

**PENGARUH DESAIN KANTOR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI  
PUSKESMAS BATANG I, II, III DAN IV  
KECAMATAN BATANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**HAIFA HANNUM ARIJA**  
**12010112140313**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2016**

**PENGARUH DESAIN KANTOR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI  
PUSKESMAS BATANG I, II, III DAN IV  
KECAMATAN BATANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**HAIFA HANNUM ARIJA**  
**12010112140313**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS DIPONEGORO**  
**SEMARANG**  
**2016**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Haifa Hannum Arija  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140313  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH DESAIN KANTOR  
TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN DI PUSKESMAS  
BATANG I, II, III DAN IV  
KECAMATAN BATANG**

Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 21 Desember 2016

Dosen Pembimbing

(.....)

Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

NIP.198509252008121003

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Haifa Hannum Arija

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140313

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH DESAIN KANTOR  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI  
PUSKESMAS BATANG I, II, III DAN IV KECAMATAN  
BATANG**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 12 Januari 2017

Tim penguji :

1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.( .....)
2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si ( .....)
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M. ( .....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Haifa Hannum Arija, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Desain Kantor Terhadap Produktivitas Karyawan Di Puskesmas Batang I, II, III Dan IV Kecamatan Batang”** merupakan hasil dari tulisan saya sendiri. Saya dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya secara keseluruhan maupun sebagian dalam skripsi ini tidak terdapat tulisan dari karya orang lain yang saya ambil. Maksud pengambilan dengan cara meniru dan menyalin

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 21 Desember 2016  
Pembuat pernyataan,

(Haifa Hannum Arija)

NIM.12010112140313

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

(٥) فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

(٦) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

(5) Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

(6) Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

Q.S. Al Insyiroh 5-6

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orangtua saya dan orang-orang yang mencintai saya.

## **ABSTRACT**

*This study aims to investigate the effect of office design on employee's productivity at Community Health Centre of Batang I, II, III and IV in Batang Sub-District. The techniques of data analysis in this research includes validity, reliability, classic assumption test, t test, F test, the coefficient of determination and multiple linear regression analysis to determine the effect of five variables office design. Respondents in this study were 118 employees.*

*The results indicates that there are : furniture has positive and significant impact to the employee productivity, noise has negative and not significantly impact to the employee productivity, temperature has positive and significant impact to the employee productivity, lighting has positive and not significantly impact to the employee productivity and spatial arrangements has positive and significant impact to the employee productivity. Based on the result of the F test is known that a significant impact between variable of office design and employee productivity. Office design factors have 46,3% influence on employee productivity at Community Health Centre of Batang I, II, III and IV in Batang Sub-District, while 53,7% are influenced by other factors outside the office design factors.*

*The result of this study can help Community Health Centre of Batang management make improvements or increases to office design factors in order to better employee productivity.*

*Keywords: office design, furniture, noise, temperature, lighting, spatial arrangements and employee's productivity.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh desain kantor terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Batang I, II, III dan IV Kecamatan Batang. Teknik pengujian data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari kelima variabel desain kantor. Responden pada penelitian ini adalah 118 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: perabot memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, kebisingan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, temperatur udara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, pencahayaan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dan tata letak ruang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor desain kantor dan produktivitas karyawan. Faktor desain kantor memiliki pengaruh sebesar 46,3% terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Batang I, II, III dan IV Kecamatan Batang, sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor desain kantor.

Hasil penelitian tersebut dapat membantu pihak Puskesmas Batang untuk melakukan perbaikan maupun peningkatan pada faktor desain kantor agar produktivitas karyawannya lebih baik.

Kata kunci: Desain kantor, perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan, tata letak ruang, produktivitas karyawan.



## **Kata Pengantar**

Segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah dan inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Pengaruh Desain Kantor Terhadap Produktivitas Karyawan di Puskesmas Batang I, II, III dan IV Kecamatan Batang**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, serta saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu melimpahkan rahmat dan rizki-Nya kepada penulis.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Abah Syamsuddin Ahmad dan Ibu Muzayanah yang selalu memberikan cinta dan kasihnya kepada penulis.
3. Bapak Dr. Suharnomo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku kepala departemen manajemen.
5. Ibu Dr. Irene Rini Demi Pangestuti, ME, selaku dosen wali.
6. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., P.h. D., selaku dosen pembimbing yang telah memotivasi, membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya agar skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

7. Segenap dosen dan staf di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas waktu, ilmu dan bantuannya sehingga penulis dapat melaksanakan kewajiban selama masa perkuliahan.
8. Kakak kandung maupun kakak iparku Bunai Linayati Dini, Nur Hasan, Miqdam Yusria Ahmad, Ria Anisatus Solihah, Ni'matul Uzhma dan M. Khoirul Umam, serta dua keponakan yang selalu menghibur, Muhammad Lu'ay Aufa dan Maritsa Arfa Afiqah, yang selalu mencintaiku dan memotivasi untuk menjadi lebih baik.
9. Dinas Kesehatan Kabupaten Batang yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Puskesmas Batang I, II, III dan IV di Kecamatan Batang beserta para karyawan di yang bersedia berpartisipasi dan telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang sangat berarti bagi peneliti.
11. Ahmad Sahal Afhami, terima kasih atas motivasi dan dukungannya. Sahabat terbaikku Syinsyina Arifa dan partner Flores.id Ariska Nurfajar Rini, terima kasih.
12. Keluarga Imadu Semarang. Teman serumah FF Yellow Kost, Feli, Pungki, Iik, Aminah, Tete, Wulan, Ofi, Ipeh, Tata, Ayu, Esti dan Said. Dan Ayya Shofia Isna, terima kasih.
13. LPM Edents, terima kasih atas pembelajarannya.

Semarang, 29 Desember 2016

Penulis, Haifa Hannum Arija

## Daftar Isi

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Produktivitas.....	14
2.1.1.1 Faktor-faktor Produktivitas.....	15
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3 Tempat Kerja dan Desain Kantor.....	18
2.1.4 Perabot.....	19
2.1.5 Kebisingan.....	19
2.1.5.1 Pengaruh Kebisingan Terhadap Kinerja.....	21
2.1.6 Pencahayaan.....	21

2.1.6.1 Manfaat Pencahayaan .....	22
2.1.7 Temperatur Udara .....	23
2.1.8 Tata Letak Ruang Kerja .....	24
2.1.8.1 Manfaat dan Tujuan Tata Ruang .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	28
2.3.1 Hubungan Perabot dengan Produktivitas.....	29
2.3.2 Hubungan Kebisingan dengan Produktivitas.....	30
2.3.3 Hubungan Temperatur Udara dengan Produktivitas .....	31
2.3.4 Hubungan Pencahayaan dengan Produktivitas .....	32
2.3.5 Hubungan Tata Letak Ruang dengan Produktivitas .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	36
3.1.1 Variabel Penelitian.....	36
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.2 Penentuan Sampel .....	38
3.2.1 Populasi.....	39
3.2.2 Sampel.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	41
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Analisis Data Kuantitatif.....	42
3.5.2 Uji Validitas .....	43
3.5.3 Uji Reliabilitas .....	43
3.5.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
3.5.4.1 Uji Normalitas .....	44
3.5.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.5.4.3 Uji Multikolinearitas .....	46
3.5.5 Analisis Regresi Berganda.....	46
3.5.5.1 Uji t.....	48

3.5.5.2 Uji F.....	48
3.5.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	50
4.1.1 Letak Geografis Puskesmas .....	50
4.1.2 Visi, Misi dan Motto Puskesmas .....	51
4.1.3 Sumber Daya Manusia.....	52
4.2 Deskripsi Responden .....	52
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia .....	53
4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
4.2.4 Responden Berdasarkan Profesi .....	54
4.3 Analisis Data.....	55
4.3.1 Gambaran Umum Variabel Penelitian .....	56
4.3.1.1 Indeks Perabot .....	57
4.3.1.2 Indeks Kebisingan .....	59
4.3.1.3 Indeks Temperatur Udara.....	60
4.3.1.4 Indeks Pencahayaan.....	62
4.3.1.5 Indeks Tata Letak Ruang.....	64
4.3.1.6 Indeks Produktivitas .....	65
4.3.2 Uji Validitas .....	67
4.3.3 Uji Reliabilitas .....	69
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.3.4.1 Uji Multikolinearitas .....	70
4.3.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.3.4.3 Uji Normalitas .....	72
4.3.5 Uji t .....	74
4.3.6 Uji F .....	76
4.3.7 Koefisien Determinasi .....	77
4.3.8 Analisis Regresi Berganda.....	78
4.4 Pengujian Hipotesis .....	80

4.5 Pembahasan.....	83
4.5.1 Pengaruh Perabot Terhadap Produktivitas Karyawan .....	83
4.5.2 Pengaruh Kebisingan Terhadap Produktivitas Karyawan .....	84
4.5.3 Pengaruh Temperatur Udara Terhadap Produktivitas Karyawan ..	84
4.5.4 Pengaruh Pencahayaan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	85
4.5.5 Pengaruh Tata Letak Ruang Terhadap Produktivitas Karyawan...	86
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Keterbatasan.....	88
5.3 Implikasi Manajerial .....	88
5.4 Agenda Penelitian Selanjutnya .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	94
LAMPIRAN.....	98

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Penelitian Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas.....	5
Tabel 1.2 Kesimpulan Wawancara .....	7
Table 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian .....	37
Tabel 4.1 Letak Geografis Puskesmas Batang.....	50
Tabel 4.2 Visi, Misi dan Motto Puskesmas Batang .....	51
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Profesi.....	55
Tabel 4.7 Indeks Perabot.....	57
Tabel 4.8 Indeks Kebisingan.....	59
Tabel 4.9 Indeks Temperatur Udara.....	61
Tabel 4.10 Indeks Pencahayaan .....	62
Tabel 4.11 Indeks Tata Letak Ruang .....	64
Tabel 4.12 Indeks Produktivitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	74
Tabe 4.17 Hasil Uji t .....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda .....	78
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis .....	82

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Kesimpulan Riset Gap dan Fenomena .....	11
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian dari Fakultas .....	98
Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian dari BAPPEDA Kab. Batang.....	99
Lampiran 3 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	100
Lampiran 3a : Puskesmas Batang I.....	100
Lampiran 3b : Puskesmas Batang II .....	101
Lampiran 3c : Puskesmas Batang III .....	102
Lampiran 3d : Puskesmas Batang IV .....	103
Lampiran 4 : Draf dan Transkrip Wawancara .....	104
Lampiran 5: Kuesioner Penelitian.....	113
Lampiran 6: Tabulasi Data Kuesioner .....	121
Lampiran 7: Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	123
Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas .....	124
Lampiran 9 : Hasil Uji Reliabilitas .....	127
Lampiran 10: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	130
Lampiran 11: Hasil Uji Regresi Berganda.....	132

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Penelitian ini menganalisis dimensi dari desain kantor yaitu furnitur, kebisingan, pencahayaan, temperatur dan tata letak terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Batang I, II, III dan IV, Kabupaten Batang. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama bagi masyarakat. Puskesmas tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya, baik tenaga kerja kesehatan maupun tenaga kerja non kesehatan. Sehingga, produktivitas tenaga kerja dibutuhkan dalam memenuhi aspek pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 mengenai Puskesmas menyatakan bahwa “Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan”. Oleh karena itu peran tenaga kesehatan sangat penting untuk menjalankan fungsi Puskesmas. Selain tenaga kesehatan yang memiliki peran penting, tenaga kerja non kesehatan juga mendukung jalannya fungsi pelayanan di Puskesmas. Tenaga non kesehatan tersebut seperti staf loket pendaftaran, staf TU (Tata Usaha), sopir ambulans dan

lain sebagainya. Posisi yang diduki oleh mereka tidak diharuskan memiliki latar belakang pendidikan kesehatan.

Tenaga kerja dalam melakukan aktivitas pelayanan didukung dengan produktivitas yang tinggi. Produktivitas dapat ditingkatkan salah satunya dengan mengubah desain tempat kerja. Selain dapat memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu maupun kelompok, peningkatan produktivitas dapat juga mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi (Wibowo, 2012). Beberapa kasus yang sudah ada, produktivitas dapat diukur dengan mempertimbangkan peningkatan kinerja seperti ketidakhadiran karyawan, karyawan yang pulang lebih awal sebelum waktunya, sedangkan peningkatan kinerja dapat diukur dengan jumlah unit yang diproduksi oleh karyawan per jamnya (Leblebici, 2012).

Peningkatan kinerja karyawan di sebuah pabrik dapat diukur dengan jumlah unit yang diproduksi setiap individu per jam. Sedangkan jenis organisasi yang melakukan aktivitas pelayanan, peningkatan kinerja dapat dilihat ketika tingkat ketidakhadiran individu rendah, sedikit karyawan yang pulang lebih awal sebelum waktunya dan tidak banyak istirahat (Hameed dan Amjad, 2009). Kerja secara produktif memerlukan beberapa persyaratan yang digunakan sebagai faktor pendukung yaitu kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan, 2008).

Kinerja dan produktivitas merupakan dua hal yang berbeda. Menurut Mondy (2010) manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang berorientasi tujuan dan diarahkan untuk memastikan bahwa beberapa proses keorganisasian tepat pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas menunjukkan bahwa individu sebagai perbandingan dari efektivitas keluaran (kerja maksimal yang dicapai) dengan efisiensi dari salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam waktu tertentu. Kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya perbedaan bahwa kinerja merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan dalam membantu memaksimalkan produktivitas Sumber Daya Manusia. Sedangkan produktivitas merupakan ukuran efisiensi sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pemanfaatan terhadap individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2010). Artinya manajer memiliki konsekuensi dengan melibatkan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Lingkungan yang nyaman merupakan salah satu tanggung jawab manajemen dalam memfasilitasi karyawannya. Oleh karena itu dalam perencanaan tempat kerja harus mempertimbangkan kenyamanan karyawan.

Kelima dimensi pada desain kantor memiliki persamaan dengan faktor-faktor lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan kemanan bekerja. Sedangkan dimensi dari desain kantor adalah perabot, kebisingan, pencahayaan dan

tata letak ruang (Hameed & Amjad, 2009). Istilah desain kantor tetap digunakan dalam penelitian ini karena menyesuaikan tiga penelitian sebelumnya yang menggunakan istilah desain kantor (Hameed & Amjad, 2009 ; Das & Mishra, 2015; dan Saha (2016).

Tempat kerja harus dirancang dengan baik sehingga karyawan aman dan efektif dalam melakukan tugas-tugas yang diperlukan (Chengalur, Rodgers dan Bernard, 2004). Perencanaan tempat kerja yang baik juga memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Hameed & Amjad, 2009; Saha, 2016). Hal serupa juga diungkapkan oleh Wibowo (2012) bahwa perencanaan tempat kerja yang baik dapat meningkatkan akses, kenyamanan dan fleksibilitas karyawan sehingga secara positif dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas.

Perencanaan tempat kerja yang tepat dapat membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui *output* yang dihasilkan oleh individu hal ini berhubungan juga terhadap produktivitas (Hameed & Amjad, 2009). Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh desain kantor terhadap produktivitas. Berikut tiga penelitian terdahulu yang terfokus pada pengaruh desain kantor terhadap produktivitas, di antaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hameed & Amjad, 2009) mendapatkan hasil bahwa desain kantor (perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang) memiliki pengaruh yang kuat terhadap

produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 105 karyawan dari 21 kantor cabang bank di Pakistan.

2. Das & Mishra (2015) dalam penelitiannya juga menghasilkan bahwa desain (perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang) kantor memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Namun pada temperatur udara memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas. Penelitian ini dilakukan terhadap 100 karyawan dari berbagai sektor perusahaan di Mumbai, India.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saha (2016) sama juga memberikan hasil bahwa desain kantor yang meliputi perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan pada perusahaan IT di Pune, India.

Adapun faktor lain yang selain desain kantor yang berfokus mempengaruhi produktivitas. Tabel 1.1 berikut akan merangkum faktor-faktor yang dimaksud.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas**

<b>Peneliti, Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Appelbaum et al., 2005 Maduka & Okafor, 2014 Ravi, 2015 Elqadri et al., 2015	Motivasi yang rendah mengakibatkan produktivitas yang rendah juga.  Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas.
Appelbaum et al., 2005 Halkos & Bousinakis, 2010	Ketika kepuasan kerja meningkat, produktivitas akan meningkat. Keduanya juga memiliki pengaruh signifikan.

<b>Peneliti, Tahun</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Onyije, 2015 Gichuhi et al., 2013 Mary et al., 2013	Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Namun penilaian kinerja pada dimensi imbalan berpengaruh negatif.
Ahiabor, 2013	Insentif dan produktivitas memiliki hubungan positif dan signifikan.
Appelbaum et al., 2005	Rendahnya perilaku organisasi mengakibatkan penurunan produktivitas
Halkos & Bousinakis, 2010	Meningkatnya stres kerja pada karyawan menyebabkan penurunan produktivitas.
Elqadri et al., 2015	Adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
Ndambakuwa & Mufunda, 2008	Produktivitas menurun setelah diterapkannya sistem penilaian kinerja

Sumber Sumber: Jurnal-jurnal Penelitian Terdahulu

Terdapat dua hal penting yang dapat dilihat dari tabel 1.1 yaitu:

1. Beberapa faktor yang berbeda mempengaruhi produktivitas karyawan. Baik berpengaruh positif maupun negatif. Faktor-faktor yang dimaksud seperti motivasi, kepuasan kerja, penilaian kinerja, insentif, perilaku organisasi, stres kerja, disiplin kerja dan sistem penilaian kinerja.
2. Faktor-faktor yang disebutkan pada tabel 1.1 belum ada yang terfokus pada desain kantor.

Uraian yang telah dipaparkan sebelumnya membuktikan adanya riset gap yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini. Berikut adalah poin identifikasi riset gap:

- 1) Adanya bukti penelitian terdahulu bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kurang terfokus pada lingkungan kerja. Seperti faktor motivasi (Appelbaum et al., 2005; Maduka & Okafor, 2014; Ravi, 2015;

Elqadri et al., 2015), kepuasan kerja (Appelbaum et al., 2005; Halkos & Bousinakis, 2010), penilaian kinerja (Onyije, 2015; Gichuhi et al., 2013; Mary et al., 2013), sistem penilaian kinerja (Ndambakuwa & Mufunda, 2008), insentif (Ahiabor, 2013), perilaku organisasi (Appelbaum et al., 2005), stres kerja (Halkos & Bousinakis, 2010) dan disiplin kerja (Elqadri et al., 2015).

- 2) Penelitian terdahulu dengan dimensi dan variabel yang sama akan menjadi perbaikan penelitian selanjutnya.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara pendahuluan terhadap 10 karyawan di empat Puskesmas Batang secara acak untuk menemukan fenomena gap dalam penelitian ini. Ringkasan hasil wawancara ditabulasikan ke dalam tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Kesimpulan Wawancara**

<b>Dimensi</b>	<b>Puskesmas Batang I</b>	<b>Puskesmas Batang II</b>	<b>Puskesmas Batang III</b>	<b>Puskesmas Batang IV</b>
Perabot	Responden kurang nyaman dengan perabot di puskesmas karena belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan.	Sebagian responden merasa tidak nyaman di ruang kerja, responden lainnya sudah terbiasa dengan perabot saat ini sehingga tidak merasakan nyaman atau tidak nyaman dalam penggunaan perabot.	Responden tidak banyak mengeluhkan perabot. Namun masih ada sedikit rasa tidak nyaman dengan perabot yang digunakan.	Semua responden berpendapat di Puskesmas Batang IV menyatakan bahwa perabot yang ada di ruang kerjanya sudah nyaman ketika melakukan aktivitas.



<b>Dimensi</b>	<b>Puskesmas Batang I</b>	<b>Puskesmas Batang II</b>	<b>Puskesmas Batang III</b>	<b>Puskesmas Batang IV</b>
Kebisingan	Kebisingan timbul karena lokasi gedung bersebelahan dengan jalan yang sering dilalui banyak kendaraan.	Kondisi ruang kerja kedua responden di Puskesmas Batang II tidak mencapai kebisingan yang mengganggu.	Tidak ada kebisingan yang timbul dan mengganggu di ruang kerja responden sehingga aktivitas karyawan tidak terganggu.	Kebisingan timbul ketika pasien ramai. Namun tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan.
Pencahayaan	Cahaya dari matahari dan lampu sudah cukup membantu aktivitas karyawan. Namun ada bagian ruangan yang belum mendapat pencahayaan yang baik.	Pencahayaan di ruang kerja didukung oleh cahaya alami dari matahari melalui jendela serta beberapa lampu yang cukup.	Tidak ada kendala dalam melakukan aktivitas di ruang kerja karena pencahayaan sudah cukup di ruang kerja.	Pencahayaan yang cukup di ruangan dirasakan ketiga responden.
Temperatur udara	Responden masih mengeluhkan suhu udara di ruangan karena belum menggunakan AC. Sebagian responden merasanyaman di ruang yang terpasang AC.	Pemasangan AC hanya pada ruangan tertentu terutama ruang penyimpanan obat. Responden yang masih menggunakan kipas angin mengeluhkan suhu udara di ruangan, apalagi saat musim panas.	Tidak ada masalah sama sekali mengenai suhu udara di ruangan meskipun masih menggunakan kipas angin. Ventilasi yang cukup menambah kenyamanan di ruang kerja.	Responden sudah merasa nyaman dengan suhu ruangnya baik menggunakan kipas angin maupun AC. Namun karyawan berharap kipas angin yang ada di ruangnya bisa diganti dengan AC.

<b>Dimensi</b>	<b>Puskesmas Batang I</b>	<b>Puskesmas Batang II</b>	<b>Puskesmas Batang III</b>	<b>Puskesmas Batang IV</b>
Tata letak ruang	Responden kurang bisa bergerak secara efisien karena ruangan yang menurut mereka terlalu sempit.	Responden sudah cukup efisien dalam melakukan aktivitasnya karena tidak terganggu oleh tata letak di ruang kerjanya.	Responden mengeluhkan tata ruang kerjanya karena ruangan terlalu sempit dan tidak sesuai dengan kapasitas seharusnya. Adapun responden yang sudah cukup efisien dalam beraktivitas.	Responden belum bisa bergerak secara efisien karena ruang kerja yang kurang luas.

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa:

1. Sebagian karyawan belum merasa nyaman dengan perabot yang digunakan sehari-hari. Hal ini dikarenakan perabot yang difasilitasi oleh puskesmas belum sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan.
2. Sumber kebisingan yang sering timbul di Puskesmas area perkotaan adalah dari suara kendaraan yang berlalu lalang. Secara keseluruhan sumber kebisingan di Puskesmas adalah karena ramainya pasien, suara gaduh maupun tangisan pasien anak-anak, suara mesin dari ruang obat dan suara yang berasal dari *speaker* untuk memanggil pasien. Karyawan kadang-kadang merasa terganggu dengan kebisingan tersebut.
3. Kondisi pencahayaan setiap ruang di Puskesmas berbeda-beda. Ruangan yang memiliki jendela cukup maupun tidak ada benda yang dapat menghalangi cahaya masuk seperti tembok dan lemari akan mendapatkan

pencahayaan alami dari pancaran sinar matahari. Sedangkan ruangan yang tidak cukup jendela dan terhalang oleh benda yang dapat mengganggu masuknya cahaya matahari mengandalkan lampu sebagai sumber pencahayaannya. Sebagian karyawan merasakan belum mendapatkan pencahayaan yang kurang baik di ruang kerjanya.

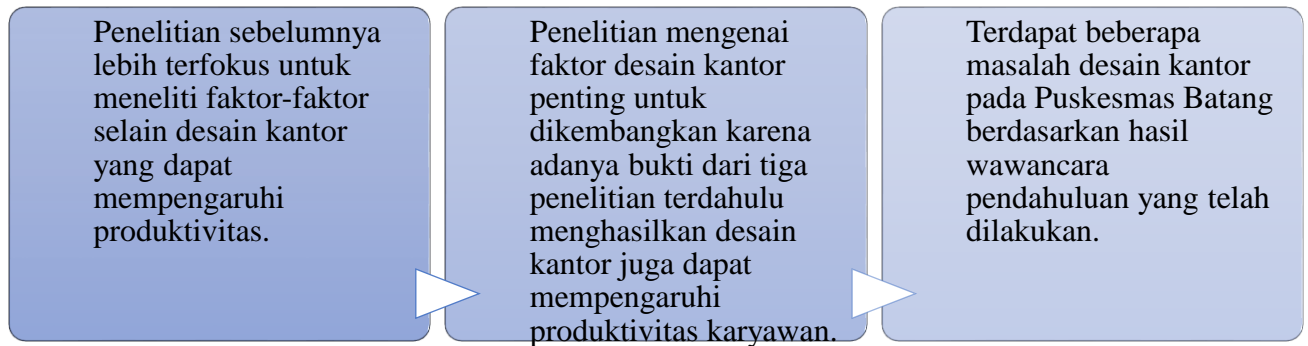
4. Sebagian besar karyawan menginginkan mesin pendingin atau AC (*Air Conditioner*) di ruang kerjanya untuk mengontrol suhu udara lebih baik lagi. Karyawan masih kurang nyaman jika suhu udara di dalam ruang kerjanya hanya menggunakan kipas angin.
5. Karyawan mengeluhkan tata letak ruang kerja karena kapasitas ruang yang tidak sesuai dengan jumlah perabot dan karyawan di ruang tersebut. Sehingga mereka terganggu dalam melakukan aktivitasnya karena tidak dapat bergerak secara efisien.

Berbagai keluhan yang diutarakan oleh karyawan dapat dengan mudah disampaikan kepada masing-masing koordinator setiap puskesmas. Namun keluhan tersebut tidak selalu ditanggapi dan direalisasikan dengan cepat. Hal ini dapat dikarenakan kondisi finansial dan kebutuhan lain yang menjadi prioritas utama. Meski begitu masih ada realisasi lain yang dilakukan pihak puskesmas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan selain masalah desain kantor.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan riset gap dan fenomena yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan dalam gambar bagan 1.1 berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kesimpulan Riset Gap dan Fenomena**



Sumber: Data yang diolah, 2016.

. Berdasarkan tiga kesimpulan tersebut maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh perabot terhadap produktivitas karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kebisingan terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh temperatur udara terhadap produktivitas karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh pencahayaan terhadap produktivitas karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh tata letak ruang terhadap produktivitas karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui pengaruh perabot terhadap produktivitas karyawan.
2. Mengetahui pengaruh kebisingan terhadap produktivitas karyawan.
3. Mengetahui pengaruh temperatur udara terhadap produktivitas karyawan.
4. Mengetahui pengaruh pencahayaan terhadap produktivitas karyawan.
5. Mengetahui pengaruh tata letak ruang terhadap produktivitas karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dilihat dari dua sisi yaitu:

### **1. Manfaat praktis**

Penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia khususnya pada permasalahan yang dibahas. Sehingga dapat mencapai tujuan yang dapat berjalan secara efektif dan efisien.

### **2. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sekaligus menambah referensi sejenis yang dibutuhkan pada keperluan penelitian selanjutnya.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini terdiri dari 5 bab yang akan membahas Pengaruh Desain Kantor Terhadap Produktivitas Karyawan dengan sistematika penulisan berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian Bab I membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Pada bagian Bab II berisi mengenai landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Penulis melakukan telaah terhadap literatur dan penelitian terdahulu kemudian membentuk hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

**BAB III      METODE PENELITIAN**

Pada Bab III menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV      HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab IV membahas deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi penulis terhadap hasil penelitian.

**BAB V      PENUTUP**

Pada BAB V berisi kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang dapat dijadikan masukan serta pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.