

**SKRIPSI**

**PENGARUH TATA RUANG KERJA, STANDAR ERGONOMI  
DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KSU BROSEM KOTA BATU**



Oleh :

**MOCH. ALIF SHOKHIBUL HIKAM  
NIM : 19510204**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2023**

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH TATA RUANG KERJA, STANDAR ERGONOMI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KSU BROSEM KOTA BATU**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi  
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh :

**MOCH. ALIF SHOKHIBUL HIKAM**  
**NIM : 19510204**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM**  
**MALANG**  
**2023**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

**Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu**

### **SKRIPSI**

Oleh

**MOCH. ALIF SHOKHIBUL HIKAM**

NIM : 19510204

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Mei 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**

**NIP. 19750426201608012042**

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu

### SKRIPSI

Oleh

**MOCH. ALIF SHOKHIBUL HIKAM**

NIM : 19510204

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

**Syahirul Alim, MM**

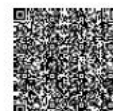
NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**

NIP. 19750426201608012042

Tanda  
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch. Alif Shokhibul Hikam

NIM : 19510204

Fakultas / Program Studi : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulan Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH TATA RUANG KERJA, STANDAR ERGONOMI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KSU BROSEM KOTA BATU** merupakan hasil dari karya pribadi, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, hal tersebut bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak Fakultas Ekonomi, melainkan tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 13 Maret 2023



Hormat saya,

Moch. Alif Shokhibul Hikam

NIM :19510204

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kemudahan, kesehatan, dan kesabaran dalam menyelesaikan tugas skripsi ini. Karya ilmiah skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua saya Ayahanda saya dan Ibunda saya, Keluarga saya dan juga untuk Diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya kepada ibu pembimbing yang sangat tulus dan baik hati Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.. yang telah sabar dan tulus serta selalu memberikan pertolongan disaat saya membutuhkan arahan dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Serta seluruh teman-teman yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan sejauh ini terimakasih

**HALAMAN MOTTO**

***“La tahzan innallaha ma'ana”***

Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita

*~ At-Taubah ayat 40~*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas semua karunia nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini untuk memenuhi tugas akhir dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSU Brosem Kota Batu ”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini sebagai tugas akhir tidak terlepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan beribu-ribu terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainudin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah dan Ibu serta seluruh keluarga yang sudah mendukung dan mendoakan saya hingga sejauh ini.
7. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah tulus ikhlas terlibat dalam penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari apabila didalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan proposal skripsi ini. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak

Malang, 10 Januari 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	11
1.3    Tujuan Penelitian.....	11
1.4    Manfaat Penelitian.....	12
BAB II.....	13
KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1    Hasil Penelitian Terdahulu .....	13
2.2    Landasan Teori .....	26
2.2.1    Tata Ruang Kerja .....	26
2.2.2    Standar Ergonomi .....	38
2.2.3    Fasilitas Kerja .....	46
2.2.4    Kinerja Pegawai .....	55
2.3    Hubungan Antar Variabel.....	64
2.3.1    Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai .....	64
2.3.2    Standar Ergonomi Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
2.3.3    Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	66
2.4    Kerangka Konseptual .....	67
2.5    Hipotesis Penelitian .....	68
BAB III .....	69
METODE PENELITIAN.....	69

3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	69
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	69
3.3	Populasi dan Sampel .....	70
3.2.1	Populasi .....	70
3.2.2	Sampel .....	70
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	71
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	72
3.6	Instrumen Penelitian .....	72
3.7	Definisi Operasional Variabel .....	73
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	76
3.8.1	Uji Validitas .....	76
3.8.2	Uji Reabilitas .....	76
3.9	Uji Asumsi Linieritas .....	77
3.10	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	77
3.10.1	Uji Statistik Deskriptif .....	78
3.10.2	Uji Model Pengukuran atau Outer Model .....	78
3.10.3	Model struktural atau <i>Inner model</i> .....	80
3.10.4	Pengujian Hipotesis .....	81
BAB IV .....		82
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		82
4.1	Gambaran Umum Organisasi .....	82
4.1.1	Visi .....	82
4.1.2	Misi .....	82
4.1.3	Struktur Organisasi .....	82
4.1.4	Deskripsi Tugas dan Wewenang .....	84
4.1.5	Jenis Usaha .....	87
4.1.6	Jenis Permodalan .....	87
4.1.7	Gambaran Karakteristik Responden .....	88
4.2	Analisis Data .....	90
4.4.1	Uji Validitas .....	90
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	92
4.4.3	Uji Linieritas .....	92
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	93
4.4	Hasil Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i> .....	96

4.4.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	96
4.4.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	102
4.5	Pengujian Hipotesis .....	106
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	107
4.6.1	Pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	108
4.6.2	Pengaruh Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai .....	111
4.6.3	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	114
4.6.4	Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	117
BAB V.....		120
PENUTUP.....		120
5.1	Kesimpulan.....	120
5.2	Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA .....		124
LAMPIRAN.....		129

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.1 Sakla Likert 5 Titik .....	73
Tabel 3.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	75
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan dari Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan dari Usia.....	89
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja... ..	90
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	91
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas.....	93
Tabel 4.8 Respon Sampel Mengenai Tata Ruang Kerja .....	94
Tabel 4.9 Respon Sampel Mengenai Standar Ergonomi .....	94
Tabel 4.10 Respon Sampel Mengenai Fasilitas Kerja .....	95
Tabel 4.11 Respon Sampel Kinerja Pegawai .....	96
Tabel 4.12 <i>Outer Model</i> .....	98
Tabel 4.13 <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....	99
Tabel 4.14 <i>Cross Loading</i> .....	100
Tabel 4.15 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	101
Tabel 4.16 <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	102
Tabel 4.17 <i>R-Square</i> .....	103
Tabel 4.18 <i>F-Square</i> .....	104
Tabel 4.19 <i>Path Coefficient (Boostrapping)</i> .....	105

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	67
Gambar 3.1 Stuktur Organisasi KSU Brosem.....	83

## ABSTRAK

Hikam, Moch Alif S. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSU Brosem Kota Batu”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.

Kata Kunci : Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

---

---

Lingkungan fisik merupakan salah satu komponen penting dalam membangun ekosistem lingkungan kerja. Dengan memperhatikan aspek lingkungan fisik dengan baik didalam suatu perusahaan atau organisasi akan menciptakan suasana nyaman, aman dan kondusif saat melakukan prosesi kerja setiap harinya. Adapun beberapa unsur dari lingkungan fisik yakni tata ruang kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerja.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji peran tata ruang kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerjapada kinerja pegawai. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel memakai rumus *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh populasi dari lingkungan kerja KSU Brosem Kota Batu yang berjumlah 33 sampel. Pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung terhadap responden. Analisis data penelitian menggunakan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan *software Smart PLS 3.3*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tata ruang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H1 diterima, standar ergonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H2 diterima, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H3 diterima, tata ruang kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H4 diterima

## ABSTRACT

Hikam, Moch Alif S. 2023, *THESIS*. Title: "*The Influence of Work Spatial Planning, Ergonomic Standards and Work Facilities on Employee Performance at KSU Brosem Batu City*"

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.

Keywords : *Work Layout, Ergonomic Standards, Work Facilities, Employee Performance*

---

---

*The physical environment is an important component in building a work environment ecosystem. Paying attention to aspects of the physical environment properly within a company or organization will create a comfortable, safe and conducive atmosphere when carrying out work processes every day. There are several elements of the physical environment, namely work space layout, ergonomic standards and work facilities.*

*The purpose of this research is to examine the role of work space layout, ergonomic standards and work facilities on employee performance. The research method uses quantitative methods. The sampling technique uses a purposive sampling formula. The sample used in this study was the entire population from the KSU Brosem work environment, Batu City, totaling 33 samples. Data collection through questionnaires distributed directly to respondents. Analysis of research data using the Partial Least Square method with Smart PLS 3.3 software.*

*The results of this study indicate that work layout has a positive and significant effect on employee performance, so H1 is accepted, ergonomic standards have a positive and significant effect on employee performance, so H2 is accepted, work facilities have a positive and significant effect on employee performance, so H3 is accepted, work layout, standard ergonomics and work facilities have a positive and significant effect on employee performance, so H4 is accepted*

## المخلص

حكم ، مش عليف س. ٢٠٢٣ ، أطروحة. العنوان: "تأثير التخطيط المكاني للعمل والمعايير المريحة نويرمان ميغا:المستشار"بروسيم مدينة باتو ومرافق العمل على أداء الموظف في جامعة الملك سعودة

المستشار: دكتور. فيفين ماهاراني إكواتي

الكلمات المفتاحية: تخطيط العمل ، المعايير المريحة ، مرافق العمل ، أداء الموظف

تعد البيئة المادية مكوناً مهماً في بناء نظام بيئي لبيئة العمل. إن الاهتمام بجوانب البيئة المادية بشكل صحيح داخل شركة أو مؤسسة سيخلق جوًا مريحًا وأمنًا ومفيدًا عند تنفيذ عمليات العمل كل يوم. هناك العديد من عناصر البيئة المادية ، وهي تصميم مساحة العمل والمعايير المريحة ومرافق العمل

الغرض من هذا البحث هو دراسة دور تخطيط مساحة العمل والمعايير المريحة ومرافق العمل على أداء الموظف. أسلوب البحث يستخدم الأساليب الكمية. تستخدم تقنية أخذ العينات صيغة أخذ عينات هادفة. العينة المستخدمة في هذه بروسيم ، مدينة باتو ، بإجمالي 33 عينة. جمع البيانات من خلال الدراسة كانت مجموع السكان من جامعة المربع الصغرى الجزئي مع الاستبيانات الموزعة مباشرة على المستجيبين. تحليل بيانات البحث باستخدام طريقة Smart PLS 3.3 برنامج

، H1 تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تخطيط العمل له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف ، لذلك يتم قبول ، وتسهيلات العمل لها تأثير H2 ومعايير بيئة العمل لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف ، لذلك يتم قبول ، وتخطيط العمل والمعايير بيئة العمل ومرافق العمل لها تأثير H3 إيجابي وهام على أداء الموظف ، لذلك يتم قبول H4 إيجابي وهام على أداء الموظف ، لذلك يتم قبول



## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang ini perkembangan organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja anggota atau pegawai di dalamnya. Fenomena ini tidak terlepas akan kemampuan organisasi yang berupaya meningkatkan fasilitas dan sarana-prasarana yang selanjutnya diharapkan agar kinerja dan keterampilan anggota semakin meningkat, efektif dan efisien. Pendapat Tjuju (2017), motivasi pegawai dalam meningkatkan gairah dan semangat kerja yakni ada pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki potensi untuk mendorong para pekerjanya untuk bekerja sebaik dan semaksimal mungkin.

Banyak faktor yang memengaruhi lingkungan fisik salah satunya adalah faktor yang mempengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja yakni adalah ruang kerja. Ruang kerja sendiri adalah *space* atau dimensi yang mana adalah tempat untuk pegawai berinteraksi dengan pekerjaan dan tugas yang dimilikinya secara langsung setiap hari dan setiap saat. Menurut Mariam dkk. (2014), pengaruh keberhasilan kinerja staf atau pegawai di ruang kerja atau kantor salah satunya berasal dari faktor tata ruang kerja atau tata *layout* ruang kerja yang meliputi penyettingan mesin, perabotan dan cahaya ketika bekerja di dalamnya.

Saat ini banyak permasalahan-permasalahan perusahaan yang dapat diatasi lebih baik, salah satu contoh permasalahan yang umum terjadi pada lingkungan fisik perusahaan adalah permasalahan tata ruang kerja. Menurut Gie (2007) tata

ruang kerja atau kantor merupakan penentuan kebutuhan *space* atau ruang dan penggunaan mendetail dari sebuah ruang untuk mempersiapkan sebuah susunan praktis yang berasal dari faktor fisik dengan anggapan bahwa perlu bagi pelaksanaan kerja dengan biaya atau *budgeted* yang layak.

Adapun Pendapat Priasa, dkk, (2015), bentuk dari tata ruang kerja yakni berupa aplikasi seni yang mengatur setiap sudut sisi ruangan agar luas dari setiap lantai di ruangan tersebut dapat dimanfaatkan dengan sempurna agar menciptakan suatu iklim kerja yang nyaman bagi setiap orang yang berada di lingkungan kerja tersebut. Tata ruang kerja tidak hanya berfokus terhadap penempatan barang atau fasilitas kerja saja, akan tetapi memperhatikan mobilitas dan ruang gerak pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapainya keefektivitasan yang baik dalam produktivitas lingkungan kerjanya. Selain itu penataan ruang kerja yang baik akan menjadi nilai visual setiap orang yang melihat dan memperhatikannya, dikarenakan kebiasaan penilaian kita sebagai manusia menentukan suansana yang baik atau tidak dari visualnya, yang selanjutnya menghasilkan *output* standar kenyamanan dalam bekerja di ruang kerja tersebut.

Pengelolaan tata ruang kerja sendiri memiliki kontribusi penting di setiap organisasi maupun perusahaan, baik dalam bentuk perkantoran maupun bentuk produksi atau pabrik. Karena sifat dari tata ruang kerja merupakan suatu keputusan penentu efisiensi dari operasi dalam jangka panjang. Hal ini bisa dilihat dari dampak strategis perusahaan yang menentukan daya saing dalam segi kapasitas, fleksibilitas, proses dan biaya, (Sukoco, 2007 :189). Yang mana hal tersebut menjadikan barometer citra perusahaan, kualitas lingkungan kerja dan

kontak pelanggan. Dengan adanya efektivitas pengelolaan tata ruang menjadikan terwujudnya strategi organisasi dalam bentuk diferensiasi, responabilitas yang cepat dan biaya rendah. Hal tersebut sesuai dengan cita-cita manajemen dengan pengeluaran ekonomis atau seminim mungkin yang memenuhi kebutuhan persaingan perusahaan.

Aspek lain yang menjadi fokus dalam lingkungan fisik sebuah perusahaan yakni adalah faktor ergonomi. Ergonomi umumnya merupakan rancangan bangunan (*desain*) dan rancangan kembali (*redesain*) yang meliputi perangkat keras dan desain kerja suatu organisasi. Ergonomi sendiri merupakan suatu kajian studi yang berfokus terhadap anatomi tubuh manusia (Hutabarat 2017). Selain penepatan tata ruang atau *layout* kerja untuk mencapai produktivitasan kinerja perlulah untuk memperhatikan manusianya atau sumber daya aktif untuk dikelola secara secara baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Harrington (2004), ergonomi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia dalam penyetingan situasi kerja demi keselamatan, keuntungan dan kebaikan pegawai dan atasan. Pengaplikasian studi ergonomi sendiri untuk mengupayakan penyeserasian anatara manusia dan mesin. Maka dari itu penerapan ergonomi yang baik akan membuat seorang pegawai merasa nyaman sehingga kinerja semakin meningkat.

Menurut Wignjosoebroto (2003) pendekatan ergonomi adalah suatu faktor yang berkaitan dengan fisik (fisiologi) dan perilaku (psikologi) manusia saat melakukan interaksi dengan mesin dalam rancangan sistem hubungan manusia-

mesin dan lingkungan kerja fisik yang menjadi pertimbangan utama studi ini. Sederhananya ergonomi merupakan sebuah bidang ilmu studi yang berfokus terhadap teknologi yang berkaitan dengan desain kerja berdasarkan anatomi, psikologi dan fisiologi manusia yang bertujuan untuk menurunkan resiko cedera dan meningkatkan kinerja dalam lingkup ruang kerja.

Adapun menurut Hutabarat (2017). peranan ergonomi dalam sebuah sistem kerja yakni untuk melindungi pegawai dari pengaruh negatif yang disebabkan pemakaian mesin atau peralatan yang tidak pas atau serasi dengan gerakan tubuh manusia. Maka dari itu ergonomi memiliki andil dalam membuat peralatan yang sesuai dengan pemakai, sehingga akan menimbulkan sifat kerja yang alamiah pada tenaga kerja untuk menghasilkan *output* kondisi yang mengurangi penyakit disebabkan stres kerja dan indikasi kecelakaan kerja.

Perkembangan ergonomi sendiri dalam dunia modern ini dimulai kurang lebih 100 tahun yang lalu oleh Taylor dan Gilberth tahun 1880-1890 yang secara terpisah melakukan studi tentang waktu dan gerakan.pada tahun 1924-1930. *Hawthorne Work of Wertern Electic* yang berada di Amerika melakukan percobaan tentang ergonomi dan kemudian dikenal sebagai *Hawthorne Effect*. Output dari percobaan ini berupa konsep baru motivasi di ruang kerja dan menunjukkan hubungan fisik dan langsung manusia terhadap mesin. Pembaharuan ergonomipun semakin dikembangkan setiap waktunya hingga saat ini menjadi sebuah ilmu terapan tersendiri pada perusahaan besar multinasional (Hutabarat 2017).

Di Indonesia sendiri fokus dari ergonomi merupakan implementasi dari program K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) yang sudah dipayungi oleh hukum Undang-undang No13 tahun 2003, pasal 86 ayat 1 yang menyatakan setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja dan juga pada undang-undang no. 23 tahun 1992 yang mengenai tugas pokok dari pelayanan kesehatan kerja yakni meliputi pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit umum maupun penyakit akibat kerja (Santosa, 2015). Namun demikian, K3 sendiri belum memiliki tempat yang terfokus dan belum menjadi skala prioritas di perusahaan lokal dikarenakan masih sering terjadi kecelakaan kerja, terutama pada UKM (Usaha Kecil Menengah) yang merupakan penyerap besar tenaga kerja di Indonesia. Karena merupakan sautu studi yang dalam konteks mencegah kecelakaan dan keselamatan kerja, ergonomi perlu lagi untuk diedukasikan ke seluruh lini usaha diindonesia, karena mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia dalam jangka waktu yang panjang.

Salah satu komponen penting yang terkait dengan ergonomi yakni adalah fasilitas kerja, yang mana fasilitas kerja sendiri merupakan objek yang berperan sebagai partner penunjang bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Fasilitas sendiri merupakan sarana yang digunakan untuk mempermudah dan memperlancar suatu fungsi (Anam dan Rahardja, 2017). Kualitas sebuah pekerjaan biasanya bisa diukur dari seberapa memadahi suatu fasilitas di ruang kerja tersebut, semakin berkualitas dan praktis suatu fasilitas maka semakin baik juga hasil kerja yang bisa dihasilkan oleh pekerjaanya dan sebaliknya jika suatu

fasilitas kerja tidak terlalu memadahi maka kurang maksimal pula hasil yang dihasilkan oleh pekerjanya . Oleh karena itu selain skill yang dimiliki oleh sumber daya manusia, fasilitas kerja menjadi penunjang serta pelengkap yang memiliki pengaruh besar dalam mengoptimalkan dan memaksimalakan suatu pekerjaan.

Fasilitas kerja sendiri merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja bisa menjadi pemicu semangat kerja pegawai apabila sebuah fasilitas tersebut memuaskan dan memenuhi kebutuhan serta kenyamanan pekerjanya (Ranupandjojo dan Husnan 2002).

Pendapat Moenir (1989) kelengkapan sebuah fasilitas yakni merupakan segala sesuatu yang diminati dan ditempati pegawai baik untuk hubungan langsung dengan pekerjaan ataupun demi kelancarannya. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang digunakan oleh perkerja dalam mempermudah dan menjalankan suatu fungsi. Fasilitas sendiri bisa dijadikan bahan pembanding suatu program organisasi dengan organisasi yang lain, semakin baik kuantitas dan kualitas suatu fasilitas yang digunakan dalam organisasi, semakin baik pula program suatu organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja anggotanya.

Kinerja sendiri merupakan suatu *output* yang dihasilkan seseorang baik dalam segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan wewenang dan fungsi yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jakson (2002), kinerja pada mulanya merupakan apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja berasal dari bahasa inggris yakni dari

kata *actual performance* atau *job performance*, yang mana hasil dari kinerja tergantung dari perilaku pekerjanya baik itu menentukan hasil yang positif maupun kebalikannya hasil yang negatif. Maka bisa diartikan bahwa kinerja pegawai sendiri merupakan sebuah kontribusi pegawai dari pekerjanya, apabila pegawai tidak memberikan kontribusi maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Maka dari itu kinerja adalah suatu objek penting yang harus selalu dievaluasi oleh perusahaan secara konsisten.

Secara umum kinerja pegawai adalah hasil penyelesaian kewajiban pegawai yang di tanggung jawabkan oleh organisasi dan perusahaan, pengertian kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Heizer dan Render 2011). Kinerja dari seorang pegawai dalam perusahaan tidaklah dapat di samaratakan memiliki hasil yang maksimal, akan selalu ada hambatan maupun masalah yang akan terjadi di lingkungan kerja, seperti halnya ketidakstabilan yang disebabkan karena kurang optimalnya pencapaian kerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor, baik eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang biasanya mempengaruhi dari hasil kinerja pegawai yakni diantaranya merupakan faktor lingkungan fisik dan lingkungan sosial

Adapun pendapat dari Sudarmayanti (2009), lingkungan fisik yakni merupakan lingkungan yang bisa mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk fisik atau nyata di lingkungan sekitar tempat kerjanya. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua prespektif yakni, lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik perantara. Lingkungan fisik

langsung yakni merupakan lingkungan yang didekat pegawai, umumnya berupa kursi, meja, komputer dan alat penunjang kerja lainnya. Lingkungan kerja perantara ialah lingkungan yang mempengaruhi indera yang berupa temperatur ruangan, kenyamanan, sirkulasi udara, penerangan atau pencahayaan ruangan, aroma dan berbagai macam kondisi yang mempengaruhi psikologis pegawai.

Penerapan dari aspek-aspek lingkungan fisik seperti tata letak kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerja sangatlah penting bagi setiap perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang di cita-citakan. Tidak terpaut untuk perusahaan sekala besar saja. Setiap jenis usaha haruslah memperhatikan lebih baik kenyamanan kerja pegawainya, karena bisa jadi pegawai yang memiliki skill tinggi terhambat kinerjanya dikarenakan kurang mumpuninya lingkungan fisik yang disediakan perusahaan. Maka dari itu sebagai perusahaan yang baik haruslah mengapresiasi pekerjanya, tidak hanya dalam bentuk materil saja melainkan dalam bentuk pemenuhan lingkungan fisik yang baik dan memadahi (Bangun 2012).

KSU Brosem singkatan dari Koperasi Serba Usaha Bromo Semeru adalah perusahaan berbentuk koperasi serba usaha yang bergerak di bidang usaha industri olahan agrowisata yang berlokasi di kota Batu dan masih dibawah naungan koperasi. KSU Brosem didirikan pada tahun 2004. Kota Batu sebagai salah satu manifestasi pemberdayaan masyarakat terpadu. Nama Brosem sendiri merupakan kepanjangan dari “Bromo-Semeru”, yakni tempat yang menjadi pusat pengolahan dan pendistribusian olahan apel. Alamat KSU Brosem terletak di jalan Bromo RW 10 Nomor 1 Kelurahan Sisir, Kecamatan Batu, Kota Batu.



Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di KSU Brosem, masih ditemukan beberapa kekurangan. Disini peneliti mengamati apabila kurangnya perhatian dari manajemen dalam memperhatikan lingkungan fisik yang ada di lingkungan kerja disana, baik dari segi tata letak, ke-ergonomisan maupun kurangnya fasilitas yang memadai. Dalam melakukan proses produksi setiap harinya, pekerja disana sangat lekat dengan gerakan fisik yang membutuhkan ruang untuk bergerak. Maka dengan melakukan penelitian ini diharapkan bisa mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai KSU Brosem Batu.

Kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik apabila didukung dengan lokasi fisik, tata ruang kerja, standar ergonomi dan kelengkapan fasilitas kerja yang akan menunjang kelancaran dalam bekerja. Seperti yang dapat dilihat dari berbagai organisasi atau perusahaan yang sedang berjalan, masih banyak susunan ruang kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun penelitian terdahulu tentang Tata Ruang Kerja seperti yang telah dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018), Daulay, dkk, (2019), Widyaningsih, dkk, (2020), Aula dan Nugraha (2020), Paoki (2021), Risha dan Nugraha (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tata Letak Kantor dengan Kinerja Pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Ridwan (2018), Suratman dan Al Habib (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Tata Letak Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dari

beberapa penelitian tersebut masih terdapat ketidak konsistensian hasil, ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang berpengaruh tidak signifikan.

Penelitian terdahulu tentang Ergonomi yang dilakukan oleh Silva dan Dissanayake, (2018), Sheila dan Purity (2020), Ravindran (2020), Bajaj dkk, (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai. Akan tetapi berbeda hasil dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Igwe dan Eutobor (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai.

Terdapat juga hasil penelitian terdahulu tentang Fasilitas Kerja yang dilakukan oleh Thomas, dkk, (2018), Anggaraeni, dkk. (2018), Yeti (2018), Nurhadian (2019), Anadita, dkk, (2021), Jufrizen dan Hadi (2021), Robitoh, dkk, (2021), Fadilah dan Al Banin (2022), Simatupang dkk, (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Purnawijaya (2019), Boni dan Darmansyah (2020), Syahfitri dkk, (2022), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai. Dari beberapa penelitian tersebut masih terdapat ketidakkonsistensian hasil, ada yang berpengaruh signifikan dan yang berpengaruh tidak signifikan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu bisa ditarik kesimpulan bahwa masih ada kontradiksi penelitian antar beberapa penelitian, maka penelitian ini penting untuk dilakukan dikarenakan masih terdapat ketidakkonsistensian hasil. Adapun penelitian ini menggabungkan pengaruh dari variabel independen berupa

lingkungan fisik terhadap variabel dependen berupa kinerja pegawai koperasi, yang mana salah satu varian variabel independen dalam penelitian ini memakai ergonomi yang jarang dipadukan dengan tata ruang kerja dan fasilitas kerja, dengan demikian peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH TATA RUANG KERJA, STANDAR ERGONOMI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KSU BROSEM KOTA BATU”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Tata Ruang Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu ?
2. Apakah Standar Ergonomi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu ?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu?
4. Apakah Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Tata Ruang Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

2. Untuk mengetahui apakah Standar Ergonomi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.
3. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.
4. Untuk mengetahui apakah Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun yang merupakan manfaat dari adanya penelitian ini yakni :

a. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan berbagai manfaat untuk mengembangkan keilmuan tentang MSDM, yang memiliki kaitan dengan pengaruh Tata Ruang Kantor, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSU Brosem Kota Batu.

b. Manfaat Praktis

- 1) Untuk pihak yang berkepentingan, temuan dari penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi sebagai rujukan atau pengimplementasian suatu kebijakan dalam perusahaan atau organisasi.
- 2) Bagi pelajar atau akademisi, diharapkan agar hasil temuan ini bisa menjadi rujukan dalam menyelesaikan studi yang berkaitan tentunya.
- 3) Bagi masyarakat secara umum, diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya bisa digunakan untuk menjadi masukan atau ilmu pengetahuan yang menambahkan wawasan tentunya

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Haryati dan Pane, (2018), melakukan penelitian yang di beri judul “*Analysis of Influence of Office Spatial to Employee Performance PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat pengaruh kuat signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai.

Thomas, dkk, (2018), bersama telah melakukan penelian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.” Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Ridwan, dkk, (2018), melakuakan penelitian dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan.” Hasil dari penelitian terdapat pengaruh tidak signifiakan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Suratman dan Al Habib (2018) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk.” Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai

Anggraeni, dkk, (2018), secara bersama-sama telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng”. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Yeti (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai”. Fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Silva dan Dissanayake, (2018), melakukan penelitian yang di beri judul “*Impact of Physical Ergonomic Factors on Employee Productivity: Special Reference to in Apparel Industry of Gampaha District*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat pengaruh kuat signifikan antara ergonomi terhadap kinerja pegawai.

Daulay, dkk. (2019), telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar”. Hasil penelitan menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara tata letak terhadap kinerja pegawai.

Nurhadian (2019), telah melakaukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Adapun hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Purnawijaya (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedai 27 di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Ravindran (2020), telah melakukan penelitian dengan judul “*Ergonomic Impact On Employees' Work Performance*”. Hasil ergonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Widyaningsih, dkk, (2020), bersama timnya telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai.

Aula dan Nugraha (2020) telah melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai.

Sheila dan Purity (2020), telah melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Ergonomi Faktors on Employees Performance in Nigeria's Banking Sector*”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai.

Boni dan Darmansyah (2020), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim

Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai

Paoki (2021), dengan judul “Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat”. Terdapat pengaruh positif signifikan antara tata letak kantor terhadap kinerja pegawai

Anadita, dkk, (2021), bersama telah melakukan penelitian yang diberikan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang)”. Terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai .

Jufrizen dan Hadi (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Robitoh, dkk, (2021), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tanjungbalai”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Fadilah dan Al Banin (2022), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.



Risha dan Nugraha (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “Analisa Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai

Igwe dan Eutobor (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “*Perceived Influences Of Office Ergonomics On The Job Performance Of Confidential Secretaries In Government Ministries In Ebonyi State*”. hasil ergonomi kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simatupang dkk, (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Process of Clearance in and Clearance Out Arrangement of Ship Agency at PT. Bahari ekaNusantara Samarinda Branch*”. hasil fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bajaj dkk, (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “*Impact of Office Ergonomic Elements on Employee Performance: A Case Study of Larsen and Toubro, Surat*”. hasil ergonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Syahfitri dkk, (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Employee Training and Provision Facilities on Employee Performance Through Work Flexibility in SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak Subang Regency*”. hasil fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Haryati dan Pane, (2018) <i>“Analysis of Influence of Office Spatial to Employee Performance PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Tata Ruang Kantor</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan
2	Yeltsin Aprioke Thomas, dkk, (2018) “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan

3	Rifka Musfira Ridwan, dkk, (2018)  “Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Tata Ruang</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif Kuantitatif	X-Y = tidak signifikan  .
4	Noval Irsyad Al Habib dan Bambang Suratman (2018)  “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Tata Ruang Kantor</li> <li>• (X2) Lingkungan Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan, X1-Y = tidak signifikan, X2-Y = positif dan signifikan
5	Anggraeni, dkk, (2018)  “Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1)Kemampuan</li> <li>• (X2) Motivasi</li> <li>• (X3) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X1-Y = positif dan signifikan, X2-Y = tidak signifikan, X3-Y = positif dan signifikan

6	Yeti (2018) “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif.	X-Y = positif dan signifikan
7	Silva dan Dissanayake, (2018), “ <i>Impact of Physical Ergonomic Factors on Employee Productivity: Special Reference to in Apparel Industry of Gampaha District</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Ergonomi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif.	X-Y = positif dan signifikan
8	Dina Agustin Daulay, dkk (2019) “Pengaruh Tata Letak Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Tatal Letak</li> <li>• (X2) Pengawasan</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif dengan pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.	X-Y = positif dan signifikan, X1-Y = tidak signifikan, X2-Y = positif dan signifikan
9	Adhie Fasha Nurhadian (2019) “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai.</li> </ul>	Kuantitatif verivikatif.	X-Y = positif dan signifikan

10	Fregrace Meissy Purnawijaya (2019)  “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kedai 27 di Surabaya”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Disiplin Kerja</li> <li>• (X2) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X1-Y = tidak signifikan, X2-Y = tidak signifikan
11	Ravindran (2020),  “ <i>Ergonomic Impact On Employees' Work Performance</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Ergonomi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif.	X-Y = positif dan signifikan
12	Widyaningsih, dkk, (2020)  “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Gaya Kepemimpinan</li> <li>• (X2) Pemanfaatan Teknologi Informasi</li> <li>• (X3) Tata Ruang Kantor</li> <li>• (Y) Kinerja.</li> </ul>	Deskriptif Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan
13	Fafika Himmataul Aula dan Jaka Nugraha (2020)  “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Tata Ruang Kantor</li> <li>• (X2) Sarana Prasarana</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai.</li> </ul>	Metode Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan, X1-Y = positif dan signifikan, X2-Y = positif dan signifikan

14	Asogwa Ogochukwu Sheila dan Ndubuisi-Okolo Purity.U (2020)  “ <i>Effect of Ergonomi Faktors on Employees Performance in Nigeria’s Banking Sector</i> ”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Ergonomi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan
15	Anastasia Boni dan Darmansah (2020)  “Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Gaji</li> <li>• (X2) Bonus</li> <li>• (X3) Peraturan serta Sanksi</li> <li>• (X4) Fasilitas Kerja</li> <li>• (X5) Kerjasama Tim</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai.</li> </ul>	Kuantitatif	X1-Y = positif dan signifikan, X2-Y = positif dan signifikan, X3-Y = positif dan signifikan, X4-Y = tidak signifikan, X5-Y = X4-Y = tidak signifikan
16	Rouna Paoki (2021)  “Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Klabat”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Tata Letak</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan.

17	Septian Ragil Anadita, dkk, (2021)  “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Zam – Zam Jombang)”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Fasilitas Kerja</li> <li>• (X2) Komunikasi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Deskriptif Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan, X1-Y = positif dan signifikan, X2-Y = positif dan signifikan
18	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021)  “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Fasilitas Kerja</li> <li>• (X2) Disiplin Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> <li>• (Z) Motivasi Kerja</li> </ul>	Kuantitatif.	X-Y = positif dan signifikan, Z-Y = positif dan signifikan, X-Z = positif dan signifikan,  Z-X= tidak menjadi moderator untuk X
19	Robitoh, dkk, (2021)  “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tanjungbalai”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Fasilitas Kerja</li> <li>• (X2) Kedisiplinan</li> <li>• (X3) Pengawasan</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan, X1-Y = tidak signifikan, X2-Y = positif dan signifikan, , X3-Y = positif dan signifikan

20	Asra Novita Risha dan Asep Erik Nugraha (2022)  “Analisa Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Tata Ruang Kantor</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan,
21	Firman Fadilah dan Qori Al Banin (2022)  “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Pelatihan</li> <li>• (X2) Lingkungan Kerja</li> <li>• (X3) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X1-Y = tidak signifikan, X2-Y = positif dan signifikan, X3-Y = positif dan signifikan
22	Kingsley Ogazi Igwe dan Joy Nwanneamaka Utebor (2022).  <i>“Perceived Influences Of Office Ergonomics On The Job Performance Of Confidential Secretaries In Government Ministries In Ebonyi State”.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Ergonomi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = tidak signifikan.
23	Simatupang dkk, (2022),	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Fasilitas Kerja</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan



	<i>“The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Process of Clearance in and Clearance Out Arrangement of Ship Agency at PT. Bahari ekaNusantara Samarinda Branch”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (Y) Kinerja Pegawai.</li> </ul>		
24	Bajaj dkk, (2022) <i>“Impact of Office Ergonomic Elements on Employee Performance: A Case Study of Larsen and Toubro, Surat”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X) Ergonomi</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> </ul>	Kuantitatif	X-Y = positif dan signifikan
25	Syahfitri dkk, (2022) <i>“The Effect of Employee Training and Provision Facilities on Employee Performance Through Work Flexibility in SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak Subang Regency”</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (X1) Pelatihan</li> <li>• (X2) Fasilitas Kerja</li> <li>• (Y) Kinerja Pegawai</li> <li>• (Z) Fleksibilitas</li> </ul>	Kuantitatif	X1-Y=tidak berpengaruh, X2-Y=tidak berpengaruh, X1-Z= positif dan signifikan, X2-Z= positif dan signifikan, X1,Z-Y= positif dan signifikan, X2,Z-Y= tidak berpengaruh, Z-Y= positif dan signifikan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Tata Ruang Kerja**

#### **2.2.1.1 Tata Letak**

Tata letak atau biasa dikenal dengan istilah layout yakni adalah bagaimana mengubah sumber daya diposisikan relatif satu sama lain dan bagaimana berbagai tugas ditugaskan untuk mencapai efisiensi dari sumber daya tersebut. Menurut Heizer dan Render (2012), tata letak merupakan keputusan penting yang menentukan efisiensi operasional jangka panjang. Dan menurut Gie (2007), tata letak adalah penataan alat dan perlengkapan pada luas lantai yang ada. Selanjutnya, Heizer dan Render (2011) menegemukakan yang mencakup dimensi tata letak yakni:

a) Peralatan Penanganan Material

Manajer perlu memutuskan peralatan atau bahan jenis apa yang akan digunakan untuk mendukung aktivitas di ruang kerja dengan cara yang tidak memengaruhi mobilitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Kapasitas dan Kebutuhan Ruangan

Perancangan tata letak dan penyiapan ruang hanya dapat dilakukan jika jumlah staf dan peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan kerja. Manajer harus mempertimbangkan kebijakan yang diperlukan seperti tindakan keselamatan untuk mengatasi permasalahan asap, debu, suhu, kebisingan dan lain sebagainya.

c) Lingkungan dan Estetika

Perencanaan ruang seringkali melibatkan pengambilan keputusan tentang jendela, denah lantai, dan ketinggian partisi untuk memfasilitasi aliran sirkulasi udara, mengurangi kebisingan, memberikan privasi, dan banyak lain sebagainya.

d) Arus Informasi

Komunikasi sangat penting untuk organisasi maupun perusahaan dan harus difasilitasi melalui perencanaan ruang. Masalah ini dapat memerlukan keputusan jarak dan keputusan tentang apakah akan membuat ruang kerja rencana terbuka dengan pembatas setengah badan atau ruang kerja yang menawarkan privasi.

Yang artinya tata letak merupakan suatu proses dalam perwujudan pemanfaatan dimensi ruang untuk mengoptimalkan segala aspek external di sebuah ruangan agar menuju kearah yang positif dalam melaksanakan sirkulasi kerja di lingkungan tersebut.

### **2.2.1.2 Pengertian Tata Ruang Kerja**

Tata Ruang Kerja yakni merupakan sebuah penentuan yang bertujuan untuk menerapkan penyusunan perlengkapan maupun perabotan secara praktis yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan di ruang kerja secara efektif dan efisien. Gibson (2012) berpendapat tata letak mempengaruhi bagaimana pekerja dapat bergerak di sekitar ruangan. Biasanya, tata letak

kerja dapat membuat ruang interaktif yang terhubung atau area kerja terpisah.

Tisnaadmidjaja (2008) dalam Zerry Febryan, dkk. (2016) menjelaskan bahwa tata ruang kerja adalah wujud fisik suatu tempat yang memiliki dimensi geografis dan geometris, tempat manusia melakukan aktivitas kehidupan dengan kualitas hidup yang layak. Sedangkan penataan ruang adalah sistem pengolahan penataan ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang.

Menurut Gie (2007), dimensi tata ruang kerja meliputi:

a) Prinsip Jarak Terpendek

Tanpa meninggalkan spesifikasi, tata ruang terbaik adalah yang memungkinkan proses penyelesaian pekerjaan dengan menempuh jarak terpendek dan paling ekonomis.

b) Pedoman Jaringan

Tanpa mengesampingkan beberapa hal, ruangan yang paling baik adalah ruangan staf dan perlengkapan kerja dengan urutan yang sesuai dengan urutan penyelesaian pekerjaan yang dimaksud.

c) Prinsip Pemanfaatan Semua Ruang

Tata ruang optimal adalah tata ruang yang menggunakan semua ruang yang tersedia.

d) Pedoman Konversi.

Yakni tata ruang yang tidak mengabaikan detailnya, tata letak terbaik dapat diubah atau diataur ulang tanpa kesulitan atau biaya.

Adapun dari jenisnya secara garis besar tata ruang kerja di bagi menjadi dua macam (Gie, 2007), yakni:

a) Tata Ruang Terpisah

Dalam susunan ini ruangan untuk bekerja staf terbagi dalam beberapa satuan tempat, hal ini biasanya dilatarbelakangi oleh formasi gedung yang dibangun terdiri atas ruangan-ruangan maupun secara disengaja di ciptakan pemisah buatan dengan dinding kaca atau skat kayu agar dalam satu ruang induk terciptalah beberapa ruang cabang. Dalam jenis tata ruang ini menjadikan beberapa devisi berfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya hanya di ruang yang telah disediakan khusus untuk setiap devisinya.

b) Tata Ruang Terbuka

Dalam susunan ini ruang kerja baik yang bersangkutan maupun tidak bersangkutan tidak di pisahkan samasekali. Dalam hal ini, seluruh defisi dalam perusahaan maupun organisasi berkerja dalam ruang yang sama dan waktu yang sama tanpa adanya skat maupun ruang-ruang yang membatasi anantara satu dengan yang lain.

Dari kedua jenis tata ruang yang telah disebutkan, ada sisi kelebihan dan kekurangan dalam penerapannya, hal ini tergantung dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam menerapkannya.

Oleh karena itu, desain ruang kerja yang baik bermanfaat untuk digunakan SDM dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya. Tata ruang kerja merupakan faktor penting yang wajib diperhatikan disemua organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintahan. Ketika ruang kerja tidak memperhatikan penataan ruang kerja, maka akan mempengaruhi kinerja para pegawainya. Sebagai hasil kinerja dari pegawai akan menurun atau menjadi tidak efektif, maka akan mempengaruhi produktivitas lingkungan kerja tersebut. Penerapan tata ruang kerja membantu pegawai meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.2.1.3 Indikator Tata Ruang Kerja**

Dalam penerapannya ada beberapa indikator pada sebuah ruang yang menjadi konsentrasi dalam penerapan tata ruang yang efisien, adapun beberapa unsur yang sering kali menjadi komponen dalam pengatauran tata ruang kerja (Gie, 2007), yakni sebagai berikut:

#### **a) Jenis Penataan Ruang**

Jenis penataan ruang merupakan suatu penerapan sistem tata letak yang telah ditetapkan berdasarkan fungsi dan tujuan penerapannya sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja, adapun beberapa jenis penataan ruang yakni:

- Tata ruang kerja tertutup, yang mana tempat untuk berkerja dipisahkan dengan sekat kayu atau kaca, yang dibuat agar perkerja lebih fokus mengerjakan pekerjaanya.
- Tata ruang kerja terbuka, tata ruang kerja terbuka merupakan ruangan kerja yang aktivitasnya dilaksanakan di stu ruang besar yang terbuka.
- Tata ruang kerja terpisah, yakni susunan ruang kerja yang terpisah-pisah dikarenakan keadaan gedung yang terdiri dari banyak ruangan atau kamar-kamar.
- Tata ruang kerja berpanorama, merupakan ruangan kerja yang dihiasi oleh dekorasi, taman dan hiasan lain yang tujuanya untuk menjadikan suasana kerja seperti diluar ruangan.

b) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan faktor penting dalam sebuah ruang kerja karena memudahkan pekerjaan pegawai. Penerangan yang cukup akan meningkatkan kinerja pegawai, karena dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, mata tidak mudah lelah karena pencahayaan yang terang, dan dapat menghindari kesalahan dari *miss prespective factor* yang disebabkan oleh pencahayaan yang kurang.

Dari pencahayaan yang kurang bisa didapati banyak kejadian dimana ada beberapa kesalahan administrasi yang disebabkan oleh faktor cahaya. Hal tersebut bisa berupa penerangan yang terlalu

menyilaukan maupun penerangan yang terlalu redup memiliki potensi pengaruh negatif dalam lingkungan kerja.

Sebagai salah satu sumber pencahayaan pengganti sinar matahari, lampu merupakan alternatif sumber cahaya pengganti. Hal tersebut dikarenakan penyettingan lampu lebih praktis dengan kebutuhan kerja terutama diruangan yang luas dengan keadaan minim cendela. Bila ditempatkan dengan benar, hal tersebut akan memberikan cahaya yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap atau untuk bekerja dimalam hari.

c) Warna

Warna tidak hanya menghiasi ruang kerja, tetapi juga meningkatkan kondisi dimana pekerjaan dilakukan. Oleh karena itu, manfaat penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat estetik dan psikologis, tetapi juga ekonomis. (Moekijat, 2002).

Pengaruh warna pada lingkungan kerja memiliki porsi yang cukup signifikan terhadap ruang kerja. Hal tersebut dikarenakan sifat warna yang bisa mempengaruhi suasana hati bagi yang melihatnya. Maka dengan pemilihan warna yang tepat pada lingkungan kerja akan memberikan kesan nyaman pada yang melihatnya sebaliknya jika warna tidak sesuai atau terlalu kontras akan menimbulkan kesan tidak nyaman pada yang melihatnya pula.

d) Udara



Pertukaran udara yang cukup di dalam ruangan akan mengakibatkan pekerja menjadi sejuk secara fisik selama bekerja, yang mana akan menjaga stabilitas konsentrasi pekerja. Kurangnya sirkulasi udara dapat menyebabkan perasaan kelebihan beban dan karenanya mudah melelahkan pekerja, terlebih pada ruangan kerja yang mana padat akan pekerja.

e) Suara

Suara kebisingan yang keras, tajam dan tak terduga sering menimbulkan masalah bagi pekerja yang memerlukan konsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Penyakit-penyakit ini sering diabaikan meskipun tindakan korektif sederhana dapat diambil jika waktu dan pemikiran dimasukkan kedalam permasalahan.

Sebagian besar pekerjaan di dalam ruang adalah pekerjaan yang membutuhkan fokus mental, jadi perlu dihindari terlalu banyak gangguan. Suara keras yang membuat sulit untuk berpikir, hal tersebut merupakan efek alam bawah sadar seseorang yang tidak nyaman bekerja dalam pengaruh kebisingan. Efek suara adalah:

- Gangguan mental dan syaraf pegawai.
- Kesulitan mengendalikan konsentrasi.
- Meningkatnya kelelahan dan menurunnya semangat (Moekijat, 2002)

Lingkungan yang sehat adalah lingkungan yang luput dari kebisingan atau kesunyian, tidak terganggu oleh peralatan kerja itu

sendiri maupun di luar kerja sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik.

f) Musik

Penggunaan musik pada lingkungan kerja bisa mempengaruhi psikologis dari para pekerja dengan beberapa kriteria musik haruslah pas dan bisa dinikmati oleh seluruh penggunanya. Musik tidak boleh lambat atau keras, akan tetapi bisa menciptakan suasana ruang yang ceria dan dapat mengurangi stress serta kelelahan saat bekerja. Penggunaan musik di tempat kerja dirancang untuk meningkatkan kondisi kerja, mengurangi ketegangan mental dan mata, mengurangi ketegangan saraf, dan membuat pekerja merasa lebih baik..

#### **2.2.1.4 Tujuan Penerapan Tata Ruang Kerja**

Tujuan dari penerapan tata ruang kerja bagi organisasi maupun perusahaan adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi pekerjaan dengan pembiayaan seminimal mungkin. Menurut Gie (2007), ada beberapa tujuan penerapan tata ruang kerja yang dijadikan pedoman yakni :

- a) Menjadikan suatu pekerjaan dalam ruang lingkup kerja menepuh dengan jarak yang seminimal mungkin.
- b) Serangkaian aktivitas dari tata usaha bisa mengalir dengan lancar tanpa ada hambatan yang signifikan.
- c) Ruang kerja dapat digunakan se-efisien mungkin dalam keperluan pekerjaan.

- d) Kepuasan dan kesehatan pegawai saat berkerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan.
- e) Pihak external atau luar lingkungan kerja yang berkunjung dapat kesan yang baik atas organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.
- f) Susunan dari tempat kerja bisa di pergunakan atas berbagai pekerjaan dan mudah di reformasi sewaktu-waktu sesuai kebutuhan.

#### **2.2.1.5 Manfaat Penerapan Tata Ruang Kerja**

Adapun manfaat dari penerapan tata ruang kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dan mengurangi resiko yang berhubungan dengan mobilitas dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gie (2007) mengutarakan beberapa pokok manfaat yang didapat dari penerpan tata ruang kerja antara lain:

- a) Menanggulangi penyalahgunaan tenaga dan waktu yang tidak perlu dari pegawai dikarenakan gerakan berulang yang tidak diperlukan.
- b) Mencegah interaksi yang tidak perlu antara pihak yang tidak bersangkutan terhadap berlangsungnya pekerjaan.'
- c) Menjamin dan meningkatkan kelancaran pekerjaan dari divisi yang bersangkutan.
- d) Menyortir berbagai stress kerja yang di sebabkan oleh gangguan lingkungan fisik yang di sebabkan penataan yang tidak tepat sasaran.

Dalam pemanfaatan penerapan tata ruang yang tepat bisa menimbulkan suatu reaksi yang positif bagi SDM maupun organisasi atau

perusahaan itu sendiri, hal tersebut bisa menjadi salah satu cara dalam pengefisiensi kinerja dengan baik.

#### **2.2.1.6 Tata Ruang Menurut Prespektif Islam**

Di dalam Islam di jelaskan bahwasanya Allah SWT telah menciptakan alam semesta beserta isinya dengan penempatan paling efisien dalam pemanfaatannya oleh makhluknya. Hal ini terbukti dalam penempatan ciptaanya merupakan peletakan tata letak paling strategis dengan nilai kemanfaatan yang maksimal, sehingga menciptakan keseimbangan ekosistem alam, salah satu yang bisa didapati sebagai contoh penempatan tata ruang yang telah di ciptakan oleh Allah SWT, yakni merupakan penciptaan dan penempatan Matahari sekaligus Rembulan yang berganti setiap harinya, bisa dibuktikan kemanfaatan Matahari yang luar biasa bagi makhluk hidup dimuka bumi, walaupun zat Matahari yang tidak mungkin untuk didekati makhluk hidup pada umumnya, namun dikarenakan tata letaknya yang pas terhadap Bumi, maka mudhorot yang menyertainya pun di minimalkan.

Adapun selain kemanfaatan Matahari, Allah SWT juga menciptkan Rembulan untuk menggantikan siang menjadi malam sehingga manusia dapat beristirahat untuk hari esok beraktivitas, pergantian siang malam yang konsisten dengan durasinya, merupakan suatu anugrah tuhan dalam menentukan jarak dan massa benda, sehingga terciptalah waktu yang konsisten, penepatan jarak dan massa tak terlepas dari bagian penataan

ruang yang telah Allah SWT ciptakan. Sungguh merupakan perhitungan tata ruang luar biasa yang menunjukkan kebesarannya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam surat QS. Al-Luqman (31:29) yang berbunyi:

لَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يُولِجُ اللَّيْلَ فِي النَّهَارِ وَيُولِجُ النَّهَارَ فِي اللَّيْلِ وَسَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى وَأَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Tidakkah engkau memperhatikan, bahwa Allah memasukkan malam ke dalam siang dan memasukkan siang ke dalam malam dan Dia menundukkan matahari dan bulan, masing-masing beredar sampai kepada waktu yang ditentukan. Sungguh, Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” (QS. Luqman, 31:29)

Dari penjelasan ayat disamping bisa disimpulkan bahwa Allah SWT dalam penciptaan alam semesta dengan sedemikian rupa telah meletakkan suatu barang pada tempatnya, bergantinya siang dan malam juga merupakan salah satu aspek tata ruang dalam pencahayaan sehingga setiap aspek yang ada dialam semesta tak terlepas dari konsep tata ruang yang diciptakan oleh Allah SWT. Tata Ruang Kerja yang baik merupakan optimalisasi ruang secara cukup tidak hanya berfokus pada pembangunan yang berlebihan sesuai dengan hadist *“Barangsiapa membangun suatu bangunan melebihi kebutuhannya (artinya bermegah-megahan) maka Allah akan menyuruhnya memikulnya di atas pundaknya pada hari kiamat”* (HR.Thabrani), karena konteks dari Tata Ruang Kerja merupakan pemanfaatan bukan pembangunan berlebihan Maka dari itu manusia pun perlu untuk memerhatikan tata ruang supaya bisa mengambil efisiensi dan efektivitas, agar bisa mengambil manfaat semaksimal mungkin dan menghindarkan mudhorot semaksimal mungkin.

## 2.2.2 Standar Ergonomi

### 2.2.2.1 Definisi Ergonomi

Ergonomi sendiri berasal dari bahasa Yunani yakni kata *ergon* yang berarti kerja dan kata *nomos* yang berarti aturan, secara umum ergonomi merupakan aturan yang berhubungan terhadap pekerjaan. Ada berbagai definisi dari ergonomi yang dibuat oleh pakar industri, antara lain: Ergonomi adalah pendekatan multidisiplin "Sains" atau tujuannya mengoptimalkan sistem kerja manusia, sehingga dapat dilaksanakan alat, prosedur dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman.

Ergonomi adalah ilmu manusia yang dalam usahanya meningkatkan kenyamanan di tempat kerja. Ergonomi adalah sains dan aplikasi yang ditujukan untuk harmoni kerja dan lingkungan untuk publik atau sebaliknya. Tujuannya adalah untuk mencapai produktivitas dan efisiensi maksimum melalui pemanfaatan tubuh manusia yang optimal, ergonomi adalah praktik merancang peralatan dan detail pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai yang bertujuan mencegah cedera pada pekerja. Dari berbagai definisi di atas, dapat dikatakan fokus dari studi ergonomi adalah anatomi tubuh manusia (Hutabarat, 2017).

Konsep dari ergonomi didasarkan pada kesadaran, keterbatasan dan kemampuan seseorang. Jadi dalam upaya untuk mencegah cedera, meningkatkan produktivitas, kenyamanan dan efisiensi membutuhkan

keselarasan antara lingkungan kerja, proyek dan orang-orang yang terlibat dalam proyek.

Manggo (2014) berpendapat Ergonomi adalah ilmu multidisiplin yang menghubungkan banyak disiplin ilmu dan profesi, serta ringkasan informasi, penelitian dan prinsip dari masing-masing disiplin ilmu tersebut. Pengetahuan yang dimaksud meliputi: fisiologi (ilmu faal), anatomi, psikologi fisiologi, fisika dan teknik. Adapun penjabarannya yakni:

- a) Fisiologi dan Anatomi, menggambarkan bentuk tubuh dari manusia, kemampuan dari tubuh atau anggota badan untuk mengangkat serta ketahanan terhadap metode yang diberikan.
- b) Psikologi Fisiologi, memberikan gambaran tentang fungsi dan struktur otak yang memiliki keterkaitan dengan kebutuhan perilaku, sementara secara ekperimental mencoba untuk cara mengambil sikap, memahami, mempelajari, dan mengingat mengontrol proses mesin.
- c) Fisika dan Teknik, memberikan suatu informasi serupa untuk mendesain lingkungan kerja yang dimana pekerja terlibat di dalamnya.

Mengintegrasikan data dari beberapa domain pengetahuan ini digunakan dalam ergonomi guna meningkatkan keselamatan kerja, efisiensi dan kehandalan staf untuk memudahkan identifikasi dan pemahaman tentang pekerjaan yang ditugaskan dan untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai. Memahami prinsip-prinsip ergonomi akan memudahkan dalam mengevaluasi setiap pekerjaan.

### **2.2.2.2 Standar Ergonomi**

Standar merupakan suatu satuan yang digunakan sebagai dasar dalam pembagian kualitas, kuantitas, hasil dan nilai. Menurut Sulastri (2012), standar merupakan sebuah gabungan kesepakatan yang didokumentasikan dan didalamnya terdiri dari spesifikasi teknis atau suatu kriteria akurat yang digunakan sebagai petunjuk, atauran dan definisi tertentu sebagai penjamin produk, barang, proses dan jasa sesuai dengan apa yang telah dinyatakan.

Standar ergonomi sendiri merupakan peraturan atau persyaratan yang berkaitan dengan ergonomi yang di dalamnya terkandung beberapa aspek dan unsur. Adapun yang menjadi komponen dari standar ergonomi yakni mengatur terkait perhitungan serta penataan luas tempat kerja, stasiun kerja, tata letak peralatan kerja, durasi kerja, postur dalam berkerja, koridor tempat ruang gerak pekerja, penanganan beban manual dan pencatatan maupun pelaporan terhadap pelaksanaan K3 yang dilakukan berkala setiap 3 bulan sekali.

### **2.2.2.3 Indikator Dalam Penerapan Standar Ergonomi**

Ergonomi bisa diterapkan pada sebagian aspek dalam bekerja, banyak berbagai unsur tubuh yang dapat diaplikasikan penerapan standar ergonomi. Menurut Hutabarat (2017), pelaksanaan ergonomi antara lain bisa dilaksanakan pada beberapa indikator yakni posisi kerja, proses kerja, tata letak tempat kerja, serta metode mengangkat beban, dengan rincian sebagai berikut:



a) Durasi Waktu Kerja

Durasi waktu kerja sendiri merupakan salah satu indikator dari penerapan ergonomi. Durasi waktu kerja yang baik merupakan waktu kerja yang pas dan tidak berlebihan sehingga tidak menjadikan penat atau stress terhadap tubuh pegawai.

b) Posisi Kerja

Merupakan berbagai macam pola posisi saat berkerja baik berupa posisi duduk maupun berdiri, posisi duduk yang mana tumpuan kaki tidak terbebani oleh berat badan serta posisi normal sepanjang bekerja. Sebaliknya posisi berdiri dimana posisi dari tulang balik vertikal serta berat tubuh tertumpu secara *balance* pada kedua kaki.

c) Proses Kerja

Proses kerja meliputi bagaimana pekerja dapat menjagkau perlengkapan kerja dengan gaya dan waktu yang cocok dengan anthropometrinya.

d) Tata Letak Tempat Kerja

Tata letak kerja wajib jelas nampak pada waktu melaksanakan kegiatan kerja. Sebaliknya simbol yang berlaku secara internasional lebih banyak digunakan dari pada tulisan atau kata-kata.

e) Keselamatan Kerja

Yakni terdiri dari penyediaan alat pertolongan pertama seperti hydrant, kotak P3K dan lain sebagainya

f) Mengangkut Beban

Beragam metode dalam mengangkat beban ialah, dengan bahu, kepala, punggung, tangan, serta lain sebagainya. Beban berat yang melebihi kapasitas tubuh bisa menimbulkan cedera atau luka tulang punggung, jaringan otot serta persendian akibat gerakan yang berlebih. Dalam penerapan maengangkut beban ada beberapa hal yang perlu diperhatikan menurut standar ergonomi yang ada yakni:

- Menjinjing Beban.

Beban yang diangkat tidaklah boleh melebihi standar yang telah ditetapkan ILO yakni:

- Laki-laki dewasa memiliki batasan mengangkat 40 kg.
- Wanita dewasa memiliki batasan mengangkat 15-20 kg.
- Laki-laki 16-18 thn memiliki batasan mengangkat 15-20 kg.
- Wanita 16-18 thn memiliki batasan mengangkat 12-15 kg.

- Organisasi Kerja.

Pekerjaan perlu diataur dengan berbagai metode:

- Alat bantu berupa mekanik dibutuhkan kapanpun.
- Frekuensi dari pergerakan diminimalisir.
- Jarak dari mengangkat beban dikurangi.
- Pengangkutan tidak terlalu tinggi dan bidang tidak boleh licin.
- Menerapkan prinsip ergonomi yang relevan.

- Metode mengangkat beban.

Pekerja semuanya harus diterapkan mengangkut beban secara metode kinetic. Dalam pedoman penanganan yang dipakai harus didasari dari dua prinsip:

- Penggunaan otot lengan lebih banyak dari otot punggung.
- Memulai gerakan horizontal digunakan momentum berat badan.
- Supervisi Medis.

Seluruh pekerjaan yang terus menerus haruslah mendapatkan supervisi medis secara terataur:

- Pemeriksaan pra-berkerja untuk menyesuaikan beban kerja.
- Pemeriksaan berkala untuk memastikan kesesuaian pekerjaan.
- Sosialisasi tentang higenis dan kesehatan.

#### **2.2.2.4 Tujuan Penerapan Standar Ergonomi.**

Dalam penerapannya, ergonomi memiliki tujuan untuk menciptakan keseimbangan kerja antara manusia dengan alat kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Ergonomi sendiri merupakan disiplin ilmu yang terus-menerus berevolusi setiap waktunya menyesuaikan dengan isu atau resiko yang muncul setiap waktunya, hal tersebut merupakan upaya agar ergonomi menjadi disiplin ilmu yang selalu relevan dengan tuntutan zaman. Menurut Hutabarat (2017) secara umum, tujuan penerapan ergonomi meliputi:

- a) Menjaga kesehatan fisik dan mental yang disebabkan dunia sekitar kerja seperti cedera yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan.

- b) Meminimalisir pekerjaan yang mempengaruhi penurunan fungsi fisik dan mental.
- c) Pengupayaan pencarian promosi dan kepuasan pekerjaan dari pegawai.
- d) Untuk meningkatkan jaminan sosial yang diperoleh dari peningkatan hubungan sosial serta perencanaan yang tepat.
- e) Untuk meningkatkan jaminan sosial berdasarkan waktu produktif atau setelahnya.
- f) Untuk menciptakan keseimbangan intelektual berdasarkan teknis, ekonomi serta aspek antropologi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan kuantitas kehidupan di lingkungan kerja menjadi tinggi.

#### **2.2.2.5 Penerapan Ergonomi Dalam Prespektif Islam**

Islam sebagai agama rahmatan lil al-amin merupakan suatu rahmat dan petunjuk bagi seluruh makhluk hidup di semesta raya. Dalam Islam sendiri telah menganjurkan umatnya untuk menjalankan berbagai aktivitas terhadap umatnya, salah satunya yakni kewajiban untuk berkerja dalam mencari rezeki yang telah Allah sebarluaskan dimuka bumi ini.

Dalam kaitanya dengan berkerja syariat Islam menyarankan agar manusia diwajibkan berkerja akan tetapi harus sesuai dengan kemampuannya, baik itu kemampuan fisik, psikologi dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kemampuan fisik anatomi manusia. Disini manusia dianjurkan untuk berkerja sesuai dengan kemampuan fisik yang

telah di tetapkan dan tidak diperbolehkan berkerja berlebihan yang memaksa batasan fisik sehingga disinyalir bisa menimbulkan mudhorot seperti penyakit dan gangguan lainnya, hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat QS. Az-Zumar (39) yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Katakanlah: “*Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kelak kamu akan mengetahui*” (QS. Az-Zumar, 39:39)

Dari penjelasan ayat tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa manusia haruslah berkerja sesuai keadaan. Maksudnya keadaan disini berarti seperti kelemahan atau kelebihan, keahlian, potensi, bakat, dan lain sebagainya. Yang berarti ini mengidentifikasikan bahwa manusia haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan atribut dan keadaan manusia pada umumnya. Sejalan dengan hadist yang berbunyi: Imran bin Hushain ra. bertanya kepada Rasulullah saw., “*Ya Rasulullah, apa dasarnya kerja orang yang bekerja?*”. Rasulullah saw. menjawab: “*Setiap orang itu dimudahkan untuk mengerjakan apa yang dia telah diciptakan untuk itu*” (Shahih Bukhari, no.2026). Prinsip tersebut sesuai dengan prinsip ergonomi yakni fit the job to the man yang memiliki arti menyesuaikan kerja dengan SDM yang berkerja. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa ergonomi memiliki relevansi yang erat dengan prinsip syariat Islam, yang mana disini konsep ergonomi sebagai penyeimbang dalam suatu pekerjaan sesuai dengan konsep Islam yang menyeimbangkan antara hubungan Hablum Minallah (hubungan spiritual) dan Hablum Minannas (hubungan duniawi).

### **2.2.3 Fasilitas Kerja**

#### **2.2.3.1 Fasilitas**

Fasilitas sendiri merupakan suatu kenikmatan yang berbentuk natural dan nyata, fasilitas sendiri merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atau organisasi dalam bentuk non tunai yang bisa dinikmati oleh individu maupun kelompok yang memiliki tujuan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai dalam lingkungan kerja.

Menurut Lupiyaodi dan Hamdani (2006), fasilitas merupakan sarana yang bertujuan untuk memudahkan dan melancarkan pelaksanaan yang berkaitan dengan proses kerja, fasilitas merupakan suatu komponen yang bersifat individual dari penawaran yang fleksibel untuk ditumbuhkan ataupun dikurangi tanpa merubah model dan kualitas jasa itu sendiri, fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan suatu program organisasi satu dengan organisasi yang lain. Alma (2009), berpendapat “ Fasilitas merupakan berbagai perlengkapan berbentuk fisik untuk memberikan kemudahan terhadap penggunaannya sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat untuk terpenuhi”.

Bisa ditarik kesimpulan fasilitas merupakan sebuah sarana penunjang kinerja baik berbentuk barang atau jasa berbentuk fisik yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja anggotanya dalam melakukan pekerjaan setiap harinya.

### 2.2.3.2 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang telah disediakan oleh organisasi atau perusahaan dalam upaya mendukung kinerja dari pegawainya. Suatu fasilitas kerja yang memadai dalam perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai lebih bersemangat dan memaksimalkan potensi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Semakin besar kegiatan sesuatu perusahaan atau organisasi hingga menjadi lengkap pula sarana serta fasilitas pendukung dalam proses aktivitas guna menggapai tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Suatu perusahaan atau organisasi wajib memiliki berbagai perlengkapan sarana kerja seperti gedung kantor, sofa, komputer, meja, lemari, kendaraan dinas, serta sarana prasana lain yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas perusahaan.

Pendapat Moekijat (2001), fasilitas kerja ialah sesuatu wujud pelayanan industri terhadap pegawai supaya mendukung kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga bisa meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai. Adapun menurut Cushway (2002), fasilitas kerja merupakan sarana yang telah diberikan perusahaan atau organisasi guna menunjang jalannya nada industri dalam menggapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Maka dari beberapa pemaparan pendapat yang telah disebutkan, dapat diambil kesimpulan yakni fasilitas kerja merupakan pendorong dalam upaya membantu kinerja pegawai agar lebih menjadi produktif serta dapat untuk menambah semangat kerja pegawai sehingga mempermudah perusahaan atau organisasi dalam menggapai tujuannya.

### 2.2.3.3 Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang biasa digunakan oleh pegawai untuk mempermudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam lingkungan kerja setiap harinya. Fasilitas kerja sendiri memiliki standar dan perbedaan bentuk antara satu perusahaan dengan perusahaan lain tergantung dengan porsi perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (2005) jenis dari fasilitas kerja yakni berupa:

- a) Rumah peribadahan seperti musholla dan lain sejenisnya.
- b) Kafetaria atau tempat pegawai *icebreaking* setelah melakukan pekerjaan atau pada saat jam istirahat.
- c) Tempat olahraga baik berupa lapangan atau dome untuk pegawai melakukan olahraga saat libur atau selesai berkerja.
- d) Ruang kesenian untuk berkreaitivas maupun *refreshing*.
- e) Pendidikan yang bisa berupa diagendakanya seminar atau pelatihan guna meningkatkan *insight* dari pegawai.
- f) Kompensasi cuti untuk memfasilitasi pegawai yang berhalangan seperti cuti ibu hamil dan lain sebagainya.



- g) Koperasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai akan alat primer maupun sekunder seperti snack, minuman dan alat tulis.
- h) Izin untuk pegawai yang memiliki kepentingan lain diluar lingkungan kerja.

Selanjutnya menurut Harahap (2001), jenis fasilitas kerja dibagi tiga bagian yakni:

- a) Mesin dan peralatan lainnya, merupakan keseluruhan alat yang digunakan untuk mendukung baik proses produksi atau proses lainnya dalam bekerja yang ada didalam lingkungan kerja..
- b) Prasarana, yakni berupa fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar semua aktivitas yang ada didalam perusahaan seperti anak tangga, pagar dan lain sebagainya.
- c) Perlengkapan kantor, yakni fasilitas yang disediakan kantor untuk menunjang efisiensi pekerjaan seperti perabotan kantor, peralatan elektronik dan peralatan laboratorium.

#### **2.2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (1987) mengidentifikasi fasilitas kerja menjadi tiga bagian yakni:

- a) Fasilitas Alat Kerja

Adanya alat kerja ialah untuk membantu pegawai atau pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan tidak akan bisa

diselesaikan tanpa adanya alat kerja. Adapun alat kerja terbagi menjadi dua bagian yakni:

- Alat kerja manajemen, yakni berupa atauran-atauran yang disini menetapkan kekuasaan dan wewenang dalam menjalankan suatu kewajiban yang telah ditetapkan. Dengan adanya alat kerja manajemen perusahaan atau organisasi dapat menjabarkan fungsi untuk mengarahkan, mengatur, memimpin dan mengawasi pelaksanaan proses kerja yang dilakukan oleh pegawai.
- Alat kerja operasional, yakni merupakan semua komponen barang atau benda yang memiliki fungsi sebagai alat langsung yang digunakan dalam proses produksi. Dalam hal ini alat kerja operasional bisa berupa seperti mesin fotocopy, computer, mesin penghitung dan lain sebagainya.

b) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja yakni semua bentuk benda yang digunakan dalam menjalankan pekerjaan akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan proses kerja atau produksi suatu lingkungan kerja, melainkan memiliki fungsi sebagai penyegar dan pelancar dalam pekerjaan. Adapun beberapa komponen yang termasuk perlengkapan kerja yakni:

- Bangunan gedung atau sejenisnya dengan beberapa sarana yang termasuk didalamnya seperti, selokan atau lintasan pembuangan air, jalan, air bersih, halaman parkir, pagar dan lain sebagainya.

- Ruang kerja atau ruangan sejenis yang memadai untuk beraktivitas sesuai dengan layout yang efisien.
- Pencahayaan atau penerangan yang cukup memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- Mebel yang disini meliputi berbagai macam prabot sekunder baik berupa kursi, meja, bangku, almari dan lain sebagainya.
- Alat komunikasi yang mana bisa berupa telepon, internet, kotak surat, fax dan telegram.
- Alat transportasi seperti kendaraan bermotor dan katrol sederhana.
- Alat penyegar ruangan yang memiliki fungsi menyegarkan sirkulasi udara di ruangan, yakni berupa kipas angin, AC dan preon.
- Berbagai macam peralatan rumah tangga kantor yang biasanya berupa alat masak, alat pembersih, alat pencuci, pecah belah dan lain sejenisnya.

c) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial sendiri merupakan sarana yang digunakan oleh para pegawai dan memiliki fungsi sosial. Biasanya penyediaan fasilitas sosial ini bisa berupa penyediaan mess atau asrama, rumah dinas, rumah jabatan, rumah serbaguna dan terkadang kendaraan operasional seperti mobil dan motorpun masuk kedalam kategori fasilitas sosial. Penyediaan fasilitas sosial ini tidaklah dapat memenuhi kepuasan setiap pegawai secara kuantitas maupun kualitas, akan tetapi dengan pengatauran kebijakan yang adil dan objektif akan dirasa sangat

membantu menjabatani kedua belah pihak baik dari sisi pegawai maupun organisasi dalam memperlancar usaha.

#### **2.2.3.5 Tujuan Fasilitas Kerja**

Tujuan dari pengadaan fasilitas kerja tidak lain untuk meningkatkan efisiensi dari kinerja pegawai. Adapun menurut Suhardi (2001), secara umum ada beberapa tujuan pengadaan fasilitas kerja diantaranya:

- a) Sebagai media untuk mengalokasikan sumber tenaga kerja dari pegawai kearah pekerjaan yang sia-sia, hal tersebut mengisyarakan fasilitas kerja membantu untuk mengatasi agar tidak melakukan pekerjaan yang tidak perlu seperti pekerjaan tambahan atau lembur.
- b) Untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan, dengan adanya pengadaan fasilitas kerja akan menjadikan organisasi untuk memanfaatkan seluruh aspek seefisien dan seekonomis mungkin.
- c) Menjadi penghubung antara produktivitas pegawai yang tinggi menjadikan perusahaan mengadakan fasilitas kerja. Dikarenakan produktivitas pegawai yang tinggi takkan bisa maksimal tanpa disertai fasilitas kerja yang memadahi pula.
- d) Untuk menjadi penghubung pemberian dengan finansial perusahaan. Semakin besar finansial perusahaan semakin lebih baik pula fasilitas sesuai dengan proporsi dan skala perusahaanya, hal tersebut sesuai dengan prinsip kelayakan dan keadilan.

### **2.2.3.6 Manfaat Fasilitas Kerja**

Menurut Moenir (2000), ada beberapa manfaat dalam pengadaan fasilitas kerja yang baik, yakni diantaranya:

- a) Menghemat waktu kerja, karena mempercepat proses kerja.
- b) Meningkatkan kualitas produk menjadi lebih baik dan terjamin, dikarenakan proses produksi menggunakan fasilitas yang memadai.
- c) Meningkatkan produktivitas baik secara kuantitas maupun kualitas.
- d) Membuat ketetapan atau konsistensi suatu stabilitas ukuran dan susunan menjadi terjamin.
- e) Menimbulkan kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan didalam lingkungan kerja, sehingga bisa mengurangi emosional dan stress kerja.
- f) Mengefisiensi ruang gerak dan menyederhanakan pekerjaan pelakunya.

### **2.2.3.7 Fasilitas Kerja Dalam Prespektif Islam**

Fasilitas kerja didalam Islam memiliki nilai sebagai pemenuhan kebutuhan serta hak yang diberikan pemimpin dalam upaya untuk menjaga terlebih meningkatkan produktivitas anggotanya. Pengadaan dari fasilitas kerja sendiri merupakan upaya yang dilakukan untuk menunjang berbagai kegiatan yang ada dalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan sebuah bentuk penghargaan sekaligus penempatan kedudukan manusia dalam bentuk kemuliaan melebihi makhluk ciptaan Allah SWT yang lain. Allah SWT dalam QS. Al-Isra' ayat 70 telah berfirman:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ  
عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. (QS . Al-Isra’ 17:70)

Yang bisa diartikan maksud dari ayat disamping mengisyaratkan bahwa Allah SWT telah menakdirkan manusia untuk menggunakan segala suatu sumber daya di bumi sebagai fasilitas atau sarana dalam melakukan segala kegiatan di muka bumi. Adapun pengadaan fasilitas untuk kebaikan bersama akan memberikan kemanfaatan secara terus menerus. Sejalan dengan hadist Rasulullah SAW bersabda, *“Pahala amalan dan kebaikan yang bakal menghampiri seorang mukmin sepeninggalnya beliau menyebutkan di antaranya, (yakni) mushaf yang ia tinggalkan, masjid yang ia bangun, rumah untuk orang yang dalam perjalanan yang ia bangun, sungai yang ia alirkan, atau sedekah yang ia keluarkan dari hartanya dikala sehat dan hidupnya, maka ia akan bakal menghampirinya sepeninggalnya”* (Ibni Majah 1/88, no. 242). Maka dari itu perlulah manajemen perusahaan atau organisasi setidaknya memperhatikan kebutuhan fasilitas dari para pekerjanya, seperti halnya Allah SWT yang memperhatikan kebutuhan apa yang dibutuhkan manusia di muka bumi yang tujuannya tidak bukan dan tidak lain untuk mengoptimalkan kinerja manusia dalam kehidupan.

## 2.2.4 Kinerja Pegawai

### 2.2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang ingin dicapai, pencapaian dan kemampuan yang ditunjukkan. Kinerja adalah dasar dari apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi. Kemudian memberikan standar kinerja yang dapat dilihat dari jumlah output, kualitas output, durasi output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja berasal dari kata *performance*, pada dasarnya kinerja biasa diartikan oleh hasil kerja atau hanya prestasi kerja semata. Akan tetapi sesungguhnya kinerja pegawai memiliki artian yang lebih luas yang lebih menilai dari proses dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian pendapat Mangkunegara (2009) mengatakan "Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tugas yang di tugaskan kepadanya".

Adapun menurut Jufrizen (2018), mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan output dari kerja pegawai yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas terhadap pekerja oleh atasan berdasarkan posisi dan tugasnya dalam perusahaan atau organisasi.

Jadi bisa disimpulkan dari beberapa pendapat yang telah dijabarkan, kinerja pegawai merupakan hasil dari apa yang dilakukan dan tidak

dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi sesuai tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok.

#### **2.2.4.2 Penilaian Kinerja**

Salah satu aspek yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja umumnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian kinerja sendiri merupakan salah satu aspek penilaian dasar personalia yang umumnya disebut dengan penilaian karyawan, telaah kerja, evaluasi karyawan, penentuan peringkat maupun evaluasi kinerja yang semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama (Supriyanto, 2011)

Menurut Wibowo (2014), penilaian kerja sendiri adalah kartu laporan yang diberikan dari atasan terhadap bawahan yang biasanya bermuatan catatan tentang kekurangan atau kecukupan profesional, yang pada umumnya menunjukkan kekurangan apa yang dimiliki bawahan. Penilaian kerja sendiri ialah proses yang mana kinerja individual dievaluasi dan diukur. Penilaian kinerja sendiri berupa menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan seberapa baik pekerja dalam melakukan pekerjaannya dalam periode yang telah ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa performance appraisal atau penilaian kinerja lebih spesifik digunakan untuk menilai individu pegawai, dengan begitu penilaian kinerja merupakan alat evaluasi pegawai untuk meninjau hasil kinerja sesuai dengan periode yang telah disepakati, adapun tujuan



ditetapkannya penilain kinerja untuk melihat baik atau buruknya kinerja pegawai pada waktu itu.

### **2.2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu output yang dihasilkan pegawai sesuai dengan tugas yang diemban dalam waktu yang ditentukan. Proses dalam melaksanakan pekerjaan itulah dimana perlu untuk dinilai atau dievaluasi agar bisa meningkatkan produktivitas atau mencari kekurangan saat proses kerja agar bisa diperbaiki menjadi lebih baik.

Adapun menurut Robbins (2016), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu pegawai yaitu :

a) **Kuantitas Pekerjaan**

Merupakan indikator berapa jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dengan istilah jumlah unit.

b) **Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi pegawai tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan menyempurnakan pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan Pegawai. Kualitas kerja menekankan pada efektifitas dan efisiensi pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan.

c) **Pengetahuan**

Kedalaman pengetahuan merupakan ukuran mengetahui seberapa jauh persepsi pegawai tentang pekerjaan atau tugasnya. Seorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai

pekerjaanya akan sangat membantu didalam proses menyelesaikan pekerjaanya.

d) *Teamwork*

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kerjasama antar pegawai haruslah berjalan dengan baik. Karena kerjasama yang baik antar pegawai akan sangat membantu dalam meningkatkan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Adapun kerjasama yang baik bisa tercipta dengan adanya komunikasi dan hubungan yang lancer antar pegawainya.

e) Kehadiran

Kehadiran pekerja sangat penting bagi kegiatan aktif diperusahaan atau organisasi. Kehadiran atau tidaknya pegawai akan sangat mempengaruhi keputusan serta tujuan yang direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

f) Inisiatif

Yakni berupa pemikiran atau ide seorang pegawai yang mana mereka berusaha untuk melakukan pembaharuan didalam berkerja, melakukan pengecekan rutin terhadap pekerjaan pegawai dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya dengan sempurna.

#### 2.2.4.4 Faktor- Faktor Dalam Penilaian Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja pegawai yakni:

##### a) Faktor Kemampuan

Dalam psikologi, *ability* atau kemampuan pegawai ditinjau dari dua aspek yakni IQ atau kemampuan potensi dan kemampuan *reality* atau bisa disebut dengan pengalaman serta skill. Yang berarti seorang pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dengan disertai pendidikan yang memadai pula terhadap jabatan dan terampil dalam menjalankan pekerjaannya, maka bisa dibayangkan akan lebih mudah dalam menggapai prestasi. Oleh karenanya pegawai perlu untuk ditempatkan didalam pekerjaan yang pas dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

##### b) Faktor Motivasi

Terbentuknya motivasi dari attitude atau sikap dari pegawai dalam menghadapi situasi serta menjalani pekerjaan. Motivasi sendiri merupakan suatu kondisi penggerak pegawai yang terarah dalam menggapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Adapun menurut Moeheriono (2014), beberapa faktor dalam penilaian kinerja merupakan aspek-aspek yang diukur dalam suatu proses penilaian kerja individu. Adapun faktor penilaian kinerja terdiri dari beberapa aspek yakni:

a) Hasil Kerja

Merupakan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, yang biasanya dapat diukur dari seberapa besar pekerjaan yang dihasilkan, seberapa banyak jumlah pekerjaan dan seberapa besar peningkatan dari pekerjaannya.

b) Perilaku

Merupakan aspek berbagai gerak-gerik aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, seperti sikap dalam lingkungan kerja, kesopanan dalam interaksi dan perilaku terhadap sesama pegawai maupun terhadap customer atau orang diluar lingkungan kerja.

c) Atribut dan Kompetensi

Merupakan penguasaan dan kemahiran pegawai yang sesuai dengan pengetahuan, tuntutan jabatan, keahlian dan keterampilan.

d) Komparatif

Merupakan perbandingan hasil kinerja pegawai satu dengan pegawai yang lain yang setingkat dengan yang bersangkutan.

#### **2.2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Ada beberapa manfaat yang bisa didapat dari penrapan penilaian kinerja. Menurut Allen dan Wibowo (2014), mengungkapkan penilaian kinerja memiliki manfaat antara lain:

- a) Penilaian kinerja apabila dilakukan dengan terperinci dan hati-hati dapat membantu untuk memperbaiki kinerja pegawai untuk suatu periode.
- b) Proses penilaian kinerja yang efektif merupakan suatu bagian dari MSDM yang bisa membantu perusahaan atau organisasi agar berhasil mencapai tujuannya.
- c) Merupakan komponen kunci dari penerapan strategi kompetitif.

Adapun menurut Bhen (2003), beberapa manfaat penilaian kinerja yakni:

- a) Mengevaluasi

Yakni untuk mengevaluasi seberapa baik *input* dan *output* kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

- b) Pengendalian

Sebagai alat bagi manajemen dalam memenuhi kebutuhan akan kepastian bahwa pegawai telah melakukan pekerjaannya secara baik dan benar.

- c) Penganggaran

Yakni berfungsi sebagai alat untuk memastikan pengalokasikan dan kebijakan finansial perusahaan atau organisasi yang dinilai dari pekerjaan dari pegawainya, bisa berupa pemotongan maupun penambahan dana.

- d) Motivasi

Penilaian kinerja juga bisa menjadi alat untuk melakukan umpan balik atas motivasi kerja pegawai. Hal ini bisa dilakukan apabila pegawai diberikan target dalam menyelesaikan pekerjaannya yang selanjutnya terdapat reward, sehingga pegawai akan termotivasi memfokuskan energi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan serta berupaya meniadakan nilai kinerja yang maksimal.

e) Apresiasi

Dengan adanya penilaian kinerja maka pegawai akan mengetahui seberapa baik dan buruknya kinerjanya. Sehingga apabila pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik akan mendapati hasil nilai baik yang mana merupakan buah apresiasi dari kerja keras selama ini.

f) Pembelajaran

Merupakan alat untuk pembelajaran bagi perusahaan atau organisasi dalam berkembang dan memperbaiki untuk periode-periode selanjutnya.

Bisa dijelaskan dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan, bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai umpan balik bagi pegawai terhadap kelebihan, kekurangan dan potensi pegawai yang bermanfaat menentukan rencana dalam upaya pengembangan karir.

#### 2.2.4.6 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam sendiri seluruh umat manusia diwajibkan untuk memenuhi kebutuhan atau berkerja dalam mencukupi kebutuhan hidupnya. Dalam kehidupan manusia diwajibkan untuk melakukan usaha agar mendapat hasil yang diinginkanya, tidak ada hasil yang instan tanpa adanya usaha, sebagaimana jika seorang ingin mendapatkan surga maka dia harus berkerja secara sungguh-sungguh dalam beribadah, karena diakhirat yang dilihat Allah SWT sebagai pertimbangan keselamatan ialah kinerjanya dalam beribadah dan berbuat baik bukan sekedar hasil akan tetapi prosesnya juga. Begitu pula dalam urusan duniawi suatu hal baik pasti akan menyertai apabila suatu pekerjaan dilakukan secara baik dan bersungguh-sungguh. Adapun firman Allah SWT dalam menganjurkan umat manusia dalam berkerja terdapat pada QS. At-Taubah (9:105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “*Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*” (QS. At-Taubah 9:105)

Yang mana dalam ayat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah SWT mengevaluasi setiap pekerjaan yang kita lakukan di muka bumi baik yang kecil maupun besar tanpa terkecuali. Hal tersebut sangat relevan dengan konsep penilaian kinerja yang kita pakai selama ini. Karena dengan adanya penilaian kinerja kita akan tahu langkah apa yang bisa diambil untuk

kebijakan perusahaan atau organisasi dimasa mendatang. Karena sifat dari penilaian kinerja sendiri adalah pengevaluasian untuk melihat celah dan peluang dari sistem yang ada untuk diperbaiki serta ditingkatkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

Hubungan antar variabel merupakan suatu hubungan yang menghubungkan antara pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen, yang mana akan menjadikan hipotesis yang dapat diterima ( $H_a$ ) maupun hipotesis yang nantinya ditolak ( $H_0$ ). Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini termasuk dalam hubungan asimetris yang mana variabel (variabel independent) menyebabkan atau mempengaruhi variabel yang lain (variabel dependent), yang dijabarkan sebagai berikut:

### **2.3.1 Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja sendiri bisa menjadi sumber semangat atau motivasi kerja bagi para pegawainya untuk mendorong mereka bekerja lebih produktif lagi. Salah satu yang merupakan contoh dari faktor dari lingkungan fisik yang bisa mempengaruhi kenyamanan dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya yakni ruang kerja. Ruang kerja merupakan lingkungan fisik yang memiliki hubungan secara langsung dengan para pegawai, dikarenakan diruang kerja inilah pegawai menghabiskan waktunya untuk berkeja dan mengerjakan berbagai aktivitas serta tugas yang dimilikinya.



Menurut Mariam, dkk. (2014), menyatakan salah satu yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan kinerja staf di ruang kerja yakni tata ruang kerja yang meliputi pengatauran mesin dan perabotan yang digunakan ketika berkerja. Ada beberapa hal yang bisa meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yakni kinerja pegawai. Layout kerja atau tata ruang kerja merupakan salah satu sistem penunjang kerja yang perlu diperhatikan dalam aspek fisik dalam penataan lingkungan kerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kerja terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018), Daulay, dkk, (2019), Paoki (2021), Risha dan Nugraha (2022) Widyaningsih, dkk, (2020), Aula dan Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tata ruang kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya tata ruang kerja yang baik akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Standar Ergonomi Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana berlangsungnya proses seseorang melakukan aktivitas kerja mereka. Menurut Hutabarat (2017), ergonomi merupakan cabang keilmuan yang mengkaji keterbatasan fisik manusia yang bertujuan untuk merancang sistem kerja dengan tujuan agar menjadikan sistem pekerjaan lebih baik dan aman.

Hutabarat (2017), berpendapat ergonomi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari tentang anatomi tubuh manusia yang berkaitan dengan pekerjaan.

Fokus dari ilmu ergonomi sendiri adalah manusia yang bekerja dalam lingkungan kerja. Jadi bisa disimpulkan ergonomi merupakan suatu ilmu yang menyesuaikan atau mengintegrasikan antara tubuh dengan mesin guna untuk mendapatkan penyesuaian yang paling cocok sehingga akan menurunkan resiko stres dan cedera pada tubuh.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasanya ada pengaruh dari ergonomi terhadap kinerja seperti yang dilakukan oleh Sheila dan Purity (2020), yang menyatakan adanya pengaruh yang positif signifikan antara ergonomi terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Fasilitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang kinerja dari pegawai. Tanpa adanya alat kerja dan perlengkapan kerja, pegawai tidak akan bisa untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menjadikan suatu hubungan dan keterkaitan yang kuat antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai, karena diantaranya ada sebuah ketergantungan yang tidak akan bisa untuk dihilangkan salah satunya. Pengadaan fasilitas kerja yang baik akan menjadikan kinerja pegawai baik dan sebaliknya pengadaan fasilitas kerja yang kurang memadai akan menjadikan kinerja pegawai kurang maksimal.

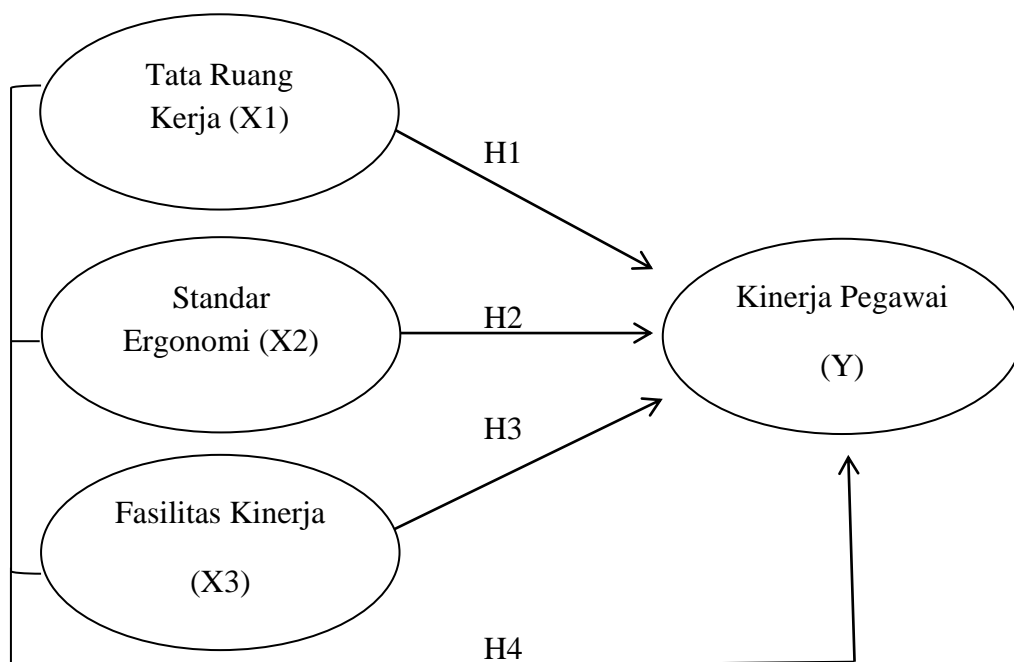
Pendapat Moenir (1987), fasilitas merupakan suatu alat yang dipakai, digunakan, dinikmati dan ditempati oleh pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhadian (2019), Anggaraeni,

dkk. (2018), Yeti (2018), Anadita, dkk, (2021), Jufrizen dan Hadi (2021), Robitoh, dkk, (2021), Fadilah dan Al Banin (2022), Thomas, dkk, (2017), yang mentakan adanya pengaruh positif signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari tinjaun pustaka yang telah diajabarkan sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Tata Ruang kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas kerja, sedangkan untuk variabel dependen dari penelitian ini berupa Kinerja Pegawai. Maka untuk mempermudah peneliti dalam menjabarkan permasalahan yang dibahas perlulah untuk menggambarkan kerangka konseptual penelitian. Berikut merupakan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



Keterangan :

- Y = Variabel Dependen Kinerja Pegawai  
X1 = Variabel Independen Tata Ruang Kerja  
X2 = Variabel Independen Standar Ergonomi  
X3 = Variabel Independen Fasilitas Kerja  
→ = Uji t

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka konsep di atas, maka dapat diajukan hipotesis bahwa :

**H1:** Diduga Tata Ruang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

**H2:** Diduga Standar Ergonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

**H3:** Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

**H4:** Diduga Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan yang dilakukan berupa asosiatif. Pada penelitian asosiatif sendiri memiliki tujuan untuk mengetahui besaran dari pengaruh anatar dua variabel atau lebih, yakni pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menggunakan angka sebagai sumber data yang diukur dengan analisis statistik deskriptif dan hasil yang objektif. Adapun pada penelitian ini menghubungkan pengaruh dari Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan maret 2023 pada Koperasi Serba Usaha Bromo Semeru (Brosem), yang beralamatkan Jl. Bromo, Sisir, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65314. Adapun penelitian pada KSU Brosem ini dilakukan dikarenakan dalam lingkungan kerjanya memiliki perhatian fenomena yang mirip dengan judul penelitian peneliti, yakni mengenai tata ruang kerja, standar ergonomi dan fasilitas kerja.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang berada didalam lingkungan kerja KSU Brosem Kota Batu yang berjumlah 33 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel ialah sumber data yang memiliki karakteristik dan menjadi sumber data dalam penelitian. Sampel dari penelitian ini merupakan beberapa responden yang memiliki spesifikasi sesuai dengan jumlah yang terpenuhi dengan batas minimalnya prasyaratnya sebesar 30 responden. Berlandaskan pendapat Arikunto (2002), apabila suatu subjek penelitian kurang dari 100 maka akan lebih baik jika diambil keseluruhan populasi sebagai subjeknya.

Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan metode *purposife sampling*. *Purposife sampling* sendiri merupakan teknik yang menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Supriyanto & Ekowati, 2019). *Teknik purposife sampling* sendiri cocok dengan penelitian yang bersifat kuantitatif dan tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016).

Kriteria sampel yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini yakni seluruh jumlah dari pegawai pada KSU Brosem Kota Batu yang berjumlah 33 orang pegawai, yang mana hal tersebut telah mencapai batas minimal populasi penelitian yang sejalan dengan pendapat Arikunto (2002), yakni apabila populasi dari suatu subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik untuk mengambil keseluruhan populasinya.

Pendapat Sugiyono (2016), metode dalam penentuan sampel jenuh atau total sampling merupakan suatu teknik apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian pengambilan data sampel menggunakan *purposife sampling* yang mana sampel yang dipakai dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai KSU Brosem Kota Batu yang berjumlah 33 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini yakni berupa data kuantitatif yang mana cara pengolahan data dengan skala angka atau numerik. Adapun sumber data dari penelitian ini dikategorikan kedalam dua sisi data yakni:

#### **1. Data primer**

Data primer merupakan suatu data yang didapati dari kegiatan survey dilapangan dengan penggunaan seluruh metode pengumpulan data yang bersifat original. Dalam hal tersebut data yang diinput merupakan data yang bersumber dari penelitian yang hasilnya diperoleh dari jawaban atau respon kuesioner, serta didapati dari tanggapan secara tertulis responden terhadap Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang mengacu terhadap informasi yang dimiliki dari sumber yang telah ada didalam KSU Brosem Kota Batu. Adapun bentuk dari data sekunder penelitian ini berupa data pegawai, visi

dan misi organisasi, sejarah organisasi, struktur organisasi dan aktivitas pegawai.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini merupakan dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan cara berupa memberikan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan terhadap responden untuk dimintai tanggapannya secara langsung (Supriyanto & Ekowati, 2019). Didalam kuesioner penelitian ini terdapat pertanyaan tentang identitas responden yang meliputi keterangan jenis gender, usia serta berapa lama masa berkerja dan daftar pertanyaan yang meliputi indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti meliputi Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai dilakukan secara berbentuk fisik dilingkungan kerja KSU Brosem Kota Batu.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikometrik atau skala likert dengan alternatif pilihan jawaban 1-5, yang mana setiap jawaban dari responden akan disimbolkan mulai dari angka 1 hingga 5 yang memiliki artian masing-masing dan memiliki nilai konvigurasi antar angkanya. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2016), menjelaskan yakni untuk mengukur suatu pendapat, sikap dan presepsi kelompok atau individu mengenai suatu fenomena



sosial dengan menggunakan skala likert. Adapun dalam penelitian ini memakai skala likert 5 titik

Tabel 3.1  
Skala Likert 5 Titik

<b>Kode</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Adapun Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1) Variabel Independen X1 = Tata Ruang Kerja

Tata Ruang Kerja merupakan pengaplikasian tata ruang dari *outline* perusahaan atau organisasi yang disusun secara terperinci dan mendetail agar alat kerja dan perlengkapan kerja suatu perusahaan tertata dengan baik sekaligus menghindarkan dari hambatan yang biasa menjadi problematika perusahaan atau organisasi yang mencakup lingkungan fisik kerja, adapun prinsip dasar tata ruang kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi agar dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan mengeluarkan budget pengeluaran seekonomis mungkin (Paoki, 2021).

## 2) Variabel Independen X2 = Standar Ergonomi

Ergonomi merupakan suatu ilmu dari multidisiplin beragam keilmuan lain dari disiplin pengetahuan dan profesional pada masing-masing bidangnya (Hutabarat, 2017:2). Standar ergonomi sendiri merupakan peraturan atau persyaratan yang berkaitan dengan ergonomi yang di dalamnya terkandung beberapa aspek dan unsur yang terkandung.

## 3) Variabel Independen X3 = Fasilitas Kerja

Merupakan seluruh aspek yang dinikmati dan diperoleh oleh pegawai dari perusahaan yang mana hal tersebut berhubungan langsung terhadap pekerjaan maupun berhubungan secara langsung terhadap kelancaran pekerjaan. Menurut Tjiptono dalam Wahyuni (2014), fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan perusahaan atau organisasi kepada pegawai untuk mendorong kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

## 4) Variabel Independen Y = Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sendiri merupakan output dari aktivitas kerja seorang individu maupun kelompok didalam lingkungan perusahaan atau organisasi yang mencapai suatu tujuan dalam kurun waktu yang ditentukan dengan dipengaruhi beberapa faktor. Kinerja pegawai juga bisa diartikan sebagai pemenuhan tanggung jawab yang diberikan perusahaan atau organisasi dalam bentuk pelayanan masyarakat baik sesuai dengan tanggung jawab individu maupun kelompok (Wibowo, 2014:43).

Tabel 3.2

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Tata Ruang Kerja (X1)	Tata ruang kerja adalah penentuan kebutuhan ruang dan penggunaan ruang secara rinci untuk menyediakan pengatauran praktis faktor fisik yang dianggap perlu untuk kinerja perusahaan atau organisasi dengan biaya yang ekonomis (Gie 2007:9).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penataan ruang kerja</li> <li>2. Pencahayaan</li> <li>3. Warna dari ruang kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara</li> <li>5. Suara</li> <li>6. Instrumen musik (Gie, 2007), (Moekijat, 2002)</li> </ol>	Likert
Standar Ergonomi (X2)	Ergonomi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari anatomi dari manusia saat melakukan pekerjaan. standar ergonomi akan membantu perusahaan untuk mengevaluasi setiap resiko stress dan cedera yang bisa menimpa pegawainya (Hutabarat 2017:5)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durasi waktu kerja</li> <li>2. Posisi kerja</li> <li>3. Proses kerja</li> <li>4. Tata letak tempat kerja</li> <li>5. Mengangkut beban</li> <li>6. Keselamatan kerja (Hutabarat, 2017)</li> </ol>	Likert
Fasilitas Kerja (X3)	Fasilitas kerja merupakan sarana yang memiliki peran dalam mendukung aktivitas kerja didalam perusahaan. Yang memiliki bentuk fisik yang dipakai dalam kegiatan normal yang memiliki nilai guna permanen yang bermanfaat untuk masa depan (Moekijat, 2001).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alat kerja</li> <li>2. Perlengkapan kerja</li> <li>3. Fasilitas Sosial (Moenir, 1987) &amp; (Harahap, 2001)</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja yakni suatu yang ingin dicapai, kemampuan seseorang dan prestasi yang diperlihatkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Pekerjaan</li> <li>2. Kualitas Pekerjaan</li> <li>3. Pengetahuan</li> <li>4. <i>Teamwork</i></li> </ol>	Likert

	Kinerja dasarnya merupakan suatu hal yang dikerjakan dan tidak dikerjakan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberika oleh perusahaan atau organisasi (Wibowo 2014).	5. Kehadiran 6. Inisiatif (Robbins, 2016)	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Pendapat Sugiyono (2016), validitas merupakan derajat atau ukur ketetapan antara data yang telah terjadi terhadap objek penelitian dengan daya yang dapat dipresentasikan. Menurut Sanusi (2017), apabila skor pertanyaan berkorelasi secara signifikan terhadap butir skor total tingkat alfa tertentu atau *loading faktor* melebihi  $r_{xy} = >0,5$  maka butir tersebut dianggap valid dan sebaliknya jika korelasi butir skor total kurang dari  $<0,5$  maka dianggap tidak signifikan dan alat ukurnya tidak valid sehingga alat ukur tersebut tidak perlu untuk dipakai datanya.

#### 3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas sendiri merupakan pengukuran dari kekonsistenan atau stabilitas temuan atau data. Suatu data bisa dikatakan realibel apabila dua atau lebih penelitian dengan objek yang sama menghasilkan hasil yang sama. Reabilitas dari suatu variabel penelitian bisa dinyatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari  $> 0,6$  (Sugiyono, 2016).

### 3.9 Uji Asumsi Linearitas

Uji asumsi linearitas merupakan langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan evaluasi dari PLS (*Partial Least Square*). Adapun uji asumsi linearitas sendiri untuk menguji apakah diantara variabel laten memiliki hubungan linear satu dengan yang lain. Apabila nilai linearity lebih besar dari 0,05 bisa dinyatakan bahwa hubungan antar variabel yang diuji linear (Solimun, 2010).

### 3.10 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam penelitian ini memakai teknik analisis data berupa *Patial Least Square* (PLS) untuk menguji hubungan dari empat hipotesis yang diajukan sebagai objek dalam penelitian ini. PLS sendiri merupakan suatu pendekatan berdasarkan *component-based structural equation modeling* pada model persamaan yakni *Structural Equation Modeling* (SEM). Pendapat Ghozali & Latan (2014), tujuan dari PLS-SEM yakni untuk mengembangkan atau membangun teori, karena sifatnya digunakan untuk mengkonfirmasi suatu teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok dalam menganalisis data.

*Patial Least Square* (PLS), merupakan suatu metode penelitian yang powerful dikarenakan tidak didasari dengan banyak asumsi. Data tidaklah harus didistribusikan dengan normal yakni indikator dengan skala ordinal, nominal, interval, hingga ratio bisa digunakan terhadap model yang sama dan sampel pun tidaklah harus besar (Supriyanto & Ekowati, 2019).

Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel yang terbatas, maka analisis dari data sampel akan dibantu dengan *software* SmartPLS. Dengan pemakain

SmartPLS sebagai alat bantu dalam mengolah data penelitian dapat melakukan *bootstrapping* sehingga tidak akan terdapat masalah saat melakukan asumsi normalitas. Ada dua sub model dalam analisis menggunakan PLS-SEM yakni *inner model* dan *outer model*.

### 3.10.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016), statistik deskriptif sendiri mendeskripsikan objek dan memberikan pandangan objek penelitian yang diperantara oleh sampel tanpa membuat kesimpulan dan melakukan analisis secara umum.

### 3.10.2 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model yang digunakan dalam mengukur setiap blok dari indikator apakah memiliki hubungan terhadap variabel latennya. Pengevaluasian dari pengukuran model ini melalui pendekatan *MultiTrait-MultiMethod* (MTMM) dengan menguji *discriminant* dan *validity convergent* (Ghozali & Latan, 2014).

#### 1) *Convergent Validity*

Pengukuran konvergen ini memiliki tujuan untuk memperlihatkan setipa dari item pertanyaan untuk mengukur dimensi variabel. Hal tersebut menjadikan pertanyaan yang memiliki kesignifikansi melebihi nilai *standard error* yang bisa mengukur pertanyaan variabel. Jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, maka ukuran reflektif individual dikatakan tinggi. menurut Ghozali & Latan

(2014), Validitas konvergen dapat ditemukan ketika setiap variabel memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5, dengan nilai *loading* setiap item juga memiliki nilai lebih besar dari 0,5.

## 2) *Discriminant Validity*

Uji validitas ini menunjukkan bahwa kedua variabel berbeda secara signifikan. Uji *Discriminant Validity* dapat membuktikan bahwa nilai korelasi variabel dan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu, cara lain untuk melengkapi uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross-loading*, jika nilai *cross-loading* setiap variabel pernyataan variabel terhadap variabelnya sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan standar dan variabel lainnya yakni sebesar  $\geq 0,5$ . (Ghozali, 2011)

## 3) *Reliability*

Reliabilitas merupakan rangkaian tes dalam penilaian reliabilitas dari item pertanyaan. Uji reliabilitas sendiri untuk mengukur kekonsistenan tanggapan responden dalam menanggapi item pertanyaan variabel. Dalam menguji reliabilitas melalui reliabilitas komposit, maka suatu variabel disebut reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* sebesar  $\geq 0,7$ . (Ghozali & Latan, 2014). Dalam teori lain, suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2011).

### 3.10.3 Model struktural atau *Inner model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menunjukkan kekuatan atau hubungan estimasi antara variabel laten atau konstruk berbasis teori substantif:

#### 1) *R-Square*

Dalam mengevaluasi model struktural, hal yang terlebih dahulu dilakukan ialah mengevaluasi *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen untuk mengukur kekuatan prediksi model struktural. Pengujian model structural ini dilakukan dengan mengamati nilai *R-square* yang merupakan uji kecocokan model. Perubahan nilai R-Square sendiri dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu pada variabel laten apakah endogen memiliki efek substantif. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, sedang dan lemah (Ghozali & Latan, 2014).

#### 2) *F-Square*

Uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui kecocokan model. Dengan nilai *F-Square* 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan prediktor variabel laten dengan pengaruh lemah, sedang, atau besar pada level struktural (Ghozali, 2011).

#### 3) *Estimate For Path Coefficients*

Yakni pengujian lanjutan dengan melihat signifikansi pengaruh antar variabel yang dilakukan dengan melihat nilai signifikansi T-



statistik dan nilai koefisien parameter melalui metode *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2014).

#### **3.10.4 Pengujian Hipotesis**

Disini pengujian hipotesis menggunakan alat SEM dengan software SmartPLS. SEM sendiri selain merupakan alat untuk mengkonfirmasi suatu teori, juga dapat menjelaskan adanya suatu hubungan maupun tidak adanya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2011). Hipotesis diuji dengan menilai dari nilai Path Coefisien pada pengujian inner model. Diterimanya hipotesis apabila nilai T statistik lebih besar daripada T tabel yakni sebesar 1,96 ( $\alpha$  5%). Yang artinya apabila nilai T statistik setiap hipotesis memiliki nilai lebih besar dari T tabel maka dapat dibuktikan atau diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Organisasi**

##### **4.1.1 Visi**

Brosem menjadi ikon Kota Batu sebagai sentra produksi olahan dan pemberdayaan masyarakat.

##### **4.1.2 Misi**

Mengurangi pengangguran dengan memberdayakan ibu-ibu kelompok PKK dan masyarakat yang ada dilingkungan sekitarnya.

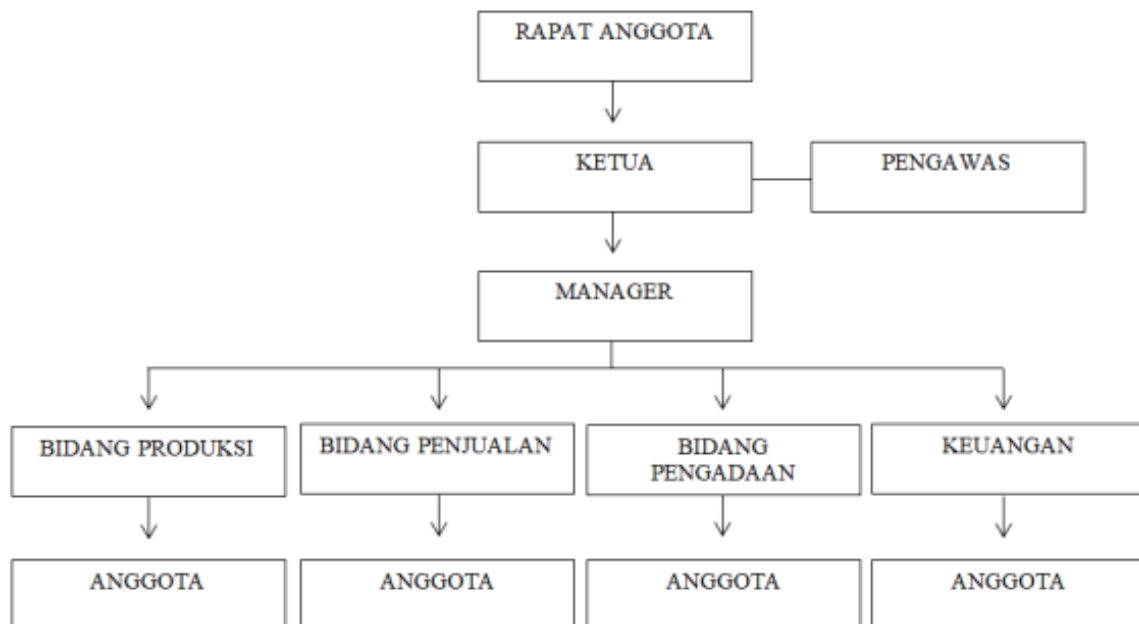
##### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Organisasi adalah sekelompok dua orang atau lebih yang dikumpulkan secara formal demi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Wajib bagi setiap organisasi yang baik untuk memiliki struktur organisasi yang jelas dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan wewenang setiap anggotanya sesuai devisinya. Pada KSU Brosem memiliki struktur organisasi yang sama halnya dengan oraganisasi koperasi lainnya, yang disini struktur organisasi koperasi berbeda dengan struktur organisasi perusahaan lainnya.

Karena pada koperasi kekuasaan tertinggi terdapat pada rapat anggota, jadi semua jenis kegiatan pada KSU Brosem nantinya akan di

pertanggungjawabkan saat rapat anggota berlangsung. Adapun struktur dari KSU Brosem terdiri dari pengawas koperasi, pengurus koperasi, manajer koperasi dan kepala masing- masing bidang. Untuk gambaran dari struktur organisasi KSU Brosem sebagai berikut

Gambar 4.1

**Stuktur Organisasi KSU Brosem**

Sumber: Koperasi Serba Usaha Brosem Kota Batu

:

#### **4.1.4 Deskripsi Tugas dan Wewenang**

##### **4.1.4.1 Rapat Anggota**

Didalam koperasi Rapat Anggota merupakan suatu rapat atau musyawarah yang dihadiri oleh seluruh anggota koperasi. Rapat Anggota sendiri merupakan kekuasaan tertinggi yang merupakan puncak otoritas koperasi dalam mengambil suatu keputusan. Hal ini merupakan implementasi dari demokrasi dan prinsip kekeluargaan yang dipegang teguh sebagai landasan pondasi utama dalam organisas koperasi diseluruh Indonesia. Kewewenangannya Rapat Anggota yang dilakukan oleh koperasi mencakup berbagai pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Menetapkan suatu kebijaksanaan umum dalam melaksanakan keputusan koperasi dari atas.
- b) Sebagai penetapan keputusan pengangkatan, pemilihan serta pemberhentian pengawas dan pengurus.
- c) Menentukan AD (Anggaran Dasar) dan ART (Anggaran Rumah Tangga) sesuai dengan keputusan yang disepakati dalam rapat anggota.
- d) Untuk menetapkan SHU (Sisa Hasil Usaha).
- e) Sebagai pelaksanaan lembar pertanggungjawaban atau SK pengurus dalam mengemban amanatnya.

- f) Menetapkan anggaran pendapatan belanja, pengesahan neraca, rencana kerja dan kebijaksanaan pengurus dalam organisasi dan perusahaan.
- g) Sebagai pengambil keputusan penetapan pelburan, penggabungan dan pembubaran koperasi.

#### **4.1.4.2 Pengurus**

Pengurus didalam koperasi sendiri merupakan badan yang terdiri dari tiga orang atau lebih yang dipilih langsung oleh anggota yang dilaksanakan dalam rapat anggota. Tugas dari pengurus sendiri untuk memimpin jalanya organisasi baik dari segi manajemen internal hingga mengatur segala kegiatan usaha koperasi sesuai dengan bidang masing-masing. Sehingga bisa diartikan bahwa pengurus koperasi merupakan personifikasi dari badan hukum dalam koperasi yang melakukan segala perbuatan hukum atas nama koperasi. Dalam KSU Brosem Kota Batu terdapat beberapa tugas dan wewenang dari sub bagian didalam pengurusnya yakni:

- a) Ketua, memiliki tanggung jawab melaksanakan Visi dan Misi perusahaan untuk mendatang dan bertanggung jawab dalam perkembangan perusahaan.
- b) Manager, memiliki tanggung jawab dalam operasional setiap hari dalam perusahaan dan bertanggung jawab dalam pengupahan karyawan.

- c) Bidang Produksi, memiliki tanggung jawab dalam proses produksi setiap harinya dan bertugas untuk mengkondisikan pekerja di rumah produksi.
- d) Bidang Penjualan, bertugas untuk melakukan pencatatan produk dan penjualan produk.
- e) Bidang Pengadaan, bertanggung jawab atas bahan baku produk, baik dalam penyediaan maupun perawatan dan bertanggung jawab dalam controlling dan perawatan setiap engine atau mesin di rumah produksi.
- f) Keuangan, bertugas mencatat keluar masuknya keuangan organisasi.

#### **4.1.4.3 Pengawas**

Didalam koperasi pengawas merupakan salah satu elemen penting dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan dalam rapat anggota. Pengawas sendiri dipilih secara langsung oleh anggota dalam rapat anggota. Fungsi pengawas yakni untuk mengawasi sistem koperasi agar tidak terdapat penyelewangan dari pelaksanaan dari program yang telah diputuskan dalam rapat anggota sesuai dengan yang termaktub pada Undang-Undang No.25 Tahun 1992 pasal 39.

Tugas dari pengawas yakni melakukan pengawasan terhadap setiap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan serta membuat laporan tertulis mengenai hasil pengawasannya. Adapun wewenang dari pengawas

yakni menganalisis catatan atau buku besar dalam koperasi dan mendapatkan hak atas segala keterangan yang diperlukan.

#### **4.1.5 Jenis Usaha**

Jenis usaha yang telah dilakukan oleh KSU Brosem Kota Batu sejak awal berdiri pada tahun 2004 yakni adalah produksi dan ritel. Dalam produk yang dihasilkan dan dikembangkan oleh KSU Brosem Kota Batu yakni merupakan sari apel yang merupakan minuman khas atau ikonik dari Kota Batu itu sendiri, selain melakukan produksi sari apel KSU Brosem Kota Batu juga memiliki usaha ritel toko oleh-oleh yang menyediakan berbagai macam jenis oleh-oleh khas dari kawasan Malang raya.

#### **4.1.6 Jenis Permodalan**

Pada awal berdirinya KSU Brosem Kota Batu mendapatkan modal seperti halnya koperasi lainnya, yakni dari Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib, akan tetapi dari beberapa tahun kebelakang KSU Brosem telah meniadakannya dan hanya menjadikan saham dari investor sebagai modal utama serta perputaran uang dari hasil penjualan produk sebagai alat sirkulasi usaha dalam produksi perusahaan.

Selain itu terdapat perolehan bantuan modal dari berbagai program pemerintah maupun lembaga sosial lain, yang bertujuan untuk mendukung perkembangan dari unit UKM lokal khususnya yang mempromosikan sumber alam daerah dan mensejahterahkan masyarakat.

#### 4.1.7 Gambaran Karakteristik Responden

Pada penelitian ini sampel yang merupakan subjek penelitian merupakan pegawai dari KSU Brosem Kota Batu, pengambilan sampel yang dilakukan peneliti menggunakan metode *purposife sampling*, yang mana jumlah sampel yang diambil oleh peneliti merupakan seluruh populasi yang ada pada KSU Brosem Kota Batu dengan jumlah yakni sebanyak 33 responden.

##### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan deskripsi mengenai profil dari responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

##### Karakteristik Responden Berdasarkan dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	10	70%
Wanita	23	30%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.1 bisa dilihat bahwasanya karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menyatakan adanya presentase sebesar 70% populasi sampel penelitian merupakan berjenis kelamin wanita yakni berjumlah 23 responden, sedangkan untuk sisanya yakni sebanyak 30% merupakan responden dengan jenis kelamin pria. Hal ini merupakan suatu fenomena wajar dikarenakan didalam KSU Brosem Kota Batu sendiri mempunyai Misi untuk memberdayakan Ibu-ibu PKK dalam



membangun sebuah industri, maka dari itu mayoritas populasi sampel merupakan berjenis kelamin wanita.

## 2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Berikut deskripsi mengenai profil responden penelitian berdasarkan usia:

Tabel 4.2

### Karakteristik Responden Berdasarkan dari Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-20	1	3%
21-30	4	12%
31-40	7	21%
41-50	9	27%
51-60	10	30%
61-70	2	6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.2 bisa dilihat presentase usia paling dominan pada sampel penelitian yakni berusia 51-60 tahun dengan presentase 30% dari seluruh populasi, sedangkan untuk presentase terkecil terdapat pada responden dengan usia 18-20 tahun dengan presentase sebesar 3%, fenomena ini terjadi dikarenakan mayoritas responden merupakan Ibu-ibu PKK yang memiliki rentan usia sebesar 27-60 tahun.

## 3) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berikut deskripsi mengenai profil responden penelitian berdasarkan masa kerja:

Tabel 4.3

**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-4 Tahun	4	12%
5-8 Tahun	3	9%
9-12 Tahun	5	15%
13-16 Tahun	12	36%
17-20 Tahun	9	27%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.3 bisa dilihat presentase masa kerja dominan yang ada pada populasi sampel yakni sebanyak 13-16 Tahun masa kerja, dengan presentase sebanyak 36% dari seluruh total populasi sampel, sedangkan untuk presentase terkecil merupakan sampel dengan masa kerja sebanyak 5-8 Tahun dengan presentase 9% dari seluruh populasi, fenomena ini dilatar belakangi oleh *turnover* pegawai yang rendah diperusahaan, dikarenakan SDM dari KSU Brosem Kota Batu yang rata-rata merupakan Ibu-ibu PKK dengan latar belakang Ibu rumah tangga, sehingga tidak adanya tuntutan karir yang signifikan, dengan begitu menjadikan masa kerja pegawai relatif lama.

## 4.2 Analisis Data

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas memiliki tujuan untuk mengetahui kelayakan dari suatu item dalam daftar pertanyaan sebagai alat mendefinisikan variabel tertentu. Adapun Uji Validitas bisa dikatakan valid apabila nilai  $R_{hitung}$  lebih besar

dari  $R_{tabel}$  ( $df=n-2$ ), dengan nilai sig 0,05 maka bisa dibilang suatu variabel tersebut valid. Sebaliknya apabila nilai  $R_{hitung}$  lebih rendah dari  $R_{tabel}$  maka bisa dibilang alat ukur tersebut tidak valid.berikut merupakan hasil dari Uji Validitas penelitian dengan 33 responden:

Tabel 4.5

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Tata Ruang Kerja	X1	0.815	0.344	Valid
	X1	0.858	0.344	Valid
	X1	0.616	0.344	Valid
	X1	0.619	0.344	Valid
	X1	0.744	0.344	Valid
	X1	0.689	0.344	Valid
Standar Ergonomi	X2	0.706	0.344	Valid
	X2	0.893	0.344	Valid
	X2	0.796	0.344	Valid
	X2	0.887	0.344	Valid
	X2	0.655	0.344	Valid
	X2	0.690	0.344	Valid
Fasilitas Kerja	X3	0.855	0.344	Valid
	X3	0.747	0.344	Valid
	X3	0.775	0.344	Valid
	X3	0.726	0.344	Valid
	X3	0.708	0.344	Valid
	X3	0.655	0.344	Valid
Kinerja Pegawai	Y	0.783	0.344	Valid
	Y	0.668	0.344	Valid
	Y	0.740	0.344	Valid
	Y	0.780	0.344	Valid
	Y	0.687	0.344	Valid
	Y	0.673	0.344	Valid

. Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa setiap item variabel memiliki nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari  $R_{tabel}$  yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai koefisiensi positif. Hal tersebut

menunjukkan data yang diperoleh valid dan bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat penentu kestabilan jawaban responden yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang berupa indikator variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Uji Reliabilitas sendiri bisa dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yakni setiap variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai keandalan reliabilitas di atas 0,06. Adapun hasil penjujian reliabilitas penelitian bisa dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Tata Ruang Kerja	0.811	Reliabel
2	Standar Ergonomi	0.866	Reliabel
3	Fasilitas Kerja	0.839	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.813	Reliabel

. Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.6 di atas bisa dilihat bahwa setiap item variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,06 yang menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner bersifat reliabel. Hal tersebut menunjukkan data yang diperoleh reliabel dan bisa dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### 4.4.3 Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk memperlihatkan tentang dua variabel memiliki hubungan linier secara signifikan maupun tidak signifikan.

Korelasi darivariabel yang baik sepatutnya memiliki hubungan liier antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun Uji Linieritas pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Tabel Hasil Uji Linieritas**

<b>Model</b>	<b><i>Deviation From Linearity</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1 ke Y	0.870	Linier
X2 ke Y	0.150	Linier
X3 ke Y	0.683	Linier

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.7, bisa dilihat bahwa nilai *Deviation From Linearity Sig* dari masing-masing variabel memiliki nilai yakni X1 ke Y sebesar 0.870, X2 ke Y sebesar 0.150 dan X3 ke Y sebesar 0.683 yang mana nilai signifikansi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier secara signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berlandaskan kuesioner penelitian yang telah diolah oleh peneliti diketahui deskripsi dari variabel penelitian yang berdasarkan hasil jawaban dari sampel penelitian pada KSU Brosem Kota Batu, maka diperoleh data penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8

**Respon Sampel Mengenai Tata Ruang Kerja**

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Mean
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	
1	TRK.1	0	0.0	1	3.0	9	27.3	12	36.4	11	33.3	4.0
2	TRK.2	2	6.1	7	21.2	11	33.3	5	15.2	8	24.2	3.3
3	TRK.3	0	0.0	2	6.1	9	27.3	11	33.3	11	33.3	3.9
4	TRK.4	0	0.0	2	6.1	10	30.3	5	15.2	16	48.5	4.1
5	TRK.5	2	6.1	4	12.1	13	39.4	4	12.1	10	30.3	3.5
6	TRK.6	0	0.0	1	3.0	17	51.5	12	36.4	3	9.1	3.5

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.8 bisa diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tata ruang kerja menunjukkan apabila indikator TRK 2 memiliki nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,3. Hal tersebut membuktikan bahwa pengaruh pencahayaan oleh lampu diperusahaan belum cukup baik oleh responde. Adapun, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yakni indikator TRK 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,1 tentang pengaruh dari sirkulasi udara atau sistem termal yang berpengaruh kepekerjaan.

Tabel 4.9

**Respon Sampel Mengenai Standar Ergonomi**

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Mean
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	
1	SE.1	0	0.0	0	0.0	3	9.1	20	60.6	10	30.3	4.2
2	SE.2	0	0.0	0	0.0	9	27.3	14	42.4	10	30.3	4.0
3	SE.3	0	0.0	0	0.0	7	21.2	17	51.5	9	27.3	4.1
4	SE.4	0	0.0	1	3.0	11	33.3	12	36.4	9	27.3	3.9
5	SE.5	0	0.0	0	0.0	3	9.1	16	48.5	14	42.4	4.3
6	SE.6	0	0.0	1	3.0	3	9.1	16	48.5	13	39.4	4.2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.9 bisa diketahui bahwa tanggapan responden mengenai standar ergonomi menunjukkan apabila indikator SE 4 memiliki nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,9. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh simbol-simbol atau gambar pembantu tidak cukup baik bagi responden. Adapun, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yakni indikator SE 5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,3 mengenai pengaruh dari pengangkutan barang secara fisik atau beban ampu saat berkeja.

Tabel 4.10

**Respon Sampel Mengenai Fasilitas Kerja**

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Mean
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	
1	FK.1	0	0.0	1	3.0	6	18.2	8	24.2	18	54.6	4.3
2	FK.2	1	3.0	0	0.0	3	9.1	15	45.5	14	42.4	4.2
3	FK.3	0	0.0	0	0.0	6	18.2	16	48.5	11	33.3	4.2
4	FK.4	0	0.0	0	0.0	7	21.2	13	39.4	13	39.4	4.2
5	FK.5	0	0.0	0	0.0	7	21.2	11	33.3	15	45.5	4.2
6	FK.6	0	0.0	2	6.1	1	3.0	18	54.6	12	36.4	4.2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.10 bisa diketahui bahwa tanggapan responden mengenai standar ergonomi menunjukkan apabila indikator FK 2, FK 3, FK 4, FK 5, FK 6 memiliki nilai rata-rata yang sama yakni sebesar 4.2. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh dari indikator perlengkapan kerja dan fasilitas sosial memiliki porsi yang sama. Adapun, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yakni indikator FK 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,3 mengenai pengaruh dari alat kerja.

Tabel 4.11

**Respon Sampel Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										Mean
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	
1	KP.1	0	0.0	0	0.0	9	27.3	16	48.5	8	24.2	4.0
2	KP.2	0	0.0	0	0.0	4	12.1	20	60.6	9	27.3	4.2
3	KP.3	0	0.0	1	3.0	11	33.3	11	33.3	10	30.3	3.9
4	KP.4	0	0.0	0	0.0	9	27.3	13	39.4	11	33.3	4.1
5	KP.5	0	0.0	2	6.1	7	21.2	13	39.4	11	33.3	4.0
6	KP.6	0	0.0	1	3.0	6	18.2	14	42.4	12	36.4	4.1

. Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.11 dapat diketahui apabila tanggapan responden mengenai kinerja pegawai menunjukkan apabila indikator KP 3 memiliki nilai rata-rata terendah yakni sebesar 3,9. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh pengetahuan belum cukup baik bagi responden. Adapun, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yakni indikator KP 2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,2 mengenai pengaruh dari kualitas kinerja dinilai lebih baik oleh responden

#### 4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square

##### 4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *Outer Model* mendeskripsikan setiap blok indikator penelitian yang memiliki hubungan dengan variabel laten penelitian. Tujuan dari *Outer Model* sendiri untuk menspesifikasikan suatu hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang dimilikinya.



Pengukuran *Outer Model* sendiri menggunakan bantuan dari prosedur PLS *Algorithm* yang merupakan salah satu komponen yang ada pada aplikasi Smart PLS. Pendekatan dengan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) digunakan untuk model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori yakni dengan pengujian *discriminant* dan *validity convergent*. Adapun cara dalam pengujian *Reability* memiliki dua cara yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2014).

a) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* memiliki tujuan untuk mengetahui nilai validitas yang terdapat dari setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latanya. *Convergent Validity* memiliki makna apabila seperangkat indikator mempunyai peranan untuk mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut, perwakilan tersebut dapat diaplikasikan melalui unidimensionallitas yang dapat dicermati dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi atau biasa disebut *Average Variance Extracted (AVE)*.

*Convergent Validity* yang ada dalam *outer model* dengan menggunakan indikator reflektif bisa diketahui dari hasil korelasi skor konstruk dengan *item score* indikator. Skor *loading* bisa diterima apabila memiliki nilai *loading* sebesar 0,50 sampai dengan 0,60 maka bisa diterima (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 4.12

***Outer Model***

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
Tata Ruang Kerja	TRK.1	0.863	Valid
	TRK.2	0.842	Valid
	TRK.3	0.598	Valid
	TRK.4	0.602	Valid
	TRK.5	0.732	Valid
	TRK.6	0.757	Valid
Standar Ergonomi	SE.1	0.737	Valid
	SE.2	0.891	Valid
	SE.3	0.799	Valid
	SE.4	0.878	Valid
	SE.5	0.635	Valid
	SE.6	0.687	Valid
Fasilitas Kerja	FK.1	0.850	Valid
	FK.2	0.736	Valid
	FK.3	0.799	Valid
	FK.4	0.795	Valid
	FK.5	0.688	Valid
	FK.6	0.540	Valid
Kinerja Pegawai	KP.1	0.801	Valid
	KP.2	0.761	Valid
	KP.3	0.772	Valid
	KP.4	0.805	Valid
	KP.5	0.563	Valid
	KP.6	0.541	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.12, bisa diketahui apabila PLS merupakan alat untuk uji validasi konvergensi,. Adapun seluruh item yang tercantum pada tabel 4.12 tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai *loading* lebih dari batas minimal yakni 0,50.

b) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan salah satu teknik untuk memastikan apabila setiap konsep dari model laten secara spesifik berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* bisa diketahui pada *cross loading* antar indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi dari indikator dengan konstraknya memiliki nilai lebih besar dari nilai korelasi indikator dengan konstruk lain, maka konstruk laten akan memprediksi indikator yang terdapat pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya. AVE merupakan nilai yang dapat untuk menguji validitas dari konstruk dengan syarat harus lebih besar dari 0,50 untuk bisa dikatakan baik.

Tabel 4.13

**Fornell-Larcker Criterion**

	<b>Tata Ruang Kerja</b>	<b>Standar Ergonomi</b>	<b>Fasilitas Kerja</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>
Tata Ruang Kerja	0.728			
Standar Ergonomi	0.472	0.777		
Fasilitas Kerja	0.181	0.190	0.742	
Kinerja Pegawai	0.548	0.694	0.516	0.716

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.13, *Fornell-Larcker Criterion* bisa diketahui nilai korelasi antar variabel yang sama lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel yang berbeda. Oleh karenanya keempat konstruk yang digunakan bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.14  
Cross Loading

	<b>Tata Ruang Kerja</b>	<b>Standar Ergonomi</b>	<b>Fasilitas Kerja</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>
<b>TRK.1</b>	0.863	0.466	0.126	0.532
<b>TRK.2</b>	0.842	0.497	0.050	0.448
<b>TRK.3</b>	0.598	0.092	0.112	0.118
<b>TRK.4</b>	0.602	0.329	0.058	0.283
<b>TRK.5</b>	0.734	0.159	0.366	0.382
<b>TRK.6</b>	0.757	0.358	0.102	0.447
<b>SE.1</b>	0.352	0.737	0.166	0.587
<b>SE.2</b>	0.435	0.891	0.137	0.570
<b>SE.3</b>	0.249	0.799	0.123	0.533
<b>SE.4</b>	0.489	0.878	0.148	0.554
<b>SE.5</b>	0.315	0.635	0.189	0.450
<b>SE.6</b>	0.343	0.687	0.125	0.518
<b>FK.1</b>	0.053	0.036	0.850	0.363
<b>FK.2</b>	0.056	0.026	0.736	0.347
<b>FK.3</b>	-0.063	0.103	0.799	0.429
<b>FK.4</b>	0.375	0.466	0.795	0.510
<b>FK.5</b>	0.307	0.042	0.688	0.348
<b>FK.6</b>	-0.215	-0.145	0.540	0.095
<b>KP.1</b>	0.307	0.521	0.405	0.801
<b>KP.2</b>	0.337	0.494	0.389	0.761
<b>KP.3</b>	0.551	0.609	0.464	0.772
<b>KP.4</b>	0.559	0.673	0.237	0.805
<b>KP.5</b>	0.253	0.247	0.316	0.563
<b>KP.6</b>	0.225	0.286	0.438	0.541

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.14 *Cross Loading*, bisa diketahui nilai korelasi indikator dengan konstruksya lebih besar apabila dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lain. Dengan demikian seluruh

indikator dari variabel laten dapat menggambarkan konstruknya sehingga bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.15

*Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Tata Ruang Kerja	0.530
Standar Ergonomi	0.603
Fasilitas Kerja	0.550
Kinerja Pegawai	0.512

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.15 *Average Variance Extracted (AVE)*, bisa diketahui apabila seluruh variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5. dengan demikian seluruh konstruk bisa dinyatakan valid.

c) *Reliability*

Untuk mengukur realibility bisa dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* sendiri merupakan nilai yang menunjukkan *internal consistency* yakni nilai *Composite Reliability* yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indicator dalam mengukur konstruknya. Menurut Ghozali dan Latan (2014), nilai konstruk bisa dinyatakan reliabel apabila memiliki besaran nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0,70.

Tabel 4.16

***Cronbach Alpha dan Composite Reliability***

	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
Tata Ruang Kerja	0.819	0.867
Standar Ergonomi	0.864	0.900
Fasilitas Kerja	0.839	0,878
Kinerja Pegawai	0.807	0,860

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.16, bisa diketahui apabila konstruk dari seluruh variabel laten memiliki nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* diatas dari 0,70. Sehingga dapat dinyatakan seluruh konstruk memiliki nilai yang reliabel.

#### **4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Model Struktural atau (*Inner Model*) merupakan alat yang digunakan untuk memprediksi suatu hubungan yang kausalitas antar variabel laten atau variabel yang tidak bisa diukur langsung (Ghozali & Latan, 2014). Berikut merupakan hasil dari *Inner Model* penelitian yang dibantu dengan menggunakan prosedur *Bootstrapping* pada PLS.

##### **1) *R-Square***

Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen (dependen). Uji *goodness-fit model*. yang memperlihatkan *R-Square* dapat menyimpulkan suatu model bisa

diklasifikasikan sebagai model yang lemah apabila memiliki nilai 0,25, model moderat apabila memiliki nilai 0,50, model kuat apabila memiliki nilai 0,75. Adapun uji *R-Square* pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.17

***R-Square***

	<b>R Square</b>	<b>Persentase</b>
Kinerja Pegawai	0.646	64.6%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.17 *R-Square*, Kinerja Pegawai sebagai variabel endogen memiliki nilai *R-Square* yakni sebesar 64,6%. Hal tersebut menunjukkan semua variabel eksogen seperti Tata Ruang Kerja, Standar Ergonmi dan Fasisilitas Kerja mempengaruhi variabel endogen yakni Kinerja Pegawai sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu bisa dikategorikan bahwa model penelitian ini merupakan model yang moderat.

## 2) *F-Square*

Kebaikan dari suatu model dapat diketahui dengan menggunakan uji *F-Square*. Menurut Ghozali (2011), Variabel laten bisa dikatakan pengaruh yang besar, pengaruh sedang dan pengaruh lemah pada struktural apabila nilai *F-Square* sebesar 0,35, 0,15 dan 0,02. Adapun uji *F-Square* pada penelitian ini ditunjukkan oleh tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.18

***F-Square***

	<b>F Square</b>
Tata Ruang Kerja	0,137
Standar Ergonomi	0,620
Fasilitas Kerja	0,419

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.18 *F-Square*, bisa diketahui apabila variabel Tata Ruang Kerja memiliki nilai *F-Square* yakni sebesar 0,137 sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai, variabel Standar Ergonomi memiliki nilai *F-Square* yakni sebesar 0,620 sehingga bisa dibidang variabel tersebut memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai dan terakhir variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai *F-Square* yakni sebesar 0,419 sehingga variabel tersebut memiliki pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai.

### 3) *Estimate For Path Coefficient*

Dalam *Estimate For Path Coefficient* metode bootstrapping bisa memperlihatkan nilai dari signifikansi T statistik dan koefisien parameter untuk melihat signifikansi dari pengaruh diantara variabel. Pada penelitian ini menggunakan two-tailed menggunakan t-value 1,96 dengan level signifikansi 5% (Ghozali & Latan, 2014). Selanjutnya pada penelitian ini hasil *Path Coefficient* melalui proses *bootstrapping* bisa dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.19

***Path Coefficient (Boostrapping)***

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Tata Ruang Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.24	1,966	0.050
Standar Ergonomi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.510	3,328	0.001
Fasilitas Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.376	3,156	0,002

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.19 *path coefficient*, dapat diketahui apabila variabel eksogen memiliki pengaruh secara langsung terhadap variabel endogen. Adapun pernyataanya sebagai berikut:

- Variabel Tata Ruang Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebab nilai p-value tidak lebih dari 0,05 yakni 0,050.
- Variabel Standar Ergonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan sebab nilai p-value tidak lebih dari 0,05 yakni 0,001.
- Variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sebab nilai p-value tidak lebih dari 0,05 yakni 0,002.

Dari pernyataan yang telah dipaparkan dapat dinyatakan seluruh variabel eksogen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel endogen.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

Berlandaskan hasil data yang telah peneliti lakukan dapat digunakan peneliti dalam menjawab hipotesis yang telah tertuliskan dalam penelitian ini. Dari analisis data yang telah dilakukan dapat untuk ditarik beberapa kesimpulan bahwa peran dari pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai KSU Brosem Kota Batu yakni sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dari variabel Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,240, t statistik sebesar 1,966 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,050 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan apabila  $H_1$  diterima sehingga bisa dinyatakan bahwa Tata Ruang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 2) Pengaruh Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dari variabel Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,510, t statistik sebesar 3,328 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan apabila  $H_2$  diterima sehingga bisa dinyatakan bahwa Standar Ergonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### 3) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dari variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,510, t statistik sebesar 3,156 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan apabila

H3 diterima sehingga bisa dinyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 4) Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari semua variabel independen yang telah diteliti memiliki nilai positif dan signifikan secara keseluruhan. Bisa disimpulkan Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.679 sehingga H4 bisa diterima.

#### **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berlandaskan hasil uji hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa setiap hipotesis diterima dengan hasil positif dan signifikan sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018), Daulay, dkk, (2019), Widyaningsih, dkk, (2020), Aula dan Nugraha (2020), Paoki (2021), Risha dan Nugraha (2022), Purity (2020), Thomas, dkk, (2018), Anggaraeni, dkk, (2018), Yeti (2018), Nurhadian (2019), Anadita, dkk, (2021), Jufrizen dan Hadi (2021), Robitoh, dkk, (2021), Fadilah dan Al Banin (2022).

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan penolakan hipotesis penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2018), Suratman dan Al Habib (2018), Eutobor (2022), Purnawijaya (2019), Boni dan Darmansyah (2020), penelitian-penelitian tersebut menyatakan tidak adanya pengaruh signifikansi variable terkait

sehingga menjadikan hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Maka dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti bisa disimpulkan bahwa Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

#### **4.6.1 Pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh dari variabel Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,240, t statistik sebesar 1,966 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,050 < 0,05$ . Berlandaskan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diperoleh oleh peneliti menyatakan bahwa variabel Tata Ruang Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSU Brosem Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan apabila H1 pada penelitian ini diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan apabila Tata Ruang Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Penjabaran dari variabel Tata Ruang Kerja telah dispesifikasikan terhadap beberapa butir indikator sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Gie (2007) dan Moekijat (2002) yakni dengan item Penataan ruang kerja, Pencahayaan, Warna dari ruang kerja, Sirkulasi udara, Suara dan Instrumen musik. Dari pengolahan data yang telah dilakukan pada SmartPLS didapatkan loading Faktor tertinggi yakni pada indikator penataan ruang kerja dengan nilai 0,863 yang menjadikan

indikator tersebut sebagai indikator dominan pada variabel Tata Ruang Kerja.

Dengan penerapan Tata Ruang Kerja yang baik akan memberikan berbagai manfaat yang menunjang hasil serta proses kinerja sesuai dengan pernyataan yang telah dijabarkan oleh Gie (2007). Dengan demikian pengaplikasian Tata Ruang Kerja dalam KSU Brosem Kota Batu akan membuat proses kerja yang selama ini menjadi lebih efisien lagi, melihat kondisi dilapangan yang mengindikasikan beberapa ketidak efektifitasan dalam ruang gerak yang terhambat dengan beberapa permasalahan Tata Ruang Kerja seperti ruang gerak yang terbatas dan suhu ruang yang relatif panas.

Hal tersebut menunjukkan apabila Tata Ruang Kerja yang optimal akan meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya penataan tempat akan meningkatkan mobilitas, pengaturan cahaya akan mengoptimalkan fokus, pengaturan udara akan menstabilkan suhu, manajemen suara akan merendahkan stres dari frekuensi suara dan pengaruh musik akan meningkatkan mood pegawai. Dengan demikian penataan aspek lingkungan fisik yang baik akan berpengaruh terhadap keefektivitas dan keefisiensian dari kinerja karena dengan penempatan tata ruang yang baik akan mengurangi dari pembuangan energi SDM secara percuma.

Adapun studi yang telah dilakukan oleh Haryati dan Pane (2018), Daulay, dkk, (2019), Widyaningsih, dkk, (2020), Aula dan Nugraha (2020),

Paoki (2021), Risha dan Nugraha (2022) secara serentak menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Yang mana hal tersebut telah sesuai dengan penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

Sebagai manusia kita hendaklah untuk melakukan penataan dari segala sesuatu sesuai dengan tempatnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam surat QS. Al-Luqman (31:29) yang berbunyi:

لَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يُولِجُ اللَّيْلَ فِي النَّهَارِ وَيُولِجُ النَّهَارَ فِي اللَّيْلِ وَسَخَّرَ الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ كُلٌّ يَجْرِي إِلَىٰ آجَلٍ مُّسَمًّى وَأَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Tidakkah engkau memperhatikan, bahwa Allah memasukkan malam ke dalam siang dan memasukkan siang ke dalam malam dan Dia menundukkan matahari dan bulan, masing-masing beredar sampai kepada waktu yang ditentukan. Sungguh, Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.” (QS. Luqman, 31:29)

Dari penjelasan ayat disamping bisa disimpulkan bahwa Allah SWT dalam penciptaan alam semesta dengan sedemikian rupa telah meletakkan suatu barang pada tempatnya, bergantinya siang dan malam juga merupakan salah satu aspek tata ruang dalam pencahayaan sehingga setiap aspek yang ada di alam semesta tak terlepas dari konsep tata ruang yang diciptakan oleh Allah SWT. Tata Ruang Kerja yang baik merupakan optimalisasi ruang secara cukup tidak hanya berfokus pada pembangunan yang berlebihan sesuai dengan hadist “*Barangsiapa membangun suatu bangunan melebihi keperluannya (artinya bermegah-megahan) maka Allah*

*akan menyuruhnya memikulnya di atas pundaknya pada hari kiamat”* (HR.Thabrani), karena konteks dari Tata Ruang Kerja merupakan pemanfaatan bukan pembangunan berlebihan. Maka dari itu manusiapun perlu untuk memerhatikan tata ruang supaya bisa mengambil efisiensi dan efektivitas, agar bisa mengambil manfaat semaksimal mungkin dan menghindarkan mudhorot semaksimal mungkin.

#### **4.6.2 Pengaruh Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh dari variabel Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,510, t statistik sebesar 3,328 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berlandaskan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diperoleh oleh peneliti menyatakan bahwa variabel Standar Ergonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSU Brosem Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan apabila H2 pada penelitian ini diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan apabila Standar Ergonomi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Penjabaran dari variabel Standar Ergonomi telah dispesifikasikan terhadap beberapa butir indikator sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu oleh Hutabarat (2017) yakni berupa Durasi waktu kerja, Posisi kerja, Proses kerja, Tata letak tempat kerja, Mengangkut beban dan Keselamatan kerja. Dari pengolahan data yang telah dilakukan pada SmartPLS didapatkan loading Faktor tertinggi yakni pada

indikator posisi kerja dengan nilai 0,891 yang menjadikan indikator tersebut sebagai indikator dominan pada variabel Standar Ergonomi.

Penerapan Standar Ergonomi yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan tujuan penerapan ergonomi yang telah dibebaskan oleh Hutabarat (2017), dengan adanya Standar Ergonomi sebagai standar dalam pengamanan dan keselamatan kerja pada KSU Brosem Kota Batu akan membantu meningkatkan kesejahteraan SDM dan meminimalisir kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau mesin yang biasa terjadi pada proses produksi seperti kelelahan berlebih, luka fisik akibat alat yang tajam dan sakit persendian akibat pergerakan fisik yang intens dalam waktu produksi.

Hal tersebut menunjukkan apabila Standar Ergonomi yang optimal akan meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya durasi waktu kerja yang baik akan menghindarkan pegawai akan stres kerja, posisi kerja akan menstabilkan tubuh dan mengoptimalakan kinerja, proses kerja yang ditempatkan dengan baik akan membuat balance interaksi antar manusia dan mesin, tata letak tempat kerja akan memposisikan pekerjaan dengan strategis, mengangkat beban akan mengatur seberapa berat yang bisa ditumpu oleh tubuh dan keselamatan kerja untuk sebagai pertolongan pertama apabila ada resiko kecelakaan kerja. Dengan demikian penyettingan standar ergonomi yang baik akan berpengaruh terhadap keselamatan dan keamanan dari kinerja, karena dengan penempatan ergonomi yang baik akan mengurangi resiko kecelakaan pada tubuh SDM.



Adapun studi yang dilakukan oleh Dissanayake, (2018), Sheila dan Purity (2020), Ravindran (2020), Bajaj dkk, (2022), yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pengaruh ergonomi terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sejalan dan telah sesuai dengan penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Standar Ergonomi terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

Dengan pentapan ergonomi yang baik maka kita berkerja sesuai pada porsi nya, hal tersebut sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat QS. Az-Zumar (39) yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي فَسَّوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: Katakanlah: *“Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja(pula), maka kelak kamu akan mengetahui”* (QS. Az-Zumar, 39:39)

Dari penjelasan ayat tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa manusia haruslah berkerja sesuai keadaan. Maksudnya keadaan disini berarti seperti kelemahan atau kelebihan, keahlian, potensi, bakat, dan lain sebagainya. Yang berarti ini mengidentifikasi bahwa manusia haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan atribut dan keadaan manusia pada umumnya. Sejalan dengan hadist yang berbunyi: Imran bin Hushain ra. bertanya kepada Rasulullah saw., *“Ya Rasulullah, apa dasarnya kerja orang yang bekerja?”*. Rasulullah saw. menjawab: *“Setiap orang itu dimudahkan untuk mengerjakan apa yang dia telah diciptakan untuk itu”* (Shahih Bukhari, no.2026). Prinsip tersebut sesuai dengan prinsip ergonomi yakni *fit*

*the job to the man* yang memiliki arti menyesuaikan kerja dengan SDM yang berkerja. Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa ergonomi memiliki relevansi yang erat dengan prinsip syariat Islam, yang mana disini konsep ergonomi sebagai penyeimbang dalam suatu pekerjaan sesuai dengan konsep Islam yang menyeimbangkan antara hubungan *Hablum Minallah* (hubungan spiritual) dan *Hablum Minannas* (hubungan duniawi).

#### **4.6.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh dari variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,510, t statistik sebesar 3,156 ( $>1,96$ ) dan nilai p-value sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berlandaskan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diperoleh oleh peneliti menyatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSU Brosem Kota Batu. Hal tersebut menunjukkan apabila H3 pada penelitian ini diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan apabila Fasilitas Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Penjabaran dari variabel Fasilitas Kerja telah dispesifikasikan terhadap beberapa butir indikator sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu oleh Moenir (1987) dan Harahap, (2001) yakni berupa Alat kerja, Perlengkapan kerja dan Fasilitas Sosial. Dari pengolahan data yang telah dilakukan pada SmartPLS didapatkan loading faktor tertinggi yakni pada indikator Alat Kerja dengan nilai 0,801

yang menjadikan indikator tersebut sebagai indikator dominan pada variabel Fasilitas Kerja.

Dengan mengidentifikasi jenis Fasilitas Kerja sesuai dengan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2005) dan Harahap (2001), maka akan menjadikan fasilitas tersebut untuk memenuhi tujuannya dan akan menggapai manfaatnya bagi perusahaan sesuai dengan pendapat Moenir (2000), dengan demikian banyak manfaat dari pengoptimalan Fasilitas Kerja yang bisa diperoleh KSU Brosem Kota Batu dalam aspek kinerja baik berupa efisiensi waktu maupun peningkatan kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan lebih dari sebelumnya.

Hal tersebut menunjukkan apabila Fasilitas Kerja yang tepat sasaran akan meningkatkan kinerja pegawai seperti halnya alat kerja yang baik dan sesuai fungsi akan memperlancar kinerja pegawai, perlengkapan kerja yang memfasilitasi lebih terhadap pegawai akan menjadikan pegawai lebih ringan pekerjaan yang diampunya dan fasilitas sosial yang memadahi akan mempermudah jalanya pekerjaan. Dengan demikian pengadaan fasilitas kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kelancaran dan optimalisasi dari kinerja, karena dengan penempatan fasilitas kerjai yang baik akan meningkatkan potensi kerja dari SDM.

Adapun studi yang dilakukan oleh Thomas, dkk, (2018), Anggaraeni, dkk. (2018), Yeti (2018), Nurhadian (2019), Anadita, dkk, (2021), Jufrizen dan Hadi (2021), Robitoh, dkk, (2021), Fadilah dan Al Banin (2022), Simatupang dkk, (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja Pegawai hal tersebut sejalan dan telah sesuai dengan penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu.

Allah SWT telah menciptakan alam semesta dengan segala fasilitas yang telah diberikan, hal tersebut sesuai dengan dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Isra' (70 ) yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ  
عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. (QS . Al-Isra' 17:70)

Yang bisa diartikan maksud dari ayat disamping mengisyaratkan bahwa Allah SWT telah menakdirkan manusia untuk menggunakan segala suatu sumber daya di bumi sebagai fasilitas atau sarana dalam melakukan segala kegiatan di muka bumi. Adapun pengadaan fasilitas untuk kebaikan bersama akan memberikan kemanfaatan secara terus menerus. Sejalan dengan hadist Rasulullah SAW bersabda, “*Pahala amalan dan kebaikan yang bakal menghampiri seorang mukmin sepeninggalnya beliau menyebutkan di antaranya, (yakni) mushaf yang ia tinggalkan, masjid yang ia bangun, rumah untuk orang yang dalam perjalanan yang ia bangun, sungai yang ia alirkan, atau sedekah yang ia keluarkan dari hartanya dikala sehat dan hidupnya, maka ia akan bakal menghampirinya*

*sepeninggalnya*” (Ibnu Majah 1/88, no. 242). Maka dari itu perlulah manajemen perusahaan atau organisasi setidaknya memperhatikan kebutuhan fasilitas dari para pekerjanya, seperti halnya Allah SWT yang memperhatikan kebutuhan apa yang dibutuhkan manusia dimuka bumi yang tujuannya tidak bukan dan tidak lain untuk mengoptimalkan kinerja manusia dalam kehidupan.

#### **4.6.4 Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari beberapa hipotesis sebelumnya telah dinyatakan apabila terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem. Hal tersebut menunjukkan adanya penerimaan pada H4. Yang berarti secara bersama terdapat hubungan positif dan signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai koefisiensi sebesar 0,679. Yang mana variabel Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja mempengaruhi sebanyak 67,9% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebanyak 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Dengan demikian memperhatikan seluruh aspek lingkungan fisik yang ada dalam lingkungan kerja haruslah menjadi perhatian tersendiri didalam perusahaan atau organisasi. Setiap persepsi yang dibangun antara satu individu dengan yang lain memiliki kesamaan didalam merasakan suatu kenyamanan tempat, karena pengaruh kenyamanan sangat berkaitan erat

dengan lingkungan fisik maka dalam upaya memberikan kenyamanan sebaik mungkin manajemen haruslah memikirkan itu sebagai bahan pertimbangan evaluasi, karena tempat yang mana ada rasa nyaman didalamnya merupakan pendorong untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dengan menjalankan berbagai aspek lingkungan fisik seperti Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja dengan baik maka akan terciptanya ekosistem yang lebih baik dalam KSU Brosem Kota Batu, baik dari segi SDMnya maupun dari segi produktivitas, efisiensi dan efektivitas pekerjaannya.

Untuk mencapai kenyamanan lingkungan yang maksimal perlulah untuk memulai dari menjaga lingkungan yang ada terlebih dahulu. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Furqan (49) yang berbunyi:

لِنُحْيِيَ بِهِ بَلْدَةً مَّيْتًا وَنُسَوِّيَهُ مِمَّا خَلَقْنَا أَنْعَامًا وَأَنَاسِيَّ كَثِيرًا

Artinya:” Agar (dengan air itu) Kami menghidupkan negeri yang mati (tandus), dan Kami memberi minum kepada sebagian apa yang telah Kami ciptakan, (berupa) hewan-hewan ternak dan manusia yang banyak”

Dari penjelasan ayat diatas dengan jelas Allah SWT memerintahkan umat manusia untuk menjaga lingkungan dimuka bumi. Hal tersebut diperintahkan oleh Allah tidak lain hanyalah untuk kebaikan manusia di muka bumi, dimana apabila tempat yang dijaga dan dirawat dengan baik sedemikian rupa maka akan sedikit masalah atau resiko buruk yang akan menimpa penggunanya sebaliknya jika lingkungan tidak dijaga dan dirawat akan menjadi malapetaka bagi penggunanya. Hal tersebut mengisyaratkan

untuk manajemen organisasi dan perusahaan haruslah berupaya untuk mengevaluasi lingkungan fisik yang ada pada lingkungan kerja, dengan tujuan untuk menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi anggotanya sebagaimana Allah yang menyuruh manusia untuk menjaga lingkungan karena hal tersebut akan kembali menjadi manfaat kebaikan bagi penggunanya sendiri.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil uraian dan pembahasan yang sudah dijelaskan oleh peneliti tentang Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tata Ruang Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Hal ini menunjukkan apabila pengaplikasian tata ruang yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari kinerja pegawai.
2. Standar Ergonomi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Hal ini menunjukkan apabila penyettingan standar ergonomi yang baik akan menanggulangi pegawai dari risiko stres serta kecelakaan kerja dan akan menciptakan keseimbangan kerja antara tubuh manusia dengan mesin sehingga akan menciptakan *work balance* pada lingkungan kerja.
3. Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Hal ini menunjukkan apabila pengadaan fasilitas kerja yang baik akan menunjang pegawai dalam menghasilkan *output* kerja yang maksimal.



4. Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu. Hal ini menunjukkan apabila penerapan dari lingkungan fisik yang baik akan menunjang kinerja pegawai secara optimal.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari uraian hasil dari pembahasan penelitian yang telah dijelaskan dan disimpulkan, maka peneliti dalam penelitian ini merkomendasikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan agar dapat untuk meningkatkan dan menjadikan bahan evaluasi tersendiri mengenai lingkungan fisik perusahaan, dikarenakan merupakan hal yang terkadang terlewatkan untuk berfokus pada produk akan tetapi menyampingkan standar kenyamanan dan keamanan bagi para SDMnya sehingga dirasa perlu untuk menjadikan SDM berkerja dengan rasa nyaman dan terhindar dari resiko kecelakaan dan stress kerja, sehingga apabila penyetingan lingkungan fisik dilakukan dengan baik akan menunjang kinerja dan prouduktivitas perusahaan menjadi lebih optimal.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang memiliki minat dalam melakukan pengujian dengn topik, tema dan pembahasan yang serupa, alangkah baiknya untuk bisa mengambil sampel dengan kuantitas populasi yang lebih besar, sehingga dapat mewakili entinitas populasi dalam lingkup yang lebih besar. Selain itu dapat pula untuk menambah dengan variabel moderasi maupun intervening yang bisa menambah pembaharuan terhadap hasil peneliian yang berfokus untuk lingkungan fisik perusahaan, ataupun dengan menambahkan variabel independen lain yang lebih terbaharui yang mana berhubungan dengan lingkungan fisik dunia kerja seperti halnya pemanfaatan teknologi hijau atau ramah lingkungan terhadap

SDM, manajemen radiasi dari alat elektronik, K3 dan lain sebagainya, sehingga penelitian yang selanjutnya akan menciptakan metamorphosis keilmuan yang akan memperluas keilmuan lingkungan fisik perusahaan dan lebih bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- A., B., P., C., & M., K. (2022). Impact of Office Ergonomic Elements on Employee Performance: A Case Study of Larsen and Toubro, Surat. *Cardiometry*, 24, 791–801. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.24.791801>
- Achmad, S. (2011). Analisis Pengaruh Burnout Dan Kecerdasan Emosional (Ei) Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Mega Syari’Ah Cabang Malang. *Iqtishoduna*, Vol 7(No. 1), 1–17.
- Agustin D., dkk. (2019). Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung Volume 5 Nomor 2, Desember 2019*, (Hlm 25-35).
- Anam K., Edy R. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 6. (4), hal 1-11. Asnar,
- Angraeni, Baharuddin, & Mattalatta. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Aula F. M., & Nugraha, J. (2020), Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 5 No. 2, Juli 2020, Hal. 169-185. Available online at: <http://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper> doi: 10.17509/jpm.v4i2.18008
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barry, C. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- Bhen, R. (2003). *Strategic Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Boni, A., & -, D. (2020). Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan Dan Sanksi, Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 18(1). <https://doi.org/10.51826/fokus.v18i1.402>
- Buchari, A. (2009). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Daft, Richard L., (2006). *Organization Theory and Design*. Singapura:South WesternCengage Learning.
- Daulay, D. A., Silalahi, M., Sisca, S., & Dharma, E. (2019). Pengaruh Tata Letak Dan Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Cabang Syariah

- Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 25–35. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.116>
- Dewi, I. (2012). *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Faisal. (2005). Pengaruh intensif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas pegawai. Yogyakarta : FE-UGM.
- Febryan, Z. (2016). Evaluasi Tentang Penataan Ruang Dan Perumahan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrative Reform*. Vol. 4, No. 2, hlm.193-203.
- Firman F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20* (Edisi 6). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*.
- Ghozali, I. (2005). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro. Gede Udiyana Ida Bagus. 2016. Tata Ruang Kantor, Kearsipan, Dan Kinerja Pegawai Kantor Suatu Analisis Dampak Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali
- Gibson, et al. (2012). *Organizations: Behaviour, structure, processes*, fourteenth edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Gie, The Liang. (2007). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Habib, N. I. Al, & Suratman, B. (2018). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6, 88–95.
- Habibie. (2013). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan Unmul*. Vol. 4 2013.
- Harahap, S. S. (2001). *Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen (Pertama)*. Jakarta: PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada.
- Haryati, E., & Pane, Y. A. M. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *Jurnal Diversita*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heizer dan Render. (2011). *Manajemen Operasi*. Jilid 1, Edisi IX. Jakarta: Salemba Empat.

- Igwe, K. O., & Utebor, J. N. (2022). *Perceived Influences Of Office Ergonomics On The Job Performance Of Confidential Secretaries In*. 9(3), 9–26.
- John Ng'ang'a Karihe<sup>1</sup>, Professor G. S. Namusonge<sup>2</sup>, D. M. I. (2017). Effects of Working Facilities Stress Factors on the Performance of Employees in Public Universities in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1–16. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org)
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lupiyaodi.(2006). Manajemen Pemasaran jasa dan kunci keberhasilan. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. Anwar. 2009. Manaemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Iis. dkk. (2014).Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Telekomunikasi Selular(Telkomsel).Epigram.Vol.1, No. 1
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Moehersono. (2014). Pengukuran Kinerja: Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (2002). Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran. Bandung: Mandar Maju..
- Moekijat. (1997). *Administrasi Perkantoran, Bandung; Mandar Maju*
- Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 98–199.
- Nitisemito, (1999). Manajemen Sumber Daa Manusia (Manajemen Kepegawaian), Bandung: Mandar Maju.
- Noor Firda. (2018). Analisis Tata Ruang Dalam Kenyamanan Kerja Dan Optimalisasi Kinerja Bagian Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 2, No 3*
- Priansa, J. D. & Fenny D. (2015). Administrasi dan Operasional Perkantoran. Bandung: Alfabeta.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.

- Putra K., Nurcaya I. (2019). Pengaruh Layout Toko Dan Visual Merchandising Toko Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Supermarket Tiara Dewatadenpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 5.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Ranupandojo, H., dan Suad H., (2002), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Ravindran, D. (2020). *Ergonomic Impact on Employees ' Work Performance*. September.
- Robbins, S & Coulter, M (2017), *Management*, New York: Pearson.
- Robitoh, Tambusay, M., R. Efendi, S. Harahap, R. Adelina, I. (2021), Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tanjungbalai. *Jurna; Tijarah*, Volume 1 No. 21 Tahun 2021.
- Santosa, I., G. (2010). Pengaruh Penerapan Ergonomi Pada Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pembungkus Dodol Di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Logic*. Vol. 15. No. 2 Juli 2015
- Sedarmayanti & Eko Nursiswanto. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinasj Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Adminitrasi*. Vol XI. (3).
- Sedarmayanti & Nursiswanto, E. (2016) *An Influence of Office Spatial Towards Employee Performance in Cimahi Labour Social Affair Office*. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol XI No 3. Desember 2014, Hal 501-510
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sheila, A. O. (2020). Effect of Ergonomi Faktors on Employees Performance in Nigeria's Banking Sector. *European Journal of Business and Management*, 12(23), 86–98. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-23-10>
- Silva, D. A. S. M., & Dissanayake, D. M. T. D. (2018). Impact of Physical Ergonomic Factors on Employee Productivity: Special Reference to in Apparel Industry of Gampaha District. *Wayamba Journal of Management*, 9(1), 12. <https://doi.org/10.4038/wjm.v9i1.7500>
- Simatupang, D., Trisanti, T., & Vieri, Y. (2022). *The Effect of Work Facilities on Employee Performance in the Process of Clearance in and Clearance Out Arrangement of Ship Agency at PT . Bahari eka Nusantara Samarinda Branch*. 4(2), 337–344.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

- Solimun. 2010. Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square-PLS. CV Citra. Malang.
- Sudamaryati. (1992). *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta.
- Sulastri, D. (2012). Faktor Determinan Kejadian Stunting Pada Anak Usia Sekolah Di Kecamatan Lubuk Kilangan Kota Padang. Fakultas Kedokteran Universitas Andalas : Padang
- Sutalaksana, Iftikar, dkk, (1979), Teknik Tata Cara Kerja, Departemen Teknik. Industri – ITB, Bandung.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Intelegensia Media.
- Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: universitas Brawijaya.
- Syahfitri, F., Absah, Y., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Employee Training and Provision Facilities on Employee Performance Through Work Flexibility in SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak Subang Regency. *International Journal of Research and Review*, 9(12), 609–619. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20221270>
- The Liang Gie. (2009). *Aministrasi Perkantoran Modern*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.
- Wahyuni, S. (2014) Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 124-134
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widi A., Tjutju Y. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1 No. 1.
- Wignjosoebroto, S. (2008). *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.
- Wolfeld, Leah R.. (2010). Effects Of Office Layout On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment As Transmitted Through Face-To-Face Interactions. *Colonial Academic Alliance Undergraduate Research Journal*. Vol.1, No. 8, hlm.1-21



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

Malang, Maret 2023

Perihal : Permohonan Pengisian Angket  
Lampiran : 1 Berkas  
Kepada Yth,  
Bapak/Ibu  
Di Tempat

Dengan Hormat.  
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Moch. Alif Shokhibul Hikam dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu”**

Untuk ini mohon kesediaannya mengisi angket ini berdasarkan kondisi masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu membantu meneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Moch. Alif Shokhibul Hikam

**DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN****PETUNJUK PENGISIAN :**

Untuk Bagian I : mohon Bapak /Ibu mengisi pertanyaan/ Pernyataan pada titik – titik ditempat yang telah disediakan (...), atau memilih salah satu jawaban dengan melingkari pada salah satu nomor jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling benar.

---

Bagian I. Identitas Responden :

- a. Usia : ..... Tahun
- b. Jenis Kelamin : ..... Pria/Wanita
- c. Pendidikan terakhir :
- d. Masa Kerja : ..... Tahun
- e. Jabatan : .....
- f. Menduduki jabatan sekarang sejak tahun :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Untuk Bagian II, III, IV, V: mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan/ pernyataan dengan memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, dengan memberi centang (v) pada kotak yang telah disediakan di bawah kode jawaban. **PILIH SATU JAWABAN SAJA.** Terima kasih.

## Bagian II. INSTRUMEN TATA RUANG KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>I</b>	<b>Tata Ruang Kerja</b>					
1.	Saya merasa penataan tempat kerja di perusahaan masih bisa ditingkatkan					
2.	Saya merasa penerangan lampu di perusahaan sudah cukup terang saat bekerja					
3.	Saya merasa nyaman dengan warna bangunan di perusahaan saat bekerja					
4.	Saya memerlukan udara yang segar saat berkerja					
5.	Saya merasa terganggu apabila ada suara yang keras atau tidak mengenakkan saat bekerja					
6.	Saya merasa lebih bersemangat saat bekerja apabila diiringi dengan alunan musik					

## Bagian III. INSTRUMEN STANDAR ERGONOMI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>I</b>	<b>Standar Ergonomi</b>					
1.	Saya tidak merasa lelah dengan waktu bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa posisi tubuh saat berkerja sudah paling nyaman dan tidak menimbulkan rasa sakit					
3.	Saya merasa tubuh saya baik-baik saja saat berinteraksi dengan mesin dalam proses bekerja					
4.	Saya merasa terbantu dengan adanya simbol-simbol isyarat yang ada disudut ruangan kerja					
5.	Saya merasa beban yang perlu diangkut saat bekerja tidak membuat saya lelah					
6.	Saya merasa lebih aman dengan adanya alat P3K dan hydrant yang disediakan perusahaan					

#### Bagian IV. INSTRUMEN FASILITAS KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>I</b>	<b>Fasilitas Kerja</b>					
1.	Saya merasa fasilitas kerja yang diberikan atasan seperti liburan atau rekreasi membuat saya lebih semangat dalam bekerja					
2.	Saya merasa alat yang saya gunakan saat bekerja seperti mesin dan alat lainnya, membuat kinerja saya semakin optimal					
3.	Saya merasa perabotan didalam lingkungan kerja seperti kursi, meja, kompor dan lainnya, membuat pekerjaan saya semakin efisien					
4.	Saya merasa bangunan gedung perusahaan untuk saat ini membuat cukup nyaman dalam berkerja					
5	Saya merasa dengan adanya mobil inventaris yang disediakan oleh perusahaan membuat pekerjaan saya menjadi lebih mudah					
6	Saya merasa dengan adanya bangunan ruko yang disediakan perusahaan menjadikan kinerja pegawai jauh lebih baik dalam distribusi produk					

#### Bagian V. INSTRUMEN KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>I</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>					
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik					
3.	Saya selalu merasa ahli dalam pekerjaan yang ditanggung jawabkan terhadap saya					
4.	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja saya apabila membutuhkan bantuan baik dalam pekerjaan bebentuk individu maupun pekerjaan berbentuk tim					
5	Saya merasa bertanggung jawab dan selalu akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan setiap harinya oleh perusahaan					
6	Saya berusaha untuk mempelajari solusi atau terobosan terbaru dalam mempermudah pekerjaan yang saya jalani					

## LAMPIRAN 2

**Karakteristik Responden Berdasarkan dari Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	10	70%
Wanita	23	30%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Karakteristik Responden Berdasarkan dari Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
18-20	1	3%
21-30	4	12%
31-40	7	21%
41-50	9	27%
51-60	10	30%
61-70	2	6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-4 Tahun	4	12%
5-8 Tahun	3	9%
9-12 Tahun	5	15%
13-16 Tahun	12	36%
17-20 Tahun	9	27%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

### Data Jawaban Kuesioner

1	TRK.1	TRK.2	TRK.3	TRK.4	TRK.5	TRK.6	SE.1	SE.2	SE.3	SE.4	SE.5	SE.6	FK.1	FK.2	FK.3	FK.4	FK.5	FK.6	KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6
2	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4
3	5	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5
6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
8	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
9	2	1	2	5	1	3	3	3	4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3
10	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4
11	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4
12	3	1	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4
13	3	2	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4
14	3	2	5	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3
17	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
18	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3
19	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4
20	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
22	4	3	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
23	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3
24	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3
26	4	3	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5
27	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4
28	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4
29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5
30	3	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4
31	4	3	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	2	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5

### Respon Sampel Mengenai Tata Ruang Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										
		STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	Mean
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
1	TRK.1	0	0.0	1	3.0	9	27.3	12	36.4	11	33.3	4.0
2	TRK.2	2	6.1	7	21.2	11	33.3	5	15.2	8	24.2	3.3
3	TRK.3	0	0.0	2	6.1	9	27.3	11	33.3	11	33.3	3.9
4	TRK.4	0	0.0	2	6.1	10	30.3	5	15.2	16	48.5	4.1
5	TRK.5	2	6.1	4	12.1	13	39.4	4	12.1	10	30.3	3.5
6	TRK.6	0	0.0	1	3.0	17	51.5	12	36.4	3	9.1	3.5

## Respon Sampel Mengenai Standar Ergonomi

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Mean
1	SE.1	0	0.0	0	0.0	3	9.1	20	60.6	10	30.3	4.2
2	SE.2	0	0.0	0	0.0	9	27.3	14	42.4	10	30.3	4.0
3	SE.3	0	0.0	0	0.0	7	21.2	17	51.5	9	27.3	4.1
4	SE.4	0	0.0	1	3.0	11	33.3	12	36.4	9	27.3	3.9
5	SE.5	0	0.0	0	0.0	3	9.1	16	48.5	14	42.4	4.3
6	SE.6	0	0.0	1	3.0	3	9.1	16	48.5	13	39.4	4.2

## Respon Sampel Mengenai Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Mean
1	FK.1	0	0.0	1	3.0	6	18.2	8	24.2	18	54.6	4.3
2	FK.2	1	3.0	0	0.0	3	9.1	15	45.5	14	42.4	4.2
3	FK.3	0	0.0	0	0.0	6	18.2	16	48.5	11	33.3	4.2
4	FK.4	0	0.0	0	0.0	7	21.2	13	39.4	13	39.4	4.2
5	FK.5	0	0.0	0	0.0	7	21.2	11	33.3	15	45.5	4.2
6	FK.6	0	0.0	2	6.1	1	3.0	18	54.6	12	36.4	4.2



## Respon Sampel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden										
		STS (1)	%	TS (2)	%	N (3)	%	S (4)	%	SS (5)	%	Mean
1	KP.1	0	0.0	0	0.0	9	27.3	16	48.5	8	24.2	4.0
2	KP.2	0	0.0	0	0.0	4	12.1	20	60.6	9	27.3	4.2
3	KP.3	0	0.0	1	3.0	11	33.3	11	33.3	10	30.3	3.9
4	KP.4	0	0.0	0	0.0	9	27.3	13	39.4	11	33.3	4.1
5	KP.5	0	0.0	2	6.1	7	21.2	13	39.4	11	33.3	4.0
6	KP.6	0	0.0	1	3.0	6	18.2	14	42.4	12	36.4	4.1

## LAMPIRAN 4

## Analisis Data

## Korrelations

		TRK1	TRK2	TRK3	TRK4	TRK5	TRK6	
TRK1	Pearson Correlation		00**	48*	91**	29**	06**	
	sig. (2-tailed)		00	47	04	02	03	
		3	3	3	3	3	3	
TRK2	Pearson Correlation	00**		31**	76**	76**	91**	
	sig. (2-tailed)	00		01	05	05	04	
		3	3	3	3	3	3	
TRK3	Pearson Correlation	48*	31**		67	81*	36	
	sig. (2-tailed)	47	01		54	29	85	
		3	3	3	3	3	3	
TRK4	Pearson Correlation	91**	76**	67		23	40	
	sig. (2-tailed)	04	05	54		11	53	
		3	3	3	3	3	3	
TRK5	Pearson Correlation	29**	76**	81*	23		63**	
	sig. (2-tailed)	02	05	29	11		01	
		3	3	3	3	3	3	
TRK6	Pearson Correlation	06**	91**	36	40	63**		
	sig. (2-tailed)	03	04	85	53	01		
		3	3	3	3	3	3	
TOTAL	Pearson Correlation	15**	58**	16**	19**	44**	89**	



TOTAL	earson Correlation	.706**	.893**	.796**	.887**	.655**	.690**	
	ig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	

**Correlations**

		FK1	FK2	FK3	FK4	FK5	FK	
K1	earson Correlation	1	.676**	.670**	.561**	.428*	.448**	
	ig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.013	.009	
		33	33	33	33	33	33	
K2	earson Correlation	.676**	1	.495**	.401*	.412*	.291	
	ig. (2-tailed)	.000		.003	.021	.017	.101	
		33	33	33	33	33	33	
K3	earson Correlation	.670**	.495**	1	.519**	.336*	.446**	
	ig. (2-tailed)	.000	.003		.002	.031	.009	
		33	33	33	33	33	33	
K4	earson Correlation	.561**	.401*	.519**	1	.490**	.298	
	ig. (2-tailed)	.001	.021	.002		.004	.092	
		33	33	33	33	33	33	
K5	earson Correlation	.428*	.412*	.336*	.490**	1	.470**	
	ig. (2-tailed)	.013	.017	.031	.004		.006	
		33	33	33	33	33	33	
K	earson Correlation	.448**	.291	.446**	.298	.470**	1	
	ig. (2-tailed)	.009	.101	.009	.092	.006		

		33	33	33	33	33	33	
TOTAL	earson Correlation	.855**	.747**	.775**	.726**	.708**	.655**	
	ig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	

### Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	
P1	earson Correlation	1	.532**	.596**	.560**	.381*	.368*	
	ig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.020	.025	
		33	33	33	33	33	33	
P2	earson Correlation	.532**	1	.530**	.599**	.233	.134	
	ig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.159	.430	
		33	33	33	33	33	33	
P3	earson Correlation	.596**	.530**	1	.561**	.260	.252	
	ig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.120	.132	
		33	33	33	33	33	33	
P4	earson Correlation	.560**	.599**	.561**	1	.314	.382*	
	ig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.058	.020	
		33	33	33	33	33	33	
P5	earson Correlation	.381*	.233	.260	.314	1	.694**	
	ig. (2-tailed)	.020	.159	.120	.058		.000	
		33	33	33	33	33	33	
P6	earson Correlation	.368*	.134	.252	.382*	.694**	1	

	ig. (2-tailed)	.025	.430	.132	.020	.000		
		33	33	33	33	33	33	
TOTAL	earson Correlation	.783**	.668**	.740**	.780**	.687**	.673**	
	ig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		33	33	33	33	33	33	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	6

## Linieritas

### ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Y * X1	Between Groups	(Combined)	175.553	13	13.504	1.078	.430
		Linearity	96.006	1	96.006	7.662	.012
		Deviation from Linearity	79.547	12	6.629	.529	.870
	Within Groups		238.083	19	12.531		
	Total		413.636	32			

**ANOVA Table**

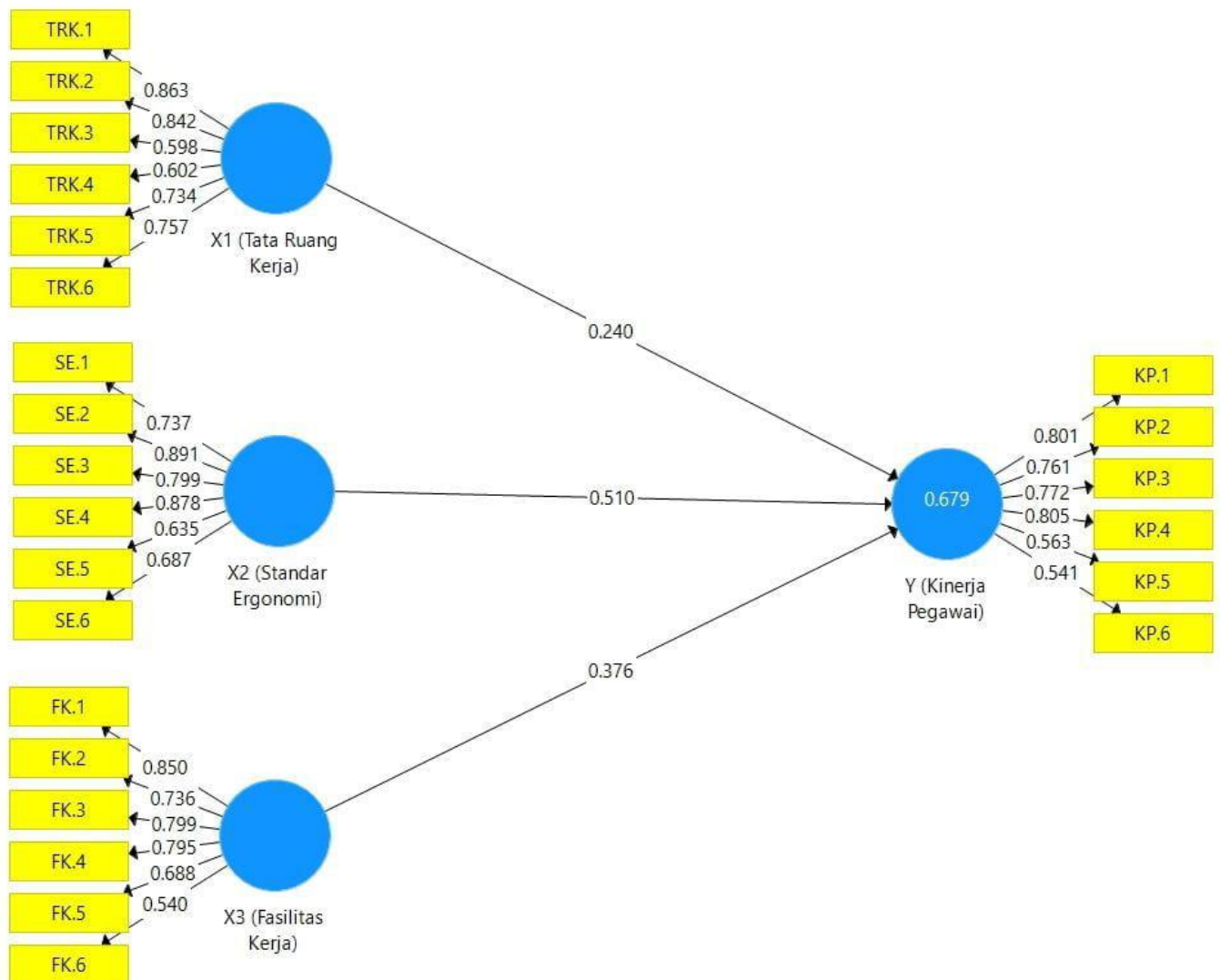
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	269.620	13	20.740	2.736	.023
		Linearity	116.397	1	116.397	15.356	.001
		Deviation from Linearity	153.223	12	12.769	1.685	.150
	Within Groups		144.017	19	7.580		
	Total		413.636	32			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	181.636	12	15.136	1.305	.289
		Linearity	86.022	1	86.022	7.416	.013
		Deviation from Linearity	95.614	11	8.692	.749	.682
	Within Groups		232.000	20	11.600		
	Total		413.636	32			

## LAMPIRAN 5

## Hasil Output SmartPLS 3.3





## Outer Loadings

Matrix				
	X1 Tata Rua...	X2 Standar ...	X3 Fasilitas ...	Y Kinerja Pe...
FK.1			0.850	
FK.2			0.736	
FK.3			0.799	
FK.4			0.795	
FK.5			0.688	
FK.6			0.540	
KP.1				0.801
KP.2				0.761
KP.3				0.772
KP.4				0.805
KP.5				0.563
KP.6				0.541
SE.1		0.737		
SE.2		0.891		
SE.3		0.799		
SE.4		0.878		
SE.5		0.635		
SE.6		0.687		
TRK.1	0.863			
TRK.2	0.842			
TRK.3	0.598			
TRK.4	0.602			
TRK.5	0.734			
TRK.6	0.757			

## Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Mon	
	X1	X2	X3	Y
FK.1	0.053	0.036	0.850	0.363
FK.2	0.056	0.026	0.736	0.347
FK.3	-0.063	0.103	0.799	0.429
FK.4	0.375	0.466	0.795	0.510
FK.5	0.307	0.042	0.688	0.348
FK.6	-0.215	-0.145	0.540	0.095
KP.1	0.307	0.521	0.405	0.801
KP.2	0.337	0.494	0.389	0.761
KP.3	0.551	0.609	0.464	0.772
KP.4	0.559	0.673	0.237	0.805
KP.5	0.253	0.247	0.316	0.563
KP.6	0.225	0.286	0.438	0.541
SE.1	0.352	0.737	0.166	0.587
SE.2	0.435	0.891	0.137	0.570
SE.3	0.249	0.799	0.123	0.533
SE.4	0.489	0.878	0.148	0.554
SE.5	0.315	0.635	0.189	0.450
SE.6	0.343	0.687	0.125	0.518
TRK.1	0.863	0.466	0.126	0.532
TRK.2	0.842	0.497	0.050	0.448
TRK.3	0.498	0.092	0.112	0.118
TRK.4	0.602	0.329	0.058	0.283
TRK.5	0.734	0.159	0.366	0.382
TRK.6	0.757	0.358	0.102	0.447

## Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...
X1 Tata Rua...	<b>0.819</b>	<b>0.866</b>	<b>0.867</b>	<b>0.530</b>
X2 Standar ...	<b>0.864</b>	<b>0.870</b>	<b>0.900</b>	<b>0.603</b>
X3 Fasilitas ...	<b>0.839</b>	<b>0.866</b>	<b>0.878</b>	<b>0.550</b>
Y Kinerja Pe...	<b>0.807</b>	<b>0.835</b>	<b>0.860</b>	<b>0.512</b>

## R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Y Kinerja Pegawai	0.679	0.646

## f Square

Matrix	f Square
	X1 Tata Rua... X2 Standar ... X3 Fasilitas ... Y Kinerja Pe...
X1 Tata Rua...	0.137
X2 Standar ...	<b>0.620</b>
X3 Fasilitas ...	<b>0.419</b>
Y Kinerja Pe...	

## Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals		
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
X1 Tata Rua...	0.240	0.246	0.122	1.966	<b>0.050</b>
X2 Standar ...	0.510	0.513	0.153	3.328	<b>0.001</b>
X3 Fasilitas ...	0.376	0.373	0.119	3.156	<b>0.002</b>

## LAMPIRAN 6



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [fe.uin-malang.ac.id](http://fe.uin-malang.ac.id) Email : [fe@uin-malang.ac.id](mailto:fe@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-080/FEK.1/PP.00.9/02/2023 24 Februari 2023  
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Yth. Pimpinan **KSU Brosem Kota Batu**  
Jl. Bromo, Sisir, Batu  
di  
Tempat

*Assalamu`alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Moch. Alif Shokhibul Hikam  
NIM : 19510204  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 085713730728  
Judul Penelitian : Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KSU Brosem Kota Batu.

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu`alaikum Wr.Wb*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



## KOPERASI SERBA USAHA "BROSEM"

Badan Hukum No: 518/56/BH/XVI.38/422.402/206 TGL. 15-12-2006

Jl. Bromo Gg. 1 / 24 Kel. Sisir –Kecamatan Batu

Telp. ( 0341 ) 592656, 7685309, Fax. ( 0341 ) 5933817 Kota Batu

Kota Batu, Maret 2023

Nomor : 12 A/X.21/3/23  
 Lampiran : 1 halaman  
 Hal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada:

Moch. Alif Shokhibul Hikam

di-

Jl. Bromo 3F No.5 Kel. Sisir-Kecamatan Batu

Sehubungan dengan surat saudara tertanggal 19 Maret 2023, perihal pemohonan izin penelitian Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Maka disini kami memberikan Persetujuan Penelitian kepada saudara:

Nama : Moch. Alif Shokhibul Hikam

NIM : 19510204

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Judul Penelitian : Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu

Sehubungan dengan pelaksanaannya penelitian saudara diharap untuk tidak mengganggu aktivitas produksi dan mematuhi peraturan dan tata tertib dengan baik yang berlaku di KSU Brosem Kota Batu.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Manajer KSU Brosem



## LAMPIRAN 7

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Moch. Alif Shokhibul Hikam

Tempat,tanggal lahir: Malang, 16 Januari 2000

Alamat Asal : Jl. Bromo 3f No. 5 Kel-Sisir, Kec.Batu, Kota Batu

Telepon/HP : 085713730728

E-mail : donburuj@gmail.com

Instagram : @mashhikam

**Pendidikan Formal**

2006-2012 : MI Miftahul Ulum Kota Batu

2012-2015 : MTS Madrasatul Quran Tebuireng Jombang

2015-2018 : MA Madrasatul Quran Tebuireng Jombang

2019-2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam  
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang

2020-2021 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim  
Malang

**Pengalaman Organisasi**

- Anggota Departemen Media dan Jurnalistik Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen UIN Malang tahun 2021

**Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta *Online Training For Islamic Financial Planner (Masterclass) International* tahun 2022

Malang, 4 April 2023

Moch. Alif Shokhibul Hikam



## LAMPIRAN 8

## Lembar Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
 NIP : 198710022015032004  
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Moch. Alif Shokhibul Hikam  
 NIM : 19510204  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 27 Mei 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## LAMPIRAN 9

## Rekapan Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

## JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

## IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510204  
Nama : Moch. Alif Shokhibul Hikam  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM  
Judul Skripsi : **Pengaruh Tata Ruang Kerja, Standar Ergonomi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KSU Brosem Kota Batu**

## JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	17 November 2022	Pengajuan BAB 1 Proposal Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	28 November 2022	Revisi BAB 1 dan Melanjutkan Proposal Skripsi (BAB 1-3)	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	16 Januari 2023	Pengajuan Proposal Skripsi BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	18 Januari 2023	Resvisi Proposal Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	19 Januari 2023	Pengajuan Revisi Proposal Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	9 Maret 2023	Penyerahan Item Kuisisioner dan DOV	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	16 Maret 2023	Revisi Format Kuisisioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	5 April 2023	Pengajuan Teks Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	3 Mei 2023	Revisi Teks Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	9 Mei 2023	Pengajuan Revisian Teks Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 9 Mei 2023  
Dosen Pembimbing



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM