehidupan Kita*, diakses pada 26 desember 2011 dari <http://kolom-mario.blogspot.com/2005/10/perlunya-sense-of-humor-dalam.html>

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

BAB I berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

BAB II berisi tentang kajian teoritik yang memuat tentang kajian kepustakaan konseptual, yang meliputi: pengertian *sense of humor* dalam lingkungan kerja, kinerja karyawan dengan *sense of humor* dalam lingkungan kerja, tujuan dan kegunaan *sense of humor* dalam lingkungan kerja, faktor-faktor yang ada pada *sense of humor* dalam lingkungan kerja serta kendala dalam *sense of humor* dalam lingkungan kerja, serta kajian kepustakaan penelitian.

BAB III berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, serta teknik analisis data.

BAB IV menjelaskan tentang hasil penelitian yang menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data yang mencakup tentang *sense of humor* dalam lingkungan kerja.

BAB V berisi tentang penutup yang meliputi kesimpulan, saran dan rekomendasi, kemudian dilanjutkan dengan daftar pustaka.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian ini, digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Selain itu, juga sebagai perbandingan antar fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi terdahulu yang serupa. Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut.

1. Kaffatain, 2008, melakukan riset dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel. Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat RSUD Sidoarjo, lingkungan kerja yang dimaksud untuk mengetahui adanya kecenderungan *burnout* yang terjadi pada perawat sesuai dengan dimensi-dimensi *burnout* yang telah ditulis oleh kaffatain. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan *burnout* pada perawat ruman sakit umum daerah Surabaya. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada aspek yang digunakan sebagai subyek pembahasan, yakni lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan yang

cukup signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah sejauh mana hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo, sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah mengenai *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.¹⁹

2. Salis khairiyah, 2007, melakukan riset dengan judul hubungan antara *sense of humor* dengan etos kerja karyawan PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menggali sejauh mana hubungan antara *sense of humor* dengan etos kerja karyawan PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro. Dari penelitian yang dilakukan salis diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *sense of humor* dengan etos kerja karyawan, artinya semakin tinggi *sense of humor* maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya. Persamaan pada penelitian ini terletak pada pembahasan yakni *sense of humor*. Sedangkan perbedaannya adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah hubungan *sense of humor* dengan etos kerja pada karyawan di PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro, sedangkan kajian yang diteliti oleh peneliti adalah *sense of humor* dalam lingkungan kerja.²⁰

¹⁹ Kaffatain, 2008. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

²⁰ Salis Khairiyah, 2007. "Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

3. Sonhaji, 2011, melakukan riset tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Untung Surapati Bangil Pasuruan, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sonhaji, uji t menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja pada karyawan di BPRS Untung Surapati Bangil Pasuruan. Persamaan pada penelitian ini yakni lingkungan kerja. Sedangkan perbedaan yang cukup signifikan terletak pada kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di BPRS Untung Riyayadi Bangil Pasuruan, sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah mengenai *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.²¹

B. Kerangka Teori

1. Pengertian *Sense Of Humor*

a. Humor

Istilah humor berasal dari istilah inggris humor, yang pada mulanya mempunyai beberapa arti. Namun, semua berasal dari istilah yang berarti cairan. Arti ini berasal dari doktrin ilmu faal kuno mengenai empat macam cairan, seperti darah, lender, cairan empedu kuning, dan cairan empedu hitam. Keempat cairan tersebut untuk beberapa abad dianggap menentukan temperamen seseorang. Humor

²¹ Sonhaji, 2011. "Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS Untung Surapati Bangil Pasuruan", skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya

menurut Chalpin adalah sikap menyenangkan, ramah tamah, baik hati, sopan santun. Sedangkan menurut Freud, tujuan dari lelucon atau humor itu adalah untuk memberikan keseimbangan, memunculkan hal yang sebelumnya tersembunyi atau tidak diakui. Freud membagi dua jenis humor, yaitu:

- 1) Humor polos, yakni berupa sekedar permainan kata. Dalam lelucon yang menyenangkan, terdapat rasa kepuasan, senyum samar dan suasana yang sesaat menjadi ringan.
- 2) Humor tendensius, humor yang memiliki motif jahat, lelucon yang dilontarkan oleh orang jahat yang memiliki motif menyerang, megejek. Rasa humor berkaitan dengan insight yang dimilikinya. Seseorang dengan tingkat insight yang tinggi akan mampu memahami aspek-aspek yang menggelikan pada kondisi manusia serta menertawakannya dan dengan kemampuan itu ia akan membentuk sense of humor yang baik.

Humor menurut Razi dalam Mario adalah kata-kata, perbuatan atau peristiwa yang bias membuat rasa ingin tertawa kita bangkit. Humor itu perlu bahkan penting untuk hidup. Begitu pentingnya, humor bias disamakan dengan kebutuhan oksigen bagiparu-paru manusia. Humor yang baik adalah humor yang bias membuat kita tersenyum tanpa membuat orang lain sakit hati. Semakin tinggi sensitifitas humor kita, maka kita akan semakin diterima oleh lingkungan sekitar. Perlu diingat bahwa

rangsangan untuk tertawa haruslah bersifat mentalbukan karena digelitik sampai tertawa seringkali kita tertawa atau tergelitikoleh suatu kejadian, tulisan atau perilaku dimana tidak semua tidak sama reaksinya. Pada saat kita tertawa sebagian ketegang. ²²

b. Jenis humor

Humor dapat digolongkan menjadi tiga hal:

- 1) Penampilan, Berdasarkan penampilannya humor dapat digolongkan menjadi humor lisan, humor tulisan dan humor gerakan. Perbedaan jenis humor ini terletak pada media penyampaian humor itu. Ketiganya bias tampil bersama atau terpisah sesuai kebutuhan si pembuatnya.
- 2) Tujuan dibuatnya, Berdasarkan tujuan dibuatnya, dibedakan menjadi humor kritik, humor menghilangkan beban perasaan dan humor semata-mata hiburan.
- 3) Bentuk ekspresinya, Berdasarkan bentuk ekspresinya dibedakan menjadi humor personal yaitu kecenderungan tertawa pada diri sendiri bila melihat sesuatu yang menggelitik atau merangsang kita untuk tertawa, humor pergaula, yaitu humor yang muncul dalam percakapan, senda gurau, pidato dan humor dalam kesenian atau seni humor.

c. Fungsi humor

Fungsi humor dibagi menjadi empat fungsi, yaitu:

1) Fungsi fisiologik

Sebagai fungsi fisiologik, Klein menunjukkan bahwa humor dan bermain dapat mengalihkan suasana kimia internal seseorang dan mempunyai akibat yang sangat besar terhadap system tubuh seseorang dan mempunyai akibat yang baik yang sangat besar terhadap system tubuh seseorang, termasuk system saraf. Peredaran darah, endokrik, dan system kekebalan.

2) Fungsi psikologis

Sebagai fungsi psikologis, humor efektif untuk menolong seseorang menghadapi kesukaran. Menurut Sheehy kemampuan untuk melihat humor dalam suatu situasi merupakan salah satu yang dapat digunakan untuk mengatasi krisis dalam hidup, sebagai perlindungan terhadap perubahan

²² Mario, 2011, *perlunya sense of humor dalam kehidupan kita*, diakses pada 26 desember 2011 dari <http://kolom-mario.blogspot.com/2005/10/perlunya-sense-of-humor-dalam.html>

dan hidup, sebagai perlindungan terhadap perubahan dan ketidak tentuan.

3) Fungsi sosial

Sebagai fungsi sosial, humor bukan saja dapat digunakan untuk mengingat seseorang atau kelompok yang disukai, tetapi juga dapat menjauhkan seseorang dari orang atau kelompok yang tidak disukai.

4) Fungsi pendidikan

Sebagai fungsi pendidikan, humor dan tertawa dapat menyebabkan seseorang lebih waspada, otak digunakan, dan mata bersinar. Humor dan tertawa merupakan alat belajar yang penting, selain itu juga humor merupakan alat yang sangat efektif untuk membawa seseorang agar mendengarkan pembicaraan dan merupakan alat persuasi yang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa humor membuat seseorang mampu memandang suatu kejadian berdasarkan sudut pandang yang berbeda dengan sebelumnya, membuat seseorang mampu menerima kelemahan dan kelebihan dirinya serta mampu menertawakannya, menyalurkan ketegangan atau beban yang ada dalam dirinya serta membuat seseorang bersikap optimis dalam menjalani hidup ini.

d. Pengertian *sense of humor*

Berdasarkan kamus Inggris-Indonesia, *sense of humor* diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melihat dari segi kehidupan atau suatu sikap yang menghargai kejenakaan. *Sense of humor* adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam tingkat yang berbeda-beda yang mengalami humor yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, jenis kelamin, lokasi geografis, kematangan, pendidikan, dan suasana.²³

Sense of humor atau selera humor, konon berguna untuk menghilangkan berbagai macam penyakit yang diderita umat manusia. Khususnya, penyakit yang berkaitan dengan kejiwaan seperti stress, depresi, hipertensi, dan lain-lain. Yaitu penyakit-penyakit yang biasa diderita terutama kalangan yang memiliki

²³ Salis Khairiyah, 2007, "*Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro*", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal 33

aktivitas tinggi baik pria maupun wanita karir, akademis, aktivis organisasi, dan lain-lain.²⁴

1) Teori humor

Teori humor dibagi dalam 3 kelompok, yaitu:

- a) Teori Superioritas dan *Degradasi*, teori ini menganggap humor sebagai suatu refleksi rasa kelebihan pihak yang tertawa terhadap pihak yang ditertawakan.
- b) Teori Ketidak Sesuaian dan *Bisosiasi*, teori ini menyatakan bahwa humor adalah suatu myang memberi ketidak sesuaian anjtara apa kyang diharapkan dengan apa yang dilihat atau yang didengar.
- c) Teori pelepasan dari Ketegangan atau Hambatan, teori yang paling terkenal yaitu teori dari Freud. Ia percaya ,bahwa asal mula lelucon adalah kecenderungan agresif, yang karena tidak dapat diterima oleh kesadaran ditekan kealam tak sadar dan bercampur dengan kesukaan bermain yang tidak terpuaskan pada masa kanak-kanak. Energi psikis yang semula menjadi lelucon atau humor.²⁵

Untuk dapat mengamati, merasakan, atau mengungkapkan humor, seseorang memerlukan kepekaan terhadap humor (*sense of humor*). Apabila seseorang tidak cukup peka, maka kejadian seperti apapun tidak akan menimbulkan kesan lucu.

Suatu fakta yang dapat dilihat didalam dunia kerja ialah setiap individu tidak mampu sepenuhnya memenuhi dan memuaskan kebutuhan dan harapan yang dimiliki. Hal ini terjadi mengingat bahwa setiap individu memiliki keterbatasan yang menyangkut waktu, kemampuan, tenaga, dan pikiran. Dampak negatif stres kerja sebenarnya dapat merupakan fungsi dari pekerjaan itu, sebab kuantitas stres yang optimum akan didapati pada setiap

²⁴ Mario, 2011, *perlunya sense of humor dalam kehidupan kita*, diakses pada 26 desember 2011 dari <http://kolom-mario.blogspot.com/2005/10/perlunya-sense-of-humor-dalam.html>

²⁵ Salis Khairiyah, 2007, "*Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro*", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal 27

orang dan tugas. Dan pada akhirnya akan mempengaruhi juga pada kinerja masing-masing individu.²⁶

Jadi *sense of humor* memang sangat penting dalam kelangsungan hidup. Lingkungan kerja yang didalamnya terdapat *sense of humor* akan membuat karyawan mempunyai keseimbangan dalam hidup serta dapat terlepas dari ketegangan-ketegangan dalam suasana kerja. Sehingga dengan begitu kinerja karyawan akan berjalan secara optimal.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap individu mempunyai harapan. Untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin sehingga individu akan merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Hal ini sebagai mana diungkapkan oleh Greenberg bahwasannya pada awal bekerja individu memiliki berbagai harapan dan idealisme yang tinggi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan merasa puas dengan pekerjaannya. Pembangunan dan pengembangan memerlukan perubahan yang dinamis yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam mendukung pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dimana lingkungan kerja yang kondusif ialah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun psikologi dalam suatu organisasi yang diharapkan membawa pengaruh positif bagi pembangunan.

²⁶ Salis Khairiyah, 2007, "*Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Multi Finance, Tbk Cabang Bojonegoro*", Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal 34-36

Lingkungan adalah sesuatu yang berada diluar atau disekitar makhluk hidup.²⁷ sedangkan definisi lingkungan menurut UURI No.4 tahun 1982 dan UURI No.23 tahun 1997 tentang lingkungan hidup, lingkungan didefinisikan sebagai kesatuan dengan semua benda, daya, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk didalamnya manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan kesejahteraan manusia serta makhluk hidup lainnya.²⁸

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis, keduanya tidak akan mudah untuk dipisahkan. Apabila seseorang dalam kondisi lingkungan fisik yang baik, belum tentu dapat mencapai hasil yang baik dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Jadi intinya kedua aspek tersebut tidak dapat dipisahkan, karena keduanya harus ada dan harus mendukung dan saling melengkapi jika ingin mendapatkan hasil yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, hal tersebut tergantung dari terpenhinya lingkungan kerja yang kondusif.

²⁷ Firmansyah, 2011, *Pengertian Definisi Lingkungan*, diakses pada 25 Desember 2011 dari <http://pengertian-definisi.blogspot.com/2011/10/lingkungan.html>

²⁸ Suryo Sumarto, 2008, *lingkungan*, diakses pada desember 2011 dari http://Www.Unidayan.Ac.Id/Blog/Rauda_Jpmi/Post/2008/11/Title/Fun/lingkungan.html

Karena pada dasarnya dapat memenuhi kebutuhan yang memang dibutuhkan oleh sebuah lingkungan pekerjaan, terutama lingkungan kerja yang bersifat fisik. Pada dasarnya, apabila seorang pekerja mendapatkan pengaruh yang positif maka karyawan tersebut akan mempunyai moral yang baik dalam melakukan pekerjaan dan ini berarti akan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan, begitu juga sebaliknya.

Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kabisingan atau pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin atau manajer harus tau dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja.²⁹

Lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya dikemukakan oleh Sumamur³⁰ menurutnya pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi.

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja itu bekerja yang dapat mempengaruhi

²⁹ Pandji Anoraga, 1992, *Psikologi Kerja*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, hal. 58

³⁰ Sumamur, 1996, *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta, hal. 49

dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan pada pekerja tersebut.³¹

Menurut Sihombing³² yang dikutip dari website www.depdiknas.go.id, yang mengemukakan bahwa, “lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi”. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik fisik ataupun nonfisik yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti³³ menyatakan bahwa,

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari ketiga definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan juga merupakan salah satu hal yang penting untuk mendukung jalannya proses pencapaian tujuan perusahaan. Baik yang berupa lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja psikologis.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Pareek³⁴ menyatakan bahwa,

³¹ Alexs nitisemito, 2001, *manajemen personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.109

³² <http://www.dipdiknas.go.id/ekonomi/mandiri/2003/0415/man01.html>

³³ Sedarmayati, 2001, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, hal. 1

³⁴ Uday Pareek, 1984, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Binaman, Jakarta. hal.320

“Lingkungan kerja secara fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja seperti temperature, kelembapan udara, pencahayaan, kebisingan, gerakan mekanis, dan bau-bauan serta warna yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia”.

Lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja, namun lingkungan kerja fisik hanya mencakup setiap hal dari fasilitas baik di luar maupun di dalam gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai dengan jumlah cahaya dan suara yang menmpa ruang kerja seorang tenaga kerja. Di samping masalah fasilitas baik diluar maupun di dalam gedung, lokasi, ruang lkator, masalah rancangan ruang kerja diteliti juga secara luas tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, antara lain tentang penerangan atau iluminasi, warna, kelembapan, kebisingan dan keamanan. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya.

1) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu menanggulangi masalh lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Ketidak sesuaian karyawan terhadap lingkungan kerja kantornya dapat

dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut Alex S. Nitisemito³⁵ terdapat beberapa factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik dengan kemampuan karyawan atau pekerja, yaitu antara lain:

a) Penerangan (iluminasi)

Merupakan cahaya atau sinar yang berfungsi sebagai penerangan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sulton dan rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat membeca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negative terhadap keterampilan kerja.³⁶

Penerangan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya minus atau plus akut. Beberapa factor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah: kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya, dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan.

Sinar yang menyilaukan merupakan factor lain yang mengurang efisiensi visual dan meningkatkan ketegangan

³⁵ Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Indonesia. hal.89

³⁶ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung. Hal.105

mata (*eyestrain*). Sinar dirasakan sebagai silau karena intensitas cahaya melebihi dari intensitas cahaya yang telah biasa di terima oleh mata. Sinar yang menyilaukan dapat ditimbulkan langsung oleh sumber cahaya atau oleh bidang-bidang yang memiliki pemantulan sinar yang tinggi. Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi karyawan yaitu untuk proses kelancaran kerja, karena penerangan (cahaya) yang kurang cukup terang dapat mengganggu penglihatan karyawan menjadi tidak jelas saat bekerja. Sehingga pekerjaan mereka menjadi terhambat, banyak mengalami kesalahan, serta menjadi kurang efisien didalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaan-pekerjaan tersebut dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang diharapkan akan sulit untuk dicapai. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang dan tidak menyilaukan mata.

b) Pertukaran udara

Jika kondisi kantor yang memungkinannya penuh dengan karyawan, sangatlah perlu diperhatikan adanya pertukaran udara yang cukup terutama didalam ruangan kerja. Karena dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik bagi karyawan. Sebaliknya kurangnya pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan suasana ruangan yang pengap, yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, sehingga tidak ada motivasi atau dorongan di dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka.

Tingkat kelembapan atau suhu udara di tempat kerja karyawan, dipengaruhi oleh jendela dan ventilasi yang cukup supaya karyawan merasa betah bekerja. Temperature dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Temperature antara 73 OF sampai 77 OF cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperature yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

c) Kebisingan (noise)

Suatu kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, akibat gangguan suara baik dari dalam ataupun luar. Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena dengan adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan akan mengalami banyak kesalahan atau rusak. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dapat terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dan akan berpengaruh pada emosi karyawan yang bila tidak diantisipasi maka akan timbul stress kerja. Pekerjaan sangatlah membutuhkan konsentrasi, maka sebaiknya ruang kerja dihindarkan dari segala kebisingan. Sumber kebisingan bisa berasal dari dalam kantor maupun luar kantor.

Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Dari hasil penelitian w. burns (1979) dan kryter (1970), bahwa karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110 Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, dan pupil mata membesar. Sebaliknya, dari hasil penelitian Donnerstein dan Wilson (1976), dapat disimpulkan bahwa suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stress.³⁷

d) Kebersihan

³⁷ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, hal.106

Kondisi di lingkungan kerja yang bersih dan tidak kotor sangat perlu diperhatikan. Karena lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat bekerja yang tinggi bagi karyawan. Maka hendaknya perusahaan memperhatikan hal ini, karena ketika karyawan sedang bekerja dan membutuhkan konsentrasi tinggi, akan sangat sulit jika keadaan ruangan kerja kotor atau berantakan. Tentu saja hal ini akan membuat karyawan tidak bisa bekerja secara optimal. Oleh karena itu perlu diperhatikan kebersihan dalam lingkungan kerja, ruang lingkupnya bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja melainkan juga di luar lingkup ruang kerja mereka.

e) Keamanan

Merupakan kondisi yang aman dari kerusakan dan kerugian ditempat kerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan perasaan aman.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Dengan tidak adanya pemberian jaminan keaman pada setiap karyawan di dalam mereka bekerja, maka akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak adanya ketenangan dan selalu dibayangkan oleh rasa takut tidak aman. Hal ini akan mengganggu pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya di dalam

melaksanakan setiap pekerjaan mereka tidak akan menjadi maksimal. Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan dalam bekerja akan timbul. Maka dari itu keamanan dinilai penting guna member kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

f) Pewarnaan

Warna erat kaitannya dengan iluminasi, ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yanggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, di pabrik. Mereka berpendapat bahwa menggunakan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja. Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz yang mengemukakan bahwa “Warna dapat menjadi kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja”.

Sebagai contoh warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dirasakan

seolah-olah menjadi lebih luas. Penentuan warna dalam ruang kerja juga sangat mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang. Musik

Music 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 bias menjadi negative. Pemutaran music sebaiknya disesuaikan dengan jenis pekerjaan, music sendiri sebaiknya perlu diberikan pada setiap ruangan agar menimbulkan suasana yang menyenangkan supaya tidak menjadi pengaruh yang buruk bagi karyawan.

Pengaruh music pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan music pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada pendapat Duane P. Schultz dan Sydney E. Schultz³⁸ yang mengemukakan bahwa “efektif tidaknya music digunakan dalam kam bekerja, bergantung pada jenis music yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan music

³⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, hal.106-107

dalam bekerja disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja”.

c. Lingkungan Kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis atau lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja psikologis ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia,

“ Bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi yang seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan”.³⁹

³⁹ Suryadi Perwiro Sentoso, 2008, *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Karyawan*, diakses pada 15 Januari 2012 dari <http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>

Berikut ini terdapat beberapa factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja psikologis atau non fisik:

a) Struktur kerja

Yakni pekerjaan yang diberikan pada pekerja memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

b) Tanggung jawab kerja

Yakni pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta tanggung jawab atas tindakan mereka.

c) Perhatian dan dukungan pimpinan

Yakni pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d) Kerjasama kelompok

Yakni kerjasama yang baik antara kelompok kerja yang ada.

e) Kelancara komunikasi

Yakni adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lincer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.⁴⁰

d. *Sense of humor* dalam lingkungan kerja menurut perspektif islam

1. Peran islam dalam sense of humor dan lingkungan kerja

Rasulullah adalah manusia yang gemar menebarkan kegembiraan, namun humor dan cara bercanda Rosulullah SAW tidak pernah lepas control, apa yang beliau lakukan tidak pernah melanggar kesopanan dan mudzaratnya. Kita tidak diprbolehkan

⁴⁰ Kaffatain, 2008. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo*, Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 27

bercanda dengan berlebihan hingga nanti jatuhnya mengolok-olok. Al-Quran juga sudah melarang sikap seseorang yang mengolok-olok sesamanya seperti yang sudah tercantum dalam surat Al-Hujurat ayat 11:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا يَسْخَرُوْا قَوْمًا مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ اَنْ يَّكُوْنُوْا خَيْرًا مِّنْهُمْ
وَلَا نِسَاءً مِّنْ نِّسَاءٍ عَسَىٰ اَنْ يَّكُوْنَ خَيْرًا مِّنْهُنَّ ۗ وَلَا تَلْمِزُوْا اَنْفُسَكُمْ وَلَا
تَنَابَرُوْا بِاللُّغُوْبِ ۗ بِيْسِ الْاَسْمِ الْفُسُوْقِ بَعْدَ الْاِيْمٰنِ ۗ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ
فَاُولٰٓئِكَ هُمُ الظَّٰلِمُوْنَ ﴿١١﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakan itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik. Dan janganlah suka mencela dirimu sendiri dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejekan. Seburuk-buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barang siapa yang tidak bertobat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim”.

Islam juga mengajarkan manusia untuk menjaga lingkungan. Selain melarang membuat kerusakan dimuka umi, islam juga mempunyai kewajiban untuk menjaga lingkungan bersih, karena kebersihan merupakan bagian hidup masyarakat

Islam seperti diutarakan oleh nabi Muhammad SAW bahwasannya kebersihan merupakan bagian dari iman. Islam adalah agama yang sangat memperhatikan keseimbangan dan kelestarian lingkungan. Seperti yang kita ketahui Permasalahan lingkungan yang terjadi saat sekarang ini disebabkan oleh dua hal yaitu: pertama, karena kejadian alam yang harus terjadi sebagai sebuah proses dinamika alam itu sendiri. Kedua, sebagai akibat dari perbuatan manusia. Eksploitasi sumber daya alam yang tidak ramah lingkungan menimbulkan kerusakan yang akhirnya juga mengancam eksistensi manusia. Berkaitan dengan hal ini Allah berfirman dalam surat Ar-Ruum ayat 41:

ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ

الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾

Artinya:“Telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar)“.⁴¹

Dari uraian di atas, seseorang dalam bekerja dapat menerapkan humor dalam lingkungan kerjanya. Hal ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya stress, ketegangan dan

⁴¹ Achmad Sholeh, 2010, *Humor Dan Lingkungan Dalam Islam*, di akses 18 mei 2012 dari <http://kanzunqalam.wordpress.com/2010/08/02/humor-dan-lingkungan-dalam-islam>

hilangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Beramal lebih berhubungan dengan cara pandang manusia terhadap kehidupan. Sekecil apapun yang kita berikan untuk kepentingan kemanusiaan, kontribusi itu pasti tetap memiliki makna yang besar. Bahkan, walaupun tidak memiliki kekayaan materi, kita bisa menjadi penyantun lewat sumbangan pemikiran dan tenaga. Didirikan 1 Maret 1987, Yayasan Dana Sosial al Falah (YDSF) telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 propinsi di Indonesia. Paradigma prestasi YDSF sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional, menjadikannya sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia.

Lebih dari 229.729⁵⁹ donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokrasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum telah terajut bersama YDSF membentuk komunitas peduli dhuafa. Mereka, dengan

⁵⁹ Dokumentasi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya bulan Mei 2012

segala kemampuan terbaiknya, telah memberikan kontribusi, cinta, dan kepedulian dalam membangun negeri ini.

YDSF yang dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada kemanusiaan yang universal. Melalui Divisi Penyaluran YDSF semakin meneguhkan pendayagunaan dana Anda secara syar'i, efisien, efektif & produktif. Sebagai lembaga pengelola dana ZIS yang makin terasa manfaatnya, Insha Allah YDSF akan menjadi mitra terpercaya Anda. Di tengah pergulatan melawan kemiskinan, ketertinggalan dan kebodohan, ternyata masih ada setitik asa yang tersisa. Ada sebagian kita yang mau berbagi. Mereka yang memiliki semangat menyisihkan sebagian miliknya untuk kalangan tak berpunya.

Didirikan 1 Maret 1987, Yayasan Dana Sosial al Falah (YDSF) telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 propinsi di Indonesia. Paradigma prestasi YDSF sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional, menjadikannya sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia.⁶⁰

⁶⁰ Dokumentasi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

2. Legalitas Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Yayasan dana sosial al-falah Surabaya adalah salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang pengelolaan dana ZIS (Zakat, Infaq, Shodaqoh), yang terletak di jalan kertajaya no. 8C/11 surabaya 60282, disahkan oleh akta notaries Abdurrazaq Ashiblie, SH nomor 31 tanggal 14 April 1987, dan diperbaharui Wachid Hasyim, SH nomor 61, rekomendasi Menteri Agama Republik Indonesia nomor B.IV/02/HK.03/6276/1989 SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 523 Tanggal 10 Desember tahun 2001.

3. Visi Dan Misi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Adapun visi yayasan dana sosial al-falah Surabaya ini sebagai berikut:

Menjadi Organisasi Pengelola Zakat, Infaq, Shadaqah dan Wakaf Nasional terpercaya yang selalu mengutamakan kepuasan donatur dan mustahik.

Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pelayanan prima kepada donatur melalui program-program layanan donatur yang didukung oleh jaringan kerja yang luas, sistem manajemen yang rapi serta SDM yang amanah dan professional.

- b. Melakukan kegiatan pendayagunaan dana yang terbaik dengan mengutamakan kegiatan pada sektor pendidikan, dakwah, yatim, masjid, dan kemanusiaan untuk menunjang peningkatan kualitas dan kemandirian umat.
- c. Memberikan keuntungan dan manfaat yang berlipat bagi donatur dan mustahik.⁶¹

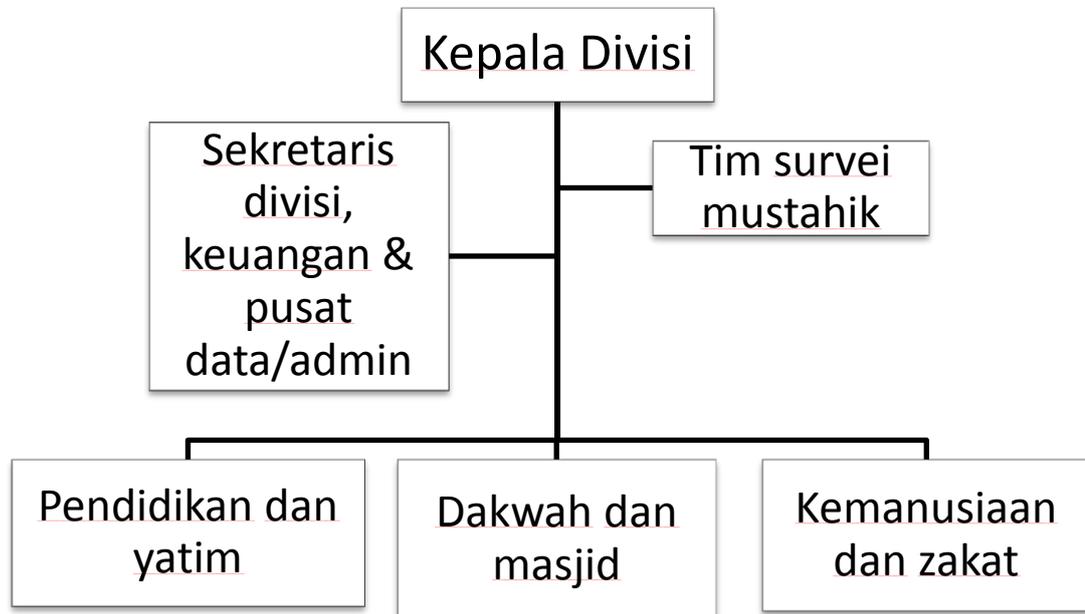
4. Struktur Kantor Devisi Penyaluran

Terkait dengan gambaran objek penelitian, maka selain dijelaskan tentang sejarah singkat dan perkembangan yayasan dana sosial al-falah Surabaya, letak geografis yayasan dana sosial al-falah Surabaya, maka untuk melengkapi data gambaran umum obyek penelitian perlu adanya struktur organisasi yayasan dana sosial al-falah Surabaya yang mana obyek penelitiannya difokuskan pada kantor penyaluran.

Adapun struktur devisi penyaluran adalah sebagai berikut:

⁶¹ Dokumentasi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Gambar 1:



5. Job Description

Adapun uraian tugas dari tiap-tiap bagian tersebut adalah:

a. Kepala devisi penyaluran

Sebagai kapala sekaligus pengawas dalam divisi pnyaluran atau pendayagunaan, mulai dari perencanaan anggaran sampai realisasi program penyaluran.

b. Tim survei mustahik

Bertugas sebagai tim survey para mustahik yang akan menerima donasi atau dana dari donatur, sehingga donasi yang diberikan oleh para donator dapat sampai kepada mustahik yang benar-benar membutuhkan.

c. Sekretaris divisi, keuangan dan pusat data atau admin

Bertugas untuk merencanakan data-data divisi penyaluran atau pendayagunaan, dan juga membuat anggaran pendayagunaan sampai pada tahap realisasi dana.

d. Pendidikan Dan Yatim

1) Program Pendidikan

a) Bantuan Fisik

- 1) Rehabilitasi Bangunan Skala Kecil dan Sedang
- 2) Pengadaan Sarana Prasarana

b) Beasiswa Pena Bangsa

- 1) Beasiswa OTA
- 2) Beasiswa non OTA
- 3) Back to School

c) Pembinaan Guru

- 1) Upgrading Guru Bid. Studi
- 2) Diklat Guru TK
- 3) Diklat Guru SD
- 4) Upgrading Guru Relawan PENA BANGSA
- 5) Klinik Konsultasi Pendidikan

d) Pembinaan SDM Strategis

- 1) Mahasiswa Teknik – SDM Iptek

- 2) Mahasiswa Teknik dan Sosial - PPSDMS
 - 3) Mahasiswa Medis – P2M Medis
 - 4) Mahasiswa Keguruan
 - 5) Anak Asuh Pena Bangsa
 - 6) Orang Tua/ Wali Anak Asuh Pena Bangsa
- 2) Program Yatim
- a) Memberikan bantuan pendidikan untuk anak yatim khususnya non panti agar mereka terbantu dalam mencukupi biaya pendidikannya.
 - b) Memberikan bantuan untuk perbaikan fisik, penambahan sarana dan prasarana serta operasional panti yatim.
 - c) Memberdayakan panti melalui pelatihan kepengasuhan dan pemberdayaan ekonomi panti serta memberdayakan anak yatim melalui pendidikan ketrampilan.
 - d) Membantu panti asuhan khususnya di daerah yang kondisi sarana prasarananya perlu perbaikan segera, kelebihan kapasitas, maupun panti di daerah rawan kristenisasi melalui program bedah panti.
 - e) Memberikan bantuan pendidikan bagi siswa yang tinggal di panti asuhan maupun binaan panti asuhan.

e. Dakwah Dan Masjid

1) Program Dakwah

a) Program Dakwah Perkotaan

- 1) Bantuan Dana Kegiatan Dakwah
- 2) Layanan Ceramah
- 3) Konsultasi Syariah
- 4) Kursus Islam Singkat (ISC)
- 5) Pembinaan dan Diklat Da'i
- 6) Pembinaan Tahanan Medaeng

b) Program Dakwah Pedesaan

- 1) Syiar Dakwah Pedesaan
- 2) Kerjasama Dakwah Pedesaan
- 3) Pelatihan Dakwah Pedesaan
- 4) Upgrading Da'i Pedesaan

c) Program Kampung Al Qur'an

- 1) Sertifikasi Guru Al Qur'an
- 2) Kursus Al Qur'an
- 3) Waqaf Al Qur'an

f. Bidang Kemanusiaan & Zakat

1) Program Kemanusiaan

- a) Desa Mandiri dan Pemberdayaan Ekonomi Desa

- 1) Bantuan peningkatan kualitas SDM (Dakwah, Pendidikan, Kesehatan, Pelatihan)
 - 2) Bantuan peningkatan kualitas lingkungan (Sanitasi, Reboisasi, Irigasi, Rehabilitasi, Penyuluhan)
 - 3) Bantuan fisik / fasilitas umum
 - 4) Bantuan Modal Usaha (Kelompok Usaha Mandiri Pedesaan)
- b) Pemberdayaan Ekonomi Kota
- 1) Bantuan Modal Usaha (Kelompok Usaha Mandiri Kota)
 - 2) Bantuan peningkatan kualitas SDM (Pelatihan Motivasi dan Keterampilan Usaha)
- c) UAC (Tanggap Bencana)
- 1) Bantuan Bencana Responsif
 - 2) Bantuan Paska Bencana
- d) LKS (Layanan Klinik Sosial)
- 1) Bantuan subsidi pasien (Klinik Rungkut)
 - 2) Bantuan subsidi pasien (Klinik Mitra)
 - 3) MMS Pedesaan
- e) PSHQ (Sate Qurban)
- 1) Pembelian hewan Qurban
- f) Ramadhan

- 1) Tarhip Ramadhan Pedesaan (Da'i)
- 2) Buka puasa :
- 3) Takjil
- 4) Parcel
- g) Program Zakat
 - 1) Fakir Miskin
 - 2) Ghorim
 - 3) Fissabilillah
 - 4) Muallaf
 - 5) Ibnu Sabil⁶²

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti aka berusaha menjelaskan kenyataan-kenyataan yang ada dan terjadi dilokasi selama proses penelitian berlangsung, baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi. Hal ini dilakukan dalam rangka menjawab atas masalah yang diajukan oleh peneliti yakni *sense of humor* dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Data tersebut meliputi beberapa hal yang akan diuraikan lebih lanjut sebagai berikut.

1. *Sense Of Humor* Dalam Lingkungan Kerja Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Yayasan Dana Sosial Al-Falah adalah salah satu yayasan yang bergerak pada bidang zakat, infaq dan shodaqoh (ZIS) yang

⁶² Dokumentasi Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

mempunyai beberapa cabang diantaranya Gresik, Surabaya, Sidoarjo, Malang, Jember, Banyuwangi dan Jakarta. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya tepatnya di kantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Yayasan dana sosial al-falah Surabaya menjadi salah satu yayasan yang cukup besar di daerah Surabaya. Dari hasil penelitian banyak dijumpai karyawan-karyawan yang memiliki *sense of humor* yang cukup tinggi untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan di kantor supaya tidak membosankan dan monoton.

Lingkungan kerja yang baik, akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pada pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman di kantor, para karyawan yang ada didalamnya harus bisa menghidupkan suasana kerja di kantor. Sebab terlalu banyak tekanan yang diterima oleh karyawan jika dibiarkan terus menerus tanpa ada celah untuk menyegarkan kembali kondisi fisik atau psikologisnya bisa membuat karyawan lebih cepat menemukan stress dalam pekerjaannya.

Banyak cara yang bisa digunakan untuk menjadikan lingkungan kerja di kantor menjadi nyaman, meriah, dan tidak tegang, salah satunya dengan humor. Humor bisa membuat seseorang menjadi lebih relaks, lebih nyaman, dan lebih tenang. Seperti yang kita ketahui

humor berguna untuk menghilangkan berbagai macam penyakit yang diderita oleh manusia. Khususnya penyakit yang berkaitan dengan kejiawaan yang disebabkan oleh tekanan-tekanan dari luar salah satunya dari pekerjaan, misalnya stress, depresi, hipertensi, dan lain-lain. Bapak Aris mengatakan:

“Dengan adanya humor yang diciptakan oleh teman-teman, ini cukup membantu untuk mengurangi rasa bosan dan ketegangan saat melakukan aktivitas, meskipun humor di kantor tidak diterapkan dari awal tetapi humor ini ada karena adanya rasa bosan yang dirasakan oleh karyawan sehari-harinya dengan rutinitas yang sama dalam hal ini tidak hanya humor saja yang membawa pengaruh bagi kinerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerjapun menjadi salah satu factor penting yang diperhatikan memang mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi para karyawan”.⁶³

Pemaparan diatas benar adanya, semangat kerja karyawan bisa kembali setelah para karyawan merelaxkan fikiran dan badan mereka dengan humor, sehingga kinerja mereka bisa menjadi lebih baik lagi dalam melayani para donatur. Kepala devisi penyaluran yayasan dana sosial al-falah yang bernama Guritno menuturkan tentang bagaimana *sense of humor* dalam lingkungan kerja di tempatnya bekerja.

“Disini humor dijadikan sebagai salah satu alat untuk mencairkan situasi kerja, karena intensitas kerja dikantor sangat tinggi terkadang bisa membuat kita merasa tegang dalam bekerja, oleh karena itu kita juga memerlukan sesuatu yang bisa menyegarkan fikiran kita untuk bisa melanjutkan aktivitas dikantor dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab yang sudah diamanahkan. Humor di kantor disampaikan setiap saat asal tidak mengganggu kerja,

⁶³ Hasil wawancara dengan Bapak Aris pada tanggal 16 Mei 2012 Pukul 15.00 WIB

sehingga suasana dikantor tidak gaduh atau dengan kata lain situasi dikantor masih bisa di kondisikan”.⁶⁴

Dari penuturan bapak Aris juga dibenarkan oleh bapak Guritno yang merupakan kepala devisi penyaluran yayasan dana sosial al-falah Surabaya, penuturan mereka diatas bahwa ada *sense of humor* dalam lingkungan kerja di kantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah. Untuk lebih dalamnya lagi data yang kami dapat, kami juga membandingkan dengan beberapa responden. Diantaranya bapak Mahsun, dan ibu Titin mereka memaparkan.

“Bahwasannya yayasan dana sosial al-falah adalah salah satu lembaga yang bergerak di bidang zakat, infaq, dan shodaqoh (ZIS) yang selain memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan, akan tetapi para karyawannya juga mempunyai rasa humor yang tinggi. Dan ini berbeda dikantor-kantor lain sehingga kami merasa betah bekerja dikantor”.⁶⁵

Dari hasil wawancara ini peneliti mencoba lagi mengkombinasikan dengan seorang responden, ibu Nova yang merupakan ketua HRD Yayasan Dana Sosial Al-Falah, memaparkan sebagai berikut:

“Factor humor yang ada dikantor lebih banyak dipengaruhi dari individu sendiri, karena humor dalam lingkungan kerja di kantor penyaluran itu memang keberadaannya tidak direncanakan, akan tetapi humor disini ada karena spontanitas dari para karyawan sendiri untuk membangun suasana kerja yang tidak membosankan, lebih nyaman, tidak tegang dan juga bisa membuat kinerja lebih baik, lingkungan kerja dikantor juga sangat mendukung baik lingkungan fisik maupun psikologisnya”.⁶⁶

⁶⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Guritno (Manajer Peyaluran) pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 13.00 Wib

⁶⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Mahsun pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 16.00 WIB

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nova (kepala HRD) pada tanggal 22 Mei 2012 pukul 11.30 wib

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa *sense of humor* dalam lingkungan kerja dikantor penyaluran membawa dampak yang cukup positif bagi para karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga lingkungan kerja dikantor tidak monoton, membosankan atau bahkan menegangkan. Humor bisa memberikan keseimbangan, memunculkan hal yang sebelumnya tersembunyi atau tidak diakui, seperti sifat atau kepribadian seseorang. Dengan humor hal semacam itu dapat diketahui, sehingga secara tidak langsung kita juga dapat mengerti bagaimana sifat dari karyawan lain.

Kegiatan dikantor penyaluran sangatlah padat, hampir setiap hari para karyawan mengerjakan tugas untuk masalah penyaluran dana dari donatur baik itu dalam bentuk uang atau barang yang harus disalurkan. Pada saat sibuk biasanya para karyawan ini merasa jenuh atau bosan. Jika dua hal ini sudah mulai dirasakan, biasanya salah satu di antara karyawan yang mempunyai *sense of humor* yang tinggi, mereka bisa menggunakan humor sebagai alat untuk mengembalikan lagi semangat kerja karyawan yang lain.

Humor di kantor biasanya disampaikan lewat ucapan yang dilakukan secara spontanitas tanpa di rencanakan sebelumnya. Meskipun cara penyampaian humor sebenarnya tidak hanya dengan lisan tapi juga bisa melalui tulisan atau gerakan, hal ini tergantung kebutuhan dan juga dari si pembuat humor. Jenis humor sendiri dibedakan menjadi tiga, yaitu:

a. Penampilan

Berdasarkan penampilannya humor dapat dibedakan menjadi humor lisan dan humor gerakan. Dari kedua jenis penampilan humor ini yang paling sering digunakan adalah humor dengan lisan atau dengan kata-kata yang mengandung unsur kelucuan. Sesuai dengan penuturan bapak Aris,

“Humor yang sering digunakan dikantor pendayagunaan adalah humor dengan kata-kata atau ucapan saja, untuk tulisan kita jarang menggunakannya. Kalau untuk gerakan para karyawan dikantor tidak pernah menggunakan itu, sebab peraturan yayasan antara laki-laki dan perempuan tidak boleh ada kontak fisik. Selain itu juga para karyawan harus menjaga setiap gerak yang dilakukan demi menjaga nama baik yayasan, hal ini dikarenakan para donatur lebih sering datang ke kantor pendayagunaan”.⁶⁷

Hal ini dibenarkan oleh ibu titin,

“Kalau untuk humor dikantor pendayagunaan, biasanya yang paling sering melontarkan guyonan untuk menyemangati karyawan yang lain kebanyakan dilakukan oleh bapak-bapak atau karyawan laki-laki. Untuk terwa sendiri yang pasti untuk karyawan perempuan tidak diperbolehkan tertawa dengan suara keras. Biasanya karyawan laki-laki yang ketawanya keras atau ngakak”.⁶⁸

Pernyataan diatas memang benar adanya. Meskipun humor dikantor pendayagunaan dijadikan sebagai salah satu alat pelepas ketegangan, bukan berarti para karyawan bisa sesuka hati untuk menjadikan humor sebagai alasan untuk melanggar peraturan kantor. Salah satunya yang tidak boleh dilakukan adalah kontak fisik antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan, dan para

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Aris pada 16 Mei pukul 15.00 WIB

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Titin pada 21 Mei pukul 14.00 WIB

karyawan harus menjaga sikap dan gerak mereka selama dikantor, demi menjaga nama baik kantor.

b. Tujuan Dibuatnya

Humor dikantor ada karena rasa kebosanan yang dirasakan oleh para karyawan. Humor juga ada dengan sendirinya atau spontanitas tidak direncanakan, maka dari itu humor dikantor pendayagunaan ada untuk menghilangkan ketegangan saat bekerja, menghilangkan stres, dan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.

“Humor dikantor sebenarnya ada karena ketidak sengajaan atau lebih tepatnya ada dengan sendirinya tidak dibuat-buat atau direncanakan sebelumnya. Dulu suasana kerja dikantor itu monoton, lama-lama karyawan merasa bosan dengan suasana kerja yang seperti itu. Kalau sekarang humor itu dijadikan sebagai alat penghilang stres sebab lapangan kerja pendaya gunaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, jika sedikit saja karyawan merasa stres atau malas maka dampaknya bagi out put akan buruk”.⁶⁹

Dari hasil wawancara ini peneliti mencoba menanyakan pendapat karyawan lain untuk kebenarannya.

“Dari awal humor itu tidak sengaja diciptakan atau dibentuk, melainkan ada dengan sendirinya. Humor dikantor pendayagunaan sangat dibutuhkan oleh para karyawan sebagai salah satu alat penghilang stres dikantor, sehingga kita dalam bekerja juga lebih bersemangat”.⁷⁰

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Titin pada 21 Mei pukul 14.00 WIB

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Mahsun pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 16.00 WIB

c. Bentuk Ekspresi

Humor dapat disampaikan dalam beberapa ekspresi. Dalam hal ini ekspresi humor yang ada dikantor penyaluran biasanya dari pergaulan. Yaitu dari percakapan, senda gurau atau pidato.

“Humor dikantor biasanya oleh karyawan disampaikan lewat interaksi langsung atau percakapan, terkadang juga humor disampaikan pada saat pidato. Namun pidato yang dimaksud disini adalah saat pimpinan atau manajer memberikan motivasi pada para karyawannya”.⁷¹

Hal ini benar adanya, jika para manajer atau pimpinan dalam memberikan motivasi untuk karyawannya, mereka selalu menyisipkan humor didalamnya. Sehingga para karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dengan nasihat, motivasi atau bahkan evaluasi dari kinerja karyawan sendiri, itu dikarenakan humor yang disisipkan dalam penyampaianya.

Selain dijadikan sebagai salah satu alat pelepas ketegangan humor juga memiliki beberapa fungsi, yaitu:

a. Fungsi fisiologik

Humor mempunyai akibat yang besar bagi tubuh manusia terutama saraf. Seseorang dengan aktivitas yang menumpuk jika tidak diselingi dengan humor didalamnya, maka bisa berdampak buruk terhadap kesehatan dan tentunya kinerjanya dikantor. Hal ini sesuai dengan pernyataan pak Aris yang dibenarkan oleh ibu Titin

“Suasana kerja dikantor sekarang sudah lebih menyenangkan dibandingkan dulu. Sekarang meskipun

⁷¹ Hasil wawancara dengan Bapak Aris pada 16 Mei pukul 15.00 WIB

kerjaan dikantor banyak, karyawan sudah tidak bingung atau stres dengan pekerjaan, sebab ada humor disela-sela kerja. Para karyawanpun hampir tidak pernah mengeluh pusing atau bahkan stres dengan pekerjaan mereka”.⁷²

b. Fungsi Psikologis

Humor sebagai fungsi psikologis yakni, humor dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dalam hidup. Hal ini dikarenakan kondisi psikis karyawan bisa dipengaruhi oleh masalah intern kantor atau bahkan masalah ekstern, misalnya permasalahan keluarga. Hal ini bisa berdampak terhadap kinerja karyawan, yang bisa mengakibatkan karyawan kurang fokus dalam melaksanakan kinerjanya selama dikantor.

“Hampir seluruh karyawan kantor penyaluran ini semuanya sudah berkeluarga. Mereka pasti mempunyai permasalahan keluarga, namun jika sudah dikantor semua permasalahan seberat apapun terasa hilang karna dikantor ada humor yang sitemp saat ada. Banyak teman-teman yang menghibur dengan humor khas mereka, disini terkadang hanya mendengarkan cara tertawa salah satu karyawan seperti pak Aris dengan tawa ngakaknya yang khas, tanpa disadari kami ikut tertawa. Humor membuat kami merasa lebih nyaman, bahkan lebih nyaman dikantor dari pada dirumah”.⁷³

c. Fungsi Sosial

Humor dapat dijadikan sebagai alat perekat sosial. Humor juga bisa digunakan untuk menjauhkan seseorang dari lingkungan disekitar atau kelompok. Akan tetapi humor di kantor penyaluran digunakan sebagai alat perekat antara atasan dengan bawahan,

⁷² Hasil wawancara dengan Bapak Aris pada 16 Mei pukul 15.00 WIB

⁷³ Hasil wawancara dengan Ibu Titin pada 21 Mei pukul 14.00 WIB

antara karyawan dengan karyawan dan para karyawan dengan donatur.

Hal ini sesuai dengan penuturan bapak Aris yang dibenarkan oleh Titin.

“Humor mempunyai manfaat yang sangat banyak sekali. Selain bisa membuat seseorang merasa lebih nyaman dalam bekerja, humor juga bisa dikantor pendayagunaan ini juga dijadikan sebagai alat perekat sosial warga kantor pendayagunaan dengan lingkungan sekitar. Membaur dengan masyarakat disekitar disela-sela kerja atau bisanya pada jam istirahat, tentunya dengan humor warga sekitar. Sehingga antara karyawan pendayagunaan dengan warga sekitar tidak ada kesenjangan”.⁷⁴

d. Fungsi Pendidikan

Selain fungsi diatas humor juga memiliki fungsi pendidikan. Humor membuat seseorang lebih berhati-hati, humor juga salah satu alat yang efektif untuk membawa seseorang agar mendengarkan setiap pembicaraan dan humor juga menjadi salah satu alat persuasi yang baik

Karyawan merasa nyaman dikantor bahkan mereka sudah menganggap kantor sebagai rumah kedua bagi mereka, disini lingkungan kerja menjadi salah satu factor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk menjadikan kantor sebagai tempat kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja bisa dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, diantaranya:

a. Lingkungan kerja fisik

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Titin pada 21 Mei pukul 14.00 WIB

Lingkungan kerja fisik yang ada dikantor pada dasarnya untk memenuhi kebutuhan para karyawan dalam bekerja yang menyangkut masalah fisik kantor. Sesuai dengan penuturan penuturan bapak Guritno kepala devisi kantor penyaluran.

“Lingkungan kerja dikantor penyaluran dirasakan sudah nyaman dan memenuhi standart khususnya diligkungan fisiknya. Misalnya dalam hal fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan untuk mendukung kelancaran dalam kinerjanya, dalam hal ini kantor sudah menyediakannya dan karyawan dapat mempergunakan semua fasilitas yang digunakan, tentunya fasilitas tersebut digunakan untuk urusan kantor”.⁷⁵

Dari penuturan bapak Guritno juga dibenarkan dengan ibu Titin bahwasannya lingkungan fisik dikantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah meliputi:

1) Pencahayaan (penerangan)

Masalah penerangan dikantor sudah cukup, penerangan didalam kantor juga sudah disesuaikan dengan luas ruangan kerja dan kondisi mata karyawan, khususnya untuk karyawan yang matanya plus atau minus. Karena tata letak ruangan yang tidak semuanya dibuat memetak, sehingga tidak membutuhkan banyak lampu namun sudah bisa memadai untuk karyawan dalam bekerja.

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Guritno pada 21 Mei pukul 13.00 WIB

Masalah penerangan memang menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan, sebab jika penerangan dikantor kurang ini bisa berakibat pada hasil kerja karyawan, karena kegiatan dikantor penyaluran tidak hanya menyalurkan semua dana dari donator akan tetapi juga memasukkan data-data penting lainnya yang berhubungan dengan penyaluran dana dari donatur.

Penerangan di kantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah hanya mengandalkan dari lampu saja, begitu juga untuk masalah alat-alat kerja yang lain hampir semuanya mengandalkan dari listrik yang terpasang, maka jika listrik padam bisa dipastikan semua kegiatan dikantor yang membutuhkan alat-alat kerja dengan bantuan listrik akan berhenti.

2) Pertukaran udara (ventilasi)

Pada saat menemui ibu Titin kami menanyakan tentang bagaimana ventilasi atau pertukaran udara di kantor penyaluran. Beliau menuturkan,

“Semua ruangan dikantor penyaluran didesain tertutup, untuk masalah pertukaran udara karena setiap ruangan yang ada dikantor menggunakan AC, jadi udara yang masuk sudah lumayan sejuk”.⁷⁶

⁷⁶ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

Ventilasi juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan dikantor penyaluran, untuk masalah yang satu ini pimpinan yayasan dana sosial al-falah sudah memfasilitasi setiap ruangan kantor penyaluran dengan AC, karena dengan pertukaran udara yang cukup bisa memberikan kesegaran fisik bagi karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan yang dimaksud disini adalah suara-suara yang tidak dikendaki oleh telinga. Maksudnya tidak dikendaki karena bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa mengalami banyak kesalahan. Suara-suara yang tidak dikehendaki tersebut dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran yang akan berpengaruh pada emosi karyawan, dan jika tidak diantisipasi maka akan timbul stress kerja. Sesuai dengan penuturan ibu Titin salah satu karyawan di kantor penyaluran.

“Untuk masalah kebisingan atau suara-suara yang tidak diinginkan, seperti suara kendaraan dan suara gaduh lainnya dari dalam kantor tidak terdengar sebab ruangan kantor kedap suara, hanya saja mungkin yang di bagian depan, seperti resepsionis terkadang masih terdengar suara gaduh yang dari

luar, apalagi didepan kantor ada tempat penyewaan sound".⁷⁷

Sumber kebisingan bisa berasal dari dalam kantor maupun dari luar kantor. Yayasan Dana Sosial Al-Falah sendiri terletak di gang perumahan tidak seperti kantor-kantor lainnya yang letaknya dekat dengan jalan raya, kantor penyaluran dibuat dengan kedap suara sehingga bunyi-bunyi yang tidak diinginkan seperti suara kendaraan yang lalu lalang tidak bisa terdengar sampai ke dalam ruangan kerja.

4) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja dikantor sudah menjadi tanggung jawab semua karyawan yang ada didalamnya, karena kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan.

Masalah kebersihan di kantor penyaluran mungkin sedikit kurang diperhatikan, dalam hal ini kondisi didalam atau diluar kantor masih kurang tertata rapi untuk ukuran sebuah kantor, misalnya didalam kantor masih terdapat tempelan-tempelan kertas dinding, ditambah lagi kadaan taman belakang yang kurang terawat, begitu juga dengan barang-barang yang belum

⁷⁷ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

tertata secara rapi dan diletakkan begitu saja. Dalam hal ini bapak Guritno menuturkan tentang kebersihan dikantor penyaluran yang dibenarkan oleh ibu Titin.

“Kebersihan dikantor penyaluran kurang diperhatikan, meskipun sudah ada tukang bersih-bersih yang setiap hari bertgas untuk membersihkan setiap ruangan, akan tetapi masih ada hal-hal kecil yang diabaikan yang mana hal ini bisa mengganggu kerja karyawan, seperti taman belakang yang ada dikantor, taman ini kurang terawat, tulisan-tulisan yang tertempel didinding kantor, barang-barang yang masih tergeletak dibagian luar kantor yang belum dibersihkan, itu bisa merusak keindahan dan kebersihan kantor”.⁷⁸

5) Keamanan

Rasa aman dapat menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Rasa aman dibutuhkan oleh setiap karyawan, karna jika rasa aman ini tidak bisa terpenuhi pada akhirnya akan mengganggu pekerjaan karyawan yang nantinya menjadikan mereka tidak maksimal dalam bekerja. Maka dari itu keamanan dinilai penting guna member kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

Lokasi kantor penyaluran yang tidak seperti kantor-kantor pada umumnya yang bertempat atau lokasinya disamping jalan, kantor penyaluran yayasan dana sosial

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Guritno pada 21 Mei pukul 13.00 WIB

al-falah bertempat di gang, secara tidak langsung hal ini menjadikan kantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah berbeda, dari segi keamananpun terjamin. Dalam hal ini bapak mahsun menuturkan,

“Lokasi kantor penyaluran tidak sama seperti kebanyakan kantor lainnya yang berada disamping jalan atau dekat dengan jalan raya, kantor penyaluran dan juga kantor pusat yayasan dana sosial al-falah bertempat di gang dan dikelilingi oleh rumah-rumah warga, sehingga jika dilihat dari segi keamanan, kantor yayasan dana sosial al-falah sudah cukup aman”.⁷⁹

6) pewarnaan

pewarnaan ruang dikantor penyaluran didominasi oleh warna putih, karena warna putih dianggap serasi, dapat meningkatkan produksi, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Selain itu warna putih dipilih sebagai warna dinding dikarenakan warna putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dirasakan seolah-olah menjadi lebih luas.

7) Musik

Selain dengan humor, music juga dijadikan sebagai salah satu alat untuk melepas kepenatan dalam bekerja. Tidak ada larangan dalam mendengarkan music dikantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah, biasanya

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Mahsun pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 16.00 WIB

music yang di dengarkan adalah music islami. Kebanyakan para karyawan mendengarkan music sendiri-sendiri di meja kerja mereka, ini dimaksudkan supaya tidak mengganggu karyawan yang lain.

Untuk kebenaran dari data diatas peneliti mencoba menanyakan tentang pendapat karyawan yang lain, diantaranya ibu Titindan bapak Guritno, mereka memaparkan.

“Bahwasannya *sense of humor* di lingkungan kerja dikantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah memang ada meskipun humor itu spontan tidak direncanakan, dan juga lingkungan kerja cukup diperhatikan baik oleh karyawan ataupun pimpinan, karena mempunyai dampak yang positif bagi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat kekurangan dalam hal kebersihan seperti yang dikatakan sebelumnya oleh bapak Haris dan ibu Nova”⁸⁰.

b. Lingkungan psikologis (non fisik)

Pada saat menemui bapak Aris kami juga menanyakan tentang bagaimana lingkungan kerja psikologis atau non fisik dikantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah dan apa factor-factor yang ada di dakamnya. Beliau menuturkan,

“Ada beberapa factor lingkungan non fisik dikantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah,jika lingkungan fisik berupa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan maka lingkungan non fisik disini misalnya:struktur kerja, tanggung jawab baik dari karyawan ataupun atasan, perhatian dan dukungan pimpinan terhadap karyawan,

⁸⁰ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

kerjasama kelompok baik antar bidang, antar program dan antar karyawan lainnya, kelancaran komunikasi baik komunikasi dari atasan ke bawahan ataupun bawahan ke atasan”.⁸¹

Dari penuturan bapak haris diatas dapat dijabarkan bahwasannya factor-faktor dalam lingkungan kerja non fisik dikantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah, antara lain:

1) Struktur kerja

Struktur kerja yang diberikan pada pekerja memiliki struktur dan organisasi yang baik. Mulai dari atas sampai kepada karyawan, struktur kerja dijalankan sesuai dengan apa yang sudah dibuat oleh pengurus Yayasan Dana Sosial Al-Falah.

2) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab terhadap perkerjaan yang harus dimiliki setiap karyawan, selain itu karyawan juga mengerti akan tugas-tugas dan tindakan yang mereka lakukan. Meskipun terkadang ada salah satu karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab kerjanya dengan tepat waktu, namun itu dapat diatasi sebab jika ada salah satu karyawan yang belum selesai dengan tanggung jawab tugasnya maka karyawan yang membantu sesuai dengan *job descibtion* masing-masing.

⁸¹ Hasil wawancara dengan Bapak Aris pada tanggal 16 Mei 2012 Pukul 15.00 WIB

“Biasanya tanggung jawab untuk pekerjaan dikantor dibagi oleh divisi masing-masing kemudian dilanjutkan oleh bidang yang ada dibawahnya dan keudian program, sehingga pekerjaan terasa lebih ringan karena dikerjakan bersama-sama”.⁸²

Menurut bapak Mahsun, yang mana penuturan tersebut juga didukung oleh bapak Aris salah satu karyawan dikantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah

“para karyawan yang bekerja disini diharuskan mempunyai tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan yang sudah di berikan oleh pimpinan kepadanya, karena semua pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan nantinya tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada pimpinan dan masyarakat saja namun juga kepada Allah SWT”.⁸³

3) Perhatian dan dukungan pimpinan

Yakni pimpinan memberikan pengarahan, perhatian serta menghargai mereka. Bentuk dari dukungan dan perhatian dari atasan kepada karyawan di kantor penyaluran biasanya di berikan dalam bentuk kesejahteraan dengan menaikkan gaji, *reward*, dalam hal ini *reward* diberikan dalam bentuk pemberian buku atau penambahan insentif.

4) Kerjasama kelompok

⁸² Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

⁸³ Hasil wawancara dengan Bapak Mahsun pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 16.00 WIB

Kerjasama yang baik antar karyawan terus dibangun, hal ini dilakukan untuk membangun kebersamaan dan juga untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan dikantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah. Antar karyawan saling membantu meskipun berbeda bidang dan program.

5) Kelancaran komunikasi

Dengan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antara teman kerja ataupun dengan pimpinan akan membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, ini juga dikarenakan karena tidak semua ruang kerja dibuat dengan sekat atau dengan kata lain satu orang di satu ruangan, ditambah lagi dengan humor yang digunakan sebagai salah satu cara untuk mencairkan suasana didalam kantor.

2. Dampak *Sense Of Humor* Dalam Lingkungan Kerja Di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Humor dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah Surabaya memang tidak direncanakan ataupun sengaja diterapkan oleh pimpinan dan karyawan yang ada di sana, humor yang ada di yayasan dana sosial al-falah tepatnya dikantor penyaluran ini ada dengan sendirinya. Kepala devisi penyaluran yayasan dana sosial

al-falah bapak Guritno menuturkan tentang bagaimana humor dikantor penyaluran.

“Humor dikantor penyaluran digunakan untuk mencairkan situasi, humor juga disampaikan setiap saat asal tidak mengganggu kerja. Dengan humor juga membuat situasi lebih relax dan nyaman dalam bekerja”.⁸⁴

Dari hasil wawancara ini peneliti mencoba lagi mengkombinasikan dengan seorang responden, ibu Titin yang juga seorang karyawan di yayasan dan sosial al-falah, memaparkan sebagai berikut:

“Jika dibandingkan dengan tempat lain, disini lebih nyaman karena orang-orang yang bekerja disini suka humor. Selain itu humor juga ada secara spontan saja tidak direncanakan sebelumnya, ini dikarenakan kerja yang tinggi bisa membuat stress karyawan, jadi harus ada selingan dalam bekerja seperti humor”.⁸⁵

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwasannya memang benar jika humor dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah memang ada, tetapi humor disini tidak dengan sengaja diterapkan baik oleh pimpinan ataupun karyawan. Humor dalam lingkungan kerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah ada karena kebosanan yang dirasakan oleh karyawan karena pekerjaan yang banyak dan tentunya membutuhkan keseriusan dan ketelitian untuk menyelesaikannya.

Humor dalam lingkungan kerja dikantor penyaluran membawa dampak yang cukup positif bagi para karyawan yang bekerja

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Guritno pada 21 Mei pukul 13.00 WIB

⁸⁵ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

didalamnya, sehingga lingkungan kerja dikantor tidak monoton, membosankan atau bahkan menegangkan, karyawan merasa nyaman dikantor bahkan mereka sudah menganggap kantor sebagai rumah kedua bagi mereka, disini lingkungan kerja menjadi salah satu factor penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan untuk menjadikan kantor sebagai tempat kerja yang nyaman bagi karyawan. Dalam hal ini ibu Nova selaku kepala HRD yayasan dana sosial al-falah berpendapat:

“Humor memang ada, dan digunakan sebagai salah satu cara untuk melapas kepenatan dalam bekerja. Humor disini berbeda tidak seperti ditempat lain, humor di yayasan dana sosial al-falah masih dalam batas-batas islam, tidak sampai bersentuhan antara karyawan laki-laki dan perempuan, humor disampaikan melalui parkataan saja. Humor juga mempunyai dampak yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan ”.⁸⁶

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwasannya humor dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah memang ada. Humor juga mempunyai dampak bagi kinerja karyawan yang bekerja di Yayasan Dana Sosial Al-Falah terutama karyawan yang bekerja di bagian penyaluran. Dari penuturan ibu nova mengenai humor dilingkungan kerja dapat dijelaskan dampak-dampak dampak dari *sense of humor* dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah Surabaya, diantaranya:

a. Dampak positif

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nova (kepala HRD) pada tanggal 22 Mei 2012 pukul 11.30 WIB

Ada beberapa dampak positif dari sense of humor dalam lingkungan kerja, sesuai dengan penuturan ibu Titin dan bapak Guritno, antara lain:

1) Suasana kerja tidak tegang

Suasana dikantor menjadi lebih nyaman tidak tegang, sebab humor yang ada di lingkungan kerja dijadikan selingan oleh para karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan salah satunya untuk mengurangi stress dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Guritno,

“Humor dikantor penyaluran ini digunakan sebagai salah satu alat untuk mencairkan suasana, karena tingkat pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi”.⁸⁷

2) Menambah semangat

Dengan humor di lingkungan kerja ini setidaknya bisa menambah semangat kerja bagi karyawan, dalam hal ini humor juga mempunyai dampak yang cukup baik, misalnya jika ada salah satu karyawan yang kurang bersemangat atau mengantuk karena terlalu lelah dengan pekerjaan yang diberikan, biasanya atasan atau karyawan yang lain memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga mereka bisa mendapatkan semangat kerja kembali.

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Guritno pada 21 Mei pukul 13.00 WIB

3) Stres jarang terjadi

Stress dalam kerja sudah menjadi hal yang biasa, hal ini juga bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang Kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dalam hal lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja psikologis, biasanya dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun mentalnya. Stress kerja menjadi salah satu hal ditakuti oleh kebanyakan karyawan, jika stress ini dialami oleh karyawan maka dapat dipastikan kalau pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target.

4) Bisa membuat lebih kreatif

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman memang tidaklah mudah, dibutuhkan keterampilan untuk menciptakan suasana yang nyaman serta kondusif dalam kantor. Humor juga bisa menjadi salah satu alat untuk menambah kreatifitas karyawan, sebab tidak semua karyawan mempunyai rasa humor yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dengan humor sebagai salah satu cara yang digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bisa membuat karyawan lebih kreatif.

5) Merasa lebih akrab seperti keluarga

Jika lingkungan kerja dikantor tidak mendukung bagi karyawan yang bekerja didalamnya, maka karyawan akan

merasa jenuh, bosan, tegang, dan tidak nyaman dalam menjalankan aktivitasnya selama dikantor. Jika lingkungan kerja dikantor mendukung baik itu dari segi lingkungan kerja fisik maupun psikologis, karyawan akan merasa kantor adalah rumah ke dua baginya. Dalam hal ini ibu Titin menuturkan,

“Suasana kerja dikantor sangat nyaman, ditambah lagi hampir seluruh karyawan di kantor mempunyai selera humor yang cukup tinggi. Dengan adanya humor untuk selingan kerja di kantor setidaknya bisa mengurangi tingkat stress kerja bagi karyawan. Suasana kerja dikantor tidak seperti di kantor-kantor pada umumnya, ini dikarnakan karyawan dikantor tahu bagaimana cara untuk menghidupkan suasana, sehingga merasa nyaman dikantor, dengan karyawan lain juga merasa lebih akrab sudah seperti keluarga sendiri”.

6) Suasana kerja dikantor menjadi meriah

Suasana kerja dikantor menjadi meriah, dalam hal ini meriah bukan suasana ricu atau gaduh. Meriah disini diartika sebagai kondisi kantor yang tidak sepi, tidak tegang. Suasana kerja kantor yang meriah juga bisa membawa dampak baik bagi karyawan. bapak Haris menuturkan,

“Lingkungan kerja disini dulunya tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja dikebanyakan kantor-kantor lainnya, dikantor penyaluran dulu karyawan yang bekerja disini hanya diam, mereka hanya berkomunikasi masalah pekerjaan saja, komunikasi yang digunakanpun sangat formal, sekarang dengan adanya humor dilingkungan kerja kantor penyaluran membuat suasana lebih meriah, nyaman, da tidak merasa canggung”.

7) Merasa nyaman selama jam kerja

Rasa nyaman, tidak tegang, serta kondusif sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam melaksanakan kegiatannya selama dikantor. Karyawan tidak bisa terus-terusan bekerja dibawah tekanan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Dalam bekerja karyawan juga membutuhkan rasa akan kenyamanan dalam menjlankan tugasnya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya karyawan tidak merasa tertekan dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Bapak Haris menuturkan,

“Rasa nyaman yang sekarang bisa dirasakan hampir seluruh karyawan penyaluran dahulunya tidak dirasakan dalam jangka waktu beberapa waktu silam, sebab dulu kondisi kantor tidak semeriah dan senyaman ini, bukan berarti dahulu tidak nyaman, akan tetapi sejak adanya humor disela-sela kegiatan kerja para karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja”.

8) Mencairkan situasi

Humor dalam lingkungan kerja memang membawa dampak yang cukup signivikan bagi kinerja karyawan. Suasana kerja yang kaku menjadi lebih nyaman dan tidak tegang, jika keadaan lingkungan kerja disekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaannya secara optimal.

Humor juga dapat digunakan sebagai pencair situasi di kantor yang kaku, monoton, dan tegang. Lingkungan kerja yang

kaku, monoton, dan tegang bisa menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas selama dikantor, karena tiga hal ini bisa menjadi sumber stress bagi karyawan, humor dalam lingkungan kerja bisa menjadi salah satu alternatif untuk mencegah stress pada karyawan yang dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan jumlah tugas yang menumpuk.

9) Komunikasi lebih terbuka

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena kantor menjadi rumah kedua bagi karyawan sehari-hari dalam bekerja. Komunikasi dalam bekerja selama dikantor baik langsung atau tidak langsung juga menjadi hal yang patut diperhatikan. Komunikasi antara pimpinan kepada karyawan dan karyawan dengan karyawan harus berjalan dengan baik, jangan sampai dalam memberikan tugas pimpinan membuat karyawan tegang dan takut.

Bentuk ruangan kerja di kantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah Surabaya berbeda pada kantor-kantor umumnya, para karyawan tidak di letakkan tidak menempati ruangan sendiri-sendiri, hanya bagian tertentu saja yang ditempatkan pada ruangan, untuk karyawan yang lain ruangnya hanya dibuat dengan pembatas papan sebagai pemisah, dengan begitu karyawan dapat mengawasi pekerjaan satu sama lain terutama untuk yang satu program.

Humor juga bisa dijadikan sebagai alat untuk berkomunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan meski hanya sekedar humor ringan, namun humor bisa menjadikan komunikasi semakin baik sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik yang nantinya bisa berdampak pada kinerja karyawan, output yang dihasilkan, dan tentunya komunikasi dikantor menjadi lebih lancar. Dalam hal ini ibu Titin menuturkan,

“Dengan humor yang ada setiap hari dikantor, membuat suasana kantor menjadi nyaman. Komunikasi baik dari pimpinan kepada karyawan, karyawan kepada karyawan, dan karyawan kepada pimpinan menjadi lebih terbuka, misalnya dalam memberikan teguran atau arahan, humor masih digunakan supaya karyawan tidak merasa tertekan dan takut. Komunikasi dikantor menjadi lebih terbuka, misalnya jika ada salah satu karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas, mereka tidak takut untuk bertanya baik kepada pimpinan atau kepada sesama karyawan”.

10) Bisa membangun semangat dalam bekerja

Dengan adanya humor di lingkungan kerja, salah satu dampak positif yang bisa dirasakan yaitu semangat kerja karyawan yang tadinya berkurang karena masalah yang dihadapi baik dikantor ataupun dirumah. Dengan humor semangat kerja bisa dibangun sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan hasil dari kinerjanya bisa sesuai dengan harapan.

b. Dampak negative

Selain dampak positif yang dimiliki oleh sense of humor dalam lingkungan kerja, humor juga mempunyai dampak negative, diantaranya:

1) Humor pada saat tugas belum selesai

Terkadang para karyawan lupa akan tanggung jawab pekerjaan yang sudah diberikan jika mereka sudah bercanda dengan karyawan yang lainnya, meskipun humor yang disampaikan hanya melalui lisan yang disampaikan secara langsung, namun jika humor ini tidak tepat waktu dalam pelaksanaan atau penggunaannya maka bisa jadi itu akan mengganggu para karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas mereka. Dari pihak pimpinan sendiri biasanya agak sungkan untuk menegur karyawannya, sebab bisa dikatakan humor sudah menjadi bagian dari mereka.

2) Bisa membuat kurang focus dalam pekerjaan

Humor memang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Meski bentuk humor bermacam-macam baik itu humor secara lisan, humor dengan tulisan dan humor gerakan, namun terkadang ketiganya juga bisa disampaikan secara bersamaan atau terpisah tergantung pada si pembuat humor.

Jika dalam penerapannya humor tidak mendapat batasan dari si pembuat dan si penerima, ini bisa berakibat pada

kurangnya focus pada pekerjaan karena tidak semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan humor didalamnya, ada pekerjaan dimana untuk menyelesaikannya membutuhkan ekstra ketelitian dan konsentrasi tinggi.

C. Analisis Data

Analisis data seperti yang terungkap pada metodologi penelitian merupakan tahapan, pengecekan dan pengkonfirmasi, sehingga menghasilkan pemahaman data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Kemudian dianalisis dalam bentuk kalimat dan dihubungkan pada rumusan masalah.

Dalam tahap ini peneliti mengambil masalah tentang sense of humor dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah Surabaya yang mengenai bagaimana humor dalam lingkungan kerja, bagaimana lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja psikologis, dampak-dampak dari humor dalam lingkungan kerja bagi karyawan. Untuk itu dalam analisis data ini peneliti menganalisis temuan data lapangan.

Humor menurut Razi dalam Mario adalah kata-kata, perbuatan atau peristiwa yang bisa membuat rasa ingin tertawa kita bangkit. Humor itu diperlukan bahkan penting untuk hidup. Begitu pentingnya, humor bisa disamakan dengan kebutuhan oksigen bagi paru-paru manusia. Humor yang baik adalah humor yang bisa membuat kita tersenyum tanpa

membuat orang lain sakit hati. Semakin tinggi sensitifitas humor kita, maka kita akan semakin diterima oleh lingkungan sekitar.⁸⁸

Lingkungan kerja sendiri menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja itu bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan pada pekerjaa tersebut.⁸⁹

Humor di yayasan dana sosial al-falah ini kegunaannya antara lain, dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengurangi ketegangan dalam bekerja, untuk mengurangi stress, dan membuat suasana kerja dikantor menjadi lebih nyaman tidak tegang, jadi antara teori dengan dengan temuan dilapangan ada kesamaan. Lingkungan kerja fisik di yayasan dana sosial al-falah. Mengenai lingkungan kerja fisik ini mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan unsur-unsur fisik yang ada dikantor seperti, masalah penerangan pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan, pewarnaan, dan music.

Sedangkan untuk lingkungan kerja psikologis adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan kepada bawahan atau hubungan sesama karyawan. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik, seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok, kelancaran komunikasi.

⁸⁸ Mario, 2011, *perlunya sense of humor dalam kehidupan kita*, diakses pada 26 desember 2011 dari <http://kolom-mario.blogspot.com/2005/10/perlunya-sense-of-humor-dalam.html>

⁸⁹ Alexs nitisemito, 2001, *manajemen personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.109

Sebagaimana penyajian data di atas, bagaimana *sense of humor* dalam lingkungan kerja di yayasan dana sosial al-falah Surabaya sangat dibutuhkan oleh para karyawan, yang merupakan salah satu cara positif yang digunakan untuk membangun suasana kerja yang nyaman, adapun:

1. Bagaimana humor di kantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah Surabaya bagi karyawan, antara lain:
 - a. Humor ada karena kebosanan yang dirasakan

Lingkungan kerja yang baik, akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pada pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman di kantor, para karyawan yang ada didalamnya harus bisa menghidupkan suasana kerja di kantor. Sebab terlalu banyak tekanan yang diterima oleh karyawan jika dibiarkan terus menerus tanpa ada celah untuk menyegarkan kembali kondisi fisik atau psikologisnya bisa membuat karyawan lebih cepat menemukan stress dalam pekerjaannya.

Banyak cara yang bisa digunakan untuk menjadikan lingkungan kerja di kantor menjadi nyaman, tidak membosankan, meriah, dan tidak tegang, salah satunya dengan humor. Humor bisa membuat seseorang menjadi lebih relaks, lebih nyaman, dan lebih tenang. Seperti yang kita ketahui humor berguna untuk menghilangkan berbagai macam penyakit yang diderita oleh manusia. Khususnya penyakit yang berkaitan dengan

kejiwaan yang disebabkan oleh tekanan-tekanan dari luar salah satunya dari pekerjaan, misalnya stress, depresi, hipertensi, dan lain-lain.

- b. Humor ada bukan karena peraturan yang menetapkannya tapi terdapat dengan sendirinya (secara spontanitas)

Humor bisa membuat seseorang merasa lebih santai dalam menghadapi masalah-masalah dalam kehidupannya yang disebabkan oleh lingkungan disekitar yang tidak mendukung. Tidak mudah bagi seseorang untuk menghadapi kemampuan ini, karena dibutuhkan suatu kepekaan tersendiri untuk memahami suatu humor atau lelucon yang dilontarkan orang lain. Namun apabila ia mampu mengadopsi atau mengambil sikap ini maka dalam hidupnya ia akan lebih mampu mentolelir segala tekanan yang dirasakannya, bersikap optimis dalam menghadapi segala permasalahan yang tengah dihadapinya.

Humor di kantor biasanya disampaikan lewat ucapan yang dilakukan secara spontanitas tanpa di rencanakan sebelumnya. Meskipun cara penyampaian humor sebenarnya tidak hanya dengan lisan tap juga bisa melalui tulisan atau gerakan, hal ini tergantung kebutuhan dan juga dari si pembuat humor.

- c. Humor hanya dijadikan sebagai lelucon saja

Kegiatan dikantor penyaluran sangatlah padat, hampir setiap hari para karyawan mengerjakan tugas untuk masalah

penyaluran dana dari donatur baik itu dalam bentuk uang atau barang yang harus disalurkan. Pada saat sibuk biasanya para karyawan ini merasa jenuh atau bosan. Jika dua hal ini sudah mulai dirasakan, biasanya salah satu di antara karyawan yang mempunyai *sense of humor* yang tinggi, mereka bisa menggunakan humor sebagai alat untuk mengembalikan lagi semangat kerja karyawan yang lain, ini dikarenakan humor dikantor penyaluran digunakan sebagai lelucon saja supaya lingkungan kerja menjadi lebih nyaman.

Humor juga bisa membuat seseorang mampu memandang suatu kejadian berdasarkan sudut pandang yang berbeda dengan sebelumnya, membuat seseorang mampu menerima kelemahan dan kelebihan pada dirinya dan orang lain serta mampu menyalurkan ketegangan atau beban yang ada dalam dirinya serta membuat seseorang bersikap optimis dalam menjalani hidup ini.

2. Dampak humor dalam lingkungan kerja diyayasan dana sosial al-falah

a. Dampak positif *sense of humor* dalam lingkungan kerja, antara lain:

1) Membuat suasana kantor menjadi tidak tegang

Suasana dikantor menjadi lebih nyaman tidak tegang, sebab humor yang ada di lingkungan kerja dijadikan selingan oleh para

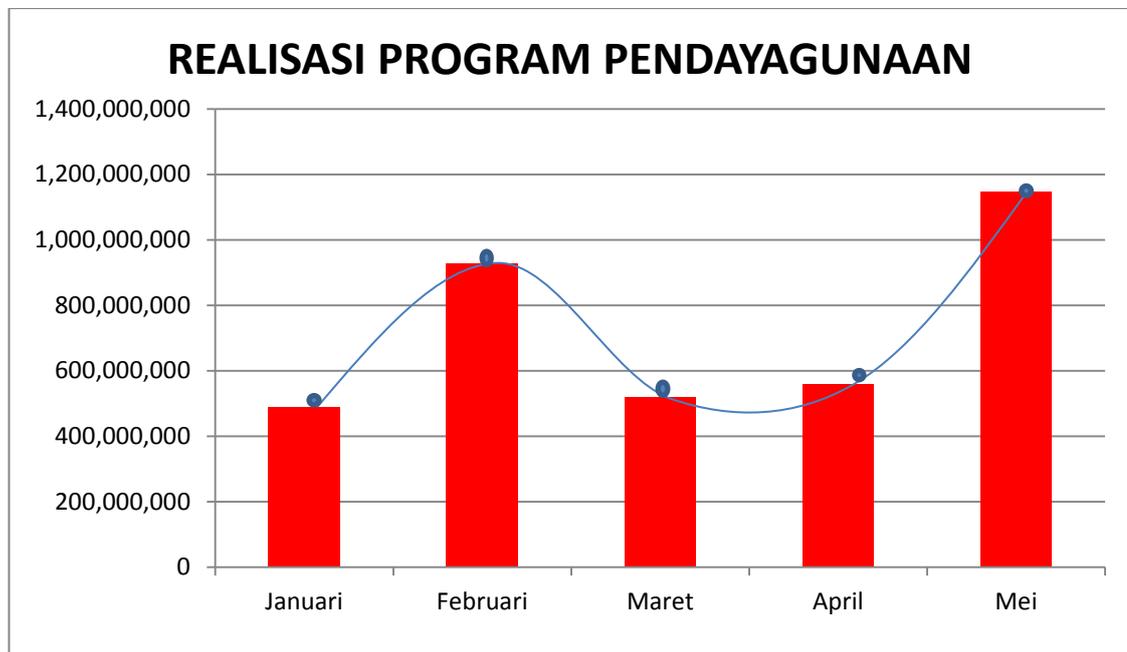
karyawan dalam bekerja, hal ini dilakukan salah satunya untuk mengurangi stress dalam bekerja. Humor yang disampaikan dilingkungan kerja yayasan dana sosial al-falah hanya sekedar permainan kata-kata yang mengandung unsur kelucuan saja, tidak ada unsure kesengajaan untuk mengejek ataupun menghina.

Humor bisa menghilangkan beban pada perasaan yang dikarenakan pekerjaan atau urusan pribadi yang nantinya bisa berdampak pada pola pekerjaan. Humor semata-mata digunakan untuk hiburan, oleh sebab itu humor bisa membuat suasana kantor yang tegang karena pekerjaan yang menumpuk menjadi lebih santai dan tidak tegang.

2) Menambah semangat

Dengan humor dilingkungan kerja ini setidaknya bisa menambah semangat kerja bagi kartawan, dalam hal ini humor juga mempunyai dampak yang cukup baik, misalnya jika ada salah satu karyawan yang kurang bersemangat atau mengantuk karena terlalu lelah dengan pekerjaan yang diberikan, biasanya atasan atau karyawan yang lain memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga mereka bisa mendapatkan semangat kerja kembali. Hal ini dapat dilihat dari progress realisasi kinerja karyawan penyaluran dalam bidang keuangan.

Gambar 3:



Keterangan:

1. Januari : Rp. 488.083.150
2. Februari : Rp. 928.227.848
3. Maret : Rp. 520.409.983
4. April : Rp. 558.399.714
5. Mei : Rp. 1.147.906.709⁹⁰

Dari data diatas dapat dilihat peningkatan realisasi program penyeluran atau pendayagunaan mulai bulan januari sampai mei, meskipun untuk bulan maret mengalami penurunan. Namun pada dua bulan selanjutnya menunjukkan peningkatan yang cukup signivikan.

3) Stres jarang terjadi

⁹⁰ Dokumentasi Keuangan Penyaluran atau Pendayagunaan Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya Bulan Januari-Mei

Stress dalam kerja sudah menjadi hal yang biasa, hal ini juga bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang Kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung baik dalam hal lingkungan kerja fisik atau lingkungan kerja psikologis, biasanya dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun mentalnya. Stress kerja menjadi salah satu hal ditakuti oleh kebanyakan karyawan, jika stress ini dialami oleh karyawan maka dapat dipastikan kalau pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan sesuai target.

4) Bisa membuat lebih kreatif

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman memang tidaklah mudah, dibutuhkan keterampilan untuk menciptakan suasana yang nyaman serta kondusif dalam kantor. Humor juga bisa menjadi salah satu alat untuk menambah kreatifitas karyawan, sebab tidak semua karyawan mempunyai rasa humor yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dengan humor sebagai salah satu cara yang digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bisa membuat karyawan lebih kreatif.

5) Merasa lebih akrab seperti keluarga

Jika lingkungan kerja dikantor tidak mendukung bagi karyawan yang bekerja didalamnya, maka karyawan akan merasa jenuh, bosan, tegang, dan tidak nyaman dalam

menjalankan aktivitasnya selama dikantor. Jika lingkungan kerja dikantor mendukung baik itu dari segi lingkungan kerja fisik maupun psikologis, karyawan akan merasa kantor adalah rumah ke dua baginya. Dalam hal ini ibu Titin menuturkan,

“Suasana kerja dikantor sangat nyaman, ditambah lagi hampir seluruh karyawan di kantor mempunyai selera humor yang cukup tinggi. Dengan adanya humor untuk selingan kerja di kantor setidaknya bisa mengurangi tingkat stress kerja bagi karyawan. Suasana kerja dikantor tidak seperti di kantor-kantor pada umumnya, ini dikarnakan karyawan dikantor tahu bagaimana cara untuk menghidupkan suasana, sehingga merasa nyaman dikantor, dengan karyawan lain juga merasa lebih akrab sudah seperti keluarga sendiri”.⁹¹

6) Suasana kerja dikantor menjadi meriah

Suasana kerja dikantor menjadi meriah, dalam hal ini meriah bukan suasana ricu atau gaduh. Meriah disini diartika sebagai kondisi kantor yang tidak sepi, tidak tegang. Suasana kerja kantor yang meriah juga bisa membawa dampak baik bagi karyawan. bapak Haris menuturkan,

“Lingkungan kerja disini dulunya tidak jauh berbeda dengan lingkungan kerja dikebanyakan kantor-kantor lainnya, dikantor penyaluran dulu karyawan yang bekerja disini hanya diam, mereka hanya berkomunikasi masalah pekerjaan saja, komunikasi yang digunakanpun sangat formal, sekarang dengan adanya humor dilingkungan kerja kantor penyaluran membuat suasana lebih meriah, nyaman, da tidak merasa canggung”.⁹²

7) Merasa nyaman selama jam kerja

⁹¹ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

⁹² Hasil wawancara dengan bapak Aris pada tanggal 16 Mei 2012 pukul 15.00 WIB

Rasa nyaman, tidak tegang, serta kondusif sangat dibutuhkan oleh para karyawan dalam melaksanakan kegiatannya selama dikantor. Karyawan tidak bisa terus-terusan bekerja dibawah tekanan dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Dalam bekerja karyawan juga membutuhkan rasa akan kenyamanan dalam menjlankan tugasnya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya karyawan tidak merasa tertekan dan tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Bapak Haris menuturkan,

“Rasa nyaman yang sekarang bisa dirasakan hampir seluruh karyawan penyaluran dahulunya tidak dirasakan dalam jangka waktu beberapa waktu silam, sebab dulu kondisi kantor tidak semeriah dan senyaman ini, bukan berarti dahulu tidak nyaman, akan tetapi sejak adanya humor disela-sela kegiatan kerja para karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja”.⁹³

8) Mencairkan situasi

Humor dalam lingkungan kerja memang membawa dampak yang cukup signivikan bagi kinerja karyawan. Suasana kerja yang kaku menjadi lebih nyaman dan tidak tegang, jika keadaan lingkungan kerja disekitar karyawan kurang baik maka hal tersebut akan membuat karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaannya secara optimal.

⁹³ Hasil wawancara dengan bapak Aris pada tanggal 16 Mei 2012 pukul 15.00 WIB

Humor juga dapat digunakan sebagai pencair situasi di kantor yang kaku, monoton, dan tegang. Lingkungan kerja yang kaku, monoton, dan tegang bisa menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas selama dikantor, karena tiga hal ini bisa menjadi sumber stress bagi karyawan, humor dalam lingkungan kerja bisa menjadi salah satu alternatif untuk mencegah stress pada karyawan yang dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan jumlah tugas yang menumpuk.

9) Komunikasi lebih terbuka

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena kantor menjadi rumah kedua bagi karyawan sehari-hari dalam bekerja. Komunikasi dalam bekerja selama dikantor baik langsung atau tidak langsung juga menjadi hal yang patut diperhatikan. Komunikasi antara pimpinan kepada karyawan dan karyawan dengan karyawan harus berjalan dengan baik, jangan sampai dalam memberikan tugas pimpinan membuat karyawan tegang dan takut.

Bentuk ruangan kerja di kantor penyaluran Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya berbeda pada kantor-kantor umumnya, para karyawan tidak di letakkan tidak menempati ruangan sendiri-sendiri, hanya bagian tertentu saja yang ditempatkan pada ruangan, untuk karyawan yang lain ruangnya hanya dibuat dengan pembatas papan sebagai pemisah, dengan begitu

karyawan dapat mengawasi pekerjaan satu sama lain terutama untuk yang satu program.

Humor juga bisa dijadikan sebagai alat untuk berkomunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan meski hanya sekedar humor ringan, namun humor bisa menjadikan komunikasi semakin baik sehingga hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik yang nantinya bisa berdampak pada kinerja karyawan, output yang dihasilkan, dan tentunya komunikasi dikantor menjadi lebih lancar. Dalam hal ini ibu Titin menuturkan,

“Dengan humor yang ada setiap hari dikantor, membuat suasana kantor menjadi nyaman. Komunikasi baik dari pimpinan kepada karyawan, karyawan kepada karyawan, dan karyawan kepada pimpinan menjadi lebih terbuka, misalnya dalam memberikan teguran atau arahan, humor masih digunakan supaya karyawan tidak merasa tertekan dan takut. Komunikasi dikantor menjadi lebih terbuka, misalnya jika ada salah satu karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan tugas, mereka tidak takut untuk bertanya baik kepada pimpinan atau kepada sesama karyawan”.⁹⁴

10) Bisa membangun semangat dalam bekerja

Dengan adanya humor di lingkungan kerja, salah satu dampak positif yang bisa dirasakan yaitu semangat kerja karyawan yang tadinya berkurang karena masalah yang dihadapi baik dikantor ataupun dirumah. Dengan humor

⁹⁴ Hasil wawancara dengan ibu Titin pada tanggal 21 Mei 2012 pukul 14.00 WIB

semangat kerja bisa dibangun sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan hasil dari kinerjanya bisa sesuai dengan harapan.

b. Dampak negative *sense of humor* dalam lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Humor pada saat tugas belum selesai, jika humor tidak ditempatkan pada waktu dan situasi yang tepat, hal ini bisa menyebabkan tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu dan biasanya untuk menegur hal yang seperti itu pimpinan agak sungkan sebab humor dikantor sudah menjadi bagian dari mereka saat melakukan aktivitas dikantor.
- 2) Humor yang berlebihan bisa membuat karyawan kurang focus dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2006, psikologi kerja, rineka cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, 1998, prosedur penelitian, ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bali Post (Minggu Umanis, 9 Januari 2005), *Mencintai Humor Lewat Pakar Baut*, 2005; diakses 19 Nopember 2011 dari <http://www.balipost.co.id/BaliPostcetak/2005/1/9/n3.html> .
- Denim, Sudarwan, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif, Pustaka Setia*, Bandung.
- Firmansyah, 2011, *Pengertian Definisi Lingkungan*, diakses pada 25 Desember 2011 dari <http://pengertian-definisi.blogspot.com/2011/10/lingkungan.html>.
- Gondokusumo , A. A., 1983, *Komunikasi Penugasan*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- <http://www.dipdiknas.go.id/ekonomi/mandiri/2003/0415/man01.html>.
- Hartanti & Soerjantini Rahayu, 2003, “*Peran Sense Of Humor Pada Dampak Negative Stress Kerja*”, *Anima Indonesia Psychological Journal*, Vol. 18 No.4.
- J , Winardi, 2001, *motivasi dan pemotovasian dalam manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kaffatain, 2008. “*Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kecenderungan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo*”, Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Khairiyah, Salis, 2007, “*Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Etos Kerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Bojonegoro*”. Skripsi, Prodi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2005, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mardalis, 2006, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*, Bumi Aksara, Jakarta

- Mario, 2011, *Perlunya Sense Of Humor Dalam Kehidupan Kita*, diakses pada 26 desember 2011 dari <http://kolom-mario.blogspot.com/2005/10/perlunya-sense-of-humor-dalam.html>.
- Marzuki, 2002, *Metodologi Riset*, BPFE UII, Yogyakarta
- Maya, Diela, 2007, *plesetan ½ Gokil*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Moleong, Lexy J., 2008, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi, 1997, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Rivai. Vaithzal, 2009, *Islamic Human Capital*, PT.Raja Grafindo, Jakarta
- Nasution, 1988, *Metode Naturalistic Kualitatif*, Tarsito, Bandung
- Nazir, Moh, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, Alexs, 1996, *manajemen personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pareek, Uday, 1984, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Binaman, Jakarta.
- Sentoso, Suryadi Perwiro, 2008, *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan*, diakses pada 15 Januari 2012 dari <http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>.
- Sugiyono, 2010, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Suryo Sumarto, 2008, *lingkungan*, diakses pada desember 2011 dari http://Www.Unidayan.Ac.Id/Blog/Rauda_Jpmi/Post/2008/11/Title/Fun/lingkungan.html.
- Sumamur, 1996, *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Gunung Agung, Jakarta.
- Suryabrata, Sumardi, 1998, *Metodelogi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayati, 2001, *Sumberdaya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

- Sholeh, Achmad, 2010, *Humor Dan Lingkungan Dalam Islam*, di akses 18 mei 2012 dari <http://kanzunqalam.wordpress.com/2010/08/02/humor-dan-lingkungan-dalam-islam>
- Sonhaji, 2011. "Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di BPRS Untung Surapati Bangil Pasuruan", skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Prawira, Sjafri Mangku, 2009, *Humor Dilingkungan Kerja*, diakses pada 3 januari 2012 dari <https://ronawajah.wordpress.com/2009/01/22/humor-di-lingkungan-kerja/.html>.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi, 1996, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana humor dikantor penyaluran yayasan dana sosial al-falah Surabaya
2. Apakah dengan adanya humor dilingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman?
3. Apakah dengan adanya humor dilingkungan kerja bisa menambah semangat dalam bekerja?
4. Apakah dengan adanya humor dilingkungan kerja bisa menambah motivasi dalam bekerja?
5. Apakah dengan humor dilingkungan kerja membawa dampak bagi kinerja karyawan selama dikantor? Dan apa sajakah?
6. Bagaimana lingkungan kerja fisik dikantor penyaluran
 - a. Bagaimana masalah penerangan dikantor?
 - b. Bagaimana masalah pewarnaan dikantor?
 - c. Bagaimana masalah ventilasi dikantor?
 - d. Bagaimana masalah keamanan dikantor?
 - e. Bagaimana masalah musik dikantor?
 - f. Bagaimana masalah kebisingan dikantor?
 - g. Bagaimana masalah kebersihan dikantor?
7. Bagaimana lingkungan kerja psikologis dikantor penyaluran
 - a. Bagaimana struktur kerja dikantor?
 - b. Bagaimana tanggung jawab kerja dikantor?
 - c. Bagaimana perhatian dan dukungan pimpinan ?
 - d. Bagaimana kerjasama kelompok dikantor?
 - e. Kelancaran komunikasi?

Gambar Kegiatan Kantor Penyaluran

Komunikasi antar karyawan



Taman belakang kantor



Bagian dalam kantor



BIDANG KEMANUSIAAN & ZAKAT

PROGRAM KEMANUSIAAN

1. Desa Mandiri dan Pemberdayaan Ekonomi Desa
 - ✓ Bantuan peningkatan kualitas SDM (Dakwah, Pendidikan, Kesehatan, Pelatihan)
 - ✓ Bantuan peningkatan kualitas lingkungan (Sanitasi, Reboisasi, Irigasi, Rehabilitasi, Penyuluhan)
 - ✓ Bantuan fisik / fasilitas umum
 - ✓ Bantuan Modal Usaha (Kelompok Usaha Mandiri Pedesaan)
2. Pemberdayaan Ekonomi Kota
 - ✓ Bantuan Modal Usaha (Kelompok Usaha Mandiri Kota)
 - ✓ Bantuan peningkatan kualitas SDM (Pelatihan Motivasi dan Keterampilan Usaha)
3. UAC (Tanggap Bencana)
 - ✓ Bantuan Bencana Responsif
 - ✓ Bantuan Paska Bencana
4. LKS (Layanan Klinik Sosial)
 - ✓ Bantuan subsidi pasien (Klinik Rungkut)
 - ✓ Bantuan subsidi pasien (Klinik Mitra)
 - ✓ MMS Pedesaan
5. PSHQ (Sate Qurban)
 - ✓ Pembelian hewan Qurban
6. RAMADHAN
 - ✓ Tarhip Ramadhan Pedesaan (Da'i)
 - ✓ Buka puasa :
 - ✓ Takjil
 - ✓ Parcel

PROGRAM ZAKAT

1. Fakir Miskin
2. Ghorim
3. Fissabilillah
4. Muallaf
5. Ibnu Sabil

DAKWAH DAN MASJID

Program Dakwah

1. Program Dakwah Perkotaan
 - ✓ Bantuan Dana Kegiatan Dakwah
 - ✓ Layanan Ceramah
 - ✓ Konsultasi Syariah

- ✓ Kursus Islam Singkat (ISC)
 - ✓ Pembinaan dan Diklat Da'i
 - ✓ Pembinaan Tahanan Medaeng
2. Program Dakwah Pedesaan
- ✓ Syiar Dakwah Pedesaan
 - ✓ Kerjasama Dakwah Pedesaan
 - ✓ Pelatihan Dakwah Pedesaan
 - ✓ Upgrading Da'i Pedesaan
3. Program Kampung Al Qur'an
- ✓ Sertifikasi Guru Al Qur'an
 - ✓ Kursus Al Qur'an
 - ✓ Waqaf Al Qur'an

PENDIDIKAN DAN YATIM

Program Pendidikan

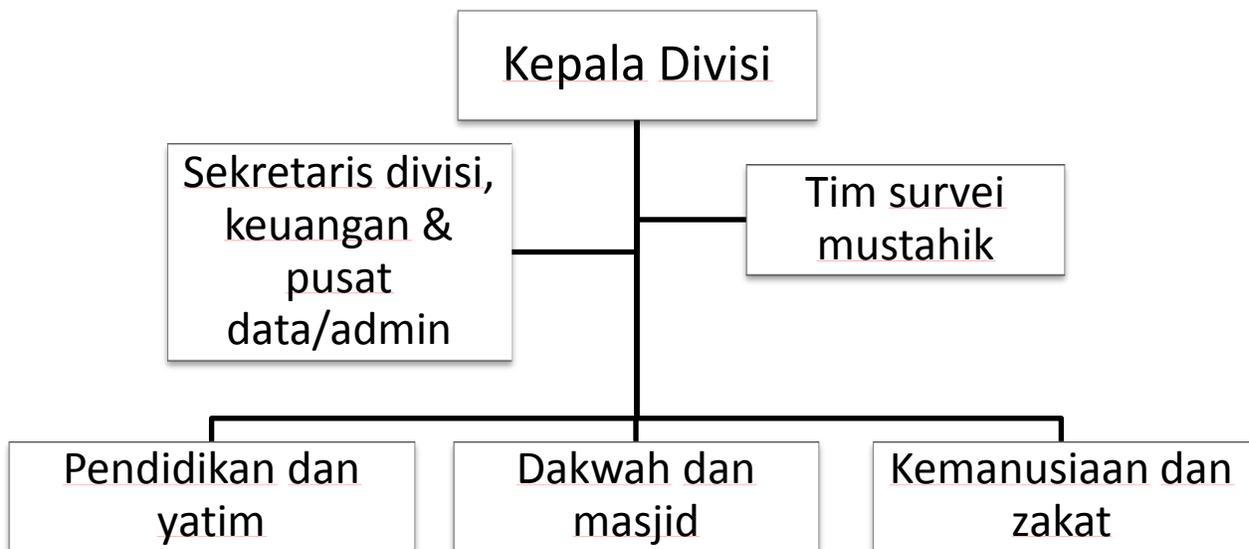
1. Bantuan Fisik
- ✓ Rehabilitasi Bangunan Skala Kecil dan Sedang
 - ✓ Pengadaan Sarana Prasarana
2. Beasiswa Pena Bangsa
- ✓ Beasiswa OTA
 - ✓ Beasiswa non OTA
 - ✓ Back to School
3. Pembinaan Guru
- ✓ Upgrading Guru Bid. Studi
 - ✓ Diklat Guru TK
 - ✓ Dikat Guru SD
 - ✓ Upgrading Guru Relawan PENA BANGSA
 - ✓ Klinik Konsultasi Pendidikan
4. Pembinaan SDM Strategis
- ✓ Mahasiswa Teknik – SDM Iptek
 - ✓ Mahasiswa Teknik dan Sosial - PPSDMS
 - ✓ Mahasiswa Medis – P2M Medis

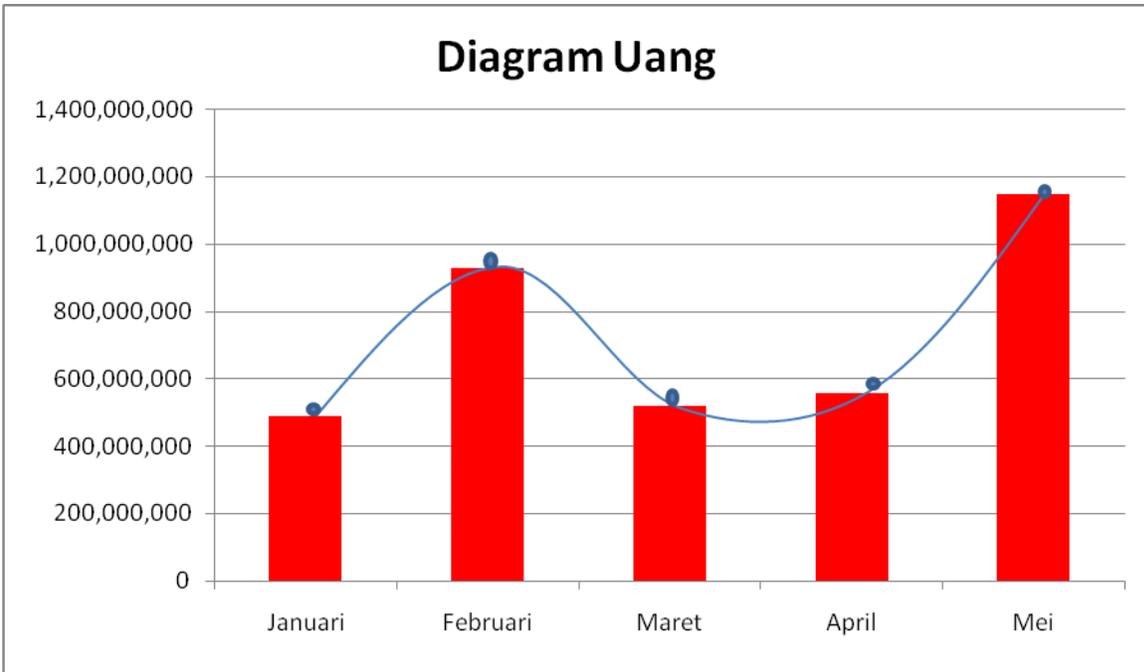
- ✓ Mahasiswa Keguruan
- ✓ Anak Asuh Pena Bangsa
- ✓ Orang Tua/ Wali Anak Asuh Pena Bangsa

Program Yatim

1. Memberikan bantuan pendidikan untuk anak yatim khususnya non panti agar mereka terbantu dalam mencukupi biaya pendidikannya.
2. Memberikan bantuan untuk perbaikan fisik, penambahan sarana dan prasarana serta operasional panti yatim.
3. Memberdayakan panti melalui pelatihan kepengasuhan dan pemberdayaan ekonomi panti serta memberdayakan anak yatim melalui pendidikan ketrampilan.
4. Membantu panti asuhan khususnya di daerah yang kondisi sarana prasarannya perlu perbaikan segera, kelebihan kapasitas, maupun panti di daerah rawan kristenisasi melalui program bedah panti.
5. Memberikan bantuan pendidikan bagi siswa yang tinggal di panti asuhan maupun binaan panti asuhan.

STUKTUR DIVISI PENDAYAGUNAAN





Keterangan:

1. Januari : Rp. 488.083.150
2. Februari : Rp. 928.227.848
3. Maret : Rp. 520.409.983
4. April : Rp. 558.399.714
5. Mei : Rp. 1.147.906.709

BIODATA PENULIS

Nama : Shulhatul Chudaibiyah
Nim : B04208027
Tempat/tgl lahir : Lamongan, 06 february 1991
Jenis kelamin : Perempuan
Usia :21 tahun
Agama : Islam
Alamat : JL.KH.Hasyim Asy'ari RT.01 RW.01 Bangkok Glagah Lamongan
Telepon : 081515391774

Pendidikan Formal

No	Pendidikan	Nama Sekolah	Tahun
1.	MI	MI Roudlotur Ridlwan	1996-2002
2.	MTS	MTS Al-Azhar Tanggungprigel	2002-2005
3.	MA	MA Al-Azhar	2005-2008
4.	S-1	IAIN Sunan Ampel	2008-2012

Yang Menyatakan,

(Shulhatul Chudaibiyah)