



## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN TATA RUANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MEUBEL PERMATA WOOD DESA KATES KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**Ratna Marsela<sup>1\*</sup>, Lativa Hartiningtyas<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

\*Email: ratnamarsela19@gmail.com



Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

**Abstrak:** Latar belakang penelitian ini didasari dengan melihat banyaknya fenomena bahwa lingkungan kerja dan tata ruang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan lingkungan kerja meubel Permata Wood, mendeskripsikan tata ruang meubel Permata Wood, mengetahui kinerja karyawan meubel Permata Wood, dan mengetahui peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif berjenis studi kasus. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Proses pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu reduksi data, data display, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja meubel Permata Wood sudah baik. Hal ini berdasarkan kelengkapan peralatan, fasilitas kerja, dan hubungan kerja. (2) Meubel Permata Wood menggunakan jenis tata ruang terbuka. Untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta memenuhi kebutuhan, maubel memperhatikan dimensi tata ruang. (3) Kinerja karyawan meubel Permata Wood cukup baik. Terdapat kriteria khusus untuk menilai kinerja karyawan, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, dan kualitas personal. (4) Lingkungan kerja dan tata ruang meubel Permata Wood memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kinerja karyawan; lingkungan kerja; tata ruang

**Abstract:** The background of this research is based on looking at the many phenomena that the work environment and spatial planning have a role in improving employee performance. The objectives of this study are to describe the

*work environment of Permata Wood furniture, to describe the spatial layout of Permata Wood furniture, to determine the performance of Permata Wood furniture employees, and to know the role of the work environment and spatial planning in improving the performance of Permata Wood furniture employees. This research is a case study qualitative research. Sources of data used are primary and secondary data. The data collection process uses observation, interviews, and documentation methods about the role of the work environment and spatial planning in improving the performance of Permata Wood furniture employees. Data analysis techniques used in this study are data reduction, data display, conclusion drawing and verification. The results of this study indicate that (1) Permata Wood's furniture work environment is good. This is based on the completeness of equipment, work facilities, and working relationships. (2) Permata Wood furniture uses an open layout type. To provide comfort, security and meet needs, Maubel pays attention to spatial dimensions. (3) The performance of Permata Wood furniture employees is quite good. There are specific criteria for assessing employee performance, such as quantity of work, quality of work, job knowledge, and personal quality. (4) Permata Wood's work environment and furniture layout have an important role in improving employee performance.*

**Keywords:** *employee performance; work environment; spatial planning*

---

## PENDAHULUAN

Kekuatan pokok suatu perusahaan terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM). Semakin profesionalnya SDM yang pegang kendali, maka visi misi serta tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif (Budiharjo, 2015). Sebab, karyawan merupakan salah satu asset penting yang dimiliki sebuah perusahaan. Dikatakan aset penting jika tidak ada karyawan maka sebuah perusahaan tidak bisa melakukan kegiatan operasional. Proses kerja yang dilakukan karyawan menjadi penentu perusahaan dalam mencapai tujuan (Nisa & Habib, 2020).

Seluruh perusahaan tentu mendambakan kegiatan operasionalnya dapat berjalan sesuai tujuan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuannya, agar seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab pada bidang masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Lusi & Siagian, 2017). Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Kristianti & Pengastuti, 2019). Dalam hal ini perusahaan perlu

melakukan pengukuran kinerja guna dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Perhatian terkait kinerja karyawan perlu dilakukan perusahaan, jika tidak diperhatikan tentu akan berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan dan berimbas pada kegiatan operasional perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan dapat menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan tata ruang. Kedua faktor ini dianggap berpengaruh besar dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu kegiatan operasional perusahaan akan berjalan sesuai harapan.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (Burhannudin, tt). Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan lingkungan yang nyaman. Tidak dipungkiri lagi bahwa semua karyawan mengharapkan lingkungan kerjanya seperti itu. Lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Setelah mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati. Dengan begitu mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal bahkan mereka akan bekerja lebih produktif lagi. Hal ini ternyata sebab karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya.

Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Namun, hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerjanya tidak baik. Lingkungan yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Sebab karyawan akan kehilangan konsentrasi dan tidak semangat dalam bekerja bila lingkungan kerjanya tidak kondusif dan tidak nyaman (Mandasari, 2015). Hal seperti ini akan memberikan dampak buruk pada hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja di sini ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk pengertian lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik yang ada di perusahaan. Dan untuk yang non fisik yaitu segala sesuatu yang terkait dengan hubungan kerja.

Tata ruang merupakan penyusunan perabotan beserta perlengkapan kerja dengan memperhatikan luas ruangan yang tersedia agar kegiatan perusahaan dapat berjalan maksimal. Desain ruangan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sebab desain yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mempermudah aktivitas karyawan, sehingga kinerja yang diberikan karyawan akan maksimal. Namun sebaliknya, jika desainnya tidak sesuai dengan kebutuhan atau kegiatan operasional perusahaan maka dapat

mengganggu aktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widi Anggraeni dan Tjutju Yuniarsih (2017), dalam penelitiannya menunjukkan jika kondisi tata ruang ditingkatkan dan sesuai dengan kebutuhan maka efektivitas kerja akan meningkat, begitu pun sebaliknya .

Terdapat dimensi tata ruang yang perlu diperhatikan dalam mendesain ruang kerja agar memperoleh tata ruang sempurna. Dimensi tersebut dengan memperkirakan jarak terpendek serta rangkaian kegiatan operasional untuk mempermudah dan mempercepat aktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan terkait perubahan susunan tempat kerja dan luas ruangan untuk di desain sedemikian rupa agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Oktavianti, 2018).

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis mengambil objek penelitian di meubel Permata Wood. Meubel ini merupakan salah satu meubel yang berada di Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung. Meubel yang berada di ujung timur Desa Kates ini beroperasi setiap hari kecuali hari Minggu.

Alasan peneliti memilih meubel Permata Wood ini karena melihat dari progres perkembangan usaha dari pemilik meubel untuk memajukan usahanya yang tengah digeluti hingga saat ini. Dengan keuletan ini pemilik meubel dapat bertahan dan terus beroperasi di tengah pandemi saat ini. Meskipun awal pandemi sempat terpuruk karena menurunnya pesanan, namun perusahaan ini dapat bangkit lagi dan terus berkarya. Dari kejadian tersebut kita dapat melihat bahwa perusahaan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dan terus berupaya maju agar ke depannya perusahaan dapat lebih baik lagi.

Keuletan pemilik ini juga membuat perusahaan semakin berkembang. Hal ini dapat dilihat dari progres meubel dari awal berdiri hingga sekarang. Dimana pada awal berdirinya meubel ini belum memiliki karyawan yaitu pada tahun 2008. Selanjutnya pada tahun 2012 meubel mulai merekrut karyawan karena mengalami peningkatan pesanan. Dan pada tahun 2013 pesanan semakin meningkat yang membuat pemilik meubel memutuskan untuk merekrut karyawan lebih banyak lagi untuk memaksimalkan kegiatan operasional meubel. Kemudian di tahun 2017 merekrut karyawan lagi, sebab permintaan pasar semakin banyak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha, dapat diketahui bahwa meubel Permata Wood mengalami peningkatan dan berkembang dari tahun ke tahun.

Peralatan yang digunakan untuk kegiatan operasional meubel saat ini pun semakin lengkap. Dalam kegiatan operasional tentu peralatan serta perlengkapan yang digunakan menjadi kunci penting. Oleh karena itu pemilik perusahaan sangatlah memperhatikan kebutuhan peralatan yang digunakan agar hasil produksinya juga maksimal.

Perhatian pemilik perusahaan terhadap peralatan dapat dilihat dari beberapa peralatan yang digunakan sekarang sudah lebih memadai jika dibandingkan dengan peralatan terdahulu. Meskipun sebagian besar peralatan yang digunakan masih manual, namun perlengkapan yang ada saat ini jauh lebih lengkap.

Fokus penelitian ini cocok dilakukan pada meubel ini. Hal ini melihat banyaknya fenomena bahwa lingkungan kerja dan tata ruang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meubel ini peneliti melihat meskipun lingkungan kerja dan tata ruang meubel kurang maksimal pegawai tetap bisa menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di sini peneliti melihat hal tersebut dari keadaan meubel, dimana peralatan yang digunakan sebagian besar masih manual dan penataan ruangnya masih belum tertata. Maksudnya antara ruang kerja dan gudang masih menjadi satu.

Secara umum lingkungan perusahaan di meubel ini terlihat baik dan tidak terdapat masalah. Namun, setelah diamati dan dicermati terlihat bahwa sebagian besar peralatan yang ada di meubel ini masih menggunakan peralatan manual. Untuk tata ruang yang ada di meubel ini juga belum bisa dikatakan ideal. Sebab desain dan pembagian ruangnya kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat dari pembagian ruang, jarak terpendek, ruang gerak serta penataan perabotan yang masih belum maksimal.

Dari pemaparan tersebut peneliti ingin mengetahui dan membuktikan bagaimana peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood. Setelah melihat bahwa lingkungan kerja dan tata ruang memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, penulis memutuskan untuk mengambil judul *“Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung.”*

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **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 (Josephine & Harjanti, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja merupakan tempat bekerja 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 (Prihantoro, 2015).

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: temperatur, 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.

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 di tempat 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. Temperatur di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia pasti mempunyai temperatur berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur 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 (Budianto & Katini, 2015).

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. 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 (Sulaiman & Nurkaydah, 2016).

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.

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 (Daulay, 2019).

### **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.

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 memberi 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 (Arif, tt).

### **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 (Fattah, 2017).

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.

#### 1. 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 produktivitas perusahaan. Secara umum, dampak positif bagi masing-masing pihak tersebut diuraikan secara ringkas di bawah 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 (Budihardjo, 2015).

2. 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 bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan adalah kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran penyelesaian kerja.
7. Inisiatif merupakan semangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru serta memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas personal yaitu mengenai kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

3. 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 apa saja yang memiliki peran aktif

dalam menunjang kinerja karyawannya. Menurut Mc Cormick dan Tiffin (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.

#### 4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja perlu dilakukan setiap perusahaan guna mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dalam bekerja. Menurut George dan Jones (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 (Silitonga, 2020).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya serta bersifat deskriptif (Sugianto, 2015). Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui kondisi dan situasi yang ingin diteliti. Jenis penelitian yang digunakan yaitu studi kasus. Studi kasus adalah eksplorasi mendalam dari sistem terikat berdasarkan pengumpulan data yang luas (Fitrah & Luthfyah, 2017). Jenis penelitian ini membutuhkan penggalian data yang terperinci untuk memahami fenomena tertentu. Lokasi yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah meubel Permata Wood yang terletak di Dusun. Sendung, RT 02/RW 01, Ds. Kates, Kec. Kauman, Kab. Tulungagung, Jawa Timur.

Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari perusahaan yang diteliti dengan teknik

pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Sumber data dalam wawancara ini disebut informan, yaitu seseorang yang memberikan respons atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Terdapat 3 informan dalam penelitian yaitu pemilik meubel Permata Wood, karyawan, dan konsumen. Selanjutnya sumber data yang menggunakan observasi ini berupa benda ataupun aktivitas yang ada meubel. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan jalan pemanfaatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung (Sukmadinata, 2013). Pengamatan ini dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan pedoman observasi pada saat pengamatan berlangsung. Pedoman observasi terfokus pada kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan tata ruang yang ada di meubel tersebut. Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi (Narukubo & Ahmadi, 2009). Dalam wawancara ini melibatkan pemilik meubel Permata Wood, karyawan dan konsumen. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terbuka, yaitu wawancara yang pertanyaannya memberikan kebebasan informan untuk berargumentasi tanpa membatasi jawaban dengan pilihan iya atau tidak saja. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berkaitan dengan objek, foto-foto, dan lain sebagainya. Dengan begitu diharapkan dapat membantu menggambarkan secara detail untuk menunjang data penelitian. Selain itu penggunaan metode ini bertujuan untuk melengkapi data yang berkaitan dengan peran lingkungan kerja dan tata ruang dalam meningkatkan kinerja karyawan meubel Permata Wood yang ada di Desa Kates.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu reduksi data, data display, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data yaitu kegiatan yang mencakup pemilihan data untuk menentukan mana data yang penting dan mana yang tidak penting, memberikan fokus perhatian pada data tertentu, menyederhanakan data seperti keterangan yang rumit, berbelit-belit, panjang atau bertele-tele, serta merumuskan suatu gagasan umum seperti gambaran umum atau gambaran ringkas terhadap fenomena yang sedang diteliti, dan mengubah gagasan atau gagasan umum ke dalam bentuk tampilan data (Morissan, 2019). Tampilan data (*data display*) merupakan sekumpulan data atau informasi yang telah disusun dan selanjutnya dapat dianalisis serta dibahas sesuai dengan data-data hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori-teori yang ada sesuai dengan fokus penelitian. Penarikan kesimpulan merupakan tahap untuk memberikan makna terhadap data dan melakukan konfirmasi apakah

makna yang diberikan sudah tepat. Kemudian melakukan verifikasi yaitu memeriksa kembali data untuk memastikan makna yang diberikan sudah sesuai (Morissan, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Lingkungan Kerja Meubel Permata Wood

Lingkungan kerja dijelaskan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik itu berbentuk fisik maupun non fisik. Dalam meubel Permata Wood yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik meliputi peralatan dan fasilitas yang diberikan meubel kepada karyawan, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan pemilik meubel dengan karyawan dan hubungan sesama rekan kerja. Terdapat beberapa unsur yang membuat lingkungan kerja dapat dihubungkan dengan baik, yaitu apabila karyawan melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Rahmawati, 2020).

#### a. Optimal

Karyawan dapat bekerja dengan optimal saat keadaan lingkungannya mendukung, salah satunya peralatan. Peralatan yang memadai ini akan mengoptimalkan kegiatan operasional. Meubel Permata Wood menyediakan peralatan kerja yang lengkap untuk karyawan. Namun, peralatan yang digunakan sebagian besar manual. Hal ini dilatarbelakangi oleh karyawan sudah terbiasa dan lebih nyaman menggunakan peralatan tersebut.

Mengutip dari hasil wawancara dengan karyawan, yaitu Bapak Budi. Menurut Bapak Budi dengan peralatan yang lengkap memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasilnya bisa optimal. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina dan Sudarmin Manik (Syafrina dan Manik, 2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

#### b. Aman

Setiap perusahaan pasti memiliki standar keamanan yang berbeda-beda untuk menjaga keselamatan dalam bekerja. Keamanan kerja perlu dijaga agar kegiatan operasional dapat berjalan lancar. Meubel Permata Wood sebisa mungkin menghindari kecelakaan kerja dengan mengatur jarak aman. Cara ini dilakukan meubel agar keamanan karyawan terjaga dan kegiatan operasional bisa berjalan lancar. Apabila

kecelakaan kerja terjadi meubel sudah menyediakan kotak kesehatan untuk mengobati karyawan.

Menjaga jarak aman dan menyediakan kotak kesehatan ini dilakukan meubel agar karyawan merasa kesehatannya terjaga sebab pemilik meubel telah memperhatikannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Jawad Muhammad (Muhammad, 2017), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa rasa aman yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan lebih maksimal dalam bekerja, karena mereka sudah yakin dan tidak lagi mengkhawatirkan perihal keamanan kerja.

c. Sehat

Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin (Candrianto, 2020). Meubel Permata Wood juga memperhatikan kesehatan karyawan dengan melakukan pencegahan. Pencegahan yang dilakukan meubel ini berupa memakai masker saat bekerja untuk menjaga pernapasan karyawan. Karena pada proses menghaluskan kayu banyak terdapat debu. Selanjutnya untuk memelihara kesehatan meubel ini menyediakan fasilitas seperti makan dua kali dan menyediakan tempat yang bersih untuk karyawannya. Pemeliharaan kesehatan dilakukan meubel agar karyawan tetap sehat dan dapat bekerja dengan baik.

Manfaat pemeliharaan kesehatan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safriansyah dan Muh. Rezky Naim (2019), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saat kondisi sehat, maka karyawan akan jarang absen dan mereka mampu bekerja lebih lama.

d. Nyaman

Membuat keadaan nyaman dalam lingkungan kerja dilakukan meubel Permata Wood dengan menjaga hubungan kerja tetap terjalin baik. Cara yang dilakukan meubel Permata Wood untuk menjaga hubungan kerja yaitu dengan komunikasi. Sebab komunikasi merupakan sebuah faktor tunggal yang paling penting untuk menentukan jenis hubungan yang bagaimana dan apa yang akan terjadi (Ginting, 2017). Bentuk komunikasi yang dilakukan meubel ini yaitu dengan cara berbincang-bincang, bercanda, saling membantu, dan bersikap terbuka.

Pentingnya menjaga kenyamanan dalam lingkungan kerja ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hendry Wijaya dan Emi Susanty (2017), dalam penelitiannya

menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Tata Ruang Meubel Permata Wood**

Setiap perusahaan pasti memiliki tata ruang yang bervariasi untuk menunjang proses kerja karyawan. Adapun jenis tata ruang yang diterapkan oleh meubel Permata Wood adalah tata ruang terbuka. Mengutip dari hasil wawancara dengan pemilik meubel yaitu Bapak Sasmito. Menurut Bapak Sasmito menggunakan tata ruang ini dengan alasan bahwa kebutuhan tempat kerja setiap pekerjaan itu berbeda-beda. Dalam meubel ini terdapat dua ruangan, yaitu ruang kerja dan gudang. Dimana dua ruangan ini tidak memiliki sekat atau pembatas. Hal ini dilakukan untuk memudahkan karyawan dalam menempatkan barang.

Kondisi ruang kerja yang menyenangkan dan tata letak perabotan yang sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu tata ruang harus disusun berdasarkan pekerjaan, sehingga perencanaan ruangan dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Terdapat beberapa dimensi tata ruang yang perlu diperhatikan perusahaan, yaitu asas mengenai jarak terpendek, asas mengenai rangkaian kerja, asas mengenai penggunaan segenap ruang, dan asas mengenai perubahan susunan tempat kerja.

#### **a. Asas Mengenai Jarak Terpendek**

Mengenai jarak terpendek meubel Permata Wood meletakkan peralatan diruang kerja yang mudah dijangkau setiap karyawan. Dengan peralatan yang mudah dicari karyawan dapat menghemat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dodi Pramata (2020), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa meletakkan barang-barang yang diperlukan pegawai dalam bekerja di dekat tempat kerjanya akan mengurangi pemborosan waktu dan tenaga.

Kegiatan operasional meubel Permata Wood tidak menggunakan jarak aman. Maksudnya dalam memilih tempat kerja harus memperhatikan jarak aman antara karyawan satu dengan yang lainnya supaya tidak terjadi kecelakaan kerja seperti tabrakan atau mengganggu karyawan lain saat bekerja. Karena kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan kerugian secara materi bagi pengusaha, namun juga dapat mengganggu proses produksi (Irzal, 2016).”

#### **b. Asas Mengenai Rangkaian Kerja**

Setiap perusahaan tentu memiliki rangkaian kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya. Rangkaian kerja yang ada di meubel Permata Wood yaitu pemilik

meubel memberikan tugas masing-masing karyawan dan memberikan kebebasan karyawan untuk memilih tempat kerja. Mengutip hasil wawancara dengan pemilik meubel, yaitu Bapak Sasmito. Menurut Bapak Sasmito rangkaian kerja yang ada di meubel Permata Wood dimulai dengan pemilik meubel memberikan tanggung jawab masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuannya, selanjutnya karyawan akan memilih tempat kerja dan mengambil peralatan yang di kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Asas Mengenai Penggunaan Segenap Ruang

Penggunaan ruangan meubal Permata Wood disesuaikan dengan kebutuhan operasional meubel. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil observasi yang menunjukkan bahwa ruang kerja digunakan sebagai tempat kerja karyawan serta menyimpan peralatan kerja. Dan gudang dijadikan sebagai tempat menyimpan barang seperti, bahan baku dan produk yang sudah jadi.

d. Asas Mengenai Perubahan Susunan Tempat Kerja

Desain tata ruang pada meubel Permata Wood memperhatikan perubahan yang mungkin akan terjadi. Dan antisipasi mengenai tata ruang ini menyesuaikan dengan pekerjaan yang akan terjadi. Mengutip dari hasil wawancara dengan Bapak Sasmito selaku pemilik meubel. Menurut Bapak Sasmito perubahan susunan tempat disesuaikan dengan pekerjaan. Melihat dari pengalaman meubel yang mendapatkan proyek besar seperti membuat gazebo, maka pemilik meubel akan mendesain ruang kerja supaya bisa digunakan untuk bekerja. Upaya antisipasi ini seperti meratakan tanah agar nyaman digunakan untuk bekerja.

### **Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood**

Perusahaan perlu mengetahui kompetensi setiap karyawan. Setelah itu, menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensinya (Santoso, 2019).” Meubel Permata Wood juga melakukan penilaian kerja untuk mengetahui kemampuan setiap karyawan. Cara yang dilakukan pemilik meubel yaitu dengan melakukan pengawasan dan terjun langsung untuk melakukan kegiatan operasional meubel. Pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja setiap karyawan. Sedangkan terjun langsung dalam kegiatan operasional dilakukan untuk membantu kesulitan karyawan dan untuk mengetahui kepribadian karyawannya. Penilaian kerja dalam meubel ini dengan memperhatikan beberapa hal, seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan dan kualitas personal.

Menurut pemilik meubel yaitu Bapak Sasmito, penting melakukan penilaian kerja agar dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Penilaian kerja ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indria Hangga Rani dan Mega Mayasari (Rani & Mayasari, 2015), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi.

Selain itu, kepuasan pelanggan menjadi salah satu tolak ukur penilaian kinerja karyawan (Sugianingrat, 2021). Karena dengan tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan itu baik. berdasarkan wawancara dengan konsumen meubel Permata Wood, mereka menunjukkan berkomentar positif terhadap produk yang dihasilkan meubel. Hal ini berarti kinerja karyawan meubel ini baik karena telah memberikan kepuasan terhadap produk yang dipesan konsumen.

Pemimpin harus mampu mendorong karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan sendiri, agar mereka dapat mandiri (Sugianingrat, 2021). Mendorong karyawan bekerja mandiri juga dilakukan pemilik meubel Permata Wood dengan memberikan kebebasan pada karyawan untuk menentukan tempat kerja dan kebutuhan lain guna menyelesaikan pekerjaan. Meskipun begitu pemilik meubel tetap melakukan pengawasan agar kegiatan operasional berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmi Yulianti (Yulianti, 2015), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pemimpin dapat mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, maksudnya semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Peran Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood**

### **a. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood**

Setelah mempelajari data hasil penelitian dan mengutip penelitian terdahulu. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting diperhatikan. Lingkungan kerja seperti peralatan, fasilitas dan hubungan kerja yang ada di meubel Permata Wood berperan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilihat saat kegiatan produksi, karyawan membutuhkan peralatan yang lengkap dan memadai untuk memudahkannya dalam menyelesaikan pekerja. Selain itu, fasilitas juga menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa nyaman akan

menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Mengenai hubungan kerja yang baik ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih semangat lagi. Cara menjaga hubungan kerja ini dengan cara komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan baik verbal maupun non verbal yang didalam-Nya mengandung arti atau maksud tertentu (Simamora, 2021).

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Audrey Josephine dan Dyah Harjanti (2017), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Iqbal Maulana (2016), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam peningkatkan kinerjakaryawan.

b. Peran Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood

Setelah mempelajari data hasil penelitian dan mengutip penelitian terdahulu. Tata ruang memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ruang kerja yang ada di meubel Permata Wood termasuk ruang kerja terbuka. Hal ini karena melihat kebutuhan tempat kerja setiap pekerjaan berbeda-beda, selain itu karyawan juga lebih leluasa dalam bergerak. Agar aktivitas bekerja dapat berlangsung dengan nyaman maka diperlukan pertimbangan beberapa faktor (Kusumowidagdo, 2008). Mengenai dimensi tata ruang meubel Permata Wood menyesuaikan kebutuhan pekerjaan.

Peran tata ruang dalam meningkatkan kinerja ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daulay et al (2019), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tata letak dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Lingkungan kerja meubel Permata Wood meliputi peralatan, fasilitas kerja, dan hubungan kerja. Peralatan yang ada di meubel ini lengkap secara manual dan fasilitas yang ada masih menjadi satu dengan rumah pemilik meubel serta mengenai hubungan kerja terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang ada di meubel Permata Wood sudah cukup baik. Hal ini berdasarkan karyawan yang melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, sehat dan nyaman. Meubel Permata Wood memiliki jenis tata ruang terbuka.

Penggunaan jenis tata ruang ini dilatar belakangi oleh kebutuhan tempat kerja yang berbeda-beda. Dimensi tata ruang berkaitan dengan jarak terpendek, rangkaian kerja,

penggunaan segenap ruang, dan perubahan susunan tempat kerja menyesuaikan kebutuhan pekerjaan.

Pemilik mebel Permata Wood menilai kinerja karyawan dengan cara melakukan pengawasan dan terjun langsung dalam kegiatan operasional mebel. Penilaian kerja pada mebel ini dengan memperhatikan kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan dan kualitas personal. Kinerja karyawan sudah cukup baik hal ini berdasarkan penilaian konsumen yang memberikan tanggapan positif atas produk yang dihasilkan mebel. Namun, mebel Permata Wood masih perlu melakukan pelatihan kerja agar kemampuan karyawan meningkat.

Lingkungan kerja dan tata ruang mebel Permata Wood berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari lingkungan kerja berupa peralatan yang lengkap, fasilitas memadai dan hubungan kerja yang baik akan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu dengan tata ruang yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam proses produksi akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kemudahan inilah karyawan akan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Widi dan Tjutju Yuniarsih. 2017. *Dampak Tata Ruang Kantor terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. 2 (2).
- Budianto, A. Aji Tri dan Amalia Katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 3 (1).
- Budihardjo, M. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Burhannudin, et. all.. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur. 8 (2).
- Candrianto. 2020. *Pengenalan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Batu: Literasi Nusantara.
- Daulay, Dina Agustin, et. all.. 2019. *Pengaruh Tata Letak dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar*. Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG. 5 (2).

- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Almatara.
- Fitrah, Muh. dan Luthfiah. 2017. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: Jejak.
- Ginting, Desmon. 2017. *Komunikasi Cerdas: Panduan Berkomunikasi di Dunia Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hermawan, Risky dan Dedi Rianto Rahadi. 2021. *Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur*. *Tirtayasa Ekonomika*. 16 (1).
- Irzal. 2016. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Josephine, Audrey dan Dyah Harjanti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Trichoplax)*. *AGORA*. 5 (3).
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kusumowidagdo, Astrid. 2008. *Ruang Kerja Praktis di Rumah*. Depok: Penebar Swadaya.
- Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. *AGORA*. 5 (1).
- Mandasari, Widha. 2015. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja: Studi Kasus pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang*. *Jurnal Manajemen UDINUS*.
- Maulana, M. Iqbal. 2016. *Analisis Peranan Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada CV. Dharma Utama Batu*. Malang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Morissan. 2019. *Riset Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, Abdul Jawad. 2017. *Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu*”, *Jurnal Katalogis*. 5 (3).
- Narkubo, Cholid dan Abu Ahmadi. 2009. *Metode Penelitian Cet Ke-10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nisa, K. K., & Habib, M. A. (2020). Penerapan Corporate Social Responcibility (CSR) di TBBM Pertamina Rewulu sebagai Bentuk Pemberdayaan Masyarakat. *Journal SOSIOLOGI*, 65-72.
- Oktavianti, Firda Noor. 2018. *Analisis Tata Ruang dalam Kenyamanan Kerja dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Kota Surakarta*. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*. 2 (3).

- Pramana, Dodi. 2020. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*. Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern. 9 (2).
- Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmawati, Ita, et. all.. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari. 2015. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. 3 (2).
- Safriansyah dan Muh. Rezky Naim. 2019. *Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene*. Jurnal Manajemen IKM. 14 (1).
- Santosa, Awan. 2019. *Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Silitonga, Eddy Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka: Yogyakarta.
- Simamora, Prietsaweny Riris T. 2021. *Komunikasi Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugianingrat, Ida Ayu Putu Widani, et. all.. 2021. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulaiman, Fahmi dan Sri Nurkaydah. 2016. *Analisis Tata Ruang Kantor pada PT. Traktor Nusantara Cabang Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi. 5 (2).
- Syafrina, Nova dan Sudarmin Manik. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan. 3 (2).
- Wijaya, Hendry dan Emi Susanty. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyumas (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyumas)*. Jurnal Ecoment Global. 2 (1).

Yulianti, Rachmi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi Banten*. Jurnal Administrasi Negara. 3 (2).