

**Perancangan Interior Kantor dalam Meningkatkan Produktivitas
Kerja Karyawan Melalui Interaksi Sosial**



Dhinta Diantika

1511993023

INSTITUT SENI INDONESIA YOGYAKARTA

2019

Perancangan Interior Kantor dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Interaksi Sosial

Dhinta Diantika / 1511993023

Desain interior pada kantor sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Selain itu kantor dapat dianggap sebagai rumah kedua bagi para pegawai karena intensitas waktu yang dihabiskan didalamnya. Sehingga salah satu cara menjaga kondisi karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kantor yang mendukung proses bekerja mereka. Berdasarkan pengamatan saya selama 2 bulan magang dikantor arsitek dan interior, saya mempelajari banyak hal termasuk dengan pengaruh interior kantor tersebut kepada para pekerjanya termasuk saya. Kemudian saya meneliti lebih jauh tentang interior kantor yang lebih besar untuk melihat perbandingan dalam kegiatan para karyawan. Saya ditempatkan pada divisi CSR-GS (*Corporate Social Responsibility-General Services Division*) selama survey dikantor PT Pamapersada Nusantara. Divisi ini bertugas mengatur pelayanan umum untuk kebutuhan perusahaan, seperti *office supplies*, transportasi, mess, tanggung jawab sosial perusahaan kepada lingkungan sekitar, dan pengelolaan infrastruktur milik perusahaan. Melalui pengalaman tersebut diketahui bahwa hubungan sosial antar karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan didalamnya. Produktivitas kerja sendiri merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Dalam sebuah perusahaan, peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting. Hal ini berhubungan dengan hasil produksi yang dihasilkan. Jadi terdapat hubungan saling timbal balik. Interaksi individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial antara kelompok-kelompok manusia terjadi antara kelompok tersebut sebagai kesatuan dan biasanya tidak menyangkut pribadi anggotanya. Hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Dalam tulisan ini akan dipaparkan bagaimana desain interior dapat mempengaruhi interaksi sosial dalam lingkungan pekerjaannya sehari-hari.

Ide perancangan Kantor PT Pamapersada Nusantara menggunakan konsep yang dinamis sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang diaplikasikan pada sirkulasi ruang dan penataan layout yang saling terhubung dengan baik untuk menjawab permasalahan sistem

koordinasi dalam kegiatan bekerja melalui desain yang diterapkan sehingga dapat menjadi ruangan yang kolaboratif dan mendukung interaksi terhadap karyawan didalamnya. Hal ini diangkat karena tidak efisiennya sirkulasi dan komunikasi antar karyawan sedangkan karyawan dituntut untuk aktif dalam bekerja sehingga dapat membangun koneksi dengan baik yang dapat membantu jalannya pekerjaan dalam perusahaan. Dalam dunia kerja, setiap manusia akan melakukan kontak atau hubungan, baik verbal maupun non-verbal dengan manusia lainnya. sehingga interaksi dengan aktif sangat dibutuhkan dalam hal ini. Interaksi sendiri Menurut Astrid. S. Susanti interaksi adalah hubungan antar manusia yang menciptakan hubungan tetap dan pada akhirnya memungkinkan pembuatan struktur sosial. Hasil interaksi sangat tergantung oleh nilai dan arti serta interpretasi yang diberikan pihak yang ikut terlibat dalam interaksi ini. Adapun ciri-ciri interaksi sosial adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pelaku sosial yang lebih dari 1 orang. Proses *social interactions* hanya dapat terjadi ketika terdapat lebih dari satu orang.
2. Terjadi proses komunikasi antar pelaku sosial dengan memakai simbol-simbol. Komunikasi antar pelaku interaksi dapat dilakukan dengan cara lisan, isyarat, dan gestur tubuh.
3. Terdapat dimensi waktu (masa lampau, kini, masa depan) yang bisa menentukan sifat aksi yang sedang berlangsung. Dengan kata lain proses *social interactions* pernah terjadi di masa lalu, masa kini, dan juga pada masa yang akan datang.
4. Interaksi dilakukan karena ada tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut John Lewis Gillin, proses interaksi sosial hanya dapat terjadi jika memenuhi dua syarat, yaitu; adanya komunikasi dan kontak sosial.

1. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak kepada pihak lainnya yang dilakukan untuk saling mempengaruhi satu sama lain. Proses komunikasi tersebut dapat terjadi dengan dua cara, yaitu:

- Komunikasi Verbal; yaitu bentuk komunikasi secara lisan dan tulisan, misalnya berbicara atau surat-menyurat.

- Komunikasi Non verbal; yaitu bentuk komunikasi dengan memakai simbol-simbol, misalnya gestur tubuh, atau bahasa isyarat.

2. Kontak Sosial

Pada dasarnya kontak sosial adalah suatu hubungan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Kontak sosial merupakan awal dari *social interactions* dimana setiap pihak akan saling merespon tindakan satu sama lainnya meskipun tidak ada kontak fisik. Proses kontak sosial dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

- Kontak Sosial Primer atau kontak sosial langsung; yaitu hubungan timbal balik antar individu atau antar kelompok masyarakat yang terjadi dengan cara tatap muka (fisik). Misalnya, berjabat tangan, melakukan dialog/ berbicara.
- Kontak Sosial Sekunder atau kontak sosial tidak langsung; yaitu hubungan timbal bali antar individu atau antar kelompok yang dilakukan dengan bantuan perantara. Misalnya, berkomunikasi melalui telepon, chatting, atau mengirim pesan melalui orang lain.

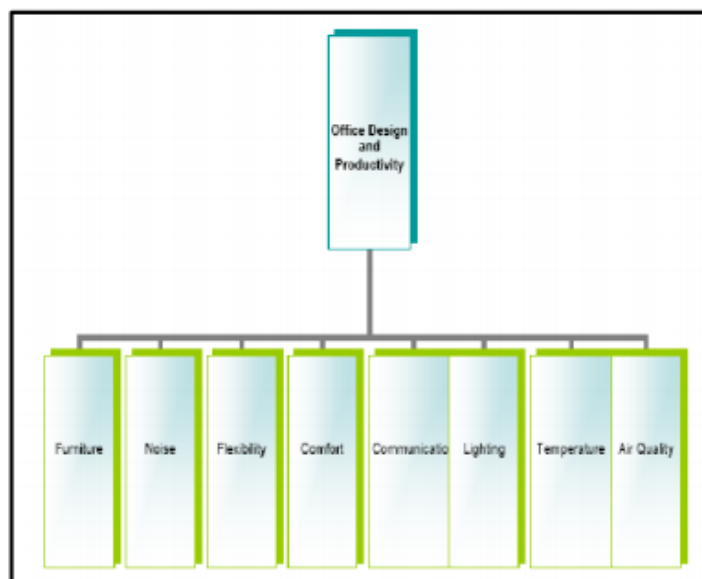
Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki sifat dan budaya yang beragam, sehingga dalam berinteraksi terhadap orang lain pun dengan cara yang beragam sehingga kemampuan beradaptasi sangat dibutuhkan untuk memahami perbedaan tersebut. Adaptasi sendiri merupakan cara untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan disekitarnya. Adaptasi atas perilaku – perilaku serta budaya yang berlaku di perusahaan tempat Anda bekerja. Perilaku dan budaya organisasi ini yang sering kita sebut dengan dinamika kelompok. Dinamika kelompok adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang memiliki hubungan psikologis secara jelas antara anggota satu dengan yang lain dan berlangsung dalam situasi yang dialami. Dinamika kelompok berasal dari kata dinamika dan kelompok. Dinamika berarti interaksi atau interdependensi antara kelompok satu dengan yang lain, sedangkan kelompok adalah kumpulan individu yang saling berinteraksi dan mempunyai tujuan bersama.

Pengertian *Office Design* atau desain kantor menurut BNet Business Dictionary dalam Hameed dan Sheila (2009:2) office design atau desain kantor merupakan “*the arrangement of workspace so that work can be performed in the most efficient way*”. Desain kantor meru-

pakan susunan ruang kerja agar terdapat keefisienan dalam bekerja. Desain kantor menggabungkan antara ergonomi dengan peningkatan kerja dimana suatu pekerjaan dilakukan dengan mengoptimalkan adanya layout atau penataan ruang. Desain kantor sangat diperlukan untuk kepuasan karyawan sehingga diperlukan pengaturan kantor dimana seseorang bekerja agar karyawan dapat bekerja tanpa halangan dan dapat terjadi peningkatan kerja. Dengan adanya peningkatan kerja masing-masing individu nantinya akan memiliki efek pada kemajuan organisasi itu sendiri.

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini merupakan salah satu konsep penerimaan terkini yang dikembangkan oleh Shruti Sehgal pada tahun 2012. Konsep ini mengacu pada konsep dan mengintegrasikan tiga konsep yang sebelumnya dikembangkan. Dasar-dasar konsep yang pertama, diadaptasi dari konsep terdahulu yang pernah diteliti oleh Brill et al pada tahun 1984. Menurut Brill et al. (1984) factor-faktor desain kantor atau desain interior yang mempengaruhi produktivitas adalah *Furniture, Noise, Flexibility, Comfort, Communication, Lighting, Temperature, dan the Air Quality*.

Gambar 1 Konsep Desain Interior dan Produktivitas Brill et al



Konsep Desain Interior dan Produktivitas Brill et al Faktor-faktor seperti perabot (furniture), kebisingan (noise), pencahayaan (lighting), temperatur (temperature), air quality, dan tata letak (spatial arrangement) adalah faktor inti desain interior yang terkait dengan lingkungan kerja secara langsung. Sedangkan flexibility, comfort, dan communication merupakan faktor psikologis yang timbul karena adanya faktor-faktor inti desain interior.

Menurut Dorgan dalam Hameed dan Sheila (2009:2) *defines productivity as, "the increased functional and organizational performance, including quality"*. (produktivitas didefinisikan sebagai penambahan fungsional dan performansi organisasi, termasuk kualitas). Dalam bekerja, karyawan menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Apa yang dikerjakan karyawan tersebut dapat dinilai berdasarkan hasil akhir terselesaikannya pekerjaan tersebut. Seorang karyawan dapat dinilai produktif apabila dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, benar, dan tidak melebihi tenggat waktu yang disediakan. Penilaian apakah hasil akhir pekerjaan tersebut berkualitas sesuai dengan standar kantor. Selain dapat meningkatkan fungsional dan performansi organisasi, produktivitas merupakan rasio untuk mengukur seberapa baik suatu organisasi (atau individu, industri, negara) mengubah sumber daya input (tenaga kerja, bahan, mesin, dan lain sebagainya) menjadi barang dan jasa.

Karyawan kantor dengan usia dan gender yang berbeda menyebabkan perbedaan kebutuhan yang beragam. Karyawan kantor senior (berusia tua) mengharapkan suasana kantor yang nyaman dan memudahkan dalam bekerja karena dapat menghemat tenaga dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Sedangkan karyawan kantor dengan usia muda lebih fleksibel dengan keinginan yang lebih modern seperti teknologi baru yang tersedia di kantor. Perbedaan antara ambisi dan kepuasan kerja karyawan usia muda dan tua juga terbukti signifikan, karyawan usia muda cenderung memiliki ambisi tinggi dan kepuasan kerja yang rendah, sedangkan karyawan Usia Parobaya cenderung memiliki ambisi rendah dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat membuat desain kantor harus dapat menyesuaikan perbedaan kebutuhan antar karyawan tersebut.

Adanya kerjasama dan persaingan akan membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Kerjasama adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang ahli bernama Charles H. Cooley berpendapat, kerjasama akan timbul jika orang menyadari bahwa mereka memiliki kepentingan yang sama dan sekaligus memiliki pengetahuan yang cukup serta kesadaran atas diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Dimana kerjasama dan persaingan ini merupakan dua aspek penting dalam interaksi sosial yang menjadi patokan untuk mengukur apakah individu tersebut memiliki interaksi sosial yang baik atau tidak (Santoso, 1992). Kerjasama ini berkaitan erat dengan hubungan antar individu, anggota kelompok yang satu dapat mencapai tujuannya apabila anggota kelompok yang lainnya juga

dapat mencapai tujuannya. Dan searah dengan persaingan, dimana individu dapat mencapai tujuannya apabila individu yang lainnya terpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut.

Dalam bersosialisasi, perbedaan pendapat pun pasti sering terjadi sehingga penting sekali untuk selalu menghargai dan menghormati pendapat orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan mendengarkan pendapat orang lain, memberikan kritik dan saran dengan baik, tidak egois dan mendahulukan kepentingan orang lain terlebih dahulu. Semua aspek ini dapat mempererat hubungan interaksi sosial sehingga menimbulkan perpecahan dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai satu tujuan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Brill, M. Margulies S. Konar E. BOSTI. 1984. Using Office Design to Increase Productivity. Vol. 1, 1984: Vol. Burke, L. and L. Witt. 2002. "Moderators of the Openness to Experience-Performance Relationship." *Journal of Managerial Psychology* 17 (8): 712- 722.
- Hameed, Amina. Sheila Amjad. 2009. Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan. *Jurnal of Public Affairs, Administration, and Management*. vol. 3, issue 1.
- Saleem, Ambreen. Atif Ali Shah. Khalid Zaman. Muhammad Alif. Khurram Shehzad. Ihsan Ullah. 2012. Impact of Internal Physical Environment on Academicians Productivity in Pakistan: Higher Education Institutes Perspectives. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.2, diakses di www.iiste.com pada 1 April 2014.
- Timpe. A. Dale. 1992. *Produktivitas*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- <https://media.neliti.com/media/publications/254078-meningkatkan-produktivitas-karyawan-mela-e9670c72.pdf>
- <https://interactive.co.id/blog/strategi-meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan-82.html>