

# **ANALISIS PRODUKTIVITAS PEGAWAI DALAM DESAIN *OPEN-PLAN* DI PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**Oleh: Charisma Setiya Perdana<sup>1</sup>**

## **Abstrak**

Salah satu bentuk ruangan yaitu berdesain open-plan yang memiliki ciri khasnya terbuka, ditempati oleh pegawai dan bekerja bersama tanpa adanya pembatas. Desain ruang open-plan ini membuat pegawai saling terhubung secara visual dan akustik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas pegawai dalam desain open-plan di perpustakaan Universitas Airlangga, yang mana merupakan salah satu bentuk layanan publik yang cukup vital karena keberadaannya berhubungan langsung dengan akademik pada suatu universitas dan dengan adanya pegawai yang produktif maka pelayanan yang diberikan juga baik. Penelitian ini berlokasi di Perpustakaan universitas Airlangga dan menarik untuk diteliti karena desain open-plan yang diterapkan pada perpustakaan Universitas airlangga memiliki keuntungan dan kerugian tersendiri bagi para pegawai yang bekerja setiap hari pada ruangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah populasi sebanyak 64 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan dari data sekunder yaitu dalam hal ini didapat dari observasi yang dilakukan oleh peneliti. Dari hasil analisis data diperoleh bahwa produktivitas kerja pegawai dalam desain open-plan di perpustakaan Universitas Airlanggaa dapat dikatakan baik yaitu dengan nilai 2,36. Meskipun produktivitas pegawai Perpustakaan Universitas Airlangga berada pada taraf baik, namun tetap perlu adanya pengembangan dan perhatian yang bisa dilihat dari berbagai faktor produktivitas.

**Kata Kunci: Perpustakaan, Pegawai, Produktivitas, Open-plan.**

<sup>1</sup>Mahasiswa Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga. Jalan Dharmawangsa Dalam, Surabaya, Jawa Timur. +62895623329071.  
[Charismasetiya@gmail.com](mailto:Charismasetiya@gmail.com)

## **Abstract**

*One form of space is an open-plan design that has an open characteristic, is occupied by employees and works together without any restrictions. This open plan space design makes employees connected visually and acoustically. This study aims to determine employee productivity in the open-plan design at the Airlangga University library, which is one form of public service that is vital because its existence is directly related to academics at a university and with productive employees, the services provided are also good. This research is located in the Airlangga University Library and interesting to study because the open-plan design applied to the Universitas Airlangga library has its own advantages and disadvantages for employees who work every day in the room. This study uses a quantitative descriptive research method with a population of 64 people. Data is collected by distributing questionnaires and from secondary data, in this case obtained from observations made by researchers. From the results of data analysis, it was found that the work productivity of employees in the open-plan design in the Airlangga University library can be said to be good, namely the value of 2.36. Although the productivity of Airlangga University Library employees is at a good level, there is still a need for development and attention that can be seen from various productivity factors.*

**Keywords:** *Library, Employee, Productivity, Open-plan.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Produktivitas merupakan suatu hal utama yang di hasilkan oleh karyawan yang berada dalam oraganisasi, tidak terkecuali perpustakaan. Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Dijelaskan Sundstrom dalam Sehgal (2012) bahwa kebanyakan orang menghabiskan 50 persen dari hidupnya dengan lingkungan dalam ruangan yang sangat mempengaruhi status mental, tindakan, kemampuan dan kinerja mereka. Lingkungan dalam ruangan di sini dapat digambarkan dengan lokasi fisik tempat bekerja. Maka dari itu pengaturan ruang perpustakaan yang

merupakan lingkungan kerja bagi pustakawan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi aspek psikologis, dimana lingkungan kerja yang sesuai dapat memberikan efek tertentu pada pegawai dalam bekerja sehingga pegawai memiliki semangat atau juga bisa sebagai penghambat dalam bekerja.

Dalam meningkatkan produktivitas pegawai tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk/jasa yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu mencari dan memperhatikan bagaimana cara meningkatkan produktivitas yang dapat diperoleh dari berbagai faktor. Dengan memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas maka lembaga dapat lebih

mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan seerta dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal.

Perencanaan desain ruang sangat diperlukan untuk mendapatkan sebuah hasil ruang yang dapat memenuhi kebutuhan orang yang ada di dalam perpustakaan khususnya pegawai yaitu sebuah ruangan yang ideal dan cocok untuk berbagai jenis tugas dan pekerjaan. Dalam Widodo (2000) bahwa rancangan suatu bangunan/lingkungan yang bagus menyebabkan orang merasa lebih nyaman, aman, dan produktif dan sebaliknya rancangan yang jelek akan membuat perasaan tidak berdaya (*powerless*) dan menimbulkan stress. Kenyamanan ini memang dibutuhkan pada sebuah perpustakaan dan dapat dilihat dari bentuk ruangan perpustakaan yang mementingkan kenyamanan pegawai atau pemustaka dengan berbagai fasilitas seperti meja dan kursi untuk berbagai jenis kegiatan.

Fenomena yang ditemukan di perpustakaan sekarang sudah tidak lagi kaku. Perpustakaan mengikuti perubahan zaman dengan berbagai desain ruang yang menarik dan sangat jauh berbeda dengan citra perpustakaan dahulu yang terkesan sempit, dipenuhi buku dan terlihat sunyi. Astria (2009) menemukan telah adanya perubahan image perpustakaan di mata masyarakat. Pertama, *The rule of silence become the culture of mutual respect* yaitu kebutuhan akan ketenangan dalam perpustakaan merupakan hal yang

tidak dapat dihindari. Dulu di dalam perpustakaan sama sekali tidak boleh ada suara, namun saat ini suara di dalam perpustakaan menjadi satu hal yang di maklumi asal tidak terlalu berlebihan sesuai dengan kebutuhan akan bersuara tersebut, misalnya sedang berdiskusi. Pada perpustakaan Universitas Airlangga dengan desain ruang *open-plan* yang bersifat terbuka sehingga banyak tersedia ruang-ruang yang terbuka seperti pada ruang koleksi referensi dan koleksi pada lantai tiga. Ruangan tersebut juga menjadi satu dengan ruang kerja pegawai sehingga suara dari banyak orang akan terdengar.

Kedua, *Defensive space become networked space* yaitu ruang yang ada di dalam perpustakaan dulu lebih banyak di peruntukkan bagi mereka yang ingin membaca tanpa ada gangguan dari orang lain dan terkesan tidak ingin berhubungan dengan lingkungan sekitar sehingga banyak tersedia *carrel* yang ditunjukan untuk individu. Berbeda dengan masa lalu, sekarang perpustakaan bersifat lebih terbuka dan satu sama lain dapat saling berhubungan ataupun berinteraksi sehingga kebutuhan akan ruang bersama meningkat dan akhirnya banyak tersedia ruang bersama yang memungkinkan sekelompok orang berdiskusi di dalam perpustakaan dan suasana individual sudah berkurang, digantikan dengan suasana diskusi. Perpustakaan Universitas Airlangga yang menggunakan desain *open-plan* otomatis penggunaan *carrel* atau meja baca dengan sekat-sekat sudah ditinggalkan digantikan dengan meja-meja yang dapat digunakan untuk bersama.

*Stand alone building become shared space with other services* yaitu perpustakaan sekarang menawarkan pelayanan dalam bangunan yang terdiri dari berbagai pelayanan publik (Worpole 2004). Pelayanan dan fasilitas di perpustakaan ini yang membuat orang ingin mendatangi perpustakaan, fasilitas dan layanannya antara lain mendapatkan informasi bukan lewat buku saja tetapi juga membaca novel, koran, majalah, dan kegiatan lainnya seperti berdiskusi, dan mengakses informasi melalui internet dengan fasilitas *wi-fi* yang telah disediakan oleh perpustakaan dan bahkan juga terdapat kegiatan menonton film.

## **1.2. Tinjauan Pustaka**

### **1.2.1 Produktivitas Pegawai**

Robbins dalam Pancorowati (2013) menjelaskan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran kinerja yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Secara umum, produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seberapa baik dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan sesuatu (*output*) yang sudah ditentukan, baik yang bersifat material atau non material. Efektivitas berfokus pada keluaran (hasil akhir), sedangkan efisiensi berfokus pada masukan yaitu berupa sumber daya. Sikap mental produktif sangat penting dimiliki karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dimana merupakan suatu sikap yang selalu mencari dan melaksanakan perbaikan cara kerja, menuju hari esok lebih baik dari hari ini, dan hari ini lebih baik dari kemarin. Sedangkan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, ataupun faktor di luar dirinya seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, kondisi kesehatan fisik dan psikis, penggunaan ruangan (*layout*), penggunaan peralatan, pembagian kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pendidikan.

Menurut Sedarmayanti (2009) Produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu. Sehingga dapat dikatakan bahwa keluaran adalah produk yang dihasilkan dan masukan adalah waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi produk tersebut dan berkaitan dengan kuantitas serta kualitas dari produk tersebut. Menurut Sedarmayanti (2009), terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

#### 1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

## 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

## 4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila  
Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

## 6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

## 7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

## 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih

baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

#### 10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

#### 11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat, maka akan memungkinkan produksi jasa yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu untuk pengunjung serta memperkecil terjadinya pemborosan waktu dan tenaga.

#### 12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

##### 1.2.2. Desain *Open-plan*

*Open-plan* menurut Sedarmayanti (2009) adalah ruangan besar untuk bekerja yang ditempati oleh beberapa pegawai yang bekerja bersama-sama diruangan termaksud tanpa dipisahkan oleh penyekat atau pembatas yang permanen. Tata ruang kantor terbuka biasanya diterapkan agar tidak terjadi *gap* antar karyawan dan memudahkan kontrol/pengawasan. Dalam desain ruang *open-plan* ini terdapat keuntungannya seperti 1) mudah dalam pengawasan, pengaturan cahaya, udara, pengaturan warna dan dekorasi. 2) luwes atau *flexible* apabila diperlukan perubahan ruangan dan tidak memerlukan biaya tinggi. 3) Mudah untuk mengadakan hubungan langsung/ percakapan, pengawasan penyeragaman kerja dan

pembagian peralatan kerja. 4) biaya lebih hemat atau murah untuk pemeliharaan ruang kerja, penggunaan kelengkapan ruangan dan peralatan, penggunaan telepon dan lain-lain. Selain keuntungan, dalam desain *open-plan* ini juga terdapat kerugian yang didapat seperti 1) kemungkinan timbul atau terjadi kegaduan atau kebisingan. 2) pegawai sulit untuk melakukan pekerjaan dengan penuh konsentrasi. 3) batas kedudukan antara pemimpin dan bawahan tidak nampak jelas. 4) pekerjaan yang bersifat pribadi dan rahasia sulit dilakukan. 5) kemungkinan nampak adanya tumpukan-tumpukan berkas atau kertas dan peralatan kerja lainnya, sehingga mengakibatkan pemandangan kurang baik.

## 2. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 2.1. Sikap Mental

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor sikap mental adalah baik dengan nilai rata-rata 2,53. Dari hasil dapat dianalisis bahwa produktivitas pegawai dalam ruang kerja *open-plan* sudah baik, hal ini sesuai dengan Sulistiyani dan Rosidah (2011) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas, salah satunya yaitu attitude atau sikap. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.

Dari temuan dari faktor sikap mental yaitu baik, maka dapat dianalisis bahwa attitude atau sikap pegawai perpustakaan Universitas Airlangga baik sehingga produktivitas pegawai baik juga karena dengan sikap pegawai yang baik ketika berada dalam ruangan open-plan maka pegawai akan memiliki perilaku kerja yang baik pula dan produktivitas akan terbentuk. Jadi bisa dikatakan ruang kerja open-plan dapat membuat sikap dari pegawai baik.

## **2.2 Tingkat pendidikan**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor pendidikan adalah baik dengan nilai rata-rata 2,27. Dari hasil dapat dianalisis bahwa produktivitas pegawai dalam ruang kerja open-plan sudah baik. Pada faktor ini menjelaskan bahwa pendidikan merupakan hal penting dalam terciptanya produktivitas pegawai dan wawasan atau pengetahuan tercipta dari pendidikan formal maupun nonformal yang diterima oleh pegawai ketika bekerja atau di luar pekerjaan.

Sulistiyani dan Rosidah (2011) mengatakan pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang, dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam

melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Dari temuan dari faktor pendidikan yaitu baik, maka dapat dianalisis bahwa dari faktor pendidikan perpustakaan Universitas Airlangga baik sehingga produktivitas pegawai baik juga, dari penjelasan diatas bahwa dengan wawasan atau pengetahuan yang luas maka seorang pegawai dapat bekerja dengan baik dan produktif. Jadi ruang kerja open-plan sudah sesuai dan membantu para pegawai untuk mendapatkan wawasan luas serta dapat membuat bekerja dengan produktif.

## **2.3. Keterampilan**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor keterampilan adalah baik dengan nilai rata-rata 2,56. Dari hasil dapat dianalisis bahwa produktivitas pegawai dalam ruang kerja open-plan sudah baik. Pada faktor ini menjelaskan bahwa pegawai semakin terampil maka akan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2011) keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan

komputer, dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Dari temuan dapat dianalisis yaitu faktor keterampilan dari pegawai perpustakaan Universitas Airlangga adalah baik dan dari penjelasan diatas maka dengan keterampilan yang baik maka pegawai akan bekerja secara produktif. Jadi ruang kerja open-plan telah berhasil untuk membuat keterampilan pegawai baik dan dengan itu produktivitas pegawai akan baik pula.

#### **2.4. Manajemen**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor manajemen adalah baik dengan nilai rata-rata 2,49. Dari hasil dapat dianalisis bahwa produktivitas pegawai dalam ruang kerja open-plan sudah baik. Pada faktor ini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

Ini sesuai dengan tujuan dari pengaturan tata ruang kantor menurut Haryadi (2009) yaitu arus kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas arus komunikasi. Pergerakan informasi secara vertikal (antara tingkatan level struktur organisasi berbeda, seperti atasan dan bawahan). Dan hubungan horizontal (antar sesama pegawai dalam tingkatan atau level struktur organisasi yang sama/sederajat) sangat dipengaruhi layout kantor yang efektif dan efisien.

Dari penjelasan diatas dapat dianalisis bahwa desain ruang open-plan sudah membantu dalam manajemen dan membuat arus komunikasi yang baik membuat pegawai melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga terbentuklah produktivitas para pegawai.

#### **2.5. Hubungan Industrial Pancasila**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor hubungan industrial pancasila adalah baik dengan nilai rata-rata 2,40. Hasil yang dilihat dari tabel tersebut menunjukkan bahwa ruangan sudah baik dalam menciptakan sebuah interaksi atau hubungan yang baik antar pegawai sehingga dapat bekerja dengan produktif.

Taiwo (2009) menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. 42,63% respondennya berpendapat bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak baik, 29,51% merasa bahwa kondisi lingkungan kerjanya cukup kondusif, 6,56% justru merasa sebaliknya bahwa mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan 21,31% sisanya merasa bahwa lingkungan kerjanya sangat kondusif dan nyaman. Hal tersebut sejalan dengan penjelasan Sedarmayanti (2009) yang menyebutkan bahwa hubungan antar tenaga kerja dan lingkungan kerja juga merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga individu yang cenderung memiliki interaksi sosial yang baik diasumsikan

memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula.

Dari temuan faktor hubungan industrial pancasila yang baik sudah sesuai dengan penjelasan diatas yaitu hubungan antar pegawai baik maka akan terjadi interaksi sosial yang baik dan produktivitas kerja akan terbentuk. Jadi ruang kerja open-plan telah membuat hubungan antar sosial pekerja menjadi baik dan bekerja pun akan produktif.

### **2.6 Tingkat penghasilan**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor tingkat penghasilan adalah sedang dengan nilai rata-rata 2,17. Pada faktor ini apabila penghasilan atau gaji pegawai maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hasil dari tabel tersebut sesuai dengan Pandji Anoraga (2007) menyebutkan upah/penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

Dari penjelasan diatas jika dianalisis maka ruangan cukup sesuai dan memberi peluang untuk pegawai mendapatkan gaji yang sesuai dan menimbulkan kerja yang produktif pada pegawai.

### **2.7. Gizi dan Kesehatan**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor gizi dan kesehatan adalah sedang dengan nilai rata-rata 2,23. Menurut Hariandja (2007), K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan

kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

Dari hasil diatas dapat dianalisis bahwa ruangan cukup membantu pegawai untuk mendapatkan produktivitas ketika bekerja karena pegawai merasa seperti tidak mudah lelah, tidak mudah lapar dan tidak mudah sakit ketika bekerja di ruang open-plan. Sehingga pegawai tidak khawatir lagi dengan keselamatan kerja ketika bekerja di dalam ruang open-plan dan pekerjaan akan lebih produktif.

### **2.8. Jaminan Sosial**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor jaminan sosial adalah sedang dengan nilai rata-rata 2,20. Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa ruangan sudah cukup dalam memberikan jaminan sosial untuk para pegawai.

Menurut Manullang (1990) adalah dana dan fasilitas yang diberikan kepada pekerja yang mempunyai imbalan jasa perusahaan karena pekerja telah mengembangkan tenaganya. Adapun bentuk jaminan sosial adalah sebagai berikut:

1. Jaminan sosial berupa kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Kesehatan para karyawan bisa tergantung karena penyakit stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan

mengakibatkan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program kesehatan maka dapat menguntungkan bagi para karyawan. Fasilitas ini dapat berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunakan berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan dengan memperoleh ganti rugi dari perusahaan.

Jadi jika dianalisis maka pegawai yang bekerja di ruang kerja open-plan tidak keseluruhan mendapatkan jaminan sosial sehingga akan muncul kekhawatiran dari sebagian pegawai yang tidak mendapatkan jaminan sosial sehingga akan berdampak pada produktivitas secara keseluruhan di perpustakaan Universitas Airlangga. Karena jika jaminan keselamatan dari pegawai terjamin maka pegawai akan bekerja dengan produktif tanpa khawatir dengan keselamatannya.

### **2.9. Lingkungan dan Iklim Kerja**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor lingkungan dan iklim kerja adalah baik dengan nilai rata-rata 2,52. Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

Menurut hasil penelitian Putra (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Refi Chemical Industry" bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian jika lingkungan kerja

meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka produktivitas karyawan akan menurun.

Dari hasil diatas dapat dianalisis bahwa ruang kerja open-plan sudah baik membuat pegawai bekerja dengan produktif dengan memberika fasilitas dan iklim kerja yang baik seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, warna dan keamanan yang baik. Maka dari itu produktivitas dari pegawai akan terbentuk dan dapat bekerja dengan optimal.

### **2.10. Sarana Produksi**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor sarana produksi kerja adalah baik dengan nilai rata-rata 2,44. Hasil pada faktor ini sudah baik karena sarana produksi yang tersedia dalam ruang kerja open-plan sudah sesuai dan membuat lebih mudah dalam penggunaan.

Heidjrahman dan Suad (2002) mengatakan bahwa manusia memegang peranan utama dalam menentukan kualitas produk karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya akan tergantung pada manusia yang menanganinya. Oleh karena itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika dianalisis maka alat kerja memang sudah cukup baik dan membantu tetapi kembali lagi ke sumber daya manusianya, jika sumber daya manusianya tidak dapat menggunakannya maka kegunaan dari alat kerja dan teknologi yang ada di tempat kerja akan sia-sia.

Dari faktor sarana produksi dengan hasil baik maka sudah sesuai dengan penjelasan diatas dan ruang kerja ope-plan telah berhasil

membuat sarana produksi dapat bekerja dengan maksimal ketika pegawai menggunakannya. Dengan penggunaan secara maksimal maka pekerjaan akan produktif dan alat kerja tidak akan terpakai dengan sia-sia.

### **2.11. Teknologi**

Diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor teknologi kerja adalah baik dengan nilai rata-rata 2,49. Ketersediaan teknologi pada ruang kerja open-plan sudah baik untuk digunakan sebagai pembantu kerja para pegawai, sehingga produktivitas pegawai cukup baik.

Menurut hasil penelitian Ellitan (2003) Pada saat teknologi berada pada level rendah-moderat, dampak teknologi terhadap produktivitas adalah lebih besar pada organisasi/perusahaan yang beroperasi dengan sumberdaya yang berlimpah. Namun pada saat teknologi berada pada level moderat sampai tinggi dampak hard technology adalah lebih besar pada perusahaan yang memiliki sumber daya yang langka. Pada saat tingkat teknologi rendah maka sumber daya diperlukan untuk mendukung peran teknologi manufaktur maju yang belum begitu berperan.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dianalisis bahwa teknologi sangat berperan jika sumber daya pada suatu organisasi sedikit, namun teknologi hanya sebagai pelengkap saja ketika sumber daya manusia pada suatu organisasi banyak. Jika pada penelitian ini yaitu pada perpustakaan maka teknologi berperan untuk membantu para pegawai seperti, membantu lebih teliti, lebih cepat selesai, dan mempermudah dalam menyelesaikan

tugas kerja. Jadi teknologi yang dipakai tepat, maka akan memungkinkan produksi jasa yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu untuk pengunjung serta memperkecil terjadinya pemborosan waktu dan tenaga.

### **2.12. Kesempatan Berprestasi**

Berdasarkan tabel III.83, diketahui bahwa total rata-rata untuk faktor kesempatan berprestasi kerja adalah sedang dengan nilai rata-rata 2,13. Faktor ini menjelaskan Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Mangkuprawira (2003), penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi prestasi kerja pekerjaan. Apabila hal ini dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia mereka, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategic perusahaan.

Jika dianalisis maka ruangan sudah cukup baik dalam membuat para pegawainya untuk membuat prestasi kerja yang berakibat meningkatnya produktivitas yaitu berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi dengan cara bekerja dengan semaksimal mungkin.

## **3. KESIMPULAN**

Dari hasil analisis faktor-faktor produktivitas pegawai dalam desain ruang open-plan di Perpustakaan Universitas Airlangga maka diperoleh hasil rata-rata (mean) dalam faktor sikap mental diperoleh

hasil sebesar 2,53 termasuk kategori baik. Untuk faktor pendidikan diperoleh hasil sebesar 2,27 termasuk kategori baik. Untuk faktor keterampilan diperoleh hasil sebesar 2,56 termasuk kategori baik. Untuk faktor manajemen diperoleh hasil sebesar 2,49 termasuk kategori baik. Faktor hubungan industrial pancasila diperoleh hasil sebesar 2,40 termasuk kategori baik. Kemudian faktor tingkat penghasilan diperoleh hasil sebesar 2,17 termasuk kategori sedang. Untuk faktor gizi dan kesehatan diperoleh hasil sebesar 2,23 termasuk kategori sedang. Untuk faktor jaminan sosial diperoleh hasil sebesar 2,20 termasuk kategori sedang. Dan untuk lingkungan dan iklim kerja diperoleh hasil sebesar 2,52 termasuk kategori baik. Kemudian faktor sarana produksi diperoleh hasil sebesar 2,44 termasuk kategori baik. Selanjutnya faktor teknologi diperoleh hasil sebesar 2,49 termasuk kategori baik. Dan faktor kesempatan berprestasi diperoleh hasil sebesar 2,13 termasuk kategori sedang.

Dari hasil rata-rata (mean) diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam desain open-plan di Perpustakaan Universitas Airlangga dapat dikatakan baik (2,33-3,0) yaitu 2,36.

#### 4. SARAN

Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan melibatkan faktor-faktor lain yang dipengaruhi oleh desain ruang open-plan. Persepsi pengunjung perpustakaan dengan desain open-plan yang dari beberapa generasi seperti generasi x dulu perpustakaan masih berdesain

tertutup atau bersekat-sekat mungkin akan sangat berbeda dengan generasi milenial yang perpustakaan sekarang sudah berdesain terbuka dan pastinya memiliki kegiatan yang berbeda ketika berada di perpustakaan. Saran tersebut dapat dimanfaatkan untuk kepentingan penelitian kedepan, sehingga penelitian mengenai desain ruang open-plan akan terus berkembang.

#### Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji dan Janti Soegiastuti. 2000. *Pengantar Bisnis Modern, Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Astria, Diajeng Luki. (2009). *Perubahan Bentuk dan Fungsi Pada Perpustakaan Modern*. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Ellitan, L. (2003). *Peran sumberdaya dalam meningkatkan peran teknologi terhadap produktivitas*. Jurnal Manajemen dan Wira Usaha, UK Petra, Vol 4 no. 2, pp. 1-16.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo. Jakarta.
- Haryadi, Hendi. 2009. *Administrasi Perkantoran Untuk Manajer Dan Staf*. Jakarta Selatan: Visimedia
- Heijrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2003). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, K. (1990). *Peranan Perhitungan Produktivitas Kaitannya dengan Kebijakan*. Depnaker RI.
- Pancorowati, Mutiara Hadi. (2013). *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Universitas Negeri Surabaya.
- Putra, Donny Andika (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Refi Chemical Industry*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2009). *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sehgal, Shruti. (2012). *Relationship Between Work Environment and Productivity*. International Journal of Engineering Research and Applications. Vol.2, Issue 4, pp. 1992-1995.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taiwo, A. S. (2009). *The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria*. African Journal of Business Management, 4(3), 299 – 307.
- Widodo, Prasetyo Budi. (2000). *Rancangan perpustakaan di Perguruna Tinggi: Kajian Psikologi Lingkungan*. Buletin Psikologi, Tahun VIII, No. 1 Juni 2000.