



PENGARUH DESAIN KANTOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PUSKESMAS BATANG

Haifa Hannum Arija, Mirwan Surya Perdhana¹
haifahannuma@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

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 SubDistrict. 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.

PENDAHULUAN

Puskesmas tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia dalam menjalankan fungsinya, baik tenaga kerja kesehatan maupun tenaga kerja non kesehatan. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja di Puskesmas dibutuhkan dalam memenuhi aspek pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat. Produktivitas dapat ditingkatkan, salah satunya dengan mengubah desain tempat kerja. Selain dapat memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu maupun kelompok, peningkatan produktivitas dapat mendorong motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi (Wibowo, 2012).

Menurut Soundstrom dalam Hameed dan Amjad (2009), sebagian besar karyawan melakukan pekerjaannya di dalam kantor (*indoor*) pada jangka waktu yang lama. Hasil kerja yang baik dan peningkatan produktivitas dapat diasumsikan dari hasil lingkungan kerja yang baik dan nyaman. 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 keamanan bekerja. Istilah desain kantor tetap digunakan dalam penelitian ini karena menyesuaikan dari tiga penelitian sebelumnya yang menggunakan istilah desain kantor (Hameed & Amjad, 2009 ; Das & Mishra, 2015; dan Saha (2016).

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi yang berbeda memiliki desain kantor yang berbeda juga. Setiap kantor pun memiliki keunikan tersendiri dalam hal perabot dan tata letak ruang, pencahayaan dan suhu udara, serta perbedaan tingkat kebisingan

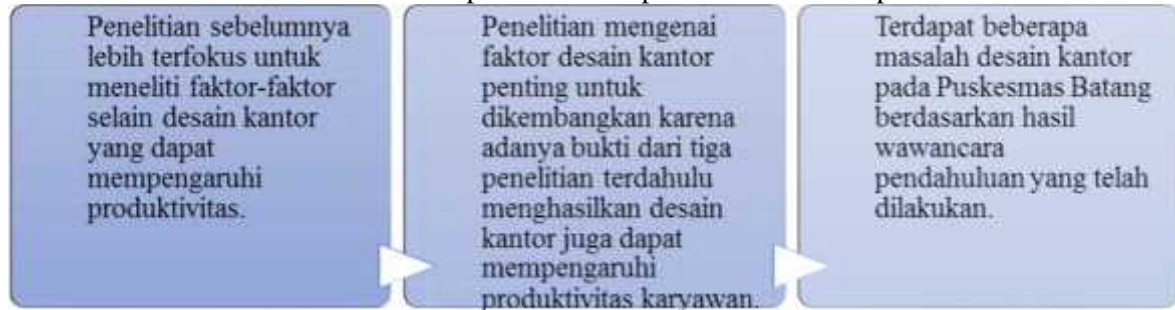
¹ Corresponding author

(Hameed & Amjad, 2009). Penelitian ini menganalisis dimensi dari desain kantor yaitu furnitur, kebisingan, pencahayaan, temperatur dan tata letak terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Batang.

Riset gap dan fenomena gap penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:

Gambar 1

Kesimpulan Riset Gap dan Fenomena Gap



Sumber: Data yang diolah, 2017.

Keterangan dari gambar 1 akan dibahas lebih lanjut sebagai berikut:

- 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 mengenai pengaruh desain kantor terhadap produktivitas dilakukan oleh (Hameed & Amjad, 2009 ; Das & Mishra, 2015; dan Saha (2016). Hasil penelitian oleh Hameed & Amjad (2009) dan Saha (2016) adalah bahwa kelima desain kantor memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Das & Mishra (2015) menghasilkan bahwa keempat dimensi desain kantor berupa perabot, kebisingan, pencahayaan dan tata letak ruang memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun dimensi temperatur udara memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Wawancara pendahuluan dilakukan untuk mengetahui lebih dalam adanya masalah desain kantor yang ada di Puskesmas Batang. Sebanyak 10 karyawan dari Puskesmas Batang I, II, III dan IV Kecamatan Batang secara acak menjadi narasumber dalam wawancara pendahuluan ini.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Produktivitas

Sedarmayanti (2009) mengungkapkan produktivitas kerja 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. Sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai rasio antara output (keluaran) dan input (masukan). Senada dengan pendapat Sedarmayanti, Hameed dan Amjad (2009) juga menyatakan bahwa produktivitas adalah sebuah rasio untuk mengukur bagaimana sebuah organisasi (atau individu, industri maupun negara) mengubah input atau masukan (pekerja, bahan-bahan, mesin dan lain sebagainya) menjadi barang dan jasa.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah alat-alat atau perkakas yang digunakan, lingkungan sekitar tempat dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti juga membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang memiliki bentuk fisik dan berada sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik masih dibagi lagi menjadi dua kategori:

1. Lingkungan kerja yang bersentuhan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan sebagai perantara atau lingkungan umum, yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur atau suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

Tempat Kerja dan Desain Kantor

Desain kantor didefinisikan oleh Bnet Bisnis Dictionary dalam Hameed dan Amjad (2009) adalah sebagai susunan ruang kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dalam cara yang paling efisien. Desain kantor menggabungkan ergonomi dan alur kerja dimana dilakukan pemeriksaan pekerjaan untuk mengoptimalkan tata letak. Salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja adalah desain kantor. Selain itu desain kantor dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja.

Lima dimensi kantor berupa perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang memiliki kesamaan dengan jenis-jenis lingkungan kerja fisik. Penelitian ini menggunakan istilah desain kantor, bukan lingkungan kerja fisik, karena mengacu pada tiga penelitian sebelumnya yang menggunakan istilah desain kantor dalam penyebutannya (Hameed & Amjad, 2009; Das & Mishra, 2015; Saha, 2016).

Perabot

Perabot kantor terdiri dari meja kursi, sistem pengarsipan, rak, laci dan lain sebagainya. Ergonomika merupakan studi mengenai interaksi seseorang terhadap tugas, peralatan, perkakas dan lingkungan fisik (Mondy, 2010). Tujuan ergonomika adalah menyesuaikan manusia atau individu dengan mesin dan lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Saha (2016) ergonomi pada perabot adalah penting karena seorang karyawan harus bekerja dengan menggunakan perabot kantor sepanjang waktu ketika dia berada di kantor, jika perabot kantor tidak nyaman dan tidak mudah digunakan, gaya kerja dan efisiensi akan terhambat.

Adanya pengaruh perabot terhadap produktivitas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed dan Amjad (2009), Das dan Mishra (2015) dan Saha (2016). Menurut Saha (2016) perabot yang tidak ergonomis dapat menyebabkan masalah kesehatan karyawan dan memiliki dampak buruk terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan ditemukan adanya keluhan mengenai perabot yang tersedia karena belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Hipotesis pertama yang diajukan dari penjelasan di atas adalah:

H1 : Perabot berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu penyebab utama gangguan pada karyawan, penurunan produktivitas, hilangnya konsentrasi dan meningkatkan stres kerja (Ajala, 2012). Menurut Chengalur, dkk. (2004) efek dari kebisingan adalah adanya gangguan pendengaran, mengganggu komunikasi, mengganggu dan mengalihkan perhatian, serta dapat mengubah kinerja karyawan.

Hasil wawancara pendahuluan menyebutkan bahwa beberapa karyawan Puskesmas mengeluhkan kebisingan yang timbul karena lokasi gedung bersebelahan dengan jalan yang banyak dilalui kendaraan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hameed dan Amjad (2009), Das dan Mishra (2015), Saha (2016) dan Ajala (2012) mendukung hipotesis bahwa kebisingan berpengaruh terhadap produktivitas. Maka hipotesis yang diajukan dari penjelasan di atas adalah:

H2 : Kebisingan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Temperatur Udara

Perhatian utama pada interaksi termal (suhu) antara orang-orang dan lingkungan kerjanya adalah pergerakan panas terhadap seseorang. Ketika keseimbangan ini terganggu maka muncul dampak terhadap fisiologis, ketidaknyamanan dan cenderung berpengaruh terhadap kesehatan secara signifikan (Chengalur, et al., 2004). Ventilasi dan suhu ruangan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres kerja (Ajala, 2012). *Air Conditioning* (AC) juga

dapat mengatur udara dengan mengontrol 4 unsur pokok, yaitu suhu, peredaran udara, kelembaban dan kebersihan (Moekijat, 2002).

Beberapa hasil wawancara pendahuluan dengan karyawan Puskesmas menyebutkan bahwa suhu udara di ruangan berpengaruh positif dengan produktivitas. Responden dari Puskesmas Batang I berharap adanya realisasi untuk pemasangan AC di setiap ruangan. Begitu pula dengan responden di Puskesmas Batang II yang membutuhkan suhu ruangan yang baik untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hameed dan Amjad (2009), Saha (2016), Ajala (2012) dan Leblebici (2012) dijadikan sebagai bukti pendukung hipotesis ini. Suhu udara yang tidak nyaman dan lembab, adanya polusi kimia biologi, serta kondisi fisik dan status sosial fisik merupakan contoh faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai akar penyebab SBS (Sick Building Syndrome) (Al Horr et al., 2016). Berikut diajukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

H3 : Temperatur udara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pencahayaan

Kondisi pencahayaan yang tepat akan didapatkan apabila perancang memahami terlebih dahulu tuntutan visual pekerjaan (Chengalur, et al., 2004). Pencahayaan berdampak besar terhadap fisik pekerja, fisiologis dan kesehatan psikologi, serta kinerja mereka secara keseluruhan di tempat kerja (Ajala, 2012).

Penelitian yang dapat mendukung pernyataan bahwa pencahayaan berpengaruh terhadap produktivitas adalah dari penelitian yang telah dilakukan oleh Hameed dan Amjad (2009), Das dan Mishra (2015), Saha (2016), Ajala (2012) dan Leblebici (2012). Menurut Al Horr et al. (2016) desain arsitektur memiliki pengaruh langsung terhadap pencahayaan kantor, sedangkan pencahayaan kantor memiliki dampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas. Berdasarkan penjelasan tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Pencahayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tata Letak Ruang Kerja

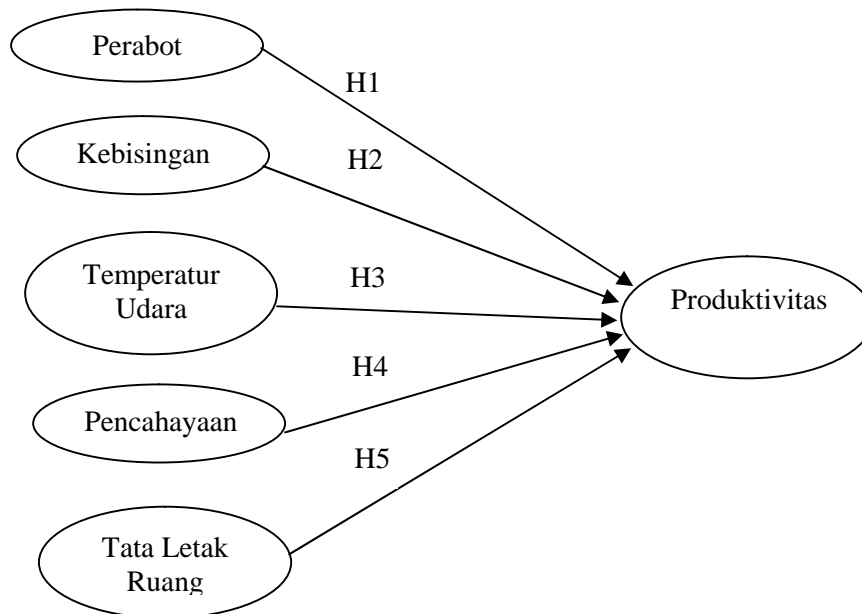
Tata ruang kantor adalah pengaturan ruang kantor lengkap dengan peralatan dan perabot kantor pada luas lantai di ruangan yang tersedia serta dapat memberikan sarana bagi pegawai. Sehingga segala bentuk peralatan dan perabot serta tata letaknya dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Ida Nurida, 2007). Menurut The Liang Gie (2000) tata ruang kantor merupakan sebuah penentuan mengenai kebutuhan di ruangan dan penggunaan secara rinci dari suatu ruang. Hal tersebut dilakukan untuk menciptakan susunan yang praktis dari berbagai faktor fisik yang dianggap penting dalam melaksanakan pekerjaan, tentunya dengan biaya yang layak.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian Hameed dan Amjad (2009), Das dan Mishra (2015), Saha (2016) Al Horr et al., (2016) yang menyatakan bahwa tata letak ruang berpengaruh terhadap produktivitas. Responden dari wawancara pendahuluan mengeluhkan bahwa efisiensi tata letak ruangan kurang karena membuat ruangan menjadi lebih sempit. Hal ini membuat beberapa responden tidak nyaman dan terbatas ruang geraknya, sehingga aktivitas responden terganggu. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5 : Tata letak ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan research gap yang sudah dipaparkan sebelumnya maka terbentuk kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Hameed dan Amjad (2009), Das dan Mishra (2015) Saha (2016), Ajala (2012), Leblebici (2012), Al horr et al., (2016).

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah desain kantor (X). Desain kantor memiliki lima dimensi dan juga sebagai variabel bebas yaitu perabot (X1), kebisingan (X2), temperatur udara (X3), pencahayaan (X4) dan tata letak ruang (X5). Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan (Y).

Penentuan Sampel

Jumlah karyawan di Puskesmas I, II, III dan IV Batang adalah 144 orang dimana jumlah tersebut merupakan populasi dalam penelitian ini. Menurut Subri (2003) karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja (yaitu pada usia 15-64 tahun) atau seluruh penduduk di suatu negara yang menghasilkan barang maupun jasa ketika tenaga kerja dibutuhkan serta mereka yang berpartisipasi dalam aktivitas pekerjaan.

Karyawan puskesmas dengan jumlah 144 orang secara keseluruhan telah memasuki dan dalam batas usia kerja (15-64 tahun). Mereka bekerja, beraktivitas dan menghasilkan jasa berupa pelayanan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang dalam penelitian ini berprofesi sebagai bidan, perawat, dokter, ahli gizi, sanitarian atau ahli kesehatan lingkungan, laborat, apoteker dan profesi selain no medis yang telah disebutkan seperti sopir ambulans, penjaga loket dan staff TU (Tata Usaha).

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Artinya obyek penelitian, semua gejala, seluruh kejadian atau peristiwa akan diteliti sehingga populasi memiliki kesempatan untuk menjadi responden. Makna lain dari sensus adalah penelitian terhadap populasi dalam suatu obyek penelitian dan menghasilkan nilai karakteristik yang sesungguhnya (*true value*) (Marzuki, 2005).

Teknik pengambilan sensus memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk dapat menjadi responden. Kuesioner yang dibagikan sebesar populasi yaitu 144. Namun kuesioner yang

kembali hanya 118, sehingga data yang berjumlah 118 tersebut akan digunakan dalam pengolahan sekaligus menjadi sampel data yang diamati dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Uji instrumen dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Beberapa masalah sering muncul ketika analisis regresi digunakan. Oleh karena itu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Terakhir, untuk menguji seluruh hipotesis maka digunakan analisis regresi berganda dengan model matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

1 = Koefisien regresi X1 (Perabot)

X1 = Perabot

2 = Koefisien regresi X2 (Kebisingan)

X1 = Kebisingan

3 = Koefisien regresi X3 (Temperatur udara)

X1 = Temperatur udara

4 = Koefisien regresi X4 (Pencahayaannya)

X1 = Pencahayaannya

5 = Koefisien regresi X5 (Tata letak ruang)

X1 = Tata letak ruang

e = standar eror atau residual

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t

Tabel 1 berikut ini akan menunjukkan hasil uji signifikansi setiap variabel independen.

Tabel 1
Hasil Uji t

<i>Variabel</i>	<i>Hasil Uji Signifikansi</i>
Perabot	0,000
Kebisingan	0,587
Temperatur Udara	0,000
Pencahayaannya	0,060
Tata Letak Ruang	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Keterangan dari tabel 1 adalah sebagai berikut:

1. Variabel perabot mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H1 diterima dan menjelaskan bahwa variabel perabot mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas.
2. Variabel kebisingan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,587 lebih besar dari 0,05 ($0,587 > 0,05$). Artinya H2 ditolak dan menjelaskan bahwa variabel kebisingan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas.
3. Variabel temperatur udara mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H3 diterima dan menjelaskan bahwa variabel temperatur udara mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas.
4. Variabel pencahayaannya mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,060. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,060 lebih besar dari 0,05 ($0,060 > 0,05$). Artinya H4 ditolak dan mengartikan bahwa variabel pencahayaannya tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas.
5. Variabel tata letak ruang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya H5 diterima dan menjelaskan

bahwa variabel tata letak ruang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas.

Hasil Uji F

Tabel 2 berikut akan menampilkan hasil uji F:

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	559,885	5	111,977	21,207	,000 ^b
Residual	591,369	112	5,280		
Total	1151,254	117			

a. Dependent Variable Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Hasil dari uji F pada penelitian ini mendapatkan hasil nilai F hitung sebesar 21,207 dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, artinya variabel perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas.

Koefisien Determinasi

Hasil nilai Adjusted R² akan ditunjukkan dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,697 ^a	,486	,463	2,298

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4

b. Dependent Variable Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R² adalah 0,463. Hal ini berarti bahwa 46,3% variabel produktivitas diterangkan oleh variabel perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang, sedangkan 53,7% lainnya diterangkan oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi yang telah dilakukan menggunakan SPSS akan ditampilkan dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Berganda

<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>
X1	0,405
X2	-0,038
X3	0,319
X4	0,148
X5	0,375

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,405 X_1 - 0,038 X_2 + 0,319 X_3 + 0,148 X_4 + 0,375 X_5$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian perabot memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,405 dan signifikansi 0,000. Artinya semakin baik kualitas perabot yang ada di ruang kerja, maka produktivitas karyawan yang dihasilkan karyawan dapat meningkat. Analisis deskriptif yang dilakukan juga menghasilkan sebagian besar karyawan setuju bahwa perabot yang nyaman dan memadai di ruang kerja karyawan akan meningkatkan produktivitasnya. Kualitas perabot yang baik ditunjukkan dari kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan ketika menggunakan perabot itu sendiri.

Kebisingan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa nilai regresi kebisingan sebesar -0,038 dengan signifikansi 0,587. Artinya tingkat kebisingan yang timbul di ruang kerja karyawan tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif sebagian besar karyawan juga sangat setuju jika lingkungan kerja yang tenang dan jauh dari kebisingan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa temperatur udara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai regresi pada temperatur udara sebesar 0,319 dengan signifikansi 0,000. Artinya semakin baik kualitas temperatur udara di ruang kerja karyawan di Puskesmas maka produktivitas karyawan dapat meningkat. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, karyawan sangat setuju bahwa ruang kerja di Puskesmas Batang memiliki suhu yang panas atau gerah ketika musim kemarau. Kualitas temperatur udara yang baik ditunjukkan dengan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap suhu udara di ruang kerja.

Pencahayaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini merujuk pada hasil penelitian bahwa nilai regresi pada pencahayaan adalah 0,148 dengan signifikansi sebesar 0,060. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pencahayaan di ruang kerja Puskesmas Batang tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Hasil tersebut dibuktikan dari hasil analisis statistik deskriptif, sebagian besar karyawan setuju bahwa pencahayaan di ruang kerjanya efisien karena pencahayaan alami dapat masuk.

Tata letak ruang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa nilai regresi pada tata letak ruang sebesar 0,375 dengan signifikansi 0,000. Artinya semakin baik tata letak ruang kerja karyawan di Puskesmas maka dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hasil ini juga didukung dari hasil analisis deskriptif, sebagian besar karyawan setuju dengan kondisi kantor yang terbuka sehingga mereka dapat melihat rekan kerjanya saat bekerja. Penataan perabot yang baik di ruang kerja juga dapat membantu karyawan dalam bergerak untuk melakukan aktivitasnya secara efisien.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai uji F sebesar 21,207 dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa 46,3% variabel produktivitas diterangkan oleh variabel perabot, kebisingan, temperatur udara, pencahayaan dan tata letak ruang, sedangkan 53,7% lainnya diterangkan oleh faktor lain di luar penelitian.

REFERENSI

- Ahiabor, Godson 2013. *"The Impact Of Incentives On Productivity Of Firms In Ghana"*. *Problems of Management in The 21st Century*. Volume 8, 2013(6-15). ISSN 2029-6932.
- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *"The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity"*. *The African Symposium* (ISSN TX 6-342-323). Volume 12. No. 1 (141-149), Juni 2012.
- Al Horr, Yousef et al. 2016. *"Impact of Indoor Environmental Quality on Occupant Well-being and Comfort: A Review of The Literature"*. *International Journal of Sustainable Built Environment* 5 (2016) 1–11.
- Appelbaum, Steven H. et al. 2005. *"A case study analysis of the impact of satisfaction and organizational citizenship on productivity"*. *Management Research News*. Vol. 28 Iss 5 pp. 1 – 26.

- Chengalur, Somadeepti N, Suzanna H. Rodgers dan Thomas R. Bernard. 2004. *Kodak's Ergonomic Design for People at Work*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Das, Sarit Prava dan Parna Mishra. 2015. "Ergonomics and Its Impact on Workplace Productivity with Special Reference to Employees of Various Sectors in Mumbai". *The International Journal Of Business & Management* (28-37) (ISSN 2321 –8916).
- Elqadri, Zaenal Mustafa, Dewi Tri Wijayati Wardoyo dan Priyono. 2015. "The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets". *Canadian Center of Science and Education*. Vol. 7, No. 12; 2015 (59-66). ISSN 1918-7173. E-ISSN 1918-7181.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gichuhi, Anne Wanjiru et al. 2012. "Effect Of Performance Appraisal On Employee Productivity; A Case Study Of Supermarkets In Nakuru Town, Kenya Effect Of Performance Appraisal On Employee". ISSN: 2047-2528. Vol. 2 No. 11 [42-58].
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Modern Liberty.
- Halkos, George dan Dimitrios Bousinakis. 2010. "The effect of stress and satisfaction on productivity". *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 59 Iss 5 pp. 415 – 431.
- Hameed, Amina dan Shehla Amjad. 2009. "Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan". *Journal of Public Affairs, Administration and Management*. Volume 3, Issue 1, 2009 (1-13).
- Leblebici, Demet. 2012. *Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of A Bank In Turkey*. *Journal of Business, Economics and Finance*. Volume:1. Issue:1. (38-49).
- Maduka, Chukwuma Edwin dan Obiefuna Okafor. 2014. "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online).
- Marzuki. 2006. *Metodologi Riset, Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial*. Yogyakarta: Ekonesia (Kampus Fakultas Ekonomi UII).
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Ndambakuwa, Yustina dan Jacob Mufunda. 2006. "Performance Appraisal System Impact on University Academic Staff Job Satisfaction and Productivity". *Performance Improvement Quarterly*; 2006; 19, 1; ProQuest pg. 117. Volume 19, Number 1/2006. (117-126).
- Omusebe, Jocelyn Mary Seruya et al. 2013. "Effects Of Performance Appraisal On Employee Productivity A Case Study Of Mumias Sugar Company Limited". *International Journal of Innovative Research and Development*. ISSN: 2278 – 0211 (Online). Vol 2 Issue 9 (51-57).
- Onyije, Oroma Chioma. 2015. "Effect of Performance Appraisal on Employee Productivity in a Nigerian University". *Journal of Economics and Business Research*. ISSN: 2068 - 3537, E – ISSN (online) 2069 – 9476, ISSN – L = 2068 – 3537. Volume XXI, No. 2, 2015, pp. 65-81.
- Ravi T.S. 2015. "Impact Of Labour Incentives On Productivity In Selected Chennai-Based Manufacturing Companies". *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Online ISSN-2320-0073. Volume 4, Issue 2 (22-32) (Februari, 2015).
- Saha, Sonali. 2016. "A Study on Impact of Workplace Design on Employee's Productivity". *International Journal of Business and General Management (IJBGM)*. ISSN(P): 2319-2267; ISSN(E): 2319-2275 Vol. 5, Issue 1, Des – Jan 2016; 25-38.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali .