

**KONTRIBUSI KEPUASAN PADA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA *OFFICE WORKER* DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S. Psi., M. Sc**

**Oleh:
Andini Narafadia
C021201083**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**



**KONTRIBUSI KEPUASAN PADA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA *OFFICE WORKER* DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Ujian Sarjana
Pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Rezky Ariany Aras, S. Psi., M. Psi., Psikolog
Dwiana Fajriati Dewi, S. Psi., M. Sc

Oleh:
Andini Narafadia
C021201083



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**KONTRIBUSI KEPUASAN PADA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA *OFFICE WORKER* DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**Andini Narafadia
C021201083**

Telah disetujui dan diajukann dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I

Pembimbing II



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc
NIP. 19940119 202208 6 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004



SKRIPSI

KONTRIBUSI KEPUASAN PADA LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS PADA *OFFICE WORKER* DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:
Andini Narafadia
C021201083

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 26 September 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

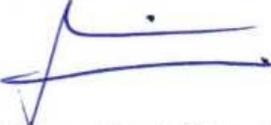
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Prof. dr. Agussafim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 197008211999031001


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 198107252010121004



LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 24 Juli 2024
Yang Membuat Pernyataan



Andini Narafadia
NIM. C021201083



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. karena atas Rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Kontribusi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas *Office Worker* di Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan selama beberapa waktu dengan tujuan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi di Program Studi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, sehingga peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala rezeki yang Engkau berikan sehingga peneliti mampu melewati seluruh rangkaian proses tersebut.
2. Ayah, Ibu, dan adik dari peneliti yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, doa, bantuan dan kepedulian serta cinta dan kasih yang tidak terbatas kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah mendorong dan menguatkan peneliti untuk dapat melalui setiap tahap perjalanan dalam penyusunan skripsi.
3. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan kepada peneliti. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk membaca dan memberikan umpan balik yang konstruktif selama proses penyusunan skripsi yang sangat membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait penelitian yang dilakukan.
4. Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc. selaku dosen pembimbing. II yang juga senantiasa memberikan bimbingan, dukungan, motivasi dan arahan kepada peneliti. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk membaca dan memberikan umpan balik yang konstruktif selama proses penyusunan skripsi yang sangat membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman lebih mendalam terkait penelitian yang dilakukan.



5. Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. dan Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. selaku dosen pembahas. Terima kasih atas umpan balik, saran, dan arahan yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Bapak Nursyamsu Ismail, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing akademik atas dukungan dan nasihat yang diberikan kepada peneliti selama berkuliah di Prodi Psikologi FK Unhas.
7. Seluruh Dosen Prodi Psikologi FK Unhas dan staf Prodi Psikologi FK Unhas atas ilmu, *insight*, pengalaman, umpan balik, dan fasilitas yang telah diberikan kepada peneliti selama melaksanakan studi. Seluruh fasilitas pembelajaran yang telah diberikan mampu membuat peneliti berproses dan mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik.
8. Filza Syafiqa Putri Estiko, A. Aulia Ramadhani, dan Juniarti Mulyaislah H. Ahrad yang telah memberikan waktu, tenaga, serta telah sabar dalam mendengarkan dan memberikan semangat serta masukan yang berharga kepada peneliti. Terima kasih telah memberikan banyak bantuan serta motivasi yang luar biasa kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
9. Teman-teman Rumah Hantu (Aulia, Namus, Athiyah, Juni, Nurly, Filza, Husnul, Naifah, Elfydha, Rafli, William, Upan, Indra) dan Le Cheile yang senantiasa memberikan dukungan dan membersamai peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah memberikan dukungan emosional dan dukungan sosial dalam kehidupan peneliti, serta telah menjadi *safe place* bagi peneliti.
10. Muezza dan Nala, kucing peneliti yang telah menghibur dan menstimulasi emosi positif peneliti disaat peneliti membutuhkannya, sehingga dapat mengerjakan skripsi dengan suasana hati yang lebih baik.
11. Teman-teman angkatan 2020, Psyche Altair. Terima kasih atas tawa, canda, dan dukungan yang diberikan kepada peneliti selama perkuliahan yang membuat proses perkuliahan peneliti lebih berwarna. Terima kasih atas seluruh pengalaman dan kenangan yang telah diberikan yang tentunya memberikan *insight* yang sangat berkesan bagi peneliti.



12. Seluruh pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi yang tidak dapat dituliskan satu persatu. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan sehingga peneliti bisa menyelesaikan penyusunan skripsi.
13. Terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah mampu melewati setiap proses dan telah bertahan hingga saat ini. Terima kasih atas keyakinan dan keberanian yang dimiliki untuk memulai dan menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas semangat dan usaha yang ditunjukkan sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sekali lagi, terima kasih atas segalanya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga dimohon pengertian dan umpan baliknya agar lebih baik lagi kedepannya. Semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi banyak orang.

Makassar, 24 Juli 2024

Andini Narafadia



ABSTRAK

Andini Narafadia, C021201083, Kontribusi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Office Worker di Kota Makassar, Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, 2024.

xiii + 72 halaman + 28 lampiran

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena dapat memengaruhi efisiensi kerja karyawan. Namun, pada saat ini masih banyak ditemukan penerapan elemen-elemen lingkungan kerja fisik yang masih kurang baik. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada kondisi pekerja yang kemudian akan berakibat pada penurunan semangat, *progress* dalam bekerja, serta produktivitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas *office worker* di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional survey design*. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala PWESQ dan Produktivitas. Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 254 *office worker* pada bagian administrasi dengan lama kerja minimal 2 bulan serta jam kerja selama ± 8 jam di dalam kantor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pada lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi yang positif dan signifikan sebesar 63.4% terhadap tingkat atribusi *office worker* terhadap produktivitas subjektifnya.

Kata Kunci: kepuasan pada lingkungan kerja fisik, produktivitas, *office worker*



ABSTRACT

Andini Narafadia, C021201083, *Contribution of Physical Work Environment Satisfaction to Office Worker Productivity in Makassar City, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2024.*

xiii + 72 pages + 28 appendixes

The physical work environment is one of the factors that can affect employee productivity because it can affect employee work efficiency. However, at this time there are still many applications of physical work environment elements that are still not good. A poor work environment will have an impact on the condition of workers which will then result in a decrease in enthusiasm, progress at work, and employee productivity.

This study aims to determine the contribution of physical work environment satisfaction to office worker productivity in Makassar City. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional survey research design. Measurements were made using the PWESQ and Productivity scales. The number of respondents in this study were 254 office workers in the administration department with a minimum length of work of 2 months and working hours for \pm 8 hours in the office. The results showed that satisfaction with the physical work environment has a positive and significant contribution of 63.4% to the level of attribution of office workers to their subjective productivity.

Keyword: physical work environment satisfaction, productivity, office worker



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.3.1. Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.3.3. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Produktivitas.....	8
2.1.1. Definisi Produktivitas.....	8
2.1.2. Aspek peningkatan Produktivitas	9
2.1.3. Faktor yang Memengaruhi Produktivitas	10
2.2. Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik	12
2.2.1. Definisi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik	12
2.2.2. Dimensi <i>Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik</i>	13
2.2.3. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik .	16
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	17
2.4. Kerangka Konseptual	19
2.5. Hipotesis Penelitian	20
BAB III. METODE PENELITIAN	21
3.1. Jenis Penelitian	21
3.2. Desain Penelitian	21
3.3. Variabel Penelitian.....	21
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.4.1. Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik.....	22
3.4.2. Produktivitas	22
3.5. Populasi dan Sampel.....	23
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6.1. Instrumen Penelitian	24
3.6.2. Reliabilitas Instrumen Penelitian	28
3.6.3. Teknik Analisis Data.....	29
3.6.4. Analisis Deskriptif.....	29



3.7.2. Uji Asumsi.....	29
3.7.3. Uji Hipotesis.....	31
3.8. Prosedur Kerja	31
3.8.1. Tahapan Persiapan	31
3.8.2. Tahapan Pengumpulan Data.....	31
3.8.3. Tahap Pengolahan dan Pelaporan Data.....	31
3.9. <i>Timeline</i> Kegiatan.....	32
BAB VI. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Demografi Partisipan Penelitian	33
4.1.1. Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
4.1.2. Karakteristik Partisipan berdasarkan Usia.....	33
4.1.3. Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Instansi	34
4.1.4. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Durasi Bekerja	35
4.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	35
4.2.1. Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik.....	35
4.2.2. Produktivitas	44
4.3. Uji Asumsi	52
4.3.1. Uji Normalitas	52
4.3.2. Uji Linearitas	53
4.4. Uji Hipotesis	53
4.4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja.....	53
4.5. Pembahasan	54
4.5.1. Hipotesis Penelitian	54
4.5.2. Gambaran Responden berdasarkan Variabel Penelitian	67
4.6. Limitasi Penelitian	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	25
Tabel 3. 2	26
Tabel 3. 3	26
Tabel 3. 4	27
Tabel 3. 5	28
Tabel 3. 6	32
Tabel 4. 1	35
Tabel 4. 2	36
Tabel 4. 3	43
Tabel 4. 4	43
Tabel 4. 5	50
Tabel 4. 6	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	19
Gambar 4. 1	33
Gambar 4. 2	33
Gambar 4. 3	34
Gambar 4. 4	35
Gambar 4. 5	37
Gambar 4. 6	38
Gambar 4. 7	39
Gambar 4. 8	40
Gambar 4. 9	41
Gambar 4. 10	44
Gambar 4. 11	44
Gambar 4. 12	45
Gambar 4. 13	47
Gambar 4. 14	48
Gambar 4. 15	50



BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan berperan sebagai perencana dan pelaksana dalam menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Kemenkeu, 2018). Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal. Salah satu cara untuk dapat mengoptimalkan performa karyawan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Santoso, 2023).

Produktivitas kerja didefinisikan sebagai sikap mental dari individu dan usaha yang dilakukan dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efektif guna mencapai hasil yang optimal (Payne dalam Weiner, 2013). Bohlander & Snell (2010) juga mendefinisikan produktivitas sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta teknologi yang digunakan karyawan untuk bekerja. Selain itu, produktivitas juga dapat didefinisikan sebagai hubungan antara kuantitas atau kualitas *output*, baik berupa barang yang diproduksi atau jasa yang diberikan dan *input*, seperti waktu, bahan, dan sumber daya lainnya yang digunakan (APA, 2007). Produktivitas kerja merupakan hal yang penting agar individu dapat menjadi lebih efisien dan efektif dalam bekerja (Kemnaker, 2023).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan. Simanjuntak (2011) menjelaskan bahwa faktor yang

aruhi produktivitas kerja karyawan dapat digolongkan ke dalam dua kategori, yaitu menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, seperti



tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, dan etos kerja. Kemudian, faktor kedua berasal dari sarana pendukung, seperti lingkungan kerja (sarana dan peralatan produksi, serta tingkat keselamatan) dan kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, utamanya pada pekerja kantoran atau *office worker* yang rata-rata menghabiskan waktu kerja sekitar 40 jam per minggu di dalam kantor. Lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Hal tersebut dapat membuat karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang baik dalam waktu yang telah ditentukan (Ishak & Tanjung, 2002). Peristiwa pandemi covid-19 yang memaksa individu untuk bekerja dari rumah juga memberikan pengaruh terhadap perubahan interaksinya dengan lingkungan kerja. Perubahan tersebut menimbulkan adanya ketidaksesuaian antara kebiasaan lama dan kebiasaan baru, serta memunculkan kebutuhan baru dalam lingkungan kerja, dimana individu lebih menekankan faktor-faktor keamanan dan kesehatan pada lingkungan kerjanya. Selain itu, perkembangan zaman juga membuat individu mengalami perubahan terhadap kebutuhan ruang kerjanya (Porteous, 2021). Karyawan saat ini menginginkan lingkungan kerja *modern* yang dapat mendukung kesejahteraan mental dan fisik serta dapat memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi (White, 2022). Oleh karena itu, suatu organisasi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan, memberikan kenyamanan dan keamanan, serta kepuasan terhadap karyawannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ira & Husin (2022) yang menemukan bahwa suasana lingkungan kerja



yang kurang nyaman akan berdampak pada menurunnya *output* kerja karyawan yang kemudian berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh hal di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh pada proses penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan (Vischer, dalam Yolah, *et. al.*, 2021). Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena pandangan karyawan terkait cocok atau tidaknya dengan lingkungan kerjanya dapat berpengaruh pada cara karyawan berinteraksi dan mengerjakan tugas (Cooper & Dewe, 2004). Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman dapat membuat karyawan bekerja lebih baik, sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan (Syahputra, *et. al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Roelofsen (2002) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pada lingkungan kerja dapat mengurangi keluhan dan ketidakhadiran karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sehgal (2012) menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik seperti desain kantor memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 5%, kepuasan kerja sebesar 24%, dan kinerja tim sebesar 11%. Satyagraha & Sukada (2019) melalui penelitiannya juga menemukan bahwa perancangan ruang kerja harus dapat beradaptasi dan menyesuaikan dengan karakter civitas penggunanya. Hal tersebut bertujuan agar karyawan merasa betah dan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dalam sebuah organisasi menjadi salah



or yang cukup penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan.

n dan ketidakpuasan karyawan dipengaruhi oleh selisih antara antara hal

yang diperoleh individu dengan hal yang diinginkan. Semakin jauh selisih antara keduanya, maka rasa ketidakpuasan akan semakin kuat (King Jr *et. al.*, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Desmonda (2016) menunjukkan bahwa kesesuaian kebutuhan antara individu dan aspek fisik lingkungan di ruangan kantor, seperti pencahayaan, warna, udara, dan tingkat kebisingan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk akan berdampak pada kondisi kesehatan pekerja yang dapat berdampak pada penurunan semangat dan *progress* dalam bekerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020) menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya akan mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik yang kemudian dapat berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan teori *Person-Environmental Fit* yang dikemukakan oleh Kristof-Brown & Guay (dalam Zedeck, 2011) menyatakan bahwa kondisi *fit* dapat tercapai ketika karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki kecocokan. Hal tersebut dapat mencakup berbagai konsep yang spesifik, seperti kesesuaian antara kebutuhan individu dan persediaan yang disediakan di tempat kerja. Saat individu merasa cukup atau sesuai dengan lingkungannya, maka dapat berpengaruh pada motivasi, perilaku dan kesehatan individu. Namun, jika kesesuaian tersebut tidak terpenuhi, maka individu kemungkinan akan mengalami maladaptasi. Asumsi yang mendasari perspektif *person-environment fit* adalah bahwa besarnya tingkat *fit* antar individu dan lingkungan menghasilkan manfaat-manfaat atau hasil-hasil untuk individu (Palmon & Hunter, 2023). Sejalan dengan teori tersebut, Becker



menyatakan bahwa lingkungan fisik yang dapat memberikan dukungan diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau suatu kegiatan dapat bertindak

sebagai katalisator yang mampu memengaruhi variabel seperti kepuasan, komunikasi, dan kepercayaan.

Namun, dewasa ini terdapat banyak permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, salah satunya adalah karyawan merasa mudah stress dan jenuh akibat suasana lingkungan kerja yang monoton dan berbagai hal lainnya yang berkaitan dengan fungsi ruang (Pratiwi & Irwansyah, 2020). Berdasarkan hasil survey yang dilansir pada laman berita Kompas.com menunjukkan bahwa beberapa perusahaan menerapkan desain kantor *modern* untuk mengikuti perkembangan zaman, namun tidak memperhatikan aspek kebutuhan dari karyawan. Hal tersebut kemudian membuat karyawan merasa kurang nyaman karena merasa lingkungan kerjanya menjadi lebih bising sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja (Bahfein & Alexander, 2020). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Irwansyah & Giovani (2020) menemukan bahwa penerapan elemen-elemen lingkungan kerja fisik pada salah satu kantor masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan dari ruang kerja yang sempit dan sistem pencahayaan serta penghawaan yang kurang baik. Hal tersebut kemudian menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan selama menggunakan ruang kerja. Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menyebabkan munculnya ketidaknyamanan dan penurunan kepuasan pada karyawan. Hal tersebut kemudian dapat berdampak pada penurunan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan (Adiwinata & Sutanto, 2014). Hogan *et. al.* (2013) melalui penelitiannya mengemukakan bahwa kondisi tempat kerja yang buruk dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena dapat mengganggu



asi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Desain kantor yang memberikan rasa nyaman dan ergonomis dapat memotivasi karyawan dan

meningkatkan produktivitas karyawan secara substansial. yang akibatnya dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu aspek yang penting agar karyawan dapat fokus dan melakukan pekerjaannya dengan sempurna.

Penelitian pada umumnya lebih banyak berfokus pada perilaku manusia atau dinamika sosial yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan, kondisi fisik dari lingkungan kerja dan juga kepuasan karyawan terhadap ruang kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut kemudian mendorong munculnya ketertarikan untuk dilakukannya penelitian dengan topik “Kontribusi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Pada *Office Worker* di Kota Makassar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini ialah apakah terdapat kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar?

1.3. Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka maksud dari penelitian ini ialah mengetahui seberapa besar kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar.

1.3.2. Tujuan Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui terdapat atau tidak terdapat kontribusi

kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar.

1.3.3. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan memberikan pemahaman serta pengetahuan terkait pentingnya faktor lingkungan kerja fisik dan kepuasan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan selama mengerjakan tugasnya di kantor. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran terkait kondisi lingkungan kerja yang baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menambah kajian teoritis dalam bidang keilmuan psikologi, terkhusus pada bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya yang akan mengkaji lebih lanjut mengenai desain ruang kerja, kepuasan karyawan dan kontribusinya terhadap produktivitas karyawan.



BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktivitas

2.1.1. Definisi Produktivitas

Produktivitas merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara kuantitas atau kualitas *output*, baik berupa barang yang diproduksi atau jasa yang diberikan dan *input*, seperti waktu, bahan, dan sumber daya lainnya yang digunakan (APA, 2007). Dorgan (dalam Akhtar, *et. al.*, 2014) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi, individu, ataupun industri dalam mengelola dan mengubah sumber daya yang dimiliki menjadi barang dan/atau jasa. Kemudian, Payne (dalam Weiner, 2013) juga mendefinisikan produktivitas sebagai sikap mental dari individu dan usahanya dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efektif untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, Bohlander & Snell (2010) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta teknologi yang digunakan karyawan untuk bekerja. Selain itu, Jex & Britt (2008) juga mendefinisikan produktivitas sebagai perilaku karyawan yang dapat berkontribusi positif terhadap tujuan dan sasaran dari suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa produktivitas merupakan sikap mental individu dan usaha yang dilakukan untuk dapat mencapai hasil yang optimal dengan mengefektifkan penggunaan sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan dari suatu organisasi.



ktivitas dipandang sebagai konstruk yang dapat dipengaruhi oleh psikologis internal, faktor lingkungan eksternal, dan karakteristik individu

yang saling berinteraksi untuk menentukan kapasitas individu dalam berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan suatu organisasi (Burke & Hsieh, 2006). Produktivitas karyawan mencerminkan tingkat efisiensi dari penggunaan waktu yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Ketika karyawan cenderung produktif, maka karyawan cenderung mengerjakan tugas secara lebih efisien dan efektif dalam jangka waktu tertentu, sebaliknya karyawan yang tidak produktif cenderung akan menghabiskan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan tugas dan cenderung menghabiskan biaya yang lebih besar (Awan & Tahir, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal *et. al.* (2019) menunjukkan bahwa produktivitas karyawan berhubungan dengan performa organisasi, semakin tinggi produktivitas karyawan maka akan semakin baik pula performa suatu organisasi.

2.1.2. Aspek peningkatan Produktivitas

Van der Voordt (2004) menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat berdasarkan tiga aspek, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, tingkat ketidakhadiran, dan beberapa indikator yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, seperti tingkat distraksi dan kolaborasi dengan sesama rekan kerja.

Waktu yang dibutuhkan karyawan untuk mengerjakan tugas merupakan aspek kritis yang dapat menjadi indikator produktivitas yang signifikan, karena waktu yang diinvestasikan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara langsung dapat memengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu bekerja secara produktif dan efisien cenderung menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat, dan mengoptimalkan



aan sumber daya perusahaan. Kemudian, tingkat ketidakhadiran yang tinggi juga menjadi aspek penting dalam menilai produktivitas

kerja. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja yang tidak terencana, meningkatkan beban kerja bagi rekan kerja yang hadir, dan mengurangi efisiensi tim secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang secara konsisten hadir di tempat kerja cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kehadiran yang baik juga menciptakan suasana kerja yang stabil, memungkinkan tim untuk bekerja secara lebih efisien karena minimnya gangguan yang disebabkan oleh absensi (Van der Voordt, 2004).

2.1.3. Faktor yang Memengaruhi Produktivitas

Clements-Croome (2000) mengelompokkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan ke dalam empat karakteristik, yaitu:

a. Karakteristik Personal

Karakteristik personal karyawan dapat menjadi faktor peningkatan produktivitas karena memainkan peran sentral dalam membentuk kemampuan, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti fase dalam karier, profesi, dan keterampilan individu memiliki dampak langsung pada cara karyawan menyelesaikan tugas dan berkontribusi pada lingkungan kerja. Keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tugas yang diemban memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, tingkat pengalaman dalam suatu profesi dan tahap dalam karier menciptakan keahlian khusus dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.



b. Faktor Sosial

Faktor sosial memainkan peran penting sebagai faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan karena hubungan interpersonal yang positif dan dukungan yang diperoleh dari rekan kerja serta lingkungan kerja yang kooperatif dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan semangat tim, dan merangsang kolaborasi yang efektif. Faktor sosial juga dapat berperan dalam pertukaran pengetahuan dan keterampilan antar karyawan. Interaksi yang terbuka dan kooperatif dapat memfasilitasi pertukaran ide dan solusi, membantu karyawan untuk lebih cepat memecahkan masalah, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan ketika menghadapi tantangan.

c. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi dapat menjadi faktor peningkatan produktivitas kerja karyawan karena struktur dan budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kondisi yang mendukung kinerja optimal. Struktur organisasi yang efisien dan jelas dapat mengurangi hambatan administratif, mengoptimalkan aliran kerja, dan meningkatkan koordinasi antar tim atau departemen. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh budaya organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

d. Karakteristik Lingkungan Fisik

Karakteristik lingkungan kerja fisik memiliki peran sentral dalam memengaruhi produktivitas karyawan karena kondisi fisik tempat kerja dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesehatan, kenyamanan,



dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik lingkungan kerja fisik yang optimal dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, kenyamanan, dan konsentrasi yang dapat menjadi dasar untuk peningkatan produktivitas karyawan.

2.2. Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1. Definisi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik

Kepuasan pada lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai ukuran sejauh mana lingkungan kerja fisik dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Van der Voordt, 2003). Konsep kepuasan didefinisikan sebagai pendapat evaluatif, baik positif atau negatif dari karyawan mengenai pekerjaan atau situasi pekerjaannya (Wright & Bonnet, 2007). Dalam hal ini, kepuasan pada lingkungan kerja fisik dapat didefinisikan sebagai penilaian subjektif individu terhadap kesesuaian yang dirasakan antara kebutuhan dan tujuan yang dimiliki dengan peluang yang ditawarkan oleh lingkungan (Bonnes & Secchiaroli, 1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Carlopio (1996) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja fisik akan cenderung memiliki kepuasan kerja, performa kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Aspek lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengganggu karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan berpotensi memengaruhi faktor lain, seperti keterampilan dan kemampuan kognitif karyawan (McGuire & McLaren, 2009).



2.2.2. Dimensi *Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik*

Locke (dalam Dunnette, 1976) mengkonseptualisasikan lingkungan kerja fisik ke dalam istilah *psycho-social* yang melibatkan unsur kenyamanan, fungsionalitas, dan interaksi individu. Konsep tersebut menjelaskan bahwa terdapat setidaknya lima dimensi untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja fisik.

Adapun kelima dimensi tersebut terdiri dari:

a. Environmental Design

Environmental design merujuk pada kepuasan individu terhadap lingkungan fisik di tempat kerja. Lingkungan kantor secara inheren memaparkan individu pada kondisi lingkungan yang kemudian dapat memengaruhi kesehatan, kenyamanan, motivasi, dan kemampuan individu untuk bekerja. Pencahayaan, kualitas udara, dan *work surfaces* merupakan beberapa aspek dari lingkungan fisik kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan sebagai pengguna kantor (Kroemer & Kroemer, 2017).

Pencahayaan merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Penyesuaian pencahayaan harus mempertimbangkan jenis pekerjaan yang dilakukan, misalnya pekerja yang melakukan tugas berbasis layar dan pekerja yang melakukan tugas berbasis kertas. Hal tersebut perlu dipertimbangkan, karena kedua jenis pekerjaan tersebut memerlukan dua tingkat pencahayaan yang berbeda agar dapat melakukan pekerjaan dengan memuaskan (McKeown, 2008). Jumlah cahaya yang dibutuhkan di ruang kerja berbeda-beda sesuai dengan jenis gas yang dilakukan. Pencahayaan yang dianggap kurang nyaman dapat menjadi faktor penghambat bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya,



sehingga menyebabkan kinerja yang buruk. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mempertimbangkan pencahayaan ditempat kerja adalah seperti tingkat pencahayaan, cahaya alami pada siang hari, penempatan pencahayaan, dan pantulan dari pencahayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Gitahi & Maina (2015) menunjukkan bahwa performa kerja yang buruk dapat terjadi ketika karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pencahayaan yang terlalu tinggi atau redup.

Kualitas udara merujuk pada kondisi termal pada lingkungan tempat individu bekerja (Fassoulis & Alexopoulos, 2015). Individu akan bereaksi terhadap kondisi di lingkungannya untuk menjaga suhu normal mereka. Reaksi fisiologis mereka terhadap lingkungan termal sangat penting, karena kegagalan tubuh untuk dapat mengatasi keadaan ekstrem dapat mengakibatkan kesehatan yang buruk. Peningkatan atau penurunan suhu tubuh yang tajam dapat menyebabkan kebingungan dan keruntuhan, dan kemungkinan kematian dalam situasi ekstrim (McKeown, 2008). Ventilasi udara, suhu, kelembapan, bau dan kontaminan lainnya juga dapat memengaruhi kenyamanan dan kondisi kesehatan individu di ruang kerja. Suhu di ruangan kerja tidak boleh terlalu panas atau terlalu dingin, tidak terlalu lembab dan tidak terlalu kering. Kesesuaian suhu di ruangan kantor akan berdampak pada produktivitas, kinerja, dan kemauan karyawan untuk menghabiskan waktu di kantor (Kroemer & Kroemer, 2017). Kemudian, *work surfaces* merujuk pada kondisi lingkungan kerja, seperti ruang penyimpanan, *service room*, dan *walking-working surfaces* yang aman



digunakan oleh karyawan selama menjalankan pekerjaannya (Occupational Safety and Health Administration, 2016).

b. Facilities

Facilities merupakan seluruh elemen, ruang, dan layanan yang tersedia di dalam lingkungan kerja untuk mendukung kegiatan kerja karyawan dan operasional perusahaan. Hal tersebut mencakup infrastruktur fisik dan layanan yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi dan karyawan. Fasilitas kantor yang dirancang dengan baik dan memadai dapat berdampak pada penilaian positif individu terhadap ruang kerjanya. Hal tersebut kemudian dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Hedge, 2017).

c. Work Organization

Cordery & Parker (dalam Boxall, *et. al.*, 2007) mendefinisikan *work organization* sebagai cara yang digunakan dalam mengorganisir dan menkoordinasi tugas-tugas yang dikerjakan. *Work organization* berkaitan dengan pembagian kerja, koordinasi dan kontrol pekerjaan. Hal tersebut mencakup jenis tugas yang dilakukan, siapa dan bagaimana tugas-tugas tersebut dilakukan. *Work organization* mengacu pada bagaimana pekerjaan direncanakan, diatur, dan dikelola dalam perusahaan (Eurofound, 2021).

d. Equipment and Tools

Equipment and tools mengacu pada kepuasan individu terhadap barang-barang yang memfasilitasi karyawan selama bekerja pada suatu organisasi. Hal tersebut mencakup peralatan dan perangkat teknologi seperti *hardware* dan *software*, mesin fotokopi, dan sebagainya.



Ketersediaan peralatan yang memadai untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam mendesain tempat kerja. Saat peralatan kerja yang disediakan tidak berada dalam kondisi baik, maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga akan menyebabkan tingkat produktivitas karyawan menurun (Leblebici, 2012).

e. Health and Safety

Health and safety berkaitan dengan aspek keamanan karyawan di lingkungan kerja selama menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman lebih dari sekadar mencegah cedera atau penyebaran penyakit, tetapi juga tentang menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas. Aspek *health and safety* merujuk pada upaya dan langkah-langkah yang disediakan oleh organisasi untuk melindungi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta memastikan kondisi keamanan karyawan selama menjalankan tugasnya di tempat kerja. Hal tersebut dapat mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk mencegah timbulnya dampak negatif selama karyawan bekerja (Stack, *et. al.*, 2016).

2.2.3. Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Pada Lingkungan Kerja Fisik

Steele (1973) menjelaskan bahwa individu akan merasa puas terhadap lingkungan kerja fisik ketika lingkungan tersebut menyenangkan, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi penggunanya, mampu memfasilitasi kontak sosial, dan dapat menyediakan "*circumstances*" yang dibutuhkan oleh karyawan selama menjalankan fungsi dan tugasnya. Steele (1973) mengusulkan

fungsi lingkungan yang menjadi kebutuhan individu di tempat kerja. Adapun fungsi tersebut terdiri dari 1) tempat berlindung dan aman, 2) kontak



sosial, 3) identifikasi simbolis, 4) instrumentalitas tugas, 5) kesenangan, dan 6) pertumbuhan. Selain itu, Becker (1981) juga menyampaikan bahwa perencanaan dan manajemen fasilitas lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika lingkungan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu selama menjalankan pekerjaannya, seperti membentuk lingkungan kerja yang nyaman, efisien, dan aman.

2.3. Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara kedua variabel yang terdiri dari kepuasan pada lingkungan kerja fisik dan produktivitas. dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *person-environment fit*. Kristof-Brown et. al. (2005) mendefinisikan *person-environment fit* sebagai derajat kompatibilitas yang terjadi saat adanya kecocokan antara karakteristik individu dan lingkungannya. Teori ini berfokus pada interaksi antara karakteristik yang dimiliki individu dengan lingkungan. Kristof-Brown & Guay (dalam Zedeck, 2011) menjelaskan bahwa kondisi *fit* dapat tercapai ketika karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki kecocokan Teori ini berasumsi bahwa individu dan lingkungan saling memengaruhi, sehingga individu tidak hanya memengaruhi lingkungan tetapi lingkungan juga dapat memengaruhi individu. Saat individu merasa cukup atau sesuai dengan lingkungannya, maka dapat berpengaruh pada motivasi, perilaku dan kesehatan individu. Namun, jika kesesuaian tersebut tidak terpenuhi, maka individu kemungkinan akan mengalami maladaptasi. Asumsi yang mendasari perspektif *person-environment fit* adalah bahwa besarnya tingkat *fit* antar individu dan lingkungan menghasilkan manfaat- atau hasil-hasil untuk individu (Palmon & Hunter, 2023).



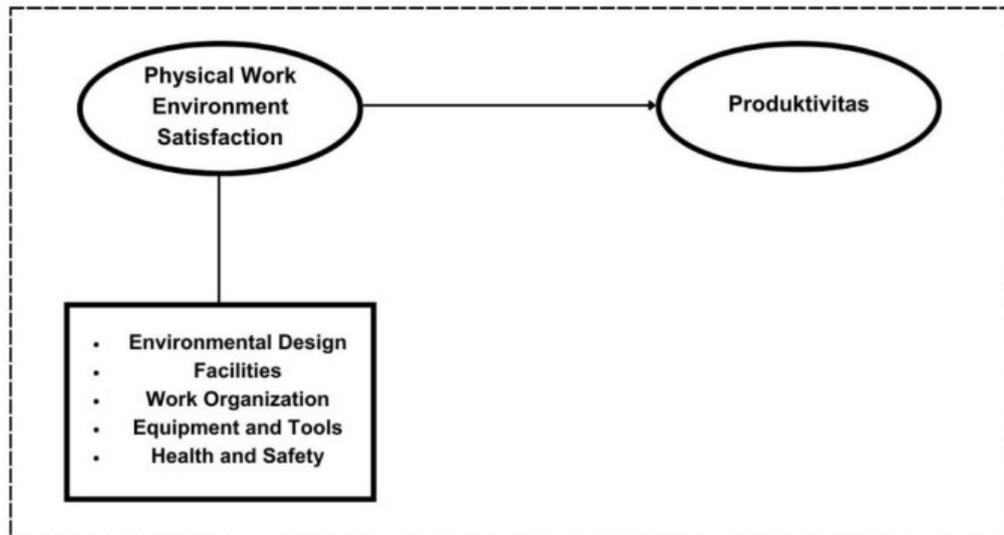
Produktivitas karyawan dalam mengerjakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh faktor desain lingkungan kerja. Desain kantor yang dirancang berdasarkan prinsip ergonomi dan alur kerja untuk mengoptimalkan pengaturan tata letak menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi kepuasan dan cara karyawan bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zhuang *et. al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan penghuni ruang kantor merupakan indikator penting yang perlu dipertimbangkan dalam mengukur keberhasilan organisasi karena pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas. Ruang kerja yang di desain dengan baik dapat memudahkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, efektif, dan kreatif.

Ketidaksesuaian antara lingkungan fisik pekerjaan dan penggunaannya dapat berdampak pada masalah kesehatan, seperti *musculoskeletal disorders*. Praktik ergonomi yang buruk di tempat kerja akan berkontribusi pada masalah stres dan ketidakpuasan individu di kalangan pekerja. Sebagai konsekuensi dari hal tersebut, produktivitas pekerja akan terpengaruh. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya situasi yang tidak sehat, organisasi harus mampu menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan penggunaannya (Asmui *et. al.*, 2012).



2.4. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

-  : Variabel Penelitian
-  : Aspek Variabel
-  : Kontribusi
-  : Garis Hubung Aspek Variabel

Berdasarkan bagan kerangka konseptual di atas, maka dapat diketahui bahwa peneliti ingin melihat kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar. Kepuasan pada lingkungan kerja fisik terdiri atas lima dimensi, yaitu *environmental design*, *facilities*, *work organization*, *equipment and tools*, dan *health and safety* yang pada penelitian ini bertindak sebagai variabel independen. Kemudian, produktivitas dalam penelitian ini bertindak sebagai variabel dependen.

Berdasarkan teori *person-environment fit* dijelaskan bahwa tingkat kesesuaian

erhadap lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan pekerjaannya yang kemudian dapat berdampak pada peningkatan itas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sharif & Sharif (2017)



menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan tata letak kantor yang baik dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dari hasil kerja karyawan dengan kepuasan terhadap lingkungan kerja sebagai prediktor yang signifikan.

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar

Ha: Terdapat kontribusi kepuasan pada lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pada *office worker* di Kota Makassar

