

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

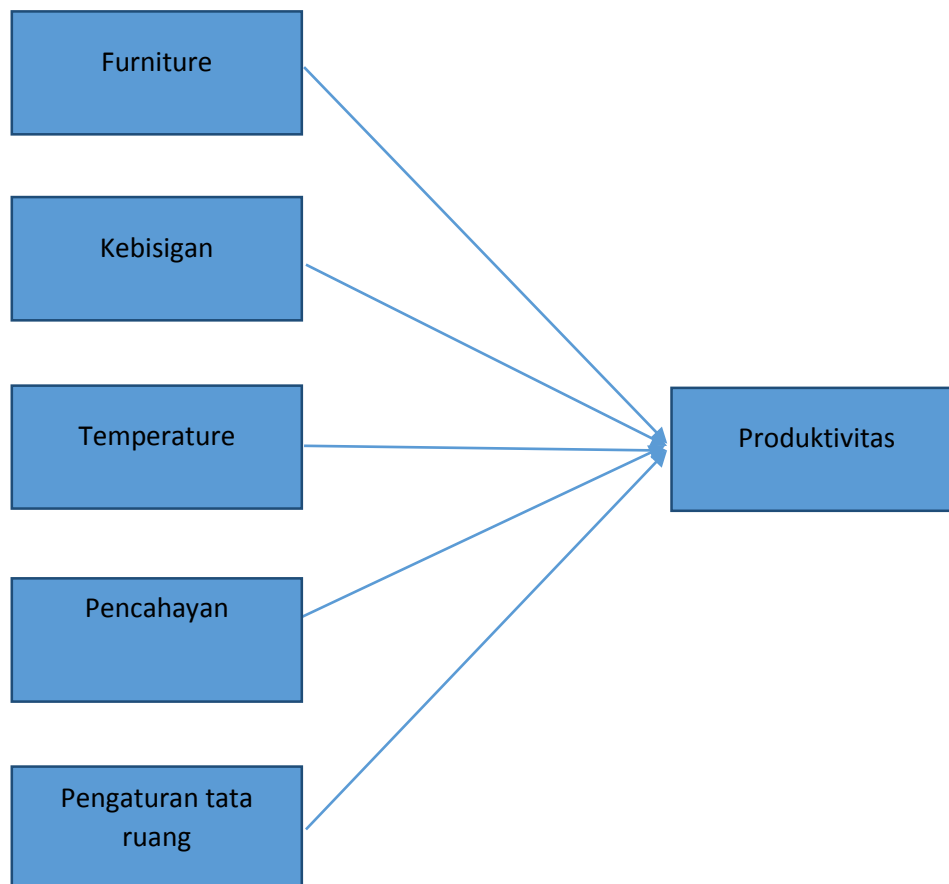
Pembahasan yang dilakukan pada penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya akan tetapi dipusatkan pada kasus Pengaruh Desain Kantor terhadap Produktivitas kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya. Berikut akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan yang mendukung penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

##### **2.1.1 Amina Hameed, Shehla Amjad (2009)**

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2009 dengan judul *Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan*. Dalam penelitian ini mengkaji hubungan mengenai desain kantor terhadap produktivitas pegawai bank di pakistan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner pada sejumlah sampel. Responden dari 31 cabang bank, 21 diambil dan dijadikan sampel dengan jumlah responden sebanyak seratus lima. Penelitian ini berhasil menemukan dampak besar bahwa ada hubungan positif antara desain kantor terhadap produktivitas kerja.

**Gambar 2.1**

Kerangka Pemikiran Amina Hameed, Shehla Amjad (2009)



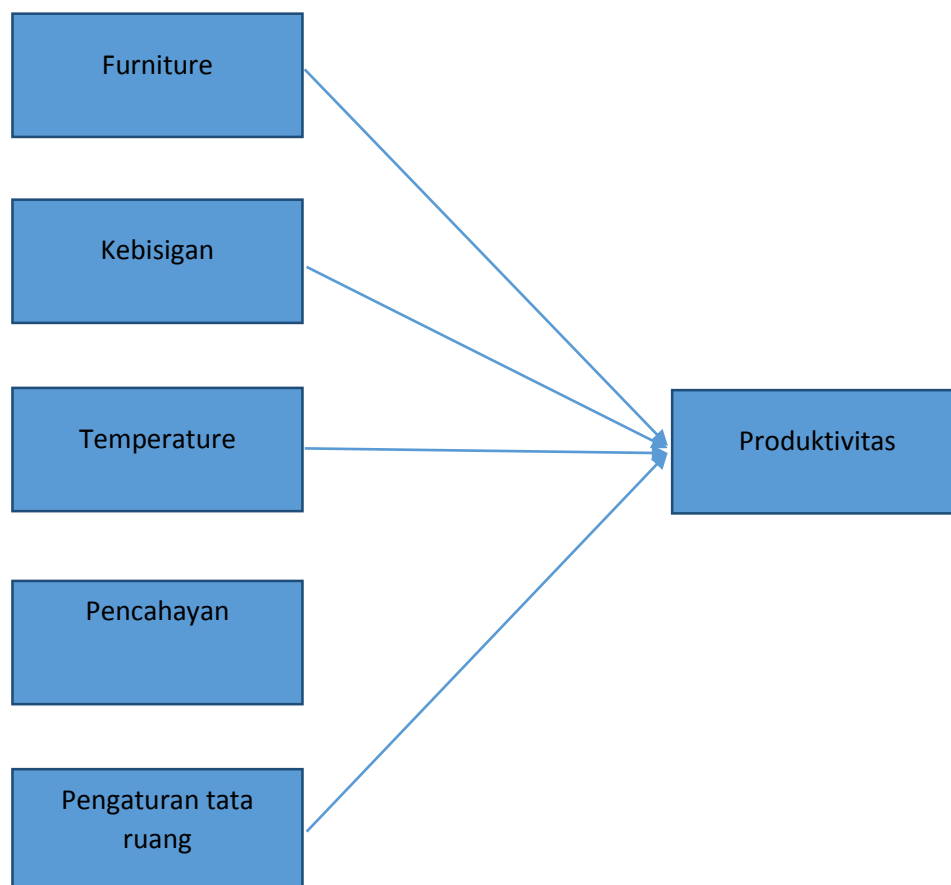
### 2.1.2 Shurti Sehgal (2012)

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012 yang berjudul “*Relationship between Work Enviornment And Productivity*” penelitian ini meneliti hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas, dimana penelitian ini menemukan bahwa desain kantor sangat penting dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan. Dasar penelitian dilakukan melalui

kuesioner. Peneliti menggunakan analisis deskriptif, peneliti tidak menunjukkan secara jelas berapa kuesioner yang disebar. Peneliti menyimpulkan hasil melalui survei bahwa sembilan dari sepuluh percaya, desain kantor memiliki pengaruh positif pada produktifitas kerja karyawan.

**Gambar 2.2**

Kerangka Pemikiran Shurti Sehgal (2012)



**Tabel 2.1**  
**PERBANDINGAN PERSAMAAN DAN PERBEDAAN**  
**PENELITIAN**

Keterangan	Amina Hameed, Shehla Amjad (2009)	Shurti Sehgal (2012)	Penelitian saat ini
Variabel Bebas	Furniture, Noise, lighting, Temperature, Spatial arrangements	Furniture, Noise, lighting, Temperature, Spatial arrangements	Furniture, Kebisingan, Pencahayaan, Temperatur, Pengaturan tata ruang
Variabel Terikat	Employees Productivity	Productivity	Produktivitas Kerja
Teknik Sampling	Judgment Sampling	Judgment Sampling	Judgment Sampling
Teknik Analisis	Regresi Linier	Analisis Deskriptif	Regresi Linier
Alat Analisis	SPSS	Survei Lapangan	SPSS
Pengukuran	Skala Likert	-	Skala Likert
Objek Penelitian	Organisasi Bank	Pekerja kantor	Dosen dan Karyawan STIE Perbanas
Lokasi	Pakistan	-	Surabaya

## **2.2 Landasan Teori**

Dalam sub bab ini dijelaskan mengenai landasan teori yang mendukung penelitian ini yang terdiri dari pengertian-pengertian tentang; Desain Kantor dan Produktivitas Kerja.

### **2.2.1 Desain Kantor**

Menurut Haddock (2010 ; 3) Setiap kantor membutuhkan seseorang yang bisa mengelola tiga “W” sehingga konsumen mendapatkan layanan yang berkualitas dan bisnis yang berhasil. Setiap kantor membutuhkan seseorang yang bisa mengelola:

- 1) Workers (pekerja)
- 2) Workflow (aliran kerja)
- 3) Workplace (tempat kerja)

Desain kantor dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, desain kantor mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya. Desain kantor yang tepat bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya desain kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Desain kantor adalah penataan ruang kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dalam cara yang paling efisien (News Features bisnis Dictionary 2008, dalam Hammed & Amjad, 2009 ; 2). Selama bertahun-tahun, banyak organisasi telah mencoba desain baru dan teknik untuk membangun gedung perkantoran, yang dapat meningkatkan produktivitas, dan menarik lebih karyawan. Banyak penulis telah mencatat bahwa, tata letak fisik ruang kerja, bersama dengan proses pengelolaan yang efisien, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi (Uzee, 1999 dalam Amjad 2009 ; 2).

Menurut Brill et al 1984 dalam Amjad, 2009 ; 4. Ada 5 (lima) indikator desain kantor:

1. Furniture

furniture terdiri dari meja kursi, sistem pengarsipan, rak, laci, dll. Semua komponen ini memiliki peranan khusus untuk dimainkan dalam berfungsinya kantor manapun dan produktivitas dan efisiensi karyawan. Dan salah satu yang paling penting untuk dipertimbangkan saat membeli perabot kantor adalah untuk memastikan apakah sangat ergonomis atau tidak. Dalam penelitian Amjad dan Hameed (2009 ; 10), furniture dapat dipengaruhi empat faktor :

- a. Furniture cukup nyaman sehingga bisa bekerja tanpa bosan sampai jam 5 sore.
- b. Furniture yang memadai dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas.
- c. Furniture saya fleksibel untuk menyesuaikan diri saya, menata ruang sendiri/mengatur ulang.
- d. Kondisi fisik di tempat kerja seperti meja, kursi, rak dan laci mempengaruhi produktivitas saya.

2. Kebisingan

Kebisingan adalah setiap suara atau bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh pendengaran. Kebisingan sebenarnya terdiri dari campuran sejumlah gelombang sederhana dari beberapa frekuensi.

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan kebisingan serius dapat menimbulkan kematian (Hadiguna 2009 ; 252). Dalam penelitian Amjad dan Hameed (2009 ; 10), kebisingan dapat dipengaruhi empat faktor :

- a. Lingkungan kerja sangat tenang
  - b. Ruang kerja memiliki banyak gangguan kebisingan.
  - c. Lingkungan yang bebas dari kebisingan akan meningkatkan produktivitas.
  - d. Saya bisa memiliki waktu tenang dan tak terganggu
3. Temperatur

Temperatur merupakan arus udara dengan kandungan kadar air tertentu. Temperatur yang berada dibawah atau di atas normal akan berpengaruh terhadap aspek fisiologi maupun psikologi para pekerja di dalam ruangan tersebut. Temperatur yang melebihi ambang batas ketahanan tubuh manusia akan menimbulkan penyakit dan gangguan psikologis (Hadiguna 2009 ; 250). Dalam penelitian Amjad dan Hameed (2009 ; 11), temperatur dapat dipengaruhi empat faktor :

- a. Suhu ruangan mempengaruhi tingkat normal produktivitas.
- b. Suhu ditempat kerja pada saat dingin sangat nyaman.
- c. Suhu ditempat kerja pada saat panas sangat tidak nyaman.
- d. Saya mampu mengontrol suhu atau aliran udara di kator saya.

#### 4. Pencahayaan

Cahaya termasuk gelombang elektromagnetik yang dapat ditangkap oleh mata. Kemampuan manusia untuk melihat objek dengan jelas, cepat, dan tanpa kesalahan sangat dipengaruhi oleh tingkat pencahayaan. Semakin terang ruangan maka daya penglihatan akan semakin baik, sebaliknya jika ruangan semakin gelap maka mata akan merespon secara maksimum sehingga akan cepat lelah. Pada warna-warna kontras tidak diperlukan pencahayaan yang terlalu kuat, karena penglihatan mampu mendeteksi warna-warna yang kontras (Hadiguna 2009 ; 251-252). Dalam penelitian Amjad dan Hameed (2009 ; 11), pencahayaan dapat dipengaruhi empat faktor :

- a. Ruang kerja dilengkapi dengan pencahayaan yang efisien sehingga bekerja dengan mudah tanpa ada gangguan mata.
- b. Membutuhkan bantuan cahaya seperti lampu meja saat mengerjakan tugas-tugas.
- c. Jumlah cahaya alami masuk ke kantor, menghambat kerja saya.
- d. Jumlah jendela di area kerja saya lengkap dengan udara segar dan perlu cahaya.

#### 5. Pengaturan tata ruang

Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas



lantai. Tata ruang kantor disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan produktifitas. Dalam penelitian Amjad dan Hameed (2009 ; 12), pengaturan tata ruang dapat dipengaruhi empat faktor :

- a. Kantor cukup terbuka untuk melihat rekan-rekan kerja.
- b. Area kerja cukup dilengkapi kebutuhan umum.
- c. Ruang kerja melayani fungsi untuk tujuan pertemuan informal dan instan.
- d. Saya puas dengan jumlah ruang untuk penyimpanan materi.

### **2.2.2 Produktivitas kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Produktifitas Kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu (Ardaba et.al 2012 ; 269-270). Produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu

keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Sutrisno 2009 ; 106). Produktivitas adalah rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi (atau individu, industri, negara) mengkonversi masukan sumber daya (tenaga kerja, bahan, mesin dll) ke dalam barang dan jasa (Amjad 2009 ; 2). Menurut Wibowo (2011 : 109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran-ukuran produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek-aspek output atau input yang digunakan sebagai agregat dasar, misalnya: indeks produktivitas buruh, produktivitas biaya langsung, produktivitas biaya total, produktivitas energi, produktivitas bahan mentah, dan lain-lain. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:102), sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:71) beberapa faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja, sebagai berikut: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi. Sutrisno (2009:105) menyatakan beberapa upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan produktivitas, sebagai berikut: melakukan perbaikan secara terus-menerus, meningkatkan kualitas kinerja, pemberdayaan tenaga kerja.

### **2.2.3 Pengaruh Desain kantor terhadap Produktivitas kerja**

Desain kantor sangat penting dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan. Desain kantor yang nyaman dan ergonomis memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka secara substansial. Desain kantor yang baik memiliki pengaruh positif pada produktivitas karyawan (Sehgal 2012 ; 1993). Amjad (2009 ; 2) produktivitas kerja dipengaruhi karena orang-orang yang tidak senang dengan suhu, udara tingkat kualitas, cahaya dan kebisingan di kantor. Faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pencahayaan di kantor kemudian pengaturan tata ruang. Kemudian urutan pentingnya adalah kebisingan, furnitur, dan temperatur. Faktor-faktor desain kantor yang berbeda seperti furniture, kebisingan, pencahayaan, suhu dan pengaturan tata ruang yang digunakan untuk menentukan tingkat kehilangan produktivitas.

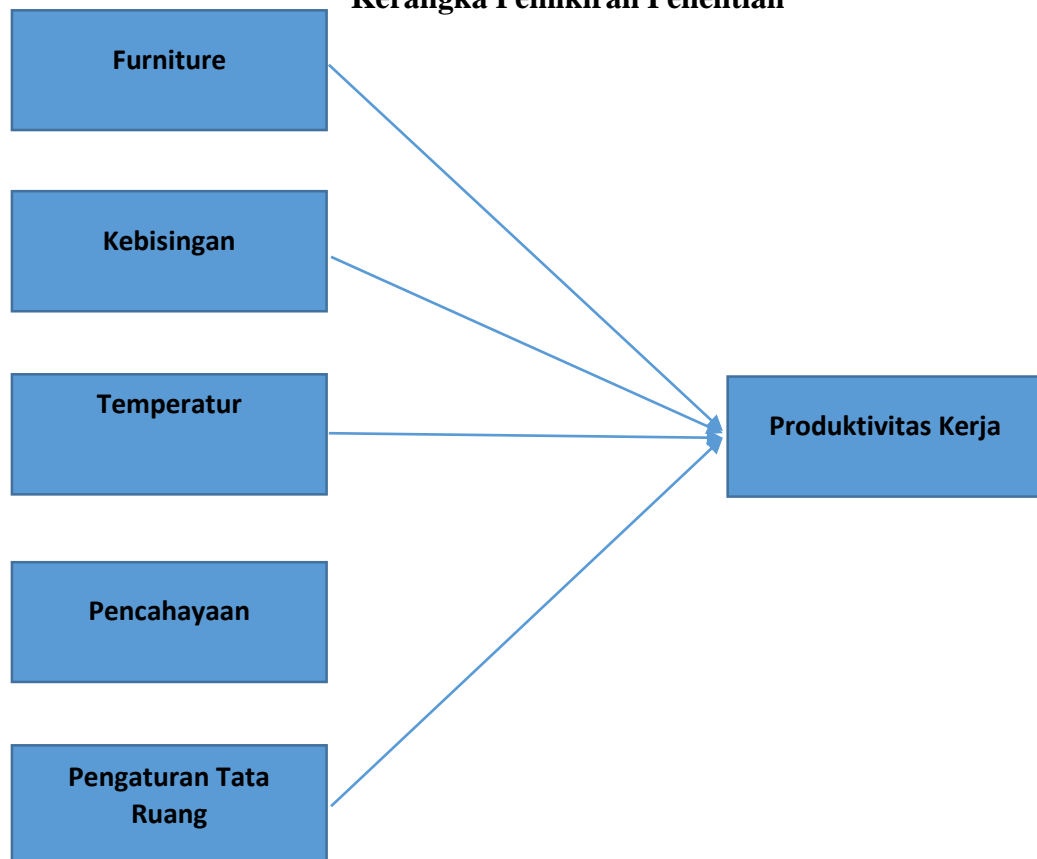
Selama bertahun-tahun, banyak organisasi telah mencoba desain baru dan teknik untuk membangun gedung perkantoran, yang dapat meningkatkan produktivitas, dan menarik lebih karyawan. Banyak penulis telah mencatat bahwa, tata letak fisik ruang kerja, bersama dengan proses pengelolaan yang efisien,

memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi (Uzee, 1999 dalam Amjad 2009 ; 2).

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

**Gambar 2.3**

**Kerangka Pemikiran Penelitian**



### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pokok masalah yang sudah dirumuskan dan berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori pada sub bab sebelumnya, penulis dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh simultan desain kantor terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

H2: Terdapat pengaruh parsial desain kantor terhadap produktivitas kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

H3: Terdapat perbedaan antara produktivitas kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

