

Penataan Ruang Kantor dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Andromeda Multi Sarana

1. Aghus Jamaludin Kharis, agusjamiludin872@gmail.com
2. Ary Dwi Anjarini, anjanierasta@gmail.com
3. Aria Mulyapradana, ariamulyapradana@gmail.com
4. Aria Elshifa, elshifapusmanu@gmail.com

^{1,2,3,4} Politeknik Pusmanu Jl. Karangdowo No. 9 Kedungwuni, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah, Indonesia

Abstract

Office spatial planning is a necessity for today's offices, the function of office layout provides added value for the continuity of company activities which can make the resulting performance and productivity be as expected by the company. CV Andromeda Multi Sarana is a new company and is developing in the handling of office layout which is still relatively simple and there is still a lot to be improved and the employee's performance is not optimal so that it has an impact on the work productivity produced by its employees. Indirectly, the company's goals have not been achieved according to the company's wishes. This research is to determine the effect of office space arrangement and employee performance on employee work productivity at CV Andromeda Multi Sarana. This research uses quantitative methods with validity, reliability, normality, t and f tests and regression analysis. The analysis in this research uses the SPSS program. The result of this research is that there is an influence between office layout and employee work productivity of $t = 3,841$ and sig. $0,000$ and there is an influence between employee performance and employee work productivity of $t = 3.507$ and sig. 0.001 . In order to maximize employee productivity, companies need to pay attention to the standard of placing the number of employees with the size of the work space and the suitability of the type of work and cooperation in work.

Keywords: office layout, performance, work productivity, employees

Abstrak

Penataan ruang kantor menjadi suatu kebutuhan dari perkantoran saat ini, fungsi tata ruang kantor memberikan nilai tambah bagi kelangsungan dalam aktifitas perusahaan yang mampu menjadikan kinerja dan produktivitas yang dihasilkanpun akan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. CV Andromeda Multi Sarana merupakan perusahaan baru dan berkembang dalam penanganan tata ruang kantor masih tergolong sederhana dan terlihat masih banyak yang harus diperbaiki serta kinerja karyawan yang belum optimal sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Secara tidak langsung tujuan perusahaan belum dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan. Riset ini untuk mengetahui pengaruh penataan ruang kantor dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Andromeda Multi Sarana. Riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t dan f serta analisis regresi. Analisa di riset ini menggunakan program SPSS. Hasil riset ini yakni terdapat pengaruh antara tata letak kantor dengan produktivitas kerja karyawan sebesar $t=3,841$ dan sig. $0,000$ dan ada pengaruh antara kinerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar $t=3,507$ dan sig. $0,001$. Agar maksimal dalam produktivitas karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan standar penempatan jumlah karyawan dengan luas ruang kerja dan kesesuaian jenis pekerjaan serta kerjasama dalam bekerja.

Kata Kunci: tata letak kantor, kinerja, produktivitas kerja, karyawan

1. PENDAHULUAN

Pusat kegiatan administrasi dan aktivitas kerja yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan biasa dilakukan di suatu tempat yang biasa disebut dengan kantor. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Moekijat (Rina & Sulistari, 2014) yang mengatakan bahwa kantor itu sebagai tempat dimana pekerjaan tata usaha dilakukan.

Berdasarkan makna bahasa kantor berasal dari bahasa Belanda berarti *kantoor* yang merupakan ruang tempat bekerja, tempat instansi dan lain-lain. Jika diartikan dalam bahasa Inggris yakni *office* yang berarti tempat memberikan pelayanan, ruang tempat bekerja atau posisi. Sedangkan menurut Prajudi Atmosudirjo mengatakan bahwa kantor merupakan unit organisasi terdiri atas

tempat, staf personel dan operasi ketatausahaan guna membantu pimpinan (Gavinov, 2016).

Terdapat faktor penting guna memperlancar kegiatan kantor yakni penataan ruang kantor dan fasilitas yang disusun dengan baik dan rapi agar tercipta kepuasan bagi pekerja (Kuswantoro, 2017). Disamping itu, penyusunan tata ruang kantor dan perlengkapan kantor yang baik dan benar dapat menciptakan produktivitas kerja karyawan meningkat dan menghasilkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaid Habibie Asnar (Asnar, 2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di PKP2A III LAN Samarinda.

Tata ruang kantor adalah berbagai fasilitas baik berupa peralatan, perabotan dan perlengkapan kantor yang letaknya disusun sesuai pekerjaan dan kebutuhan guna memperlancar kegiatan pekerjaan dalam kantor (Kuswantoro, 2017). Sedangkan menurut George R. Terry (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Sedangkan menurut Quible (Rina & Sulistari, 2014) mengatakan bahwa tata ruang kantor adalah penggunaan ruangan secara efektif serta mampu memberikan kepuasan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

Selain penataan ruang kantor yang baik dan benar, perusahaan harus mampu menciptakan keharmonisan, suasana kerja dan iklim kerja, kenyamanan serta sehat di dalam perusahaan tersebut guna menimbulkan kesan yang positif baik dari karyawan maupun relasi perusahaan yang datang untuk berkunjung.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut maka penataan ruang kantor menjadi faktor penting dalam menjalankan aktivitas kerja guna

tercapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penyusunan ruangan untuk kerja perkantoran (Maryati, 2008) antara lain; memperlancar pekerjaan kantor sehingga menjadi lebih efektif, menggunakan seluruh ruangan yang ada dengan optimal, menciptakan kondisi kerja yang baik, memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor, membangun kesan yang baik bagi pelanggan, memberikan fleksibilitas yang tinggi dan menjaga keseimbangan antara alat dan karyawan.

Hal senada yang diungkapkan oleh Agung (Kuswantoro, 2017) mengatakan bahwa tujuan dari penataan ruang kantor memiliki tujuan sebagai berikut;

- 1) Memberikan kemudahan arus komunikasi dan arus kerja,
- 2) Semua ruang digunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan,
- 3) Memberikan kondisi kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja,
- 4) Memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan,
- 5) Membuat kesan yang baik bagi pengunjung yang datang ke organisasi,
- 6) Pelaksanaan pekerjaan dapat menempuh jarak terpendek;
- 7) Susunan tempat kerja dapat digunakan berbagai pekerjaan dan diubah sewaktu-waktu.

Berikut ini bentuk-bentuk tata ruang kantor (Gavinov, 2016) antara lain;

- 1) ruang kantor terbuka; dimana semua kegiatan kerja dilakukan bersama-sama dalam satu ruangan tanpa dipisahkan oleh tembok ataupun penyekat dari kayu,
- 2) ruang kantor tertutup; ruangan dipisahkan oleh tembok-tembok atau penyekat yang terbuat dari kayu,
- 3) ruang kantor semi tertutup; ruangan yang disekat hanya setinggi 1,5 meter.

Richard Muther mengutarakan tentang asas-asas pokok tata ruang (Sedarmayanti, 2017) sebagai berikut; asas terpendek, asas rangkaian kerja, asas penggunaan segenap ruang dan asas perubahan susunan tempat kerja. Sejalan dengan yang diutarakan oleh Richard Muther dimana Agung (Kuswantoro, 2017) mengatakan bahwa terdapat empat asas sebagai berikut:

- a. Asas mengenai jarak terpendek, penataan ruang kerja berdasarkan asas arus pekerjaan dapat berjalan

dengan lancar menurut garis lurus atau dapat menempuh jarak terpendek.

- b. Asas mengenai rangkaian kerja, penataan ruangan yang disusun menurut urutan-urutan kerja yang sesuai dengan kebijakan kerja perusahaan, rangkaian kerja itu harus sejalan dengan penyelesaian pekerjaan.
- c. Asas mengenai penggunaan segenap ruang, penyusunan tata ruang kantor yang menggunakan sepenuhnya ruangan yang ada.
- d. Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja, hal ini dilakukan karena penambahan/pengurangan pegawai, penambahan/ perubahan tugas pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi tata ruang kantor (Gavinov, 2016) diantaranya adalah sistem pencahayaan, sistem warna, sistem pengaturan udara ruangan dan sistem penataan suara.

Berdasarkan hasil pengamatan/observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di riset ini yakni ditemukan bahwa jenis tata ruang kantor di CV Andromeda Multi Sarana adalah tata ruang campuran. Dengan penataan ruang tersebut ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan tersebut seperti kurangnya komunikasi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan, sehingga ada beberapa informasi yang ingin disampaikan dari pimpinan ke karyawan menjadi terhambat dikarenakan jarak ruang pimpinan dan karyawan yang cukup jauh serta berdampak pada terhambatnya koordinasi kerja dan tidak efisien. Selanjutnya, penempatan jumlah karyawan dan peralatan kantor belum berdasarkan urutan-urutan pekerjaan sehingga mobilitas kerja antar unit kerja di CV Andromeda Multi Sarana masih belum efektif. Disamping itu pula jumlah komposisi antara karyawan, perabotan dan peralatan kantor tidak berimbang dimana ruang kerja yang berukuran 5 X 4 meter diisi 3 karyawan dan ukuran perabotan kantor yang cukup besar seperti meja kerja, kursi meja, lemari arsip dan terlihat beberapa tumpukan berkas yang berada di lantai ruangan. Ada beberapa ruangan yang pencahayaannya redup sehingga mengganggu kegiatan atau aktivitas kerja karyawan dan hanya 1 ruangan yang menggunakan *air conditioner* (AC) serta selebihnya menggunakan kipas angin

dengan kondisi tersebut membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Tingkat kebersihan di beberapa ruang kerja sudah baik karena ada petugas kebersihan yang menangani kebersihan di ruang kantor CV Andromeda Multi Sarana. Melihat kondisi tersebut dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang belum maksimal. Diperkuat dari hasil wawancara peneliti kepada pimpinan perusahaan dimana ada beberapa karyawan yang memiliki produktivitas kerjanya yang tidak sesuai dengan target dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Malia Rikza Dinia dan Bambang Nudji (Dinia & Nudji, 2017) yang mengatakan bahwa perancangan ulang tata letak ruang unit rekam medis dapat meningkatkan produktivitas kerja perekam medis di Rumah Sakit Paru.

Oleh karena itu, penataan ruang kantor menjadi kebutuhan dari perkantoran modern saat ini. Peranan tata ruang kantor memberikan nilai tambah bagi kelangsungan dalam aktivitas perusahaan. Bila penataan ruang kantor tidak sesuai, maka para karyawan akan merasa bosan dan jenuh dalam menjalankan aktivitas mereka di dalam kantor. Semangat dan kegairahan bekerja para karyawan akan menurun dan pada akhirnya tujuan kantor tersebut tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk mencegah terjadinya hal yang demikian maka perusahaan harus mengusahakan agar membuat tata ruang kantor tersebut lebih nyaman, teratur dan menyenangkan. Penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor yang memadai harus disediakan bukan hanya untuk menempatkan perabot dan peralatan lain tetapi juga untuk memungkinkan pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain. Oleh sebab itu, penataan ruang kantor pegawai harus memperhatikan berbagai aspek yang mengandung kelancaran kerja.

Karyawan adalah sumber daya manusia yang berada di garda depan di sebuah perusahaan maupun organisasi. Menurut Hasibuan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Riyadi, 2018). Keberadaan karyawan di suatu perusahaan menjadi posisi sentral dan strategi guna percepatan tujuan dari

perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Kemutakhiran peralatan yang dimiliki perusahaan tanpa ada peran dari SDM atau karyawan tidak berarti apa-apa. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, jika tidak memiliki kinerja yang tinggi mustahil bagi perusahaan mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas atas terlaksananya tugas dan tanggungjawab yang diberikan dari perusahaannya (Elshifa et al., 2020). Secara konseptual menurut Supatmi et al. (Mulyapradana et al., 2020) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Hal senada yang diungkapkan oleh Mangkunegara (Riyadi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan berdasarkan keputusan yang ditetapkan maka agar mencapai hasil yang optimal diharapkan karyawan memiliki kinerja yang baik guna tercapai tujuan tersebut. Memperoleh kinerja yang baik menjadi hal utama maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan dalam bahasa Inggris yakni *performance*. Menurut Simamora, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah faktor dalam diri karyawan (internal) dan faktor dari luar karyawan sendiri (eksternal) (Riyadi, 2018). Hal yang sama diungkapkan oleh Mujibul bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi capaian kinerja karyawan antara lain kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi (Hakim & Fanani, 2019). Menurut John Miner (Riana et al., 2017) mengemukakan bahwa dimensi dari kinerja yakni kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang optimal maka perusahaan melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian prestasi kerja sering disebut dengan istilah evaluasi kerja, menurut Wirawan mengatakan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai mengumpulkan informasi

mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standar kerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM (Hamali, 2018). Menurut Dessler penilaian kinerja merupakan mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Adapun kriteria sistem penilaian kinerja adalah sebagai berikut; relevan, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas dan praktis (Riyadi, 2018).

CV Andromeda Multi Sarana merupakan perusahaan yang baru tumbuh dan mulai beroperasi pada tahun 2018. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa konsultasi Teknik budaya walet ilmiah dan modern yang berlokasi di Kecamatan Grinsing Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini memberikan solusi bagi para petani walet yang ingin meningkatkan produksi sarang burung walet. Saat ini persaingan bisnis yang kian ketat dan meningkat akan berdampak pada persaingan sehat diantara perusahaan-perusahaan. Oleh karena itu, CV Andromeda Multi Sarana untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis maka CV Andromeda Multi Sarana harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik pula, jika memiliki karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan maka secara tidak langsung perusahaan tersebut akan kalah bersaing dan tidak tercapai tujuan yang diharapkan. Dampak yang dirasakan jika memiliki kinerja karyawan yang baik yakni pertumbuhan produktivitas kerja pun dapat meningkat. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah (Prasetya Rini & Tenrisukki Tenriajeng, 2014) bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting dalam proyek yang berpengaruh terhadap kinerja waktu proyek.

Produktivitas menurut Soedarmayanti (Badriyah, 2015) mengatakan bahwa keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk saling meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Triton P.B mengatakan bahwa produktivitas kerja (Faslah & Savitri, 2017) sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya

yang digunakan (*input*). Hal senada yang diutarakan oleh Indah dan Andi mengatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara *output* dan *input*, atau rasio antara hasil produksi dengan total sumber daya yang digunakan (Prasetya Rini & Tenrisukki Tenriajeng, 2014). Dari pengertian di atas bahwa faktor manusia menjadi faktor utama dan penentu guna mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan CV Andromeda Multi Sarana secara kuantitas memiliki kriteria cukup baik karena sebagian besar karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan tetapi ada beberapa karyawan yang masih dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas yang belum optimal disebabkan oleh beberapa faktor baik dari dalam diri karyawan maupun dari faktor lingkungan kerjanya seperti luas area ruang kantor yang kurang memadai dan melebihi kapasitas ruangan dimana di dalam satu ruang kerja terdapat 3 orang karyawan dan perabotan kerja yang cukup besar disamping itu adanya kebisingan suara di tempat kerja khususnya di ruang kerja terbuka karena suara yang dikeluarkan oleh karyawan tidak ada peredam suara sehingga suara tersebut mengakibatkan beberapa karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang berada di dalam ruangan. Disamping itu, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan masih perlu dikembangkan karena ada beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak teliti dan ketidakmampuan dalam melakukan manajemen waktu kerjanya. Melihat kondisi tersebut agar produktivitas kerja karyawan di CV Andromeda Multi Sarana kian meningkat maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Soedarmayanti ada enam faktor utama diantaranya adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisien tenaga kerja dan kewirausahaan. Sedangkan menurut M. Sinungan ada tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti

manusia, modal, metode/proses, produksi, lingkungan organisasi, lingkungan negara-negara dan lingkungan internasional (Badriyah, 2015).

Di samping itu, untuk menaikan produktivitas kerja karyawan di perusahaan khususnya karyawan CV Andromeda Multi Sarana berarti perusahaan mengupayakan agar pekerjaan yang yang dihasilkan harus melebihi *output* yang didapatkan diperiode sebelumnya. Agar dapat melebihi *output* tersebut maka perusahaan meminta agar karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk mengetahui meningkat atau menurunnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut maka perusahaan dapat mengukur produktivitas karyawan dengan dua jenis tingkat perbandingan rumus yakni produktivitas total dan produktivitas parsial (Badriyah, 2015).

Pengukuran produktivitas kerja karyawan (Asnar, 2017) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu;

- a. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan.

Sedang menurut Sedarmayanti (Laksmiari, 2019) mengemukakan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dengan indikator pengukuran produktivitas kerja dengan (1) efektivitas, dan (2) efisiensi. Pencapaian produktivitas kerja karyawan agar menjadi efektif maka setiap karyawan memiliki sikap ketebukaan, daya tanggap dan komunikasi (Pancorowati, 2013).

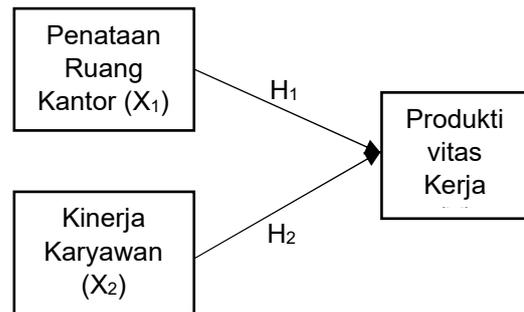
Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin mengkaji riset dengan judul penataan ruang kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Andromeda Multi Sarana yang bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh penataan ruang kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun rumusan masalah dalam riset ini adalah bagaimana penataan ruang kerja dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Andromeda Multi Sarana?

Hipotesis merupakan elemen yang penting dalam riset ilmiah, khususnya dalam riset kuantitatif. Fungsi dari hipotesis yakni untuk menguji teori, mendorong munculnya teori, menerangkan fenomena sosial, sebagai pondasi untuk mengarahkan penelitian dan memberikan kerangka untuk menyusun kesimpulan yang akan dihasilkan (Ismayani, 2019). Adapun perumusan hipotesis di riset ini yakni; (1) terdapat pengaruh positif antara penataan ruang kantor terhadap produktivitas kerja karyawan. dan (2) terdapat pengaruh positif antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Variabel merupakan ide sentral dalam penelitian kuantitatif. Satu variabel merupakan satu konsep atau konstruk yang memiliki variasi (dua atau lebih) nilai. Nilai yang melekat dalam variabel dapat berupa angka dan kategori. Variabel merupakan konsep yang dapat diobservasi dan dapat diukur (Ismayani, 2019). Riset ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat yakni;

1. Penataan ruang kantor (X_1) merupakan variabel bebas dalam riset ini adapun indikator dalam riset ini yakni perancangan tata ruang kantor, penempatan pegawai dan lingkungan fisik kantor (Asnar, 2017).
2. Kinerja karyawan (X_2) merupakan variabel bebas di riset ini dan indikatornya adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama dengan orang lain (Riana et al., 2017).
3. Produktivitas kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dan indikatornya adalah efektivitas dan efisiensi (Laksmiari, 2019).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2. METODOLOGI

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data digunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nawang Sari & Bambang Suratman, 2014).

Populasi merupakan seluruh unit-unit yang darinya sampel dipilih. Subjek dalam riset ini yakni seluruh karyawan CV Andromeda Multi Sarana berjumlah 38 karyawan dan menggunakan teknik sensus. Riset ini menggunakan teknik sensus karena dalam riset ini harus menyelidiki seluruh elemen populasi dengan bermaksud untuk menggambarkan keseluruhan subjek yang diteliti (Ismayani, 2019). Objek dalam riset ini adalah penataan ruang kantor, kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Riset ini dilaksanakan di CV Andromeda Multi Sarana yang berlokasi di Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang Provinsi Jawa Tengah.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam riset ini antara lain (Sugiyono, 2016):

- a. Data primer, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan observasi terhadap objek riset. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan dan melakukan observasi di sekitar lingkungan kantor CV Andromeda Multi Sarana.
- b. Data sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung

yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan. Data diambil berasal dari dalam maupun luar perusahaan seperti buku terkait riset ini.

Metode pengambilan data dalam riset ini terdiri dari;

1. Observasi, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi riset yakni di CV Andromeda Multi Sarana dan melakukan dokumentasi terkait riset ini.
2. Wawancara, dilakukan dengan memberikan pertanyaan terkait riset ini kepada pimpinan perusahaan CV Andromeda Multi Sarana. Adapun pertanyaan yang disampaikan kepada pimpinan tentang penataan ruang kantor, kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

Teknik wawancara menggunakan pedoman wawancara telah dibuat dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada subjek riset. Pedoman wawancara dilakukan guna sebagai pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan terhadap masalah yang akan diteliti.

3. Studi pustaka, penulis mengambil data pada literatur terkait dengan masalah dalam pengamatan untuk melengkapi landasan teori untuk menganalisa kasus pada perusahaan yang menjadi objek pengamatan.
4. Kuesioner, list pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan terkait tentang penataan ruang kantor, kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. List pertanyaan tersebut diajukan kepada responden yakni seluruh karyawan CV Andromeda Multi Sarana sebanyak 37 karyawan. Pengukuran kuesioner dalam riset ini menggunakan skala likert.

Adapun pengujian dilakukan berdasarkan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji t dan f serta metode analisis regresi untuk mengetahui hubungan hipotesa ini dengan menggunakan program SPSS versi 16.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Data

Menurut Talyor (Ismayani, 2019) analisis data adalah proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipoteis seperti

yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Uji Asumsi klasik atau yang juga dapat disebut sebagai uji asumsi dasar dipenuhi untuk dapat melakukan analisis regresi sehingga menghasilkan keluaran yang bisa dipertanggungjawabkan, yaitu meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk menjawab tujuan riset diperlukan data, data yang disajikan dalam riset akan membawa pada kesimpulan yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Baik tidaknya suatu data tergantung pada instrument pengumpul data atau pengukur objek dari suatu variable penelitian. Oleh karena itu, baik tidaknya suatu instrumen ditentukan oleh validitas dan reliabilitas (Yusup, 2018).

a) Uji Validitas

Validitas instrument mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam dalam mengukur apa yang hendak diukur (Yusup, 2018). Uji yang digunakan melalui perbandingan antara hasil r hitung dengan r tabel, apabila hasil r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid, namun jika sebaliknya maka dinyatakan tidak valid dari hasil Uji validitas yang dapat dilihat melalui Pearson Correlation dengan ketentuan minimal sebesar 0,3 dan signifikansi dibawah 0.05 (Sugiyono, 2016).

Tabel 1 Correlation

Variabel	Hasil Signifikan	Pearson Correlation	Keterangan
Tata Letak Kantor	0,000	0,617	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,590	Valid
Produktivitas Kerja	0,000	1	Valid

Sumber: Olah data SPSS 16, 2021

Terlihat pada tabel 1 didapatkan hasil r hitung variabel tata letak kantor sebesar 0,617, kinerja karyawan sebesar 0,590 dan produktivitas kerja sebesar 1 memiliki nilai lebih dari r tabel yakni sebesar 0,3 maka dapat dikatakan valid dan bisa dilanjutkan pada tahapan pengolahan berikutnya.

Sedangkan hasil analisa butir pernyataan dari riset ini dapat dilihat

pada tabel 2 adalah sebagai berikut;

Tabel 2 Correlation

Variabel	Signifikansi	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Penataan ruang kantor	0,000	X1.1	0,465	0,3	Valid
		X1.2	0,549	0,3	Valid
		X1.3	0,496	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	X2.1	0,367	0,3	Valid
		X2.2	0,372	0,3	Valid
		X2.3	0,407	0,3	Valid
		X2.4	0,668	0,3	Valid
Produktivitas Kerja	0,000	Y1.1	0,974	0,3	Valid
		Y1.2	0,977	0,3	Valid

Sumber: Olah data SPSS 16, 2021

Terlihat pada tabel 2 didapatkan hasil r hitung variabel penataan ruang kantor item X1.1 sebesar 0,465, X1.2 sebesar 0,549 dan X1.3 sebesar 0,496 lebih besar dari r hitung 0,3 dan dengan signifikansi pada variabel penataan ruang kantor 0,000 dibawah 0,005 artinya valid, sedangkan pada variabel kedua kinerja karyawan item X2.1 sebesar 0,367, X2.2 sebesar 0,372 dan X2.3 sebesar 0,407, X2.4 sebesar 0,0668 seluruhnya lebih besar dari r hitung 0,3 dan dengan signifikansi pada variabel kinerja karyawan 0,000 dibawah 0,005 artinya valid, dan pada variabel ke tiga produktivitas kerja didapatkan hasil Y1.1 sebesar 0,974, Y1.2 sebesar 0,977 lebih besar dari r hitung 0,3 dan dengan signifikansi pada variabel produktivitas kerja 0,000 dibawah 0,005 artinya valid dan keseluruhan dari item variabel tersebut bisa dilanjutkan pada tahapan pengolahan berikutnya

instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1 misalnya instrument berbentuk esai, angket atau kuesioner (Yusup, 2018).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	71.71	47.292	.422	.886
X2	71.55	45.659	.656	.879
X3	71.58	46.304	.565	.882
Penataan Ruang Kantor	63.05	39.619	.635	.875
X4	71.47	45.499	.584	.880
X5	71.55	46.038	.528	.882
X6	71.97	44.729	.594	.878
X7	72.08	42.777	.762	.870
Kinerja Karyawan	59.39	30.732	.751	.892
Y1	71.58	43.440	.775	.871
Y2	71.61	42.408	.859	.867
Produktivitas Kerja	67.29	36.427	.812	.862

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	12

Sumber: Olah data SPSS 16, 2021

Terlihat pada tabel 3 terlihat pada item total statistik uji reliabilitas menunjukkan semua item berada pada angka diatas 0,6 artinya instrumen yang digunakan variabel penataan ruang kantor, kinerja karyawan dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel atau handal, seperti halnya hasil yang ditunjukkan pada tabel *Reliability Statistics* hasil keseluruhan pengolahan item dengan SPSS ini menunjukkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 lebih besar dari 0,6 yang artinya bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur dinyatakan reliabel.

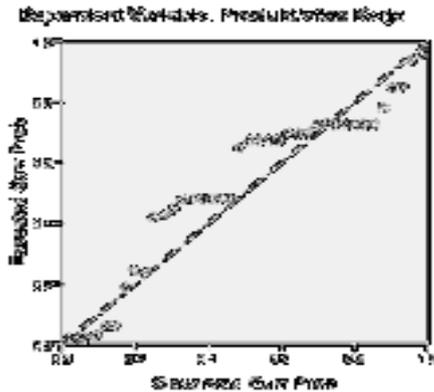
b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mempermasalahkan sejauhmana suatu pengukuran dapat dipercaya keajegannya. Realibitas instrument dapat diuji dengan beberapa uji reliabilitas antara lain *test-retest*, ekuivalen dan *internal consistency*. *Internal consistency* sendiri memiliki beberapa teknik uji terdiri dari uji *split half*, KR 20, KR 21 dan Alfa Cronbach. (Yusup, 2018). Dalam riset ini menggunakan uji alfa Cronbach. Hal ini dilakukan untuk

c) Uji Normalitas

Dalam Penelitian ini uji normalitas menggunakan distribusi grafik P-P plot, dimana uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresinya memiliki distribusi normal atau tidak.

Kromas P-P Plot of Regresikan di Normalized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Terlihat dari Gambar 2 data menyebar disekitar garis diagonal dan searah mengikuti garis grafik pada garis histogram, ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka disimpulkan Y1 berdasarkan grafik *P-P plot* dari variabel Prodktivitas kerja memenuhi uji asumsi uji normalitas.

2. Analisis Regresi

a) Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.515	.865

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Tata Letak Kantor

Koefisien determinasi dalam tabel 4 bahwa hasil Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,515 atau sebesar 51% yang artinya bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh tata letak kantor dan kinerja karyawan hanya sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel *independen* mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (Ghozali, 2016). Langkah-langkah dalam pengujian uji F adalah sebagai berikut;

1. Menentukan formulasi hipotesisnya penataan ruang (X_1), kinerja karyawan (X_2) dan produktivitas kerja (Y).
2. Menentukan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$).
3. Menentukan nilai signifikansi nya, dimana jika nilai toleransinya yang ditemukan < dari nilai 0,05 maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sedangkan jika nilai signifikansinya > dari 0,05 maka hiptesis penelitiannya ditolak.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.903	2	15.452	20.661	.000 ^a
	Residual	26.175	35	.748		
	Total	57.079	37			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan, Tata Letak Kantor

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 5 bahwa hasil Uji F terlihat bahwa nilai signifikansi F =0,000 (lebih kecil dari $\alpha =0,05$). Artinya H_0 diterima, bahwa Tata letak Kantor, Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

c) Uji Parsial (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen* dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen* yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Adapun langkah-langkah dalam menentukan tingkat signifikansinya adalah sebagai berikut(Ghozali, 2016);

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya < 0,05 maka hipotesis (H_a) diterima. Hal ini artinya secara parsial variabel

independen berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansinya $> 0,05$ maka hipotesis (H_a) ditolak. Hal ini artinya secara parsial variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,503	1,752		-1,429	,162
	Tata Letak Kantor	,506	,132	,469	3,841	,000
	Kinerja Karyawan	,280	,080	,428	3,507	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berikut ini adalah hasil analisa dari riset ini;

- a. Tata letak kantor menunjukkan nilai t 3,841 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) yang artinya H_a diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara tata letak kantor terhadap produktivitas kerja dengan pengukuran perancangan tata ruang kerja yang efektif; ketepatan dalam penempatan jumlah pegawai dan ruangan serta kesesuaian jenis pekerjaan; serta lingkungan fisik kantor yang mendukung dalam pekerjaan.
- b. Kinerja karyawan menunjukkan nilai $t= 3,507$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,001. Singnifikansi t lebih kecil dari α (0,05) yang artinya H_a diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja dengan pengukuran kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerjasama dalam bekerja.

4. KESIMPULAN

Bersumber dari hasil analisa data tersebut disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil analisis diperoleh bahwa hipotesa dari variabel X_1 diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t 3,841 dinyatakan tata letak kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan adanya hubungan antara tata letak kantor, perancangan tata ruang kerja yang efektif; ketepatan dalam penempatan

jumlah pegawai dan ruangan serta kesesuaian jenis pekerjaan; serta lingkungan fisik kantor yang mendukung dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan CV Andromeda Multi Sarana.

- Hasil analisis diperoleh bahwa hipotesa dari variabel X_2 diterima dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t 3,507 dinyatakan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan adanya hubungan antara kinerja karyawan melalui pengukuran kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerjasama dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan CV Andromeda Multi Sarana.

Adapun saran yang disampaikan bahwa:

- Penataan ruang kerja yang belum sesuai dengan standar penempatan jumlah karyawan dengan luas ruangan maka sebaiknya ditata kembali karena akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.
- Kesesuaian jenis pekerjaan dan kerjasama dalam bekerja akan dapat menjadikan efektif dan efisien dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnar, Z. H. (2013). pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur III LAN Samarinda. *EJurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Asnar, Z. H. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PKP2A III LAN Samarinda. *Jurnal Universitas Mulawarman*.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Dinia, M. R., & Nudji, B. (2017). Perancangan Ulang Tata Letak Ruang Unit Rekam Medis Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Di Rumah Sakit Paru Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 3(1), 39–48. <https://doi.org/10.29241/jmk.v3i1.78>
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Orientasi Belajar

- terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.183>
- Gavinov, I. T. (2016). *Manajemen Perkantoran* (1st ed.). Parama Publishing.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.
- Hakim, M., & Fanani, R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- Hamali, A. Y. (2018). pemahaman sumber daya manusia. In *pemahaman Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi Penelitian* (A. U. Tenri Pada (ed.); 1st ed.). Syiah Kuala University Press.
- Kuswantoro, A. (2017). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran*.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh BUNga Teratai di Desa Patemin Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>
- Maryati. (2008). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Nawangsari, U. A., & Bambang Suratman. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Pancorowati, M. H. (2013). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Front Office di Seluruh Kantor Unit Binaan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.
- Prasetya Rini, I., & Tenrisukki Tenriajeng, A. (2014). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Desain Konstruksi*, 13(2), 89–103. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/dekons/article/view/1139>
- Riana, N., Fajri, K., & Alsyauami, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. <https://doi.org/10.32659/tsj.v2i1.15>
- Rina, L., & Sulistari, E. (2014). Tata Ruang Kantor Penunjang Efisiensi Kerja Pada Kantor Tata Usaha Di SMK NEGERI 1 SALATIGA. *Satya Widya*. <https://doi.org/10.24246/j.sw.2014.v30.i2.p112-120>
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress* (1st ed.). Penerbit Zifatama Jawara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran Modern* (R. M. Maju (ed.); 1st ed.). Penerbit CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In CV Alfabeta. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://core.ac.uk/download/pdf/327228067.pdf>