

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Taiwo, lingkungan kerja yaitu semua peristiwa atau hal lain yang dapat berpengaruh pada orang bekerja. Menurut Noah dan Steve, lingkungan kerja yaitu seluruh hubungan yang ada pada karyawan. Artinya seluruh yang ada di tempat kerja itu disebut lingkungan kerja.¹²

Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan tempat berkerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung dan berbagai hubungan kerja untuk memaksimalkan aktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya lingkungan yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.¹³

¹² Audrey Josephine dan Dyah Harjanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Trichoplax)”, AGORA. Vol. 5, No. 3, 2017, hal. 1

¹³ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal., 7

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja terbagi jadi dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua:

- Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: peralatan kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya.
- Lingkungan umum atau disebut juga dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain – lain.

Untuk meminimalisir pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka perlu adanya evaluasi seperti perusahaan mempelajari karyawannya, baik itu mengenai fisik maupun tingkah laku, lalu hal tersebut dijadikan dasar pemikiran untuk menciptakan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan sesama rekan kerja atau hubungan karyawan dengan atasan dan sebaliknya. Menurut Alex Nitisemito, sebaiknya perusahaan memperlihatkan keadaan yang mendukung kerja sama. Keadaan yang harus dibuat meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi baik serta pengendalian diri.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Seorang karyawan dapat melaksanakan kegiatan yang diberikan perusahaan dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, yaitu:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya / penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk dalam ruang kerja karyawan perusahaan. Penerangan ini sangat penting bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

b. Temperature ditempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia pasti mempunyai temperature berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu

bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan kondisi yang nyaman agar hasil yang diberikan karyawan dapat maksimal.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Permasalahan ini cukup meresahkan karena dengan adanya bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Bau yang tidak sedap yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Dekorasi yang tepat dan sesuai dapat menunjang kegiatan perusahaan, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja. Hal ini dilakukan agar karyawan nantinya bisa bekerja lebih semangat dan baik lagi.

i. Keamanan di tempat kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Guna menjaga tempat dan kondisi

lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya tenaga satuan petugas keamanan (satpam). Selain itu juga perlu perlengkapan untuk menunjang keamanan dalam bekerja. Sebab kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.¹⁴

b. Tata Ruang

1. Pengertian Tata Ruang

Menurut Heizer dan Render, pengertian dari tata ruang adalah suatu keputusan yang sangat penting yang jadi penentu efisiensi operasi untuk jangka panjang. Menurut Gie, tata ruang adalah sebuah penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tata ruang adalah penyusunan fasilitas-fasilitas perusahaan dengan memperhatikan luas ruangan yang tersedia agar kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar.

Terdapat tiga jenis tata ruang, menurut Jaenudin. Berikut penjelasan mengenai tiga jenis tata ruang tersebut:

a. Tata Ruang Terbuka

Tata ruang terbuka adalah jenis tata ruang dimana masing-masing karyawan tidak dibatasi oleh kamar-kamar atau sekat-sekat tertentu.

¹⁴ A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, Jurnal Ilmuan Prodi Manajemen Universitas Pemulang, Vol. 3, No. 1, Oktober 2015, hal. 104-108

Jenis tata ruang ini memungkinkan masing-masing karyawan untuk melihat aktivitas karyawan lainnya.

b. Tata Ruang Tertutup

Tata ruang tertutup yaitu suatu tata ruang dimana setiap karyawan diberi ruang tersendiri yang memisahkan dari lainnya. Setiap karyawan diberikan ruangan khusus atau kamar kerja yang terpisah.

c. Tata Ruang Semi Terbuka dan Tertutup

Tata ruang jenis ini dibuat dengan menggabungkan kedua jenis tata ruang tersebut. Tata ruang semi dilakukan dengan memberi sekat antar pegawai namun tanpa memberi pintu.¹⁵

2. Dimensi Tata Ruang

Menurut Gie, terdapat beberapa dimensi tata ruang yaitu:

a. Asas Mengenai Jarak Terpendek

Desain tata ruang yang baik adalah yang memungkinkan proses penyelesaian pekerjaan dengan menempuh jarak sependek mungkin.

b. Asas Mengenai Rangkaian Kerja

Tata ruang yang baik yaitu penempatan pegawai dan alat operasionalnya sejalan dengan rangkaian penyelesaian pekerjaan.

¹⁵ Fahmi Sulaiman dan Sri Nurkaydah, "Analisis Tata Ruang Kantor pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan", Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. 5, No. 2, 2016, hal. 25-26

c. Asas Mengenai Penggunaan Segenap Ruang

Desain sebuah ruang yang baik yaitu dengan mempergunakan seluruh ruang yang ada dengan maksimal dan sesuai dengan kebutuhan kegiatan operasional.

d. Asas Mengenai Perubahan Susunan Tempat Kerja

Suatu desain tata ruang yang baik adalah yang dapat diubah susunannya dengan tidak menghabiskan biaya yang besar.¹⁶

3. Tujuan Dan Manfaat Perancangan Tata Letak

Tata letak yang baik dalam suatu perusahaan adalah dasar untuk membuat kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Secara umum tujuan dan manfaat dari adanya perancangan tata letak fasilitas adalah sebagai berikut:

a. Mengurangi investasi peralatan

Perancangan tata letak akan memberi manfaat untuk menurunkan investasi dalam peralatan. Penyusunan mesin-mesin dan fasilitas perusahaan, dan departemen yang tepat, serta pemilihan metode yang cermat, sedikit banyak akan dapat membantu menurunkan jumlah peralatan yang diperlukan. Sebagai contoh adalah bila dua atau lebih komponen berbeda, dalam proses pembuatannya memerlukan mesin yang sama, maka sebaiknya proses pembuatan tersebut dapat dilewatkan pada mesin yang sama.

¹⁶ Dina Agustin Daulay, et. all., “Pengaruh Tata Letak dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar”, Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG, Vol. 5, No. 2, Desember 2019, hal. 27-28

b. Penggunaan ruang lebih efektif

Manfaat lain dari perancangan tata letak adalah penggunaan ruang yang lebih efektif. Penggunaan ruang akan efektif jika mesin-mesin atau fasilitas perusahaan lainnya disusun atau diatur sedemikian rupa sehingga jarak antar mesin-mesin atau fasilitas perusahaan tersebut dapat seminimal mungkin tanpa mengurangi keleluasaan gerak para pekerja. Dengan jarak minimal maka akan menghemat area yang digunakan. Penghematan area berarti juga penghematan biaya, karena setiap meter persegi luas lantai akan memberi beban biaya.

c. Menjaga perputaran barang setengah jadi menjadi lebih baik

Adanya perancangan tata letak yang baik akan menjaga perputaran barang setengah jadi menjadi lebih baik. Suatu proses produksi dapat dikatakan lancar jika bahan melewati proses dengan waktu sesingkat mungkin. Hal ini dapat terjadi jika suatu proses produksi dapat terhindar dari adanya penumpukan barang setengah jadi. Suatu aliran produksi sedapat mungkin melalui proses dimana penyimpanan barang setengah jadi diturunkan mendekati titik nol.

d. Menjaga fleksibilitas susunan mesin dan peralatan

Ada kalanya suatu pabrik melakukan perbaikan atau penambahan fasilitas atau bangunan baru. Untuk itu perancangan tata letak harus dapat menjamin atau menjaga fleksibilitas dari susunan mesin-mesin atau fasilitas-fasilitas pabrik dari kemungkinan tersebut. Perbaikan atau penambahan fasilitas atau bangunan baru tidak serta merta akan mengubah atau mengganti seluruh susunan yang telah ada.

- e. Memberi kemudahan, keamanan dan kenyamanan bagi karyawan
Untuk maemberi kemudahan, keamanan dan kenyamanan bagi para karyawan, maka yang perlu diperhatikan dalam proses perancangan tata letak adalah bagaimana mengatur lingkungan kerja seperti pencahayaan atau penerangan, sirkulasi udara, temperatur, pembuangan limbah dan sebagainya. Penempatan mesin-mesin dan peralatan lainnya harus dilakukan dengan memperhatikan keselamatan dari para karyawan.
- f. Meminimumkan material handling
Perancangan tata letak tidak dapat dipisahkan dengan masalah penanganan bahan. Setiap proses produksi tidak bisa dihindari adanya gerakan perpindahan bahan. Gerakan perpindahan bahan ini akan memberikan beban biaya yang tidak sedikit. Lebih-lebih jika proses pergerakan perpindahan bahan ini tidak menganut asas efektivitas, misalkan suatu proses operasi yang satu dengan yang lain yang berurutan jaraknya relatif jauh. Hal ini akan membutuhkan waktu tambahan sehingga total waktu pengerjaan suatu produk akan menjadi lebih lama. Demikian pula biaya dalam perpindahan material ini juga akan semakin besar.
- g. Memperlancar proses produksi
Proses manufaktur akan menjadi lebih mudah jika telah dilakukan perancangan tata letak. Dengan menggunakan beberapa metode atau tipe-tipe tata letak yang sesuai, proses produksi akan berjalan sesuai dengan aliran proses yang telah digariskan.

h. Meningkatkan efektivitas penggunaan tenaga kerja

Tata letak yang ada pada pabrik sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Departemen yang disusun berdasarkan aliran produksi yang tepat, dengan peralatan pemindah bahan yang lebih modern akan mengurangi waktu dan tenaga yang digunakan para pekerja dalam melakukan pergerakan. Efektivitas pemakaian tenaga kerja dengan sendirinya akan lebih meningkat.¹⁷

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang keluar dari kontribusi karyawan pada perusahaan. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, kinerja pegawai/karyawan adalah hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Cascio dan Aguinis, kinerja pegawai adalah orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi.¹⁸

Pemaparan berbagai pendapat tersebut menitik beratkan bahwa kinerja seorang pegawai/karyawan merupakan hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi. Artinya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

¹⁷ Muhammad Arif, *Perancangan Tata...*, hal. 9-11

¹⁸ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (Yogyakarta: Almatara, 2017), hal. 8-9

2. Dampak Positif Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan ini memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak, yaitu pihak penilai, yang dalam hal ini adalah pihak perusahaan dan pihak yang dinilai, yang dalam hal ini adalah pihak karyawan. Apabila kedua belah pihak merasakan suasana kerja yang nyaman dalam rumah perusahaan yang mereka huni, hal tersebut menjadikan dukungan positif bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan produktifitas perusahaan. Secara umum, dampak positif bagi masing-masing pihak tersebut diuraikan secara ringkas dibawah ini.

a. Dampak Positif bagi Pihak Perusahaan

- Pihak perusahaan dapat lebih mengenal talenta kerja yang dimiliki masing-masing karyawannya. Dengan begitu, memudahkan perusahaan dalam menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- Pihak perusahaan dapat lebih memahami kondisi psikologis serta tingkat *leadership* dari masing-masing karyawannya. Dengan demikian, lebih memudahkan perusahaan dalam upaya mempersiapkan kader-kader pimpinan, demi pengembangan perusahaan ke depannya.

b. Dampak Positif bagi Pihak Karyawan

- Lahirnya motivasi kerja yang lebih baik pada setiap karyawan. Hal ini menimbulkan peluang untuk meningkatnya etos kerja.
- Lahirnya semangat berkompetisi secara sehat antar karyawan. Hal ini sedikit banyak akan memacu para karyawan untuk

semakin banyak belajar dalam upaya meningkatkan kemampuan dirinya. Dampak yang diharapkan tentunya yaitu adanya peningkatan kualitas kerja serta profesionalisme dari para karyawan itu sendiri.¹⁹

3. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja merupakan suatu dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan. Menurut Bernandin dan Russell (2001 dalam Riana 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.
2. Kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang telah ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilan.
4. Kreativitas adalah suatu gagasan dan tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan.
5. Kerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan adalah kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran penyelesaian kerja.

¹⁹ M. Budihardjo, *Panduan Praktis...*, hal. 9-11

7. Inisiatif merupakan semangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru serta memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal yaitu mengenai kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

4. Faktor Kinerja Karyawan

Seluruh perusahaan tentu menginginkan setiap karyawan yang dimiliki dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang baik pula. Untuk mencapai hal itu, sebuah perusahaan harus mengetahui faktor-faktor aja saja yang memiliki peran aktif dalam menunjang kinerja karyawannya. Menurut Mc Cormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

a. Variabel Individu

Variabel ini meliputi pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

b. Variabel Situasional

Variabel situasional ini menyangkut dua faktor, yaitu:

- Faktor sosial dan organisasi, meliputi kebijakan, jenis pelatihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

5. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja perlu dilakukan setiap perusahaan guna mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dalam bekerja. Menurut George dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas. Kuantitas kerja ini dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan karyawan.²⁰

D. Hasil Penelitian Terdahulu

1. M. Iqbal Maulana (2016) dengan judul penelitian “ Analisis Peranan Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Dharma Utama Batu)”²¹ dengan hasil penelitian lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dharma Utama Batu yaitu untuk menciptakan gairah kerja, suasana kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas kerja, kedisiplinan, keterbukaan komunikasi, meningkatkan moral dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu meneliti tentang peran lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan dan penelitian

²⁰ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja* (Penebar Media Pustaka: Yogyakarta, 2020), hal. 14-17

²¹ M. Iqbal Maulana, *Analisis Peranan Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada CV. Dharma Utama Batu*, (Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016)

sekarang meneliti tentang lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Risky Hermawan dan Dedi Rianto Rahadi (2021) dengan judul penelitian “Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur”²² dengan hasil penelitian bahwa demi meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan dan memberikan motivasi kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang lingkungan kerja dan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi dan penelitian sekarang meneliti tentang lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Niken Nurnovitasari (2011) dengan judul penelitian “Analisis Penataan Ruang Kantor Tata Usaha dalam Mencapai Efisiensi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Tata Usaha Dekanat FKIP UNS Surakarta Tahun 2010)”²³ dengan hasil penelitian bahwa kantor TU belum menerapkan asas terpendek sehingga efisiensi kerja tidak tercapai. Jika dilihat dari sudut pandang pegawai, penataan ruang kantor sudah menerapkan asas rangkaian kerja. Namun, jika dilihat dari sudut pandang pengguna layanan, ruang loker belum sesuai dengan asas rangkaian kerja. Persamaan dalam

²² Risky Hermawan dan Dedi Rianto Rahadi, “*Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur*”, *Tirtayasa Ekonomika*, Vol. 16, No. 1, April 2021

²³ Niken Nurnovitasari, *Analisis Penataan Ruang Kantor Tata Usaha dalam Mencapai Efisiensi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Tata Usaha Dekanat FKIP UNS Surakarta Tahun 2010)*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2011)

penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang analisis penataan ruang kantor tata usaha dalam mencapai efisiensi kerja pegawai dan penelitian sekarang meneliti tentang analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Sunaryadi et al. (2020) dengan judul penelitian “Pengelolaan Penataan Ruang Kantor terhadap Kenyamanan Bekerja Pegawai pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Mojokerto”,²⁴ dengan hasil penelitian bahwa pengelolaan penataan ruang kantor belum sepenuhnya efektif dan masih terdapat beberapa kendala yang harus diatasi. Apabila pengelolaan penataan ruang kantor sudah dilakukan dengan baik maka akan membuat pegawai menjadi nyaman dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang merasa nyaman akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang pengelolaan penataan ruang kantor terhadap kenyamanan bekerja pegawai dan penelitian sekarang meneliti tentang analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Sulistyowati (2015) dengan judul penelitian “Implementasi Tata Ruang Kantor dalam Mewujudkan Efisiensi Kerja Pegawai KSP Gradiska Bawen

²⁴ Sunaryadi et al., “*Pengelolaan Penataan Ruang Kantor terhadap Kenyamanan Bekerja Pegawai pada Seksi Bimbingan Masyarakat Islam Kantor Kementerian Agama Kota Mojokerto*”, Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 1, Maret 2020

Kabupaten Semarang”,²⁵ dengan hasil penelitian menunjukkan pengaturan ruang kerja belum menerapkan asas segenap ruang, penataan meja kerja masih seadanya menumpuk pada satu ruang menyebabkan arus *backtracking* dan *crisscrossing* dalam bekerja yang menunjukkan efisiensi kerja belum terwujud. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian terdahulu meneliti tentang implementasi tata ruang kantor dalam mewujudkan efisiensi kerja pegawai dan penelitian sekarang meneliti tentang analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Firda Noor Oktavianti (2018) dengan judul penelitian “Analisis Tata Ruang dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta”²⁶ dengan hasil penelitian bahwa penataan ruangan di Sub Bagian Humas dan Protokol belum sepenuhnya efektif dan efisien untuk melakukan berbagai macam kegiatan pekerjaan. Dengan begitu bagian Tata Usaha dapat mempertimbangkan *layout* yang sesuai untuk membuat nyaman pegawai dan menjadikan kinerja pegawai menjadi optimal. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada jenis penelitian yaitu kualitatif. Perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu meneliti tentang analisis tata ruang dalam kenyamanan kerja dan optimalisasi kinerja sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang

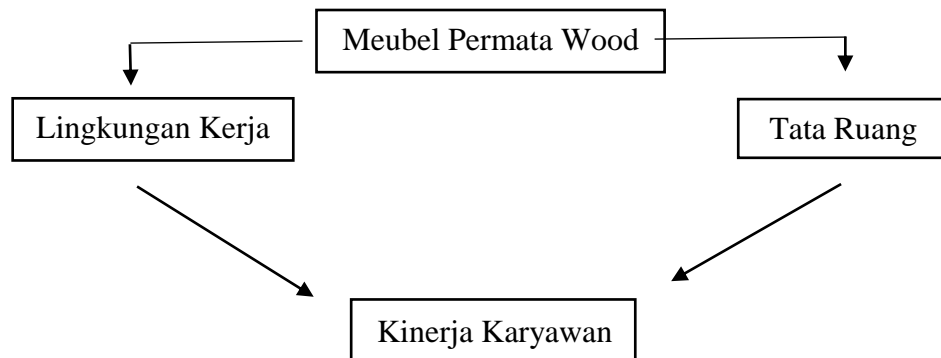
²⁵ Sulistyowati, *Implementasi Tata Ruang Kantor dalam Mewujudkan Efisiensi Kerja Pegawai KSP Gradiska Bawen Kabupaten Semarang*, (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015)

²⁶ Firda Noor Oktavianti, “Analisis Tata Ruang dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta”, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, Vol. 2, No. 3, Mei 2018

analisis lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis, 2021

Penelitian ini dilakukan disebuah meubel yang bernama Permata Wood. Meubel ini terletak di Desa Kates, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini ingin melihat bagaimana peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja kinerja. Oleh karena itu untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi atau data, maka dibuatlah kerangka konsepsual. Dalam kerangka ini terdapat objek penelitian yaitu meubel Permata Wood dan fokus penelitian yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini terdapat tiga fokus penelitian, yaitu lingkungan kerja, tata ruang dan kinerja karyawan. Kerangka konsepsual ini menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan di meubel Permata Wood perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan tata ruang yang ada.