

**TINGKAT KINERJA DAN KEPENTINGAN DESAIN INTERIOR
RUANG KERJA KARYAWAN DI KANTOR SEWA (STUDI KASUS:
PT. FINNET INDONESIA DI MENARA BIDAKARA, JAKARTA)**

SKRIPSI

**PROGRAM STUDI SARJANA ARSITEKTUR
LABORATORIUM SENI DAN DESAIN ARSITEKTUR**

Ditujukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Teknik



**CARISSA SERIKA LARASATI
NIM. 145060501111015**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS TEKNIK
MALANG
2018**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dan berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi/Tesis/Disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi/Tesis/Disertasi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 20 Desember 2018

Carissa Serika Larasati

145060501111015



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dari seluruh kerja keras saya dalam menyelesaikan pendidikan saya, tulisan ini saya persembahkan untuk:

Budi Wibowo dan Niken Listiyarini sebagai kedua orang tua saya yang sudah mendidik, membesarkan, memberi kasih sayang dan selalu mendoakan ketiga anaknya.

Carissa Serina Saraswati dan Rakha Rayhan Nusyura sebagai adik-adik saya yang selalu mendukung dengan cara terbaik.

Seluruh keluarga besar dan teman-teman saya yang selalu memberikan pelajaran hidup yang berguna bagi saya.



RINGKASAN

Carissa Serika Larasati, Jurusan Arsitektur, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, Desember 2018, *Tingkat Kinerja dan Kepentingan Desain Interior Ruang Kerja Karyawan di Kantor Sewa (Studi Kasus: PT. Finnet Indonesia Di Menara Bidakara, Jakarta)*, Dosen Pembimbing: Wulan Astrini

Pertumbuhan jumlah perusahaan sebanding dengan kebutuhan akan sarana kantor yang menjadi tempat karyawan dalam bekerja. Pemilihan kantor sewa masih banyak menjadi pilihan utama berbagai macam perusahaan untuk mengakomodasi karyawannya dalam bekerja. Salah satunya adalah PT. Finnet Indonesia yang bertempat di Menara Bidakara sebagai lokasi kantornya. Menara Bidakara merupakan gedung kantor sewa yang terdapat di kawasan *Central Business District* (CBD) Jakarta. PT. Finnet Indonesia memiliki tiga ruang kerja karyawan, sesuai dengan jumlah direktoratnya. Jam kerja karyawan adalah delapan jam per hari sehingga lingkungan fisik ruang kerja tentulah berdampak pada karyawannya. Agar dapat mengetahui tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja karyawan serta seberapa puas karyawan akan ruang kerja mereka maka dapat diketahui elemen desain interior mana saja yang perlu diperbaiki dan dipertahankan di ruangan tersebut. Peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja di ruangan tersebut dapat diketahui melalui menganalisis tingkat kepuasan karyawan terhadap ruang kerja tempat mereka bekerja dan mengidentifikasi elemen desain interior yang perlu diperbaiki pengelolaannya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di dalam ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara. Hasil kuesioner kemudian dianalisis untuk mengetahui tingkat kepentingan dan tingkat kinerja, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerja mereka, serta mengidentifikasi elemen desain interior ruang kerja karyawan yang dapat menjadi kriteria. Dilakukan pula wawancara dengan pihak *Human Resources Departement* (HRD) ketika survei awal guna menjadi data penunjang penelitian.

Hasil analisis tingkat kinerja, diperoleh tingkat kesesuaian elemen desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara sebesar 84,30%. Hasil tersebut didukung oleh nilai tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerja staff pada PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara sebesar 67,54%. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan desain interior ruang kerjanya, namun untuk memaksimalkan skor dan masuk ke kategori sangat baik maka dapat dilakukan perbaikan dalam mengelola elemen desain interior yang menjadi prioritas untuk diperbaiki. Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja tersebut, dapat diketahui kriteria desain interior ruang kerja karyawan meliputi tata ruang, warna, pencahayaan, perabot, dan tata suara.

Kata Kunci: Desain Interior, Kantor, Tingkat Kinerja, Tingkat Kepentingan

SUMMARY

Carissa Serika Larasati, *Department of Architecture, Faculty of Engineering, University of Brawijaya, December 2018, Level of Performance and Interest in Interior Design of Employee Work Space at Rental Offices (Case Study: PT Finnet Indonesia at Menara Bidakara, Jakarta), Supervisor: Wulan Astrini*

The growth in the number of companies is proportional to the need for office facilities that are places where employees work. The selection of rental offices is still a major choice for various types of companies to accommodate their employees at work. One of them is PT. Finnet Indonesia which is located at Bidakara Tower as the location of its office. Bidakara Tower is a rental office building located in the Central Business District (CBD) area of Jakarta. PT. Finnet Indonesia has three employee workspaces, according to the number of directorates. Employee working hours are eight hours per day so the physical environment of the workspace must have an impact on its employees. In order to find out the level of performance and the interior design interests of the workspace of employees and how satisfied the employees will be in their workspace, it can be seen which interior design elements need to be repaired and maintained in the room. Improved employee satisfaction in working in the room can be seen by analyzing the level of employee satisfaction with the workspace where they work and identifying interior design elements that need to be improved in their management.

This type of research is quantitative research using a questionnaire distributed to employees who work in the workspace of PT. Finnet Indonesia at the Bidakara Tower. The results of the questionnaire were then analyzed to determine the level of importance and level of performance, as well as the level of employee satisfaction with the interior design of their workspace, as well as identifying elements of the interior design of employee workspaces that could be criteria. Interviews were also conducted with the Human Resources Department (HRD) when the initial survey was to become research supporting data.

The results of the analysis, obtained the level of suitability of the interior design elements of the PT. Finnet Indonesia at Menara Bidakara at 84.30%. These results are supported by the value of the level of employee satisfaction with the interior design of the staff workspace at PT. Finnet Indonesia at Menara Bidakara is 67.54%. This value shows that employees are satisfied with the interior design of their workspace, but to maximize the score and enter into a very good category, improvements can be made in managing the priority interior design elements to be improved. Based on the results of the analysis of the level of performance, it can be seen the criteria for the interior design of the workspace of the employee include spatial planning, color, lighting, furniture, and sound system.

Keywords: Interior Design, Office, Performance Level, Importance Level

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas segala rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Tingkat Kinerja dan Kepentingan Desain Interior Ruang Kerja Karyawan di Kantor Sewa (Studi Kasus: PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara, Jakarta)”. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik. Banyak pihak yang telah berperan penting dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Terimakasih saya ucapkan selaku penulis kepada pihak yang telah berperan penting yaitu kepada:

1. Orang tua saya yang telah membesarkan dan mendidik saya, memotivasi serta mendoakan saya. Serta adik-adik saya yang mendukung saya agar cepat menyelesaikan studi S1 saya.
2. Ibu Wulan Astrini, S.T., M.Ds. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam proses pengerjaan skripsi saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Eng. Herry Santosa, S.T., M.T. selaku dosen penguji dan ketua Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Brawijaya yang telah membantu memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi saya.
4. Bapak Tito Haripradianto, ST., MT., selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran dalam menyelesaikan skripsi saya.
5. Seluruh Dosen Jurusan Arsitektur Universitas Brawijaya yang telah memberikan banyak pelajaran dalam proses perkuliahan.
6. PT. Finnet Indonesia, khususnya Pak Sulistiyo Eko P. yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di kantor Menara Bidakara dan seluruh karyawan yang telah membantu saya dalam pengambilan data.
7. Muhammad Syamsul Bahri yang selalu membantu saya selama perkuliahan dan pengerjaan skripsi baik dikala mudah dan dimasa sulit.
8. Zahrina A., Nadia R., Pocut Y., Maudy Bay, Shinta F., Febby Q., Jefry, Demast S., Alm. Evita Icha F., dan teman-teman lainnya yang selalu ada dan mendukung saya dalam penyelesaian skripsi dan mengisi kehidupan saya selama masa perkuliahan.
9. Teman-teman kepanitiaan Olimpiade Brawijaya khususnya Adasiha dan Fadhil yang selalu saling mendukung dan membantu dalam pengerjaan skripsi masing-masing.

Dalam proses penyusunan skripsi, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menjadikannya lebih sempurna. Saya harap skripsi ini dapat memberi pengetahuan dan bermanfaat untuk pembaca.

Malang, 20 Desember 2018

Penulis,



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	6
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan.....	7
1.6 Manfaat.....	7
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
1.8 Kerangka Pemikiran.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Definisi Operasional.....	11
2.2 Tinjauan Kantor.....	12
2.3 Elemen Desain Interior Kantor.....	13
2.4 Importance Performance Analysis (IPA).....	32
2.5 Customer Satsfaction Index (CSI).....	34
2.6 Studi Terdahulu.....	35
2.7 Kerangka Teori.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis dan Tahapan Penelitian.....	41
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian.....	41
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.4 Variabel Penelitian.....	44
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.6 Waktu Penelitian.....	50
3.7 Metode Analisis.....	50

3.8	Metode Interpretasi Hasil Analisis	53
3.8	Kerangka Penelitian	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian	55
4.2	Kondisi Eksisting Desain Interior Ruang Kerja PT. Finnet Indonesia	59
4.3	Karakteristik Responden	79
4.4	Analisis Tingkat Kesesuaian	81
4.5	Analisis Tingkat Kinerja Desain Interior Ruang Kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara	83
4.6	Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Desain Interior Ruang Kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara	89
4.7	Analisis Desain Interior Ruang Kerja Karyawan Kantor Sewa (PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara)	90
4.7.1	Elemen interior ruang kerja karyawan yang menjadi prioritas untuk diperbaiki	91
4.7.2	Elemen interior ruang kerja karyawan yang harus dipertahankan	101
4.7.3	Elemen interior ruang kerja karyawan yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki	105
4.7.4	Elemen interior ruang kerja karyawan yang dinilai berlebihan	111
4.8	Kriteria Elemen Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara	120
BAB V PENUTUP		135
5.1	Kesimpulan	135
5.2	Saran	136
DAFTAR PUSTAKA		138
LAMPIRAN		140

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Jenis Dan Sifat Warna	21
Tabel 2. 2 Daftar warna dengan daya pantul $\pm 30\%$	22
Tabel 2. 3 Jenis dan sifat material akustik ruang.....	31
Tabel 2. 4 Customer Satisfaction Index Interpretation	34
Tabel 2. 5 Studi Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Penentuan variabel penelitian.....	45
Tabel 4. 1 Luas Ruang Kerja Staff Dan General Manager.....	61
Tabel 4. 2 Detail Ukuran Perabot	75
Tabel 4. 3 Hasil Analisa Tingkat Kesesuaian	82
Tabel 4. 4 Hasil Analisa Tingkat Kinerja	84
Tabel 4. 5 Pengelompokkan Hasil Analisa Tingkat Kinerja ke Tiap Kuadran dalam Diagram Kartesius	87
Tabel 4. 6 Hasil Analisa Tingkat Kepuasan	89
Tabel 4. 7 Kriteria warna dinding.....	125
Tabel 4. 8 Kriteria warna lantai	126
Tabel 4. 9 Kriteria warna perabot.....	127

DAFTAR GAMBAR

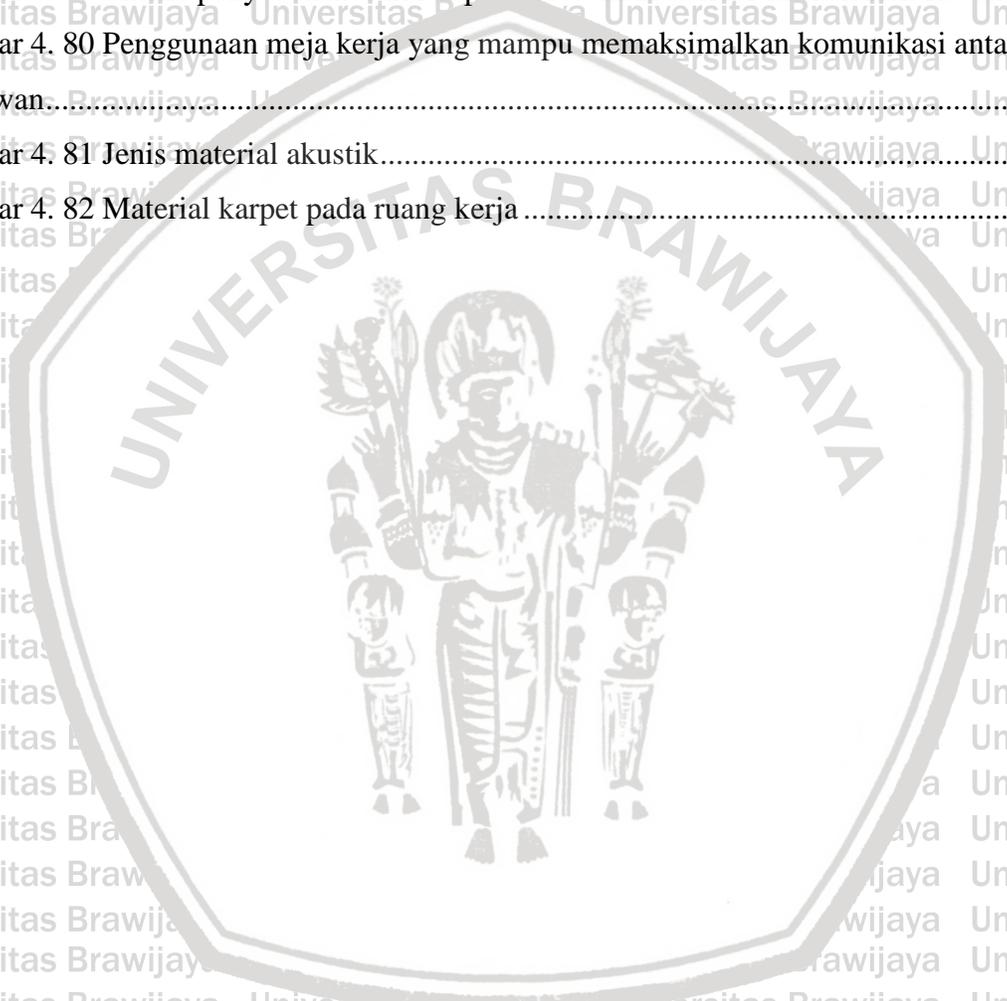
Gambar 2. 1	Bukaan yang terletak pada bidang penutup	16
Gambar 2. 2	Bukaan yang diletakkan ditepi bidang	17
Gambar 2. 3	Bukaan diantara bidang-bidang penutup	17
Gambar 2. 4	Jenis hubungan jalur-ruang	18
Gambar 2. 5	Bentuk sirkulasi	18
Gambar 2. 6	Lebar sirkulasi dengan perabot	19
Gambar 2. 7	Lebar sirkulasi dengan perabot	19
Gambar 2. 8	Lebar sirkulasi dengan perabot	19
Gambar 2. 9	Lingkaran warna Munsell	20
Gambar 2. 10	Skema susunan nilai warna	21
Gambar 2. 11	Penggunaan jendela sebagai pencahayaan alami pada ruang kantor	25
Gambar 2. 12	Armaturnya yang biasa digunakan untuk general lighting	26
Gambar 2. 13	Armaturnya yang biasa digunakan untuk accent lighting	27
Gambar 2. 14	Jenis meja yang biasa ditemukan di ruang kantor. Perbandingan luas bidang (A) dan (B) ada penghematan tempat 0,5 m ²	28
Gambar 2. 15	Jenis kursi yang biasa ditemukan di ruang kantor	29
Gambar 2. 16	Jarak dan ukuran meja kerja dengan komputer/laptop	30
Gambar 2. 17	Diagram pembagian kuadran Importance Performance Analysis (IPA)	33
Gambar 3. 1	Ruang kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara	42
Gambar 3. 2	Diagram interpretasi	53
Gambar 4. 1	Gedung kantor sewa Menara Bidakara	55
Gambar 4. 2	Struktur organisasi PT. Finnet Indonesia	56
Gambar 4. 3	Letak direktorat operation & innovation	57
Gambar 4. 4	Letak direktorat business & marketing	57
Gambar 4. 5	Letak ruang direktorat finance & business support	58
Gambar 4. 6	Ruang penunjang pada kantor PT. Finnet Indonesia	59
Gambar 4. 7	Koridor pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	62

Gambar 4. 8 Koridor pada direktorat finance & business support.....	62
Gambar 4. 9 Hubungan jalan-ruang pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	63
Gambar 4. 10 Hubungan jalan-ruang pada direktorat finance & business support.....	64
Gambar 4. 11 Bentuk sirkulasi yang berbatasan dengan dinding (terbuka pada satu sisi)	64
Gambar 4. 12 Bentuk sirkulasi yang terbuka pada kedua sisi.....	65
Gambar 4. 13 Warna dinding pada masing-masing direktorat.....	66
Gambar 4. 14 Warna lantai pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	67
Gambar 4. 15 Warna lantai pada direktorat finance & business support.....	67
Gambar 4. 16 Warna langit-langit pada kantor	68
Gambar 4. 17 Penggunaan warna perabot pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	69
Gambar 4. 18 Penggunaan warna perabot pada direktorat finance & business support	70
Gambar 4. 19 Letak jendela pada ruang kerja ketiga direktorat	71
Gambar 4. 20 Ukuran dan kondisi eksisting jendela pada ruang kerja	71
Gambar 4. 21 <i>Pencahayaan buatan pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia</i>	73
Gambar 4. 22 Jenis meja kerja pada ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	74
Gambar 4. 23 Jenis meja kerja pada ruang kerja direktorat <i>finance & business support</i>	74
Gambar 4. 24 Penggunaan partisi pada ketiga direktorat.....	78
Gambar 4. 25 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	79
Gambar 4. 26 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat finance & business support.....	79
Gambar 4. 27 Diagram jumlah responden Berdasarkan jenis kelamin	80
Gambar 4. 28 Diagram jumlah responden Berdasarkan usia	80
Gambar 4. 29 Diagram jumlah responden Berdasarkan lama bekerja di PT. Finnet Indonesia	81
Gambar 4. 30 Diagram jumlah responden Berdasarkan direktorat.....	81
Gambar 4. 31 Diagram kartesius dengan pembagian 4 kuadran.....	86
Gambar 4. 32 Penggunaan abu-abu sedang pada direktorat operation & innovation.....	91

Gambar 4. 33 Pemilihan warna dinding direktorat business & marketing.....	92
Gambar 4. 34 Penggunaan warna abu-abu pada dinding ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	92
Gambar 4. 35 Penggunaan roller blind sepanjang hari menyebabkan sedikitnya sinar matahari yang masuk.....	93
Gambar 4. 36 Penggunaan jenis meja kerja untuk karyawan direktorat operation & innovation	94
Gambar 4. 37 Penggunaan jenis meja kerja karyawan direktorat business & marketing	95
Gambar 4. 38 Penggunaan jenis meja kerja karyawan direktorat finance & business support.....	95
Gambar 4. 39 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat operation & innovation.....	96
Gambar 4. 40 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat business & marketing.....	96
Gambar 4. 41 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat finance & business support.....	97
Gambar 4. 42 Ukuran meja kerja personal dan kursi kerja general manager direktorat finance & business support	97
Gambar 4. 43 Ukuran meja kerja personal dan kursi kerja general manager direktorat business & marketing.....	98
Gambar 4. 44 Penggunaan partisi pada ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	99
Gambar 4. 45 Penggunaan partisi pada ruang kerja direktorat finance & business support.....	99
Gambar 4. 46 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	100
Gambar 4. 47 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat finance & business support	101
Gambar 4. 48 Luas area kerja karyawan	102
Gambar 4. 49 Luas area kerja general manager	102
Gambar 4. 50 Meja kerja kubikel berpanel rendah yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan pada direktorat operation & innovation	103
Gambar 4. 51 Meja kerja kubikel berpanel rendah yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan pada direktorat business & marketing.....	104
Gambar 4. 52 Penggunaan jenis meja kerja yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan di ruang kerja karyawan direktorat finance & business support.....	104

Gambar 4. 53 Penggunaan warna merah pada lantai ruang kerja direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing.....	106
Gambar 4. 54 Penggunaan warna abu-abu pada lantai ruang kerja direktorat finance & business support	106
Gambar 4. 55 Penggunaan warna kursi dan meja kerja pada ruang kerja karyawan dan general manager direktorat operation & innovation	108
Gambar 4. 56 Penggunaan warna perabot pada meja dan kursi kerja karyawan dan general manager di ruang kerja karyawan direktorat business & marketing	108
Gambar 4. 57 Pemilihan warna perabot pada ruang kerja karyawan dan general manager direktorat finance & business support.....	109
Gambar 4. 58 Penyusunan lampu pada ruang kerja direktorat business & marketing.....	110
Gambar 4. 59 Penyusunan lampu pada ruang kerja direktorat finance & business support...	110
Gambar 4. 60 Arah sirkulasi pada ruang kerja karyawan direktorat operation & innovation	111
Gambar 4. 61 Arah koridor pada ruang kerja karyawan direktorat business & marketing.....	112
Gambar 4. 62 Pola grid pada penyusunan perabot di seluruh ruang kerja.....	112
Gambar 4. 63 Jarak antar kursi dan meja kerja karyawan di dalam ruang kerja karyawan direktorat operation & innovation	113
Gambar 4. 64 Jarak antar meja kerja karyawan di dalam ruang kerja karyawan direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	114
Gambar 4. 65 Jarak antar meja kerja staff dan meja kerja staff dengan ruang general manager	114
Gambar 4. 66 Letak koridor pada ruang kerja direktorat operation & innovation.....	116
Gambar 4. 67 Letak koridor pada ruang kerja karyawan direktorat business & marketing ...	117
Gambar 4. 68 Letak koridor direktorat finance & business support	118
Gambar 4. 69 Pemilihan warna langit-langit (plafond) pada ruang kerja karyawan direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing	119
Gambar 4. 70 Penggunaan plafond berwarna putih pada ruang kerja di seluruh direktorat	119
Gambar 4. 71 Arah sirkulasi linear di tiap sisi ruang dengan sedikit berkelok yang tercipta dari penataan perabot yang membentuk pola grid.....	121
Gambar 4. 72 Arah sirkulasi linear di tengah ruang dengan sedikit berkelok yang tercipta dari penataan perabot yang membentuk pola grid.....	121

Gambar 4. 73 Jarak antar meja kerja karyawan dan ruang general manager	122
Gambar 4. 74 Jarak antar meja kerja karyawan dan ruang general manager	123
Gambar 4. 75 Letak koridor di tiap sisi ruang kerja karyawan (lebih dari satu koridor)	123
Gambar 4. 76 Letak koridor di tengah ruang kerja karyawan (hanya 1 koridor)	124
Gambar 4. 77 Pemilihan warna putih untuk langit-langit ruang kerja	127
Gambar 4. 78 Material tipis untuk tirai	128
Gambar 4. 79 Skema penyusunan titik lampu berdasarkan standar Kementerian Kesehatan ..	129
Gambar 4. 80 Penggunaan meja kerja yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan	130
Gambar 4. 81 Jenis material akustik	131
Gambar 4. 82 Material karpet pada ruang kerja	131



DAFTAR LAMPIRAN

Denah Menara Bidakara 1 Lantai 12

Denah Menara Bidakara 1 Lantai 21

Kuesioner Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Pertumbuhan Bisnis dan Kebutuhan Kantor Sewa Terus Meningkat

Arus globalisasi mempengaruhi gaya hidup dan membuat masyarakat Indonesia semakin merasakan kehadiran era digital di berbagai bidang kehidupan. Peluang-peluang baru ekonomi yang tidak terlihat sebelumnya bermunculan di era digital. Hal ini lah yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan di Indonesia, khususnya perusahaan dibidang teknologi. Pada tahun 2020, data lembaga riset *Center for Human Genetic Research* (CHGR) memprediksi jumlah perusahaan baru berbasis teknologi dapat mencapai 13.000 *start-up* (<https://kumparan.com/>). Start-up adalah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang bergerak pada bidang teknologi informasi dengan penekanan bisnis menggunakan platform *e-commerce*. (berkas.dpr.go.id). Data tersebut menunjukkan pertumbuhan perusahaan yang pesat, khususnya di DKI Jakarta sebagai ibu kota sekaligus pusat pemerintahan, yang sudah selayaknya menjadi tempat strategis untuk menjalankan bisnis. Pertumbuhan perusahaan yang pesat bukan hanya start-up namun juga bentuk perusahaan lainnya.

Pesatnya pertumbuhan perusahaan berbanding lurus dengan kebutuhannya memiliki tempat untuk bekerja. Di Jakarta sendiri area perkantoran tersebar di beberapa wilayah dan dikenal sebagai area *Central Business District* atau CBD. *Central Business District* (CBD) atau Daerah Pusat Kegiatan (DPK) adalah bagian kecil dari kota yang merupakan pusat dari segala kegiatan politik, sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi (<https://www.arsitag.com/article/kawasan-central-business-district-cbd>). CBD merupakan zona dengan derajat aksesibilitas tinggi pada suatu kota. Daerah ini terletak di sepanjang jalan utama Jakarta, Jalan Jenderal Sudirman - Jalan M.H. Thamrin -Jalan H.R. Rasuna Said - Jalan Prof. Dr. Satrio - Jalan Jenderal Gatot Subroto.

Dikatakan bahwa pada tahun 2017 hingga 2019, ibu kota Indonesia ini bakal kembali dijejali puluhan gedung-gedung perkantoran dengan luasan mencapai jutaan meter persegi (<https://properti.kompas.com>). Hal ini menunjukkan bahwa pasar perkantoran di Jakarta masih

tinggi. Salah satu pilihan pengadaan tempat kerja bagi perusahaannya adalah menyewa kantor di gedung kantor sewa yang banyak tersebar khususnya di daerah *Central Business District* (CBD). Salah satu perusahaan berbasis teknologi yang menggunakan kantor sewa sebagai tempat bekerjanya adalah PT. Finnet Indonesia.

PT. Finnet Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) yang berdiri tahun 2005 ini bergerak di bidang jasa sebagai penyedia layanan transaksi elektronik yang bertujuan untuk mempermudah transaksi pembayaran dengan aman, luas, dan mudah. PT. Finnet Indonesia memilih Menara Bidakara sebagai kantor sewa untuk karyawannya bekerja. Gedung yang diresmikan sejak 28 Februari tahun 1998 ini memiliki ketinggian kurang lebih 90 m di atas permukaan tanah, terdiri dari 22 lantai tipikal dan 3 lantai basement, berfungsi sebagai sarana perkantoran dan disewakan kepada perusahaan-perusahaan yang berminat mendirikan kantor di kompleks tersebut.

PT. Finnet Indonesia memiliki pertumbuhan laba yang signifikan dari tahun ke tahun. Dapat dilihat dari keuntungan perusahaan yang di dapat dari tahun 2013 ke tahun 2014 bertambah sebesar 55%, di lanjutkan ke tahun 2015 hingga 2017 dengan pertumbuhan yang stabil sebesar 20%. Semakin luasnya kerjasama dengan perusahaan lainnya terutama transaksi elektronik di kalangan BUMN menjadikan perusahaan ini memiliki peningkatan pekerjaan yang terus bertambah. Pertumbuhan perusahaan ini sendiri juga mempengaruhi kebutuhan karyawannya terhadap ruang kerja mereka, seperti kebutuhan jumlah karyawan yang lebih banyak. Semenjak menempati Menara Bidakara sebagai kantor, ruang kerja di kantor tersebut belum dievaluasi kembali sejak tahun 2013.

1.1.2 Kebutuhan Desain Interior Ruang Kerja dan Aktivitas Karyawannya

Desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia sendiri menggunakan model kantor *open-plan* karena dapat menampung banyak karyawan dalam satu ruang. Perusahaan ini membagi zona ruangnya sesuai dengan jumlah direktorat yang ditetapkan perusahaan tersebut yaitu tiga direktorat. Kebutuhan perusahaan akan sumber daya dan pengadaan yang semakin bertambah berdampak pada pembagian zona dalam satu ruang kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Penataan perabot dibuat linear dengan menggunakan perabot kubikel sehingga tiap karyawan mendapatkan mejanya masing-masing. Terdapat dua sistem kerja pada ruang kerja karyawan yaitu general manager dengan pekerjaan yang lebih

personal sehingga area kerjanya dibatasi oleh partisi dengan lainnya, dan karyawan yang pekerjaannya dapat dilakukan bersama-sama sehingga meja kerjanya hanya dibatasi dengan panel rendah. Pekerjaan antar *general manager* dan karyawan tetap memerlukan kerjasama yang sering sehingga jarak antar meja karyawan dengan general manager dibuat cukup dekat untuk mempermudah dalam komunikasi dan mobilisasi. Pada perancangannya, kantor sewa terbatas dengan modul dari struktur bangunan yang telah ada sebelumnya, sehingga desain yang menyesuaikan dengan kebutuhan karyawannya memungkinkan tidak semua dapat terpenuhi, khususnya ruang kerja karyawan dimana menjadi tempat kerja besama bagi banyak karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Danielsson dan Bordin (2008) tentang kesehatan di ruang kerja menyatakan jenis kantor *open-plan* diketahui menjadi tata ruang kantor yang paling tidak memuaskan karyawan dan status kesehatannya paling rendah.

Arus globalisasi juga mempengaruhi kebutuhan akan gaya hidup masyarakatnya, sehingga desain ruang kerja seperti pemilihan warna, material, penyusunan tata ruang, dan elemen desain interior lainnya tentulah mempengaruhi persepsi karyawannya akan ruang kerja yang baik.

Terlebih ruang kerja kerap pula dijadikan sebagai rumah kedua bagi karyawan dikarenakan jam kerja yang panjang, sesuai dengan Ketentuan dari Kementrian Tenaga Kerja Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yang mengatur 2 sistem, yaitu 7 jam/hari untuk karyawan yang bekerja 6 hari seminggu dan 8 jam/hari untuk karyawan yang bekerja 5 hari seminggu. Hal ini tentunya membuat lingkungan fisik tempat kerja berpengaruh terhadap aktivitas karyawannya. Menurut Carnevale (1992), faktor-faktor seperti ketidakpuasan, tempat kerja yang kurang tertata dan lingkungan fisik memainkan peran utama dalam hilangnya kinerja karyawan. Sejak tahun 2008 menempati kantor di Menara Bidakara, renovasi hanya baru dilakukan pada tahun 2013 untuk segi tata ruang, warna, pengadaan meja, dan sebagainya. Semenjak tahun 2013, perusahaan ini berkembang lebih pesat dari tahun-tahun sebelumnya sehingga menurut pihak *general manager* dan beberapa karyawan PT. Finnet Indonesia kebutuhan akan kapasitas ruang yang memadai, pemilihan warna, solusi untuk mengurangi kebisingan semakin diperlukan.

Penelitian yang dilakukan oleh El-Zeiny (2011) tentang pengaruh elemen desain interior ruang kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa elemen desain interior yang meliputi tata perabot, tata warna, tata ruang, ditambah elemen pendukung lain seperti tata suara, pencahayaan, privasi, dan view berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan

penelitian yang dilakukan oleh Hameed (2009) dengan tema serupa bahwa elemen desain interior yang meliputi tata perabot, tata ruang, ditambah elemen pendukung seperti suhu, pencahayaan dan akustik berpengaruh terhadap produktivitas karyawannya. Berdasarkan studi tersebut, pemilihan elemen desain interior pada ruang kerja karyawan terbukti berpengaruh aktivitas karyawan selama bekerja. Pelaksanaan elemen desain interior yang dengan kebutuhan karyawan akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan itu sendiri.

1.1.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Desain Interior Ruang Kerjanya

Kondisi fisik berupa penyusunan elemen-elemen interior menciptakan desain interior yang beragam pengaruhnya terhadap perasaan dan suasana hati penggunanya. Salah satu pengaruh ruang kerja kepada karyawannya adalah faktor kepuasan pengguna terhadap kondisi lingkungan fisiknya (As'ad, 2008). Kepuasan pengguna adalah persepsi individu terhadap performansi suatu produk atau jasa dikaitkan dengan harapan konsumen tersebut (Sciffman dan Kanuk, 2004), dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di ruang kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan pihak *general manager* PT. Finnet Indonesia, dengan terus berkembangnya perusahaan tersebut, perlu dilakukannya evaluasi terkait dengan ruang kerjanya, karena kebutuhan perusahaan dan karyawannya yang ikut bertambah. Evaluasi yang dapat dilakukan dalam bidang arsitektur adalah evaluasi purna huni. Evaluasi purna huni atau *Post Occupancy Evaluation* adalah proses evaluasi terhadap bangunan dengan cara sistematis dan teliti setelah bangunan selesai dibangun dan telah dipakai untuk beberapa waktu (Preiser, dalam Hermanto, 2000). Evaluasi purna huni dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari pengguna untuk mengevaluasi kualitas dari suatu ruang atau bangunan. Pelaksanaan evaluasi awal guna mengetahui kebutuhan dan kepuasan karyawannya dapat dilakukan sebagai langkah awal untuk mengetahui kualitas dari ruang kerja karyawan tersebut.

Salah satu metode yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepentingan dan kinerja dari pelaksanaan desain interior ruang kerja karyawan dapat menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana tingkat kepuasan pengguna terhadap kinerja suatu produk atau jasa itu sendiri (Supranto, 1997). Penilaian tersebut didukung oleh metode *Customer Satisfaction Index* (CSI) dimana metode ini dapat digunakan untuk menilai kepuasan penggunaannya akan suatu produk/ jasa, dalam hal ini adalah kepuasan akan suatu ruang.

Penggunaan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) dan *Costumer Satisfaction Index* (CSI) telah dilakukan di beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kaligis et al (2017) tentang Analisis Kualitas Layanan Perpustakaan Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pemerintah Kota Kotamobagu serta penelitian yang dilakukan oleh Yola dan Budianto (2013) tentang Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan dan Harga Produk pada Supermarket. Kedua penelitian tersebut mengevaluasi tingkat kepentingan dan kinerja pelayanan/ jasa oleh penggunaanya, namun pada teorinya metode ini dapat dilakukan pada suatu produk, termasuk pelaksanaan elemen desain interior pada ruang kerja karyawan.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh elemen desain interior ruang kerja terhadap karyawannya, beberapa diantaranya adalah pencahayaan, kebisingan, perabot, warna, dan tata ruang (Kim dan de Dear, 2013; El-Zeiny, 2011; Armiami, 2015; Chua et al,2008). Elemen desain interior yang telah dikaji pada penelitian terdahulu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan PT. Finnet Indonesia dengan mengetahui tingkat kepentingan dan kepuasan karyawan terhadap elemen-elemen tersebut. Metode penelitian terdahulu tentang tingkat kinerja dan tingkat kepuasan karyawan (Yola dan Budianto, 2013; Kaligis et al, 2017) menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Tingkat kepentingan juga didukung dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap ruang kerja menggunakan metode *Costumer Satisfaction Index* (CSI), sehingga dapat diketahui hasil berupa elemen interior yang memiliki prioritas untuk diperbaiki dan elemen interior mana saja yang dipertahankan sehingga muncul sebuah kriteria ruang kerja yang baik bagi kantor sewa. Sehingga jika ada perusahaan yang memiliki masalah serupa, dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan desain ruang kantor.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan terkait penelitian yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Pesatnya pertumbuhan dan perkembangan berbagai perusahaan di Jakarta menjadikan kantor sewa sebagai pilihan tempat bekerja, namun terkadang kebutuhan dari suatu perusahaan dan luasan eksisting menjadi hambatan tersendiri untuk memaksimalkan kebutuhan karyawannya dalam bekerja.

2. Beberapa studi terdahulu telah menyebutkan bahwa desain interior dari ruang kerja berpengaruh terhadap karyawannya dalam bekerja, secara bersamaan hal ini berdampak pada perusahaan sehingga kualitas desain interior ruang tetap harus dimaksimalkan.

3. PT. Finnet Indonesia merupakan salah satu perusahaan transaksi elektronik yang sedang berkembang. Perkembangan perusahaan berpengaruh terhadap kebutuhan karyawannya akan lingkungan fisik tempat mereka bekerja, terutama dari segi kebisingan, meja kerja yang menunjang mereka dalam bekerja, kapasitas ruang, kualitas penerangan yang didapatkan di dalam ruang kerja karena aktivitas kerja yang selalu menggunakan komputer/laptop di dalam ruangan.

4. Perlunya mengetahui elemen-elemen interior sebagai pembentuk ruang yang sesuai bagi karyawannya agar dapat memaksimalkan kebutuhan karyawan dari segi lingkungan fisiknya. Untuk mengetahui tingkat kepentingan dan kinerja pelaksanaan desain interior ruang kerja karyawan dapat menggunakan metode *Importance Performance Analysis (IPA)* dan kepuasan karyawan akan ruang kerjanya dapat menggunakan metode *Customer Satisfaction Index (CSI)*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang didapat adalah:

1. Bagaimana tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia di kantor sewa Menara Bidakara, Jakarta?
2. Bagaimana kriteria desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara Jakarta?

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian adalah interior ruang kerja bersama di tiap direktorat PT. Finnet Indonesia pada Menara Bidakara Jakarta 1 lantai 12 dan 21, Jl. Jenderal Gatot Subroto, Jakarta.
2. Penelitian dilakukan pada ruang kerja karyawan tiap direktoratnya, antara lain direktorat *operation & innovation*, direktorat *business & marketing*, dan direktorat *finance & business support*.

3. Latar belakang dan aspek lain dari karyawan sebagai pengguna ruang kerja tidak dianalisis dalam penelitian ini karena penelitian merupakan penilaian awal dan hanya didasari oleh pengalaman yang dirasakan karyawan terhadap desain interior ruang kerja mereka dan berdasarkan pengelihatannya.
4. Menggunakan metode *Importance-Performance Analysis* (IPA) untuk mengetahui tingkat kinerja dan kepentingan karyawan terhadap elemen desain interior ruang kerjanya, dan *Customer Satisfaction Index* (CSI) untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap pelaksanaan ruang kerjanya.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja kantor sewa dengan studi kasus PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara, Jakarta.
2. Mengetahui kriteria desain interior ruang kerja kantor sewa dengan studi kasus PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara Jakarta Berdasarkan elemen interior yang harus dipertahankan, yang berlebihan, serta dengan teori dan standar tentang elemen desain interior ruang kerja.

1.6 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak yang berhubungan dengan optimalisasi kualitas interior ruang kantor seperti pengelola kantor secara umum, pihak arsitektur, serta penelitian selanjutnya.

1. Manfaat bagi bidang keilmuan arsitektur

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan, pemahaman, atau masukan serta meningkatkan kesadaran perancang tentang elemen-elemen desain interior yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kepentingan penggunaannya yaitu karyawan, dalam pemaksimalan perancangan ruang kantor.

2. Manfaat untuk praktisi di bidang arsitektur

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu menjadi bahan pertimbangan bagi para praktisi di bidang arsitektur dalam menentukan dan merancang desain interior kantor khususnya kantor sewa.

3. Manfaat untuk pengelola kantor sewa

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas desain interior ruang kerja karyawan, khususnya yang bertempat di gedung sewa, dalam memaksimalkan rancangan yang memprioritaskan kepentingan dan kebutuhan karyawannya untuk memudahkan mereka dalam bekerja.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian mengenai tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja dengan studi kasus kantor PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara Jakarta, sehingga dapat diketahui identifikasi masalah pada objek tersebut. Setelah itu terciptalah rumusan masalah dan menyesuaikan batasan masalah agar penelitian memiliki fokus. Kemudian penjabaran dari tujuan penelitian yang ingin dicapai dan manfaat penelitian ini sendiri bagi pihak lainnya.

BAB II. Tinjauan Pustaka

Bab ini diawali dengan penjabaran berupa definisi operasional judul penelitian sehingga dapat dipahami maksud dari penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan tinjauan pustaka yang membahas jenis kantor. Bahasan dilanjutkan dengan pemilihan elemen desain interior dari teori-teori terdahulu yang akan dijadikan acuan dalam menentukan elemen interior yang diteliti, lalu dilanjutkan dengan penjelasan teori tentang metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Importance Performance Analysis* (IPA), dan metode *Customer Satisfaction Index* (CSI) sehingga dapat diketahui cara perhitungan dengan metode terkait. Studi terdahulu dijabarkan berupa tabel sebagai tambahan dari tinjauan pustaka sebelumnya.

BAB III. Metode

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam proses penelitian. Pada bab ini dijelaskan jenis penelitian terkait beserta objek dan lokasi penelitian, selanjutnya penentuan sampel dari populasi karyawan dijabarkan menggunakan rumus slovin. Elemen desain interior yang telah dijabarkan pada bab dua akan dibentuk skema untuk menentukan variabel penelitian yang digunakan pada kuesioner. Setelah ditemukan sub variabel, kemudian dijelaskan waktu pengambilan data oleh peneliti. Pembahasan tentang langkah-langkah tiap metode juga dijabarkan dengan penjelasan yang lebih aplikatif.

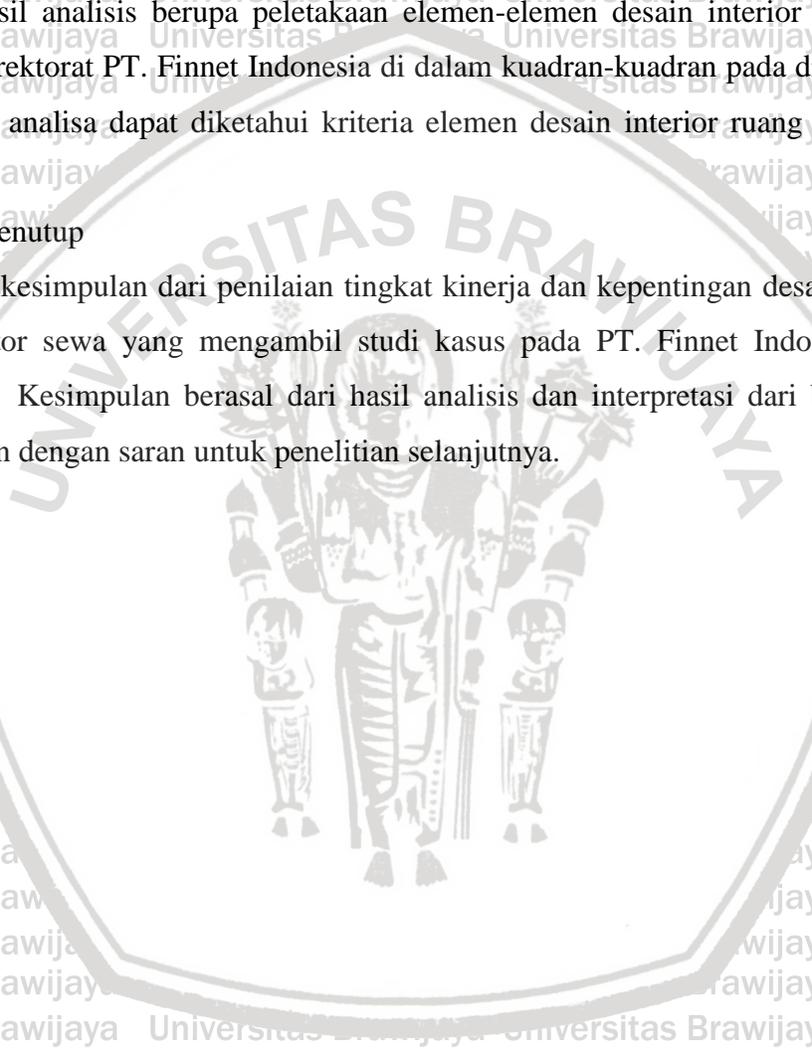
BAB IV .Hasil dan Pembahasan

Membahas tentang gambaran umum objek penelitian beserta penjelasan lebih detail tentang elemen desain interior tiap ruang kerja, kemudian dilanjutkan dengan data responden. Setelah itu dijelaskan hasil analisis tingkat kinerja dan kepentingan desain interior dengan metode *Importance Performance Analysis* dan serta tingkat kepuasan karyawan terhadap ruang kerjanya menggunakan metode *Costumer Satisfication Index* (CSI). Hasil analisis berupa peletakaan elemen-elemen desain interior ruang kerja dari seluruh direktorat PT. Finnet Indonesia di dalam kuadran-kuadran pada diagram kartesius.

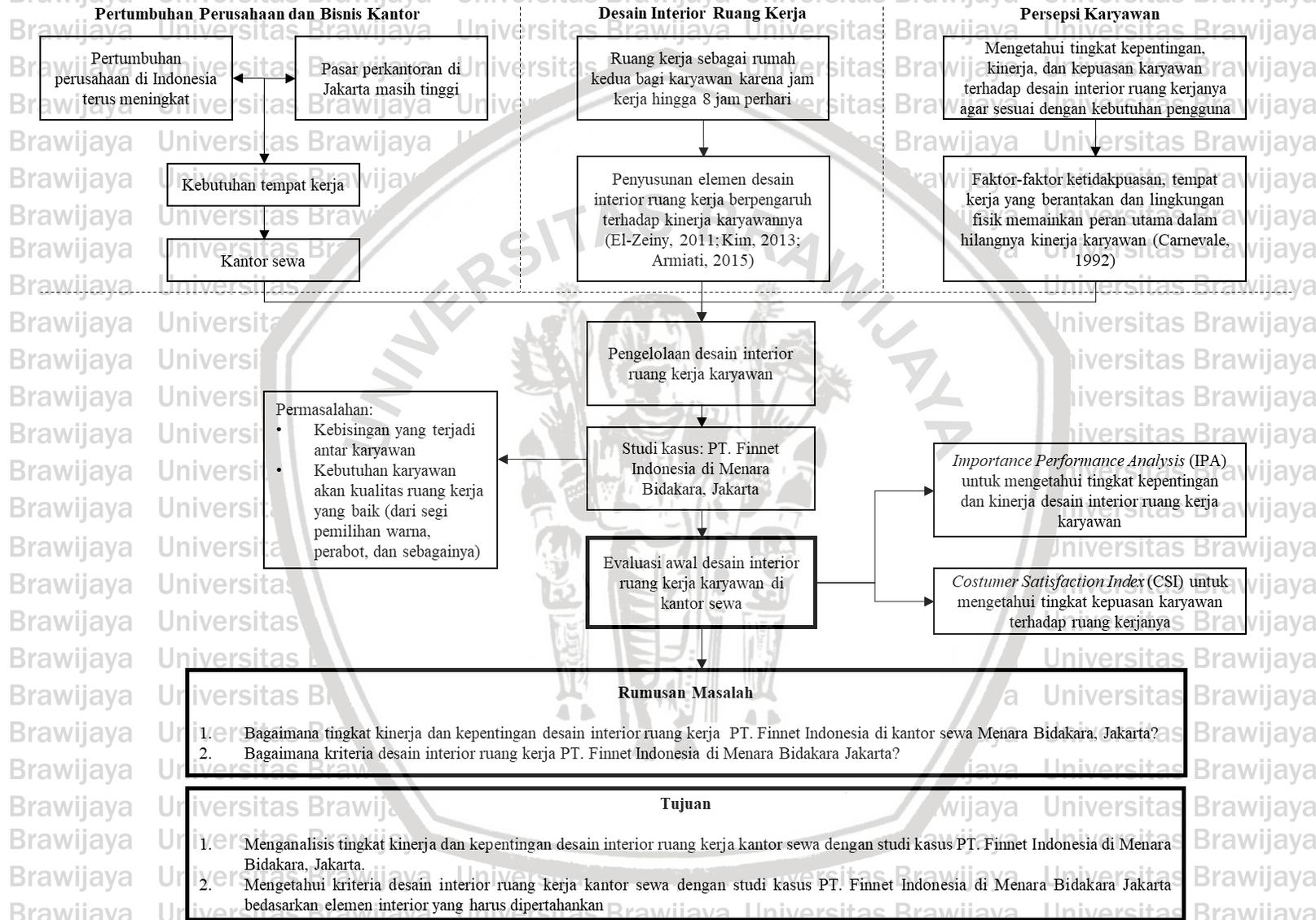
Dari hasil analisa dapat diketahui kriteria elemen desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia.

BAB V .Penutup

Berisi kesimpulan dari penilaian tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja kantor sewa yang mengambil studi kasus pada PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara. Kesimpulan berasal dari hasil analisis dan interpretasi dari bab sebelumnya, dilanjutkan dengan saran untuk penelitian selanjutnya.



1.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Diagram kerangka pemikiran

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Operasional

Definisi operasional ialah pengertian Berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Definisi operasional pada penelitian memiliki tujuan yaitu mencegah adanya kesalahan pengertian tentang judul penelitian yang berpengaruh juga terhadap pengertian inti persoalan yang diteliti. Penjelasan definisi operasional dijabarkan pada poin berikut.

1. Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja suatu peralatan. Menurut Irawan (2000) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur. Pada penelitian ini kinerja dilihat dari kemampuan pengelola kantor dalam mengelola elemen desain interior ruang kerja agar karyawan kantor merasa nyaman dalam bekerja dan beraktivitas.

2. Kepuasan karyawan terhadap ruang kerjanya

Kepuasan (*satisfaction*) ialah derajat perasaan seseorang setelah mencocokkan kinerja atau hasil yang dirasakan dengan harapan (Supranto, 1997). Definisi kepuasan yang dirumuskan Richard Oliver dalam Barnes (2003) adalah tanggapan pelanggan atas terpenuhinya kebutuhannya. Hal itu berarti penilaian bahwa suatu bentuk keistimewaan dari suatu barang atau jasa ataupun barang/jasa itu sendiri, memberikan tingkat kenyamanan yang terkait dengan pemenuhan suatu kebutuhan, termasuk pemenuhan kebutuhan di bawah harapan atau pemenuhan kebutuhan melebihi harapan pelanggan.

Kepuasan karyawan terhadap ruang kerjanya adalah perasaan karyawan setelah membandingkan pelaksanaan desain interior ruang kerjanya pada kantor sewa dengan harapan atau tingkat kepentingan desain interior ruang kantor. Pada penelitian ini,

karyawan akan merasa puas ketika desain interior ruang kantornya memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga sesuai dengan harapan.

3. Persepsi Lingkungan

Persepsi lingkungan adalah pemahaman individu terhadap lingkungan. apabila kita membicarakan persepsi maka itu berarti adalah persepsi yang bersifat visual atau persepsi yang berlandaskan pada penglihatan (Hanurawan, 2008). Dikatakan oleh Rapoport (1997) dalam Haryadi dan Setiawan (2010), bahwa peran persepsi lingkungan sangat penting, oleh karena keputusan-keputusan perancang akan ditentukan oleh persepsi perancang. Dengan kata lain, apabila perancang tidak mencoba memahami persepsi lingkungannya, dimungkinkan tidak akan terjadi suatu kualitas perancangan lingkungan yang baik. Pada penelitian ini, persepsi lingkungan adalah interpretasi karyawan yang bekerja di perusahaan bidang jasa terhadap lingkungan kerjanya yaitu ruang kantor sewa khususnya pada ruang kerja dengan studi kasus PT. Finnet Indonesia yang terletak di gedung kantor sewa Menara Bidakara, Jakarta. Kualitas perancangan ruang kantor bergantung pada pemahaman perancang dalam memahami persepsi karyawan, untuk itu maka dilakukan evaluasi untuk memahami persepsi karyawan yang bekerja di kantor sewa terhadap kinerja desain interior ruang kerjanya yang pada kali ini mengambil objek studi di PT. Finnet Indonesia yang menempati gedung kantor sewa di Menara Bidakara, Jakarta.

Berdasarkan hasil definisi yang telah dijelaskan maka operasional dalam penelitian Evaluasi Tingkat Kinerja dan Kepentingan Karyawan Terhadap Desain Interior Ruang Kerja Kantor Sewa (Studi Kasus: PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara, Jakarta) adalah menilai pengelolaan elemen desain interior ruang kerja dengan cara menganalisis harapan dan persepsi karyawan terhadap tentang elemen desain interior ruang kerjanya. Penilaian ini berdasarkan persepsi karyawan kantor sewa terhadap pelaksanaan desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia yang bertempat di gedung kantor sewa Menara Bidakara sebagai objek studinya.

2.2 Tinjauan Kantor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kantor didefinisikan sebagai balai (gedung, rumah, ruang) tempat tulis-menulis atau mengurus suatu pekerjaan (perusahaan). Kantor memiliki fungsi dan manfaat untuk menerima keterangan atau informasi, merekam informasi, mengatur

inforasi, memberikan info serta membuat perlindungan aset. Tujuan utama dari lingkungan perkantoran adalah untuk menciptakan dan mendukung kinerja dari para penghuni yang berada di dalamnya.

Dalam penelitian ini jenis kantor mengacu pada kantor komersial yaitu kantor sewa. Menurut Hunt dalam Marlina (2008), kantor sewa adalah suatu bangunan yang didalamnya terjadi interaksi bisnis dengan pelayanan serta profesional. Lebih lanjutnya Marlina (2008) memaparkan bahwa kantor sewa merupakan suatu fasilitas perkantoran yang berkelompok dalam satu bangunan sebagai respon terhadap pesatnya pertumbuhan ekonomi khususnya di kota-kota besar (perkembangan industri, bangunan/konstruksi, perdagangan, perbankan, dan lain-lain). Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kantor sewa adalah bangunan atau ruang yang dipinjamkan dengan imbalan yang difungsikan sebagai tempat bekerja.

Di dalam ruangan kantor terdapat bermacam – macam orang yang bekerja dan beraktivitas sesuai dengan perannya masing-masing. Ruang kantor tersebut dapat dibagi ke dalam tiga ruang utama yaitu ruang kerja, ruang rapat dan ruang pendukung. Ruang kerja adalah ruang untuk bekerja di dalam bangunan kantor konvensional biasanya digunakan untuk melakukan aktivitas seperti, membaca, menulis, dan pekerjaan komputer (Simanjuntak dan Dhira, 2012). Di dalam ruang kerja pada umumnya terdapat beberapa jenis penataan ruangan antara lain, *Open Space Office* yaitu sebuah ruang kerja terbuka yang biasanya berisi lebih dari sepuluh pekerja. Jenis penataan seperti ini cocok untuk aktivitas yang membutuhkan banyak komunikasi atau aktivitas lalu-lalang yang rutin dan membutuhkan tidak membutuhkan konsentrasi. Menurut Duffy (dalam Danielsson dan Bodin, 2008) terdapat tiga jenis ruang kerja terbuka (*open-plan office*) yang dibedakan berdasarkan kapasitas karyawan di dalam satu ruangan. Jenis ruangnya antara lain ruang kerja terbuka kecil (*small open plan*) yang memiliki kapasitas empat hingga sembilan orang per ruangan, ruang kerja terbuka sedang (*medium-sized open plan*) yang mampu menampung 10 hingga 24 orang per ruangan, lalu yang terakhir adalah ruang kerja terbuka besar (*large open plan*) yang biasanya menampung lebih dari 24 orang di dalam satu ruangan.

2.3 Elemen Desain Interior Kantor

Definisi desain interior menurut *National Council for Interior Design Qualification* (NCIDQ) (dalam El-Zeiny, 2011) adalah seni dan ilmu dalam memahami perilaku orang-orang untuk menciptakan ruang fungsional di dalam gedung melalui solusi kreatif dan teknis. Dalam aspek keilmuan, desain interior mengkaji hal-hal yang berhubungan dengan perilaku sosial manusia dalam

ruang, pencahayaan, elemen arsitektur, dan budaya pada umumnya (Atmadi, 2016). Ching (1996) dalam buku *Ilustrasi Desain Interior*, berpendapat bahwa desain interior adalah merencanakan, menata, dan merancang ruang-ruang interior dalam bangunan. Desain interior ialah hasil rancangan arsitek desainer yang menghusus pada bagian dalam dari suatu gedung. Elemen-elemen desain interior membuat suatu ruang yang dapat membagi ruang dalam dari ruang luar.

Elemen-elemen desain interior menurut Ching (1996) adalah adalah lantai, dinding, langit-langit, jendela, pintu, perabot, peralatan lampu,dekorasi atau aksesoris. Lain halnya dengan Haryadi dan Setiawan (2010), mereka menyebutkan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi ruang yaitu warna ruang, ukuran dan bentuk ruang, penataan perabot, suara, temperatur, dan pencahayaan. Gie (2000) menyatakan bahwa empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan kantor adalah cahaya, warna, udara dan suara. Hal-hal itulah yang harus diperhatikan dalam penataan suatu ruangan kantor.

Dari ketiga teori tersebut dapat diambil dan ditentukan elemen desain interior yang digunakan dalam penelitian yaitu tata ruang, warna, perabot, pencahayaan, dan tata suara. Teori yang rinci mengenai kelima elemen tersebut dijelaskan pada sub bab berikutnya.

2.3.1 Tata Ruang

Menurut Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang, tata ruang adalah wujud struktur ruang dan pola ruang. Dalam konteks kantor, Haryadi (dalam Udiyana dkk, 2016) memberikan pengertian tentang tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan ruang dan tata ruang tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan layak. Menurut Maryati, (2008) mengatakan tata ruang kantor adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah penyusunan tempat dimana peralatan dan perlengkapan kantor disusun sedemikian rupa sehingga terlihat rapi serta tidak menimbulkan kesulitan dalam alur kerja atau sirkulasi pekerjaan kantor dan dapat mencapai tujuan kantor secara efektif dan efisien.

Dalam menyusun ruang kerja untuk kerja perkantoran, ada beberapa tujuan yang perlu dicapai. Tujuan itu merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam setiap tata ruang kantor yang baik. Tujuan itu adalah (Gie, 2000):

1. Pelaksanaan pekerjaan di kantor dapat menempuh jarak yang sependek mungkin

2. Rangkaian aktivitas tata usaha dapat mengalir dengan lancar
3. Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan
4. Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara
5. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan
6. Pihak yang mengunjungi kantor yang bersangkutan dapat kesan baik tentang organisasi itu
7. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu.

Gie (2000) juga berpendapat menentukan letak dan susunan ruang kantor perlu memperhatikan beberapa pedoman sebagai berikut:

1. Satuan-satuan yang tugas pekerjaannya memang khusus melayani publik hendaknya ditaruh ditempat yang mudah didatangi orang-orang tanpa mengganggu satuan-satuan lainnya.
2. Satuan-satuan yang pekerjaannya berhubungan erat satu sama lain hendaknya dikelompokkan pada satu tempat.
3. Satuan pusat yang mengerjakan semua kerja ketatausahaan dari organisasi itu hendaknya diberi tempah di tengah-tengah, sehingga satuan lainnya dapat mudah menghubunginya.
4. Satuan yang tugas pekerjaannya bersifat sangat gaduh, hendaknya dijauhkan dari satuan-satuan lainnya terutama satuan yang banyak menjalankan pekerjaan otak.

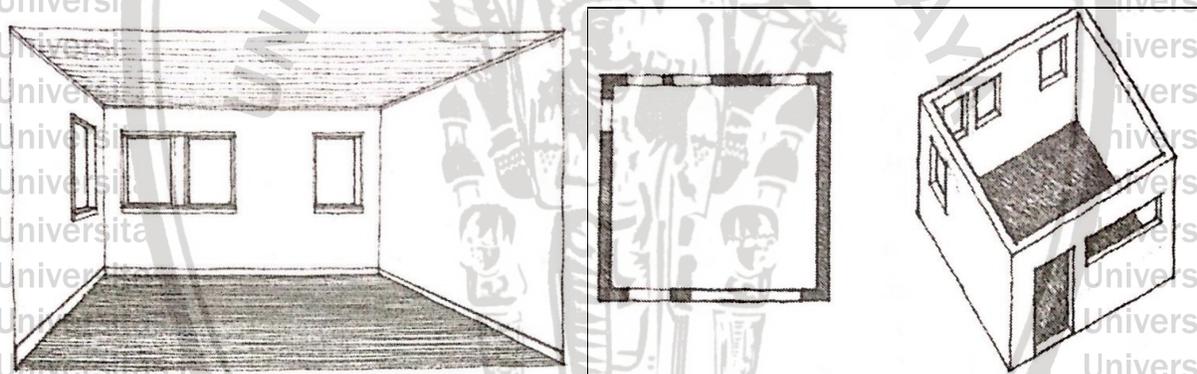
Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penataan ruang kantor yang efisien adalah penataan penempatan peralatan kantor, perlengkapan kantor, furnitur kantor dan mesin-mesin kantor yang sesuai dengan kebutuhan tugas masing-masing karyawannya. Pekerjaan yang bersifat sama diletakkan berdekatan agar mempermudah dalam penyelesaiannya. Serta perlunya memperhatikan ruang gerak dan arus komunikasi bagi karyawannya. Sehingga dengan penataan ruang tersebut diharapkan dapat terciptanya ruangan yang menunjang tugas karyawannya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyatakan standar luas area kerja karyawan adalah 2,2 m². Hal ini menyatakan bahwa suatu ruang kantor yang ideal harus disediakan untuk setiap pegawainya sehingga mereka dapat bekerja dengan nyaman dan leluasa. Peralatan untuk menunjang pekerjaan juga dapat disusun serapi mungkin dan dekat dengan tempat duduk pegawai. Dengan demikian tidak ada pegawai yang akan mengeluhkan karena kekurangan tempat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tata ruang juga berkaitan dengan luas ruang. Kebutuhan luas ruang dapat dibagi ke dalam tiga jenis (Ching, 1996) yaitu:

1. Kebutuhan luas ruang terhadap jumlah pengguna ruang
2. Kebutuhan luas ruang terhadap perlengkapan ruang yang diperlukan
3. Kebutuhan luas ruang terhadap aktifitas yang sedang dilakukan.

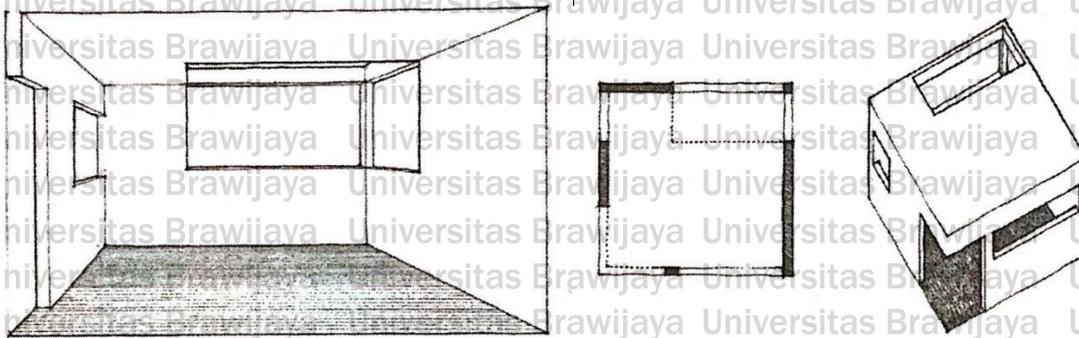
Tata ruang yang terbentuk menimbulkan kesan ruang dari penyusunan elemen desain interior maupun konstruksinya. Kualitas spasial bentuk, proporsi, skala, tekstur, cahaya, dan suara pada hakekatnya tergantung pada sifat-sifat penutup ruang. Tingkat penutupan suatu ruang, yang ditentukan oleh konfigurasi elemen-elemen pendefinisi serta pola bukaan-bukaannya, memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi manusia akan bentuk dan orientasinya (Ching, 2002). Terdapat beberapa jenis tingkat penutupan ruang diantaranya bukaan yang seluruhnya terletak di dalam bidang penutup suatu ruang tidak akan melemahkan definisi tepi ataupun nuansa penutup ruang itu sendiri.



Gambar 2. 1 Bukaan yang terletak pada bidang penutup

Sumber: Ching, 2002

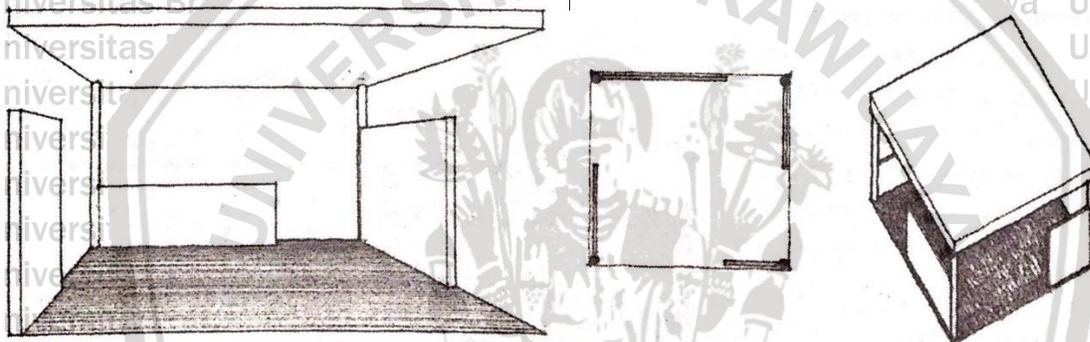
Selanjutnya adalah bukaan yang diletakkan di sepanjang tepi bidang penutup suatu ruang secara visual akan melemahkan batas-batas sudut dari volumenya.



Gambar 2. 2 Bukaan yang diletakkan ditepi bidang

Sumber: Ching, 2002

Tingkat penutupan yang terakhir adalah bukaan diantara bidang-bidang penutup suatu ruang secara visual mengisolir bidang dan mengartikulasikan individualitasnya.

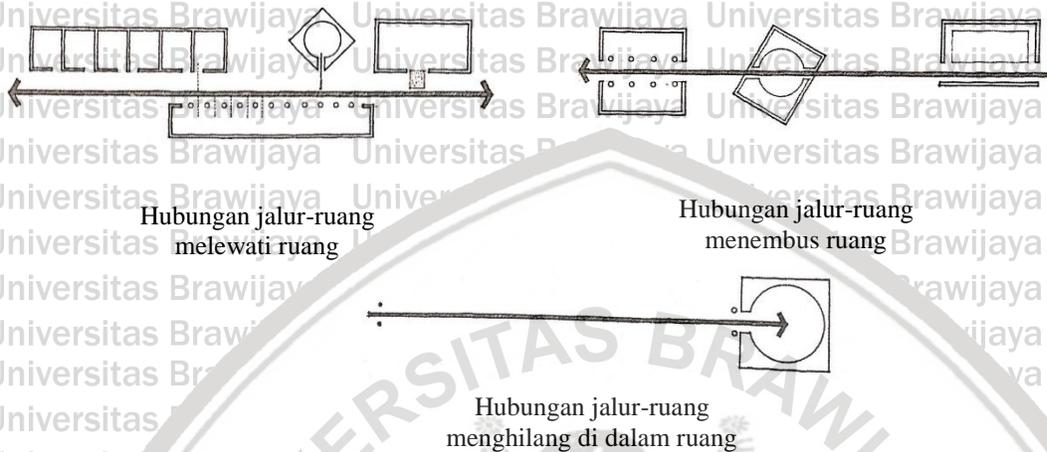


Gambar 2. 3 Bukaan diantara bidang-bidang penutup

Sumber: Ching, 2002

Tata ruang sendiri tidak lepas dengan adanya sirkulasi di dalamnya. Sirkulasi sebagai alat mengarahkan dan membimbing jalan dapat diperkuat dengan peletakan pintu-pintu, permainan aspek pembentuk ruang, penyinaran, gambar, warna dan benda di dalam ruang (Suptandar, 1995). Kelancaran sirkulasi ditentukan oleh pengelompokan atau organisasi ruang yang benar secara struktural. Ching (2002) membagi sirkulasi menjadi lima yaitu pencapaian, pintu masuk, konfigurasi jalur, hubungan jalur-ruang, dan bentuk sirkulasi ruang. Sirkulasi dalam kantor, terutama ruang kerja berada pada koridornya. Konfigurasi jalur sendiri merupakan titik awal yang darinya membawa seseorang melalui suatu tahapan ruang-ruang hingga menuju tujuan. Sifat konfigurasi sebuah jalur dipengaruhi oleh pola organisasi ruangnya. Jenis dari konfigurasi jalur terdiri dari jalur linear, radial, spiral, gird, jaringan, dan komposit. Jalur juga dapat dikaitkan dengan ruang-ruang yang dihubungkan melalui beberapa cara yaitu melewati ruang dimana ruang menjadi perantara untuk menghubungkan jalur dengan ruang-ruangnya. Cara selanjutnya adalah

lewat menembus ruang dimana jalur menciptakan pola-pola peristirahatan dan pergerakan di dalamnya. Cara terakhir adalah menghilang di dalam ruang dimana hubungan jalur-ruang ini digunakan untuk mencapai dan memasuki ruang-ruang penting baik secara fungsional maupun simbolis.



Gambar 2. 4 Jenis hubungan jalur-ruang

Sumber: Ching, 2002

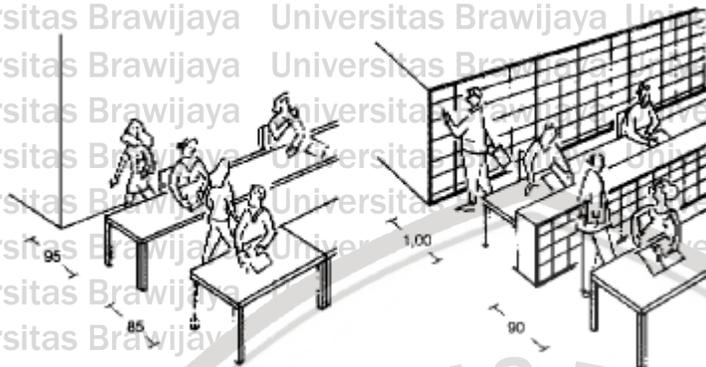
Ruang-ruang untuk bergerak membentuk sebuah bagian integral dari organisasi bangunan manapun dan memiliki jumlah yang signifikan di dalam volume suatu bangunan. Bentuk sirkulasi tersebut bervariasi mulai dari tertutup dimana sirkulasi membentuk suatu koridor privat yang berhubungan dengan ruang-ruang yang dihubungkannya melalui akses-akses masuk di dalam sebuah dining. Selanjutnya adalah bentuk sirkulasi yang terbuka pada satu sisi. Bentuk ini menyerupai sebuah galeri yang menyajikan kemenerusan spasial dan visual dengan ruang-ruang yang dihubungkannya. Bentuk sirkulasi terakhir adalah terbuka pada kedua sisi dimana jalur membentuk setapak berkolom yang menjadi penambahan fisik ruang yang dilaluinya.



Gambar 2. 5 Bentuk sirkulasi

Sumber: Ching, 2002

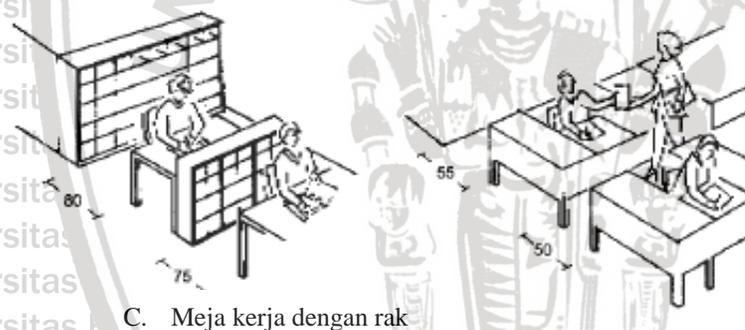
Standar lebar sirkulasi untuk ruang kantor/administrasi menurut Neufert (2002) dapat dijabarkan pada gambar di bawah ini:



A. Susunan meja kerja dengan koridor di belakang

B. Susunan meja kerja dengan rak di belakang

Gambar 2. 6 Lebar sirkulasi dengan perabot
Sumber: Neufert, 2002



C. Meja kerja dengan rak

D. Susunan meja menerus

Gambar 2. 7 Lebar sirkulasi dengan perabot
Sumber: Neufert, 2002



E. Meja kerja pola blok dengan tempat duduk yang letaknya dapat digeser

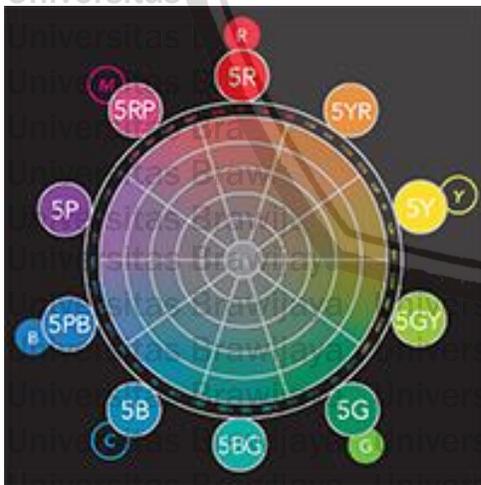
F. Meja kerja tanpa tempat duduk yang letaknya dapat digeser

Gambar 2. 8 Lebar sirkulasi dengan perabot
Sumber: Neufert, 2002

2.3.2 Warna

Warna merupakan elemen yang sangat penting dalam berbagai hal, karena warna sebagai efek cahaya yang memberi kesan pada mata, sehingga dapat menghadirkan karakter dari suatu bentuk yang secara psikologis mempengaruhi perasaan. Warna dapat mempengaruhi jiwa manusia dengan kuat atau dapat mempengaruhi emosi manusia (Dharmaprawira, 2002). Penataan warna dapat memengaruhi aktivitas karyawannya di dalam ruang kantor. Hal ini dikarenakan warna dapat memberi pengaruh terhadap konsentrasi dan jiwa seseorang sehingga dapat memberikan suasana dan kenyamanan dalam beraktivitas.

Dalam teori warna, setiap warna memiliki karakteristik tertentu. Hal ini bermaksud bahwa setiap warna memiliki ciri-ciri atau sifat khas tersendiri. Dalam warna terdapat istilah *hue* (jenis warna), *value* (tingkat kecerahan dan kegelapan warna), dan *chroma* (kualitas yang menyatakan kekuatan dan kelemahan warna). Berdasarkan tiga sifat dasar itu, dapat ditentukan adanya warna sejuk/dingin dan hangat/panas. Hal tersebut dapat terjadi karena berdasarkan hue dari warna tersebut. Dalam warna panas, biasanya terdiri dari warna merah menuju kuning. Warna merah memiliki sifat hangat bersemangat, penuh gairah hidup, kuat, berani dan mandiri. Warna kuning memiliki karakteristik cerah, gembira, aktif, cerdas, ekspresif dan menarik perhatian. Sedangkan oranye memiliki sifat percaya diri, tidak mudah putus asa dan pemberani. Warnawarna secara psikologis dapat membangun mood sesuai dengan nuansa dan karakter warna tersebut (Adi, 2017).



Gambar 2. 9 Lingkaran warna Munsell
Sumber: munsell.com

Chijiwa (dalam Dharmaprawira, 2002) dalam bukunya *Color Harmony* membuat klasifikasi lain dari warna-warna, ia pun mengambil dasar dari karakteristiknya yaitu:

Tabel 2. 1 Jenis Dan Sifat Warna

Jenis warna	Nama warna
Warna hangat	Merah, kuning, coklat, jingga. Dalam lingkaran warna terutama warna yang berada dari merah ke kuning,
Warna sejuk	Dalam lingkaran warna terletak dari hijau ke ungu melalui biru
Warna tegas	Warna biru, merah, kuning, putih, hitam
Warna tua/gelap	Warna-warna tua yang mendekati warna hitam (coklat tua, biru tua, dsb.)
Warna muda/terang	Warna-warna yang mendekati warna putih
Warna tenggelam	Semua warna yang diberi campuran abu-abu

Sumber: Dharmaprawira, 2002

Karakteristik warna perlu dijadikan pertimbangan dalam aplikasi warna agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh pendesain. Warna juga memiliki nilainya tersendiri. Secara teoritis diagram tingkatan nilai yang biasa digunakan adalah 9 tingkat, mulai dari yang tercerah Putih (P), melalui deretan abu-abu netral (Kn) sampai kepada yang tergelap Hitam (Darmprawira, 2002).

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Putih	Abu-abu sangat cerah	Abu-abu cerah	Abu-abu sedang	Abu-abu netral	Abu-abu menuju gelap	Abu-abu gelap	Abu-abu kehitaman	Hitam

Gambar 2. 10 Skema susunan nilai warna

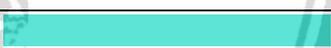
Menurut Dharmaprawira (2002), berdasarkan organisasinya sebuah kantor dibagi menurut pendaerahan kegiatannya, yaitu kegiatan yang sifatnya umum, setengah kepentingan umum, dan kegiatan pribadi. Secara fungsional penggunaan warna untuk ruangan-ruangan tersebut harus dapat memecahkan masalah-masalah yang ditemukan dalam ruangan sehingga kebutuhan maksimal dari pemakaian warna tercapai. Masalah yang mungkin dapat dipecahkan dengan menggunakan warna adalah masalah yang berhubungan dengan sifat manusianya, misalnya kelelahan bekerja, kebosanan sehari-hari, kejenuhan atau kemonotonan, dan dengan warna

masalah-masalah tersebut mungkin dapat diatasi sehingga akhirnya merasa senang dan bekerja dengan baik karna fisik maupun emosi tidak merasa tertekan oleh keadaan.

Studi tentang pengaruh warna terhadap kinerja menyebutkan bahwa warna sejuk kurang membangkitkan (menarik secara visual, mengalihkan perhatian) daripada warna-warna hangat.

Kemampuan seseorang untuk menyaring gangguan pada lingkungan dapat mempengaruhi bagaimana skema warna interior berdampak pada aktivitas kerja mereka (El-Zeiny, 2011). Menurut penelitian ahli mata (ophthalmologist) dan ahli pencahayaan, warna yang baik untuk kantor sebaiknya mempunyai daya pantul sekitar 30%. Warna-warna tersebut dapat dilihat pada tabel 2.2

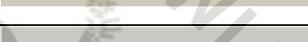
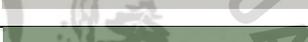
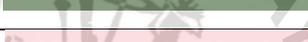
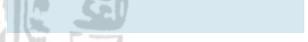
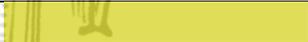
Tabel 2. 2 Daftar warna dengan daya pantul \pm 30%

Nama Warna	W – N – I	Daya Pantul	Keterangan
Terracotta	7,5 R 6/4	30,4%	
Rose Pompadour	2,5 R 6/6	30,4%	
Rose Beige	10 R 6/2	30,4%	
Old Gold	2,5 Y 6/4	30,4%	
Avocado	10 Y 6/4	30,4%	
Ameral Green	5 G 6/4	30,4%	
Turquoise	5 BG 6/4	30,4%	
Sapphire Blue	7,5 B 6/6	30,4%	
Vivid Orange	2,5 YR 6/4	30,4%	
Oriental Gold	7,5 Y 6/4	30,4%	
Malachite Green	2,5 G 6/6	30,4%	
Parkins Violet	5 RP 6/10	30,4%	

Sumber: Dharmaprawira, 2002

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan warna dinding sebaiknya memantulkan 50 – 70% cahaya dan memiliki permukaan gloss atau semi-gloss. Dinding yang berdekatan dengan jendela sebaiknya berwarna terang sedangkan yang jauh dari jendela berwarna medium/terang hangat. Contoh warna dengan daya pantul cahaya 50 – 70% menurut Dharmaprawira (2002) adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 3 Kriteria warna dinding

Nama warna	Daya Pantul	Keterangan
Oyster white	67%	
Beige	59%	
Coral	59%	
Peach	59%	
Light blue	59%	
Pale gold	59%	
Pearl grey	59%	
Opal pink	59%	
Adam gray	59%	
Vernom gray	59%	
French gray	50%	
Chalk green	59%	
Powder pink	59%	
Flesh pink	59%	
Washington gold	59%	
Pale citron	67%	
Opal blue	59%	
Empire yellow	67%	
Vivid yellow	59%	
Apple green	59%	

Sumber: Dharmaprawira, 2002

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan warna lantai sebaiknya memantulkan kurang dari 20% cahaya sehingga disarankan berwarna gelap. Contoh warna dengan daya pantul cahaya kurang dari 20% menurut Dharmaprawira (2002) adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 4 Kriteria warna lantai

Nama warna	Daya Pantul	Keterangan
Pompeo red	20%	
Vermillion	20%	
Maroom	6,6%	
Walnut brown	6,6%	
Forest green	12%	
Charcoal	12%	
Navy blue	6,6%	
Fire red	12%	
Vivid blue	20%	
Deep georgian green	20%	
Dark olive	12%	
Empire green	20%	
Green room	12%	
Georgian blue	20%	
Della robbia blue	20%	
Blue room	20%	
Wedgwood blue	20%	
Victorian mauve	12%	
Red room	20%	

Sumber: Dharmaprawira, 2002

Bagi warna langit-langit ruang sendiri, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan penggunaan warna putih atau nuansa putih (off white) untuk langit-langit ruang kerja karena akan memantulkan lebih dari 80% cahaya.

2.3.3 Pencahayaan

Pencahayaan didefinisikan sebagai jumlah cahaya yang jatuh pada sebuah bidang permukaan. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang dapat melihat objek-objek yang dikerjakannya secara jelas dan cepat. Cahaya dapat memengaruhi desain interior suatu ruang dalam hal

menentukan suasana ruang, memengaruhi perasaan pengguna ruang, dan mendukung aktivitas dalam ruang. Tingkat pencahayaan pada suatu ruangan didefinisikan sebagai tingkat pencahayaan rata – rata pada bidang kerja, dengan bidang kerja yang dimaksud adalah sebuah bidang horisontal imajiner yang terletak setinggi 0,75 meter di atas lantai pada seluruh ruangan (SNI Tata Cara Perancangan Sistem Pencahayaan Buatan pada Bangunan Gedung, 2000).

2.3.3.1 Jenis Pencahayaan

Secara garis besar, sumber cahaya dibagi menjadi dua, yaitu cahaya alami yang terutama bersumber dari matahari dan cahaya buatan yang bersumber dari alat penerang buatan (Satwiko dalam Setiawan dkk, 2014).

1. Pencahayaan Alami

Penggunaan cahaya alami pada siang hari umumnya diterapkan dengan penggunaan jendela di ruangan. Namun sesekali penggunaan cahaya alami tidak maksimal pada hal kuantitas dan kualitas. Hal ini dikarenakan diantaranya sebagai berikut.

- a. Ketentuan visual pada ruang yang harus terpenuhi
- b. Ada penghambat luar yang tinggi dan besar yang menghambat cahaya matahari masuk.
- c. Letak ruang sangat di dalam mengakibatkan tidak ada pencahayaan yang memadai
- d. Efek geometri ruangan yang membuat jendela maupun *rooflight* menciptakan ketidakmerataan area terang. Contohnya atap gigi gergaji, lubang pada atap akan membuat area yang lebih terang dibanding area lainnya.

Penggunaan pencahayaan alami bertujuan mewujudkan cahaya berkualitas yang efisien dan mengurangi silau serta perbandingan tingkat terang yang berlebih. Cahaya matahari dalam jumlah yang cukup juga berfungsi menyehatkan fisik dan psikis (Setiawan dan Hartanti, 2014).

Menurut Neufert (2002) cahaya siang haruslah menyinari tempat bekerja sampai kedalaman kurang lebih 4,5 m (tergantung pada letak gedung kantor).



Gambar 2. 11 Penggunaan jendela sebagai pencahayaan alami pada ruang kantor

Sumber: <https://www.huffingtonpost.co.uk/2014/>

2. Pencahayaan Buatan

Pencahayaan buatan adalah pencahayaan yang berasal dari sumber cahaya selain cahaya alami, contohnya lampu listrik, lampu minyak tanah, lampu gas, dll. Berbeda dengan pencahayaan alami, pencahayaan buatan tidak banyak dipengaruhi oleh letak dan waktu. Selain itu pencahayaan buatan lebih memberikan kebebasan berkreasi dengan cahaya.

Pencahayaan dalam ruang terdiri dari beberapa tipe. Tipe pencahayaan harus dipilih yang sesuai dengan kegunaan ruang serta aktivitas di dalam ruang (Gardner & Molony, 2001).

Terdapat 4 jenis pencahayaan di kantor (McShane dalam Sukoco, 2007), yaitu *ambient lighting*, *accent lighting*, *task lighting* dan *natural lighting*.

a. Ambient Lighting atau General Lighting

Pencahayaan umum (*ambient lighting* atau *general lighting*) merupakan tipe pencahayaan yang bersumber dari cahaya yang cukup banyak serta sinarnya dapat memberi penerangan pada bangunan atau ruang secara menyeluruh. Pencahayaan umum di luar bangunan bersumber dari cahaya matahari sementara di dalam bangunan bersumber dari lampu yang dipasang pada langit-langit ruang. pada pencahayaan ini langit-langit ruang menjadi reflektor yang menyebarkan cahaya lampu ke seluruh ruang. Cahaya lampu jenis ini menjadi sumber cahaya paling baik dikarenakan cahaya yang diperoleh menyebar dengan rata hampir ke semua bagian ruangan. Pengaturan redup-terangnya pencahayaan umum dapat menggunakan dimmer atau tombol pengatur cahaya lampu. Lampu yang umum dipakai pada pencahayaan jenis ini merupakan lampu tungsten atau fluorescent strip atau fluorescent uplighter dengan reflector.



Gambar 2. 12 Armatur yang biasa digunakan untuk general lighting

Sumber: Seiawan dan Hartanti, 2014

b. Accent Lighting

Biasanya digunakan untuk menerangi sesuatu yang khusus seperti lukisan, benda seni, rak pada lemari atau rak gantung di dinding, benda-benda koleksi pribadi, ruang dengan elemen interior arsitektur yang menarik, dan sebagainya. Dalam sebuah ruang, accent lighting lebih banyak digunakan untuk menampilkan unsur estetika daripada digunakan

sesuai fungsinya sebagai alat penerang. Tipe lampu yang biasanya digunakan untuk pencahayaan jenis ini di antaranya adalah spotlight, mini-spot, lampu halogen, dan lampu tungsten yang semuanya berdaya rendah. *Accent lighting* dengan lampu berdaya rendah juga dapat digunakan untuk menampilkan tekstur dinding. Biasanya fitting lampu dilengkapi dengan reflektor integral yang berguna untuk merefleksikan cahaya ke arah tertentu.



Gambar 2. 13 Armaturnya yang biasa digunakan untuk *accent lighting*

Sumber: Seiawan dan Hartanti, 2014

c. *Task Lighting*

Task lighting merupakan jenis pencahayaan yang dibutuhkan untuk mempermudah dan memperjelas pekerjaan spesifik yang dilakukan dalam ruang seperti bekerja, menulis, memasak. *Task lighting* yang baik dapat memperjelas pandangan, tidak membuat mata lelah, dan membantu untuk lebih fokus kepada aktivitas yang sedang dilakukan. Area seperti ruang kerja atau ruang belajar, dapur, ruang hobi, ruang keluarga, dan ruang tidur adalah ruang-ruang di dalam rumah yang membutuhkan *task lighting* sebagai pencahayaan tambahan yang memadai ketika sedang beraktivitas. Jenis pencahayaan buatan ini dianjurkan untuk meja kerja karyawan terutama saat bekerja di depan komputer.

d. *Natural Lighting*

Natural lighting atau pencahayaan alami biasanya berasal dari jendela, pintu kaca, serta cahaya langit. Jenis cahaya ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai, namun cahaya ini tidak selalu tersedia apabila langit dalam keadaan mendung atau gelap.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyebutkan pencahayaan ruang kerja minimal 300 Lux (9 – 11 watt/m²) dan usahakan lampu meja kerja ditempatkan diantara lajur lampu. Jika lampu yang digunakan adalah *fluorescent strip lighting*, sisi meja kerja diletakkan paralel dengan lampu.

2.3.4 Perabot

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, perabot adalah barang-barang perlengkapan. Perabot kantor (*office furniture*) adalah benda-benda kantor yang pada umumnya terbuat dari kayu yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas tata usaha. Misalnya: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

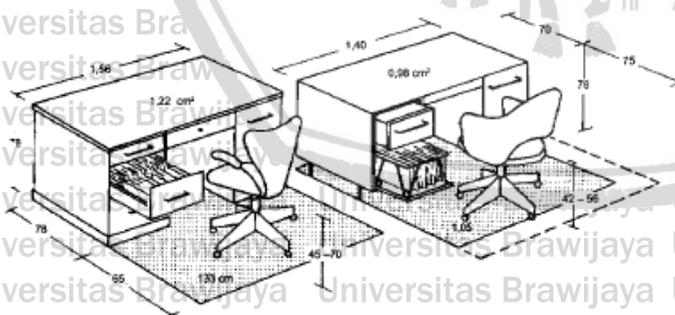
Perlengkapan atau perabot kantor memiliki peranan penting suatu instansi untuk menunjang pekerjaan para karyawan. Terdapat beberapa jenis meja pada ruang kantor, masing-masing mendukung kegiatan yang berbeda yaitu meja personal, meja semi-terbuka, dan meja bersama/terbuka (Moran, 2010).

Perabot dapat membuat pergantian bentuk dan skala antara ruang dan tiap penggunaannya. Selain itu, kualitas perabot juga dapat menentukan kenyamanan fisik pengguna ruang. Perabot yang ergonomis dapat menurunkan tingkat kebosanan dan juga keluhan sakit pada tubuh (Wijana et al. 2009). Berdasarkan studi Springer Inc (dalam El-Zeiny, 2011) perabot perkantoran yang ergonomis memberikan pengaruh positif bagi aktivitas karyawan dalam bekerja hingga 10%-15%.

Perlengkapan kantor yang disediakan dalam jumlah dan pilihan jenis yang beragam akan mempermudah pekerjaan. Beberapa contoh jenis perabot kantor adalah:

1. Meja Kantor

Meja kantor umumnya memiliki persyaratan, seperti; permukaan meja harus tertutup semuanya dan bagian bawahnya harus mempunyai kaki-kaki yang terbuka. Selain itu luas meja tidak boleh berlebihan juga tidak boleh terlalu kecil. Pastikan permukaan meja tidak mengkilat karena jika mengkilat bisa mengganggu/ menyilaukan karyawan yang menggunakannya.



B. Meja tulis dengan laci untuk ukuran standar sesuai DIN 4549/1

A. Meja tulis organisasi dengan kursi putar beroda

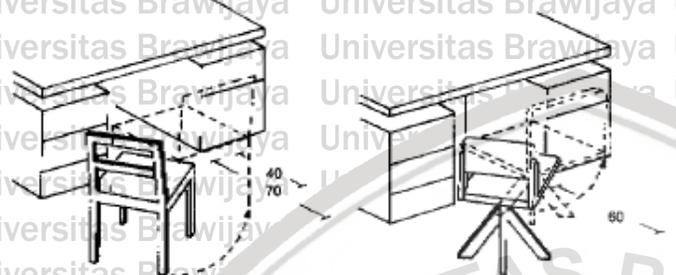
Gambar 2. 14 Jenis meja yang biasa ditemukan di ruang kantor. Perbandingan luas bidang (A) dan (B) ada penghematan tempat 0,5 m²

Sumber: Neufert, 2002

Seiring dengan berkembangnya jaman, jenis

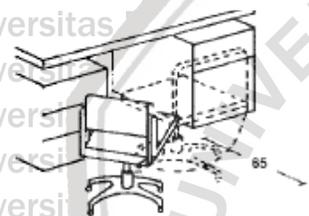
2. Kursi Kantor

Sama halnya dengan meja, memilih kursi kantor pun harus sesuai dengan syarat-syaratnya, yaitu: dapat diatur tinggi rendahnya, sesuai dengan bentuk tubuh, bahannya kokoh, memiliki penyangga punggung.



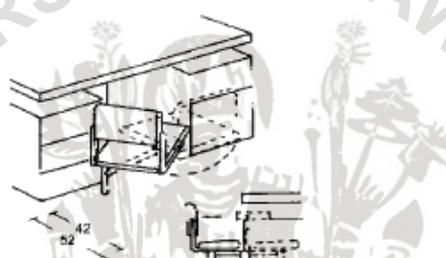
A. Kursi standar

B. Kursi putar



③ Kursi putar

D. Kursi putar beroda



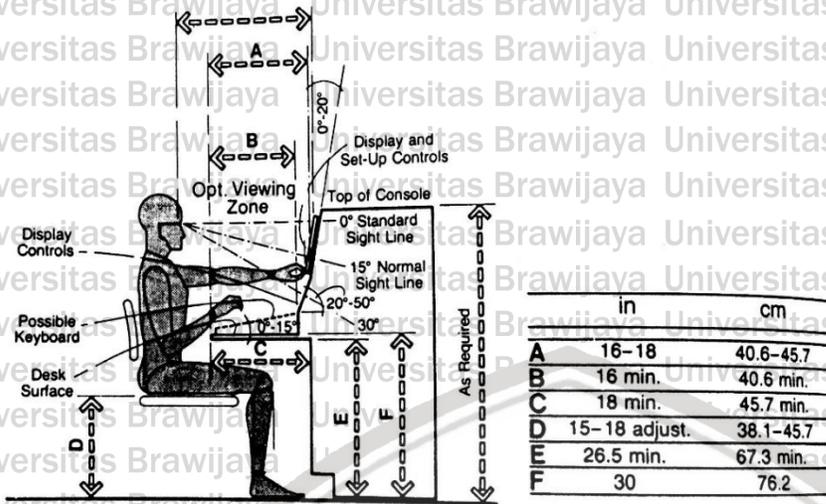
④ Kursi ayun b

C. Kursi ayun putar

Gambar 2. 15 Jenis kursi yang biasa ditemukan di ruang kantor

Sumber: Neufert, 2002

Dalam penggunaannya, perabot yang ergonomis akan lebih memberikan dampak yang baik bagi penggunanya. Perabot yang ergonomis dapat menurunkan tingkat kebosanan dan juga keluhan sakit pada tubuh (Wijana et al. 2009). Pada penelitian tentang pengaruh elemen desain interior kantor terhadap kinerja karyawannya yang dilakukan di Mesir, perabot perkantoran yang ergonomis memberikan pengaruh positif bagi produktivitas karyawan hingga 10%-15% (studi Springer Inc dalam El-Zeiny, 2011). Standar panjang, lebar dan ketinggian perabot dijelaskan oleh De Chiara (2001) sebagai berikut.



Gambar 2. 16 Jarak dan ukuran meja kerja dengan komputer/laptop

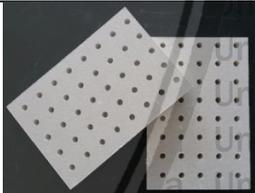
2.3.5 Tata Suara

Faktor suara dapat mempengaruhi efektifitas kerja pegawai terutama pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi seperti hitungan, karena suara yang bising dapat meningkatkan emosional pegawai dan berdampak buruk terhadap kesehatan pegawai. Seperti yang diungkapkan Shomer dalam Sukoco (dalam Armiami, 2015) bahwa apabila tingkat kebisingan melampaui batas yang tidak diinginkan, beberapa gangguan fisik dan psikologis terhadap mereka akan terjadi. Misalnya, tingkat kebisingan yang terus-menerus berlangsung dapat mengakibatkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen bagi pegawai. Selain mengganggu kesehatan, kebisingan juga dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas pegawai dan menimbulkan keresahan, gangguan, ketegangan, dan dalam kurun waktu yang cukup lama dapat menimbulkan masalah yang serius. Dengan demikian suara merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajer dalam menata ruang kantor pegawainya karena suara gaduh akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Quible dalam Sukoco (dalam Armiami, 2015) mengemukakan beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengontrol kebisingan pada ruang kantor, antara lain konstruksi yang sesuai (pintu, jendela, partisi), penggunaan material peredam suara, alat peredam suara, dan *masking*. Fokus dari penelitian ini adalah interior dari ruang kantor itu sendiri sehingga kebisingan pada ruang kantor dapat dikontrol dengan penggunaan konstruksi yang sesuai dan material peredam suara atau akustik.

Selain mengolah elemen interior dan bentuk ruang dalam menghasilkan kualitas suara yang optimal, maka perlu adanya pertimbangan dalam pemilihan jenis material penutup permukaan. Terutama material yang digunakan untuk meredam suara. Adapun karakteristik bahan-bahan penyerap bunyi menurut Doelle (1990) sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Jenis dan sifat material akustik ruang

Jenis	Sifat Material	Gambar
Bahan Berpori	Bahan penyerap bunyi yang efisien. Mampu mengubah energi bunyi yang datang menjadi energi panas dalam pori-pori. Jaringan selular dengan pori-pori yang saling berhubungan. Contoh : papan serat, plesteran lembut, <i>minerals wools</i> dan selimut isolasi.	 <p>Tekstur papan serat Sumber: pixabay.com</p>
Penyerap Panel	Bahan yang dapat menyerap frekuensi rendah dengan efisien. Digunakan pada lapisan penunjang tetapi dipisah oleh suatu rongga terletak pada bagian bawah dinding. Bahan ini mempunyai ciri bergetar jika menabrak gelombang bunyi. Contoh bahan : panel kayu, hardboard, gypsum board, panel kayu yang diletakkan di langit-langit.	 <p>Gypsum Board Sumber: indiamart.com</p>
Lubang Resonansi	Sangat efektif ketika penyerapan karena terdiri dari sejumlah udara tertutup yang dibatasi oleh dinding-dinding untuk resonansi bunyi dan dihubungkan oleh lubang sempit ke ruang disekitarnya yang dapat menyebabkan gelombang bunyi merambat.	 <p>Lubang papan gypsum Sumber: alibaba.com</p>
Karpets	Mampu mereduksi dan meniadakan bising benturan seperti bunyi seretan kaki, bunyi langkah kaki dan sebagainya. selain untuk bahan penutup lantai, karpet juga digunakan sebagai bahan penutup dinding agar peredaman suara lebih optimal.	 <p>Material Karpet Sumber: provokantor.com</p>

Sumber: Doelle, 1990

2.4 Importance Performance Analysis (IPA)

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA) pertama kali diperkenalkan oleh Martilla dan James (1977) dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara persepsi konsumen dan prioritas peningkatan kualitas produk/jasa yang dikenal pula sebagai quadrant analysis (Brandt dkk dalam Setiawan, 2005). IPA telah diterima secara umum dan dipergunakan pada berbagai bidang kajian karena kemudahan untuk diterapkan dan tampilan hasil analisa yang memudahkan usulan perbaikan kinerja (Martinez, 2003).

Dalam metode ini diperlukan pengukuran tingkat kesesuaian untuk mengetahui seberapa besar pengguna merasa puas terhadap kinerja perusahaan, dan seberapa besar pihak penyedia jasa memahami apa yang diinginkan pengguna terhadap jasa yang mereka berikan (Nugraha dkk, 2014).

Langkah pertama untuk analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) yaitu dengan mencari nilai kesesuaian. Tingkat kesesuaian merupakan perbandingan hasil antara skor kinerja/pelaksanaan dengan skor kepentingan. Pada analisis ini huruf X sebagai tingkat kinerja perusahaan dan huruf Y sebagai tingkat kepentingan pengguna. Langkah pertama yang digunakan yaitu menghitung rumus tingkat kesesuaian

$$Tki = \frac{Xi}{Yi} \times 100\% \quad \text{Dimana:} \quad \begin{array}{l} Tki = \text{Tingkat kesesuaian responden} \\ Xi = \text{Skor penilaian kinerja perusahaan} \\ Yi = \text{Skor penilaian kepentingan pengguna} \end{array}$$

Sumber: Supranto, 1997

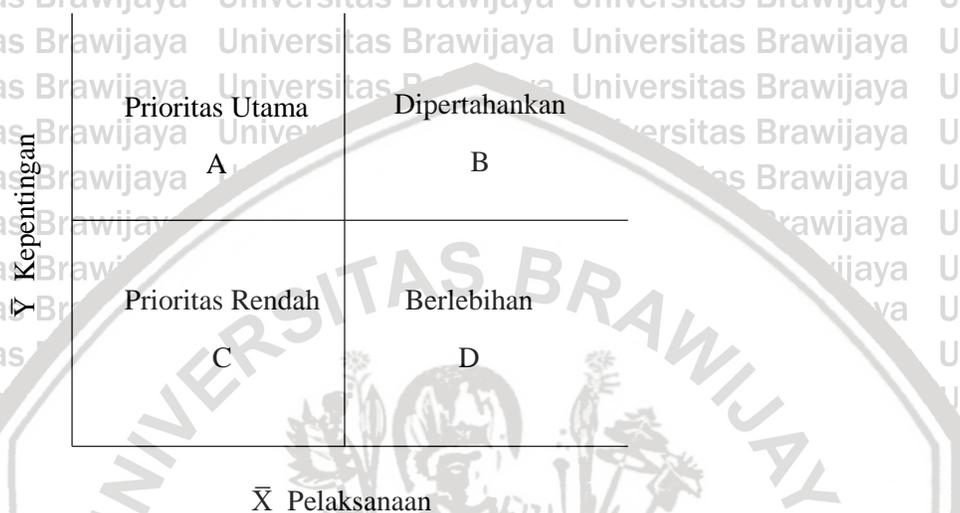
Langkah kedua adalah menghitung rata-rata tingkat kepentingan dan tingkat kinerja untuk setiap item dari atribut dengan rumus:

$$\bar{X}_i = \frac{\sum_{i=1}^k x_i}{n} \quad \bar{Y}_i = \frac{\sum_{i=1}^k y_i}{n} \quad \text{Dimana:} \quad \begin{array}{l} \bar{X}_i = \text{Skor rata-rata tingkat kepuasan} \\ \bar{Y}_i = \text{Skor rata-rata tingkat kepentingan} \\ n = \text{Jumlah responden} \end{array}$$

Sumber: Supranto, 1997

\bar{X}_i berpotongan tegak lurus pada sumbu horizontal, yaitu sumbu x yang menunjukkan kepuasan atribut (x) sementara nilai \bar{Y}_i berpotongan tegak lurus pada sumbu vertikal, yaitu

sumbu yang kepentingan atribut (y). Setelah didapatkan besaran kepuasan dan kepentingan atribut serta nilai rata-rata kepuasan dan kepentingan atribut, selanjutnya nilai-nilai ini diletakkan kedalam diagram kartesius seperti yang ditunjukkan pada gambar 2. Dalam menerjemahkan diagram kartesius IPA maka diagram kartesius ini dibagi menjadi empat bagian kuadran sebagaimana terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. 17 Diagram pembagian kuadran *Importance Performance Analysis* (IPA)

Sumber: Supranto, 1997

Keterangan:

- A. Kuadran A menunjukkan faktor atau atribut yang dianggap mempengaruhi kepuasan karyawan, termasuk unsur-unsur yang dianggap sangat penting, namun belum sesuai dengan keinginan karyawan, sehingga mengecewakan/tidak puas.
- B. Kuadran B menunjukkan faktor atau atribut yang telah berhasil dilaksanakan dan wajib dipertahankan. Dianggap sangat penting dan sangat memuaskan.
- C. Kuadran C menunjukkan beberapa faktor yang kurang penting pengaruhnya bagi karyawan dan penggunaannya biasa-biasa saja. Dianggap kurang penting dan kurang memuaskan.
- D. Kuadran D menunjukkan faktor yang mempengaruhi karyawan kurang penting, tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat memuaskan.

2.5 Customer Satsfaction Index (CSI)

Costumer Satisfaction Index atau CSI digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan pengguna secara menyeluruh dengan melihat tingkat kepentingan dari atribut-atribut produk/jasa (Syukri, 2014). CSI merupakan indeks untuk menentukan tingkat kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan pendekatan yang mempertimbangkan tingkat kepentingan dari atribut-atribut yang diukur. Indeks Kepuasan Konsumen (CSI) sangat berguna untuk tujuan internal perusahaan. Contohnya adalah memantau perbaikan pelayanan, pemotivasian karyawan maupun pemberian bonus sebagai gambaran yang mewakili tingkat kepuasan menyeluruh pelanggan. Untuk mengetahui besarnya CSI, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Mean Importance Score (MIS) tiap-tiap variable,
2. Membuat Weight Factors (WF) per variabel. Bobot ini merupakan persentase nilai MIS per variabel terhadap total MIS seluruh variable,
3. Menentukan Mean Satisfaction Score (MSS) tiap atribut,
4. Membuat Weight Score (WSk) tiap variabel. Bobot ini merupakan perkalian antara WFK dengan MSSk,
5. Menentukan Customer Satisfaction Index (CSI)

Nilai CSI diperoleh dengan menggunakan persamaan

$$CSI = \frac{\sum WS}{HS} \times 100\%$$

Sumber: Syukri, 2014

Interpretasi nilai CSI dapat dilihat pada tabel 2.4 berikut.

Tabel 2. 4 *Customer Satisfaction Index Interpretation*

Nilai CSI (%)	Keterangan (CSI)
81% - 100%	Sangat Puas
66% - 80,99%	Puas
51% - 65,99%	Cukup Puas
35% - 50,99%	Kurang Puas
0 - 34,99%	Tidak Puas

Sumber: Bhote, 1996

2.6 Studi Terdahulu

Jurnal-jurnal dalam studi terdahulu ini dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan tema yang diangkat. Tema tersebut antara lain desain interior kantor/ ruang kerja dan metode *Importance-Performance Analysis* (IPA) dan *Costumer Satisfaction Index* (CSI). Jurnal nomor 1 sampai 5 merupakan jurnal yang membahas tentang desain interior ruang kerja, baik dari jenis kajian literatur maupun studi pengaruh. Jurnal nomor 5 dan 6 adalah jurnal tentang metode *Importance-Performance Analysis* (IPA) dan *Costumer Satisfaction Index* (CSI) yang digunakan untuk menganalisis pelayanan yang ada pada bangunan publik. Komponen-komponen yang dikaji dalam studi terdahulu ditunjukkan dalam tabel berikut.



Tabel 2. 5 Studi Terdahulu

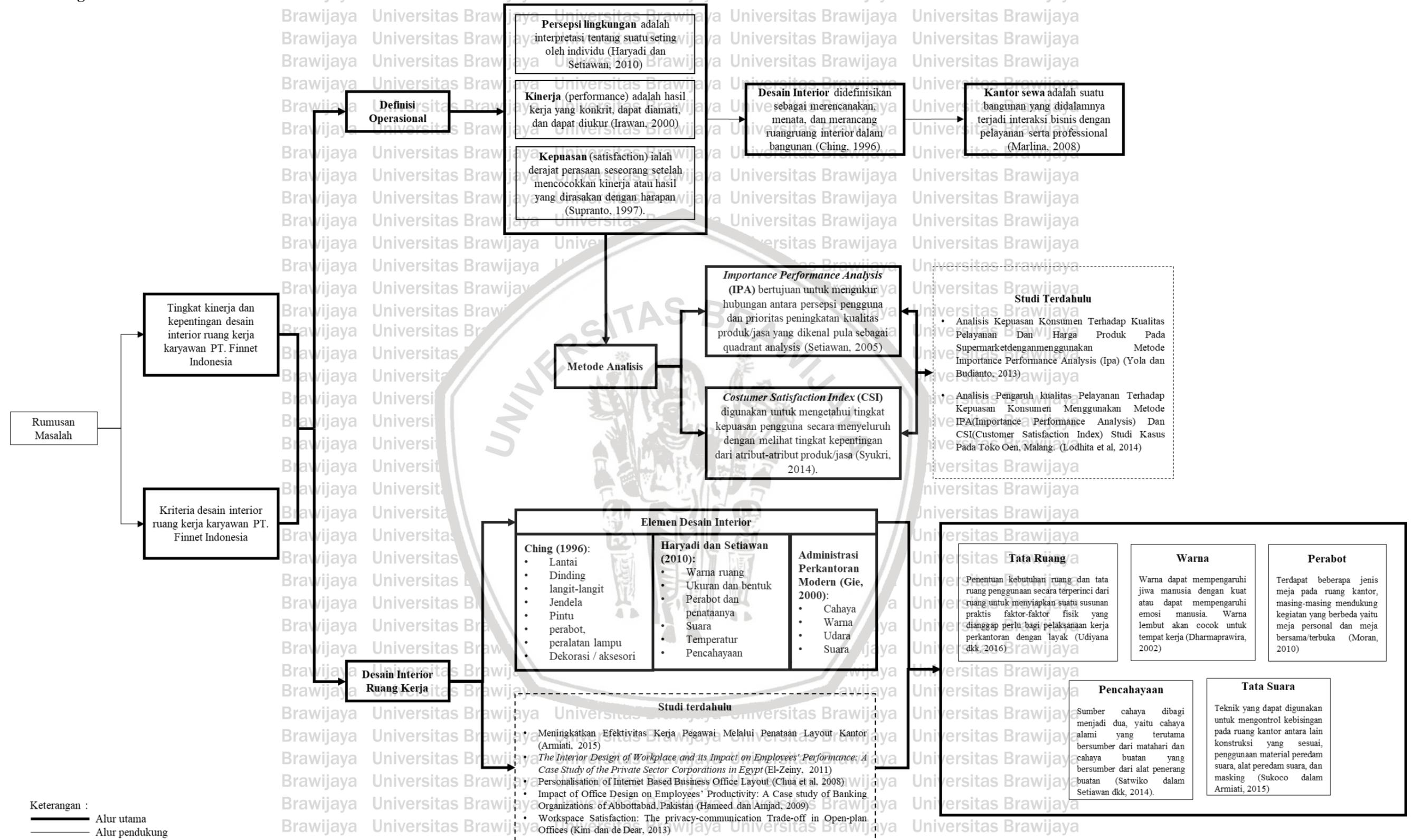
NO.	JUDUL PENELITIAN	JENIS PUBLIKASI	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	KONTRIBUSI UNTUK PENELITIAN TINGKAT KINERJA DAN KEPENTINGAN DESAIN INTERIOR RUANG KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. FINNET INDONESIA DI MENARA BIDAKARA)
Tema: Desain Interior Kantor							
1.	<i>The Interior Design of Workplace and its Impact on Employees' Performance: A Case Study of the Private Sector Corporations in Egypt</i> (El-Zeiny, 2011)	Jurnal Procedia – Social and Behavioral Sciences 35 (2012) 746 - 756	Memahami hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan fisik tempat mereka bekerja	Perabot, kebisingan, suhu ruang, aspek privasi, tatanan spasial, pencahayaan, view keluar ruangan, pengadaan tanaman, dan warna.	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala Likert 1 – 5	Desain interior tempat kerja memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan. Pengaruh terbesarnya ada pada tatanan perabot.	Sebagai sumber penentuan variabel penelitian yaitu elemen desain interior berupa perabot, kebisingan, tatanan ruang, pencahayaan, dan warna.
2.	Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Penataan Layout Kantor (Armiati, 2015)	Prosiding dalam Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akutansi (SNEMA) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. ISBN : 978-602-17129-5-5	Membahas teori-teori tata ruang kantor sebagai upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai melalui layout ruang kantornya	Empat hal penting yang mempengaruhi tata ruang kantor yaitu pencahayaan, warna, udara, dan suara/kebisingan.	Kajian literatur	Harapan agar setiap organisasi dapat menciptakan suasana kantor yang kondusif. Perlunya memperhatikan asas-asas penataan ruang kantor yang baik dan memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi penataan ruang kantor tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagai literatur tentang tata ruang kantor dan azas-azasnya yang diambil dari Gie (2000) • Sumber penentuan variabel penelitian, antara lain pencahayaan, warna, dan kebisingan..

NO.	JUDUL PENELITIAN	JENIS PUBLIKASI	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	KONTRIBUSI UNTUK PENELITIAN TINGKAT KINERJA DAN KEPENTINGAN DESAIN INTERIOR RUANG KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. FINNET INDONESIA DI MENARA BIDAKARA)
3.	<i>Personalisation of Internet Based Business Office Layout</i> (Chua et al, 2008)	Journal of Building Performance, Vol. 8 Issue 1 Hal. 39 – 46 ISSN: 2180-2106	Mengidentifikasi parameter elemen desain interior yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.	Pencahayaannya, tatanan spasial, kualitas udara di dalam ruangan, kebisingan dan privasi, tata letak 2D horizontal dan vertikal, suhu ruang, dan perabot.	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala Likert 1 – 5	<ul style="list-style-type: none"> • Desain interior ruang kantor memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan • Dalam segi kepuasan pengguna, pencahayaan merupakan elemen yang paling memuaskan • Dalam segi produktivitas, kebisingan merupakan elemen desain interior yang paling berpengaruh 	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan tinjauan pustaka dengan tema kantor • Sumber penentuan variabel penelitian berupa pencahayaan, tatanan spasial, kebisingan, dan perabot.
4.	<i>Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan</i> (Hameed dan Amjad, 2009)	Journal of Public Affairs, Administration and Management Vol. 3 Issue 1	Mengetahui hubungan antara desain interior ruang kantor dan produktivitas karyawannya	Perabot, kebisingan, pencahayaan, suhu ruang, dan tatanan spasial.	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner menggunakan skala Likert 1 – 5. • Pengolahan data SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan merupakan elemen desain interior yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 	Membantu menentukan variabel yang digunakan dalam penelitian, antara lain perabot, kebisingan, pencahayaan, dan tatanan spasial.

NO.	JUDUL PENELITIAN	JENIS PUBLIKASI	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	KONTRIBUSI UNTUK PENELITIAN TINGKAT KINERJA DAN KEPENTINGAN DESAIN INTERIOR RUANG KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. FINNET INDONESIA DI MENARA BIDAKARA)
5.	<i>Workspace Satisfaction. The privacy communication Trade-off in Open-plan Offices</i> (Kim dan de Dear, 2013)	Journal of Environmental Psychology 36 Hal. 18 – 26 Elsevier.com	<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui kepuasan dan prioritas berbagai elemen desain interior di berbagai jenis tata letak kantor Mengetahui penilaian karyawan tentang privasi di dalam ruang kerja 	Kenyamanan thermal, kualitas udara, pencahayaan, kualitas akustik, tata ruang kantor, perabot kantor, kebersihan dan pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skor penilaian -3 hingga +3 Pengolahan data menggunakan analisis regresi 	<ul style="list-style-type: none"> Pada jenis kantor <i>open-plan office</i>, prioritas utama permasalahan ada pada kebisingan dan privasi Tata ruang <i>open-plan office</i> mampu meningkatkan komunikasi antar karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Sebagai studi literatur tentang jenis penataan ruang kerja Sumber penentuan variabel penelitian, yaitu pencahayaan, kualitas akustik, tata ruang kantor, dan perabot.
Tema: Metode <i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA) dan <i>Customer Satisfaction Index</i> (CSI)							
6.	Analisis Kualitas Layanan Perpustakaan Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pemerintah Kota Kotamobagu (Kaligis et al, 2017)	Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Hal 1558 – 1569 ISSN: 2303-1174	Mengkaji kualitas pelayanan perpustakaan dari sudut pemustaka, indikator yang menjadi prioritas utama yang perlu ditingkatkan	Dimensi LibQual ⁺ ™ (sikap dalam memberikan pelayanan, fasilitas dan suasana ruang perpustakaan, petunjuk dan sarana akses, akses informasi)	Penelitian kuantitatif dengan metode: <ul style="list-style-type: none"> <i>Customer Satisfaction Index</i> (CSI) <i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA) <i>Quality Function Deployment</i> (QFD) 	<ul style="list-style-type: none"> Nilai CSI yang diperoleh sebesar 71,12% dimana termasuk dalam kategori puas namun masih perlu ditingkatkan sehingga dapat mencapai nilai indeks maksimal Terdapat 5 item layanan yang menjadi prioritas untuk diperbaiki. 	<ul style="list-style-type: none"> Sebagai bahan studi mengenai metode <i>Customer Satisfaction Index</i> (CSI) dan <i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA) yang digunakan dalam penelitian Sebagai acuan langkah-langkah untuk menganalisis data.

NO.	JUDUL PENELITIAN	JENIS PUBLIKASI	TUJUAN PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	KONTRIBUSI UNTUK PENELITIAN TINGKAT KINERJA DAN KEPENTINGAN DESAIN INTERIOR RUANG KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PT. FINNET INDONESIA DI MENARA BIDAKARA)
7.	Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan dan Harga Produk pada Supermarket dengan Menggunakan Metode <i>Importance Performance Analysis</i> (IPA) (Yola dan Budianto, 2013)	Jurnal Optimasi Sistem Industri Vol. 12 No. 12 Hal. 301-309 ISSN: 2088-4842	Menjelaskan kinerja dari faktor-faktor yang menjadi kepuasan pelanggan di supermarket, sebagai strategi perusahaan untuk bertahan di bisnis retail.	Fasilitas dan kualitas ruang, pelayanan karyawan toko, penawaran produk.	<i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA)	Terdapat 11 atribut yang harus diperbaiki kualitasnya, mulai dari segi ruang hingga pelayanan yang diberikan.	Sebagai bahan studi dan langkah-langkah dalam menganalisis menggunakan metode <i>Importance-Performance Analysis</i> (IPA).

2.7 Kerangka Teori



Gambar 2. 15 Diagram kerangka teori

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Tahapan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Penelitian dimulai dengan survei awal pada objek untuk mengetahui permasalahan yang ada. Kemudian dilakukan studi literatur untuk mencari informasi yang berkaitan dengan materi penelitian dan menentukan variabel yang akan diteliti. Langkah selanjutnya adalah pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan mengenai identitas responden serta pertanyaan mengenai pengukuran tingkat kepentingan atau harapan dan tingkat kinerja atau penilaian Berdasarkan persepsi karyawan pada setiap variabel yang telah ditentukan.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini mengambil studi kasus di PT. Finnet Indonesia yang bertempat di Menara Bidakara, Jl. Gatot Subroto, DKI Jakarta. PT. Finnet Indonesia menyewa dua lantai dengan luas berbeda pada gedung ini, yaitu lantai 12 dan lantai 21 Menara Bidakara. PT. Finnet Indonesia memiliki tiga direktorat yang letak ruangnya tersebar di dua lantainya. Masing-masing direktorat memiliki ruang kerja bersama yang menjadi orientasi dari tiap ruang.



Ruang kerja staff direktorat
operation & innovation



Ruang kerja staff direktorat
business & marketing



Ruang kerja staff direktorat *finance & business support*



Area kerja *general manager*

Gambar 3. 1 Ruang kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara

Letak ruang kerja bermacam-macam, dimana ruang kerja direktorat *business & marketing* berada di lantai 12 sisi barat, untuk direktorat *operation & innovation* berada di lantai 12 sisi timur dan lantai 21 sisi timur, dan direktorat *finance & business support* berada di lantai 21 sisi utara dengan luas lantai yang lebih kecil dari lantai 12. Sistem kerja dari masing-masing juga direktorat berbeda, dimana direktorat *business & marketing* bertugas mengelola pelanggan, direktorat *operation & innovation* mengelola alat produksi, dan direktorat *finance & business support* bertugas mensupport unit bisnis dan operation.

Tata ruang pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia meliputi meja kerja karyawan yang disusun berdampingan, dengan letak koridor beragam ada yang terletak di tengah dan di sisi ruang. Lebar koridor sendiri sudah cukup jika dilalui dua orang secara bersamaan. Area meja kerja karyawan dengan *general manager* terpisah dengan letak meja kerja *general manager* berada di sisi ruang dengan luas ruang yang lebih besar dan dibatasi sekat setinggi 1,65 m. Pemilihan meja kerja karyawan menggunakan meja kerja kubikel dimana tiap karyawan

memiliki meja kerjanya masing-masing. Berbeda dengan meja kerja staff, meja kerja *general manager* merupakan meja personal dengan ukuran yang lebih besar dari meja staff.

Pemilihan warna pada ruang kerja berbeda antar lantai, dimana pada lantai 12 memiliki warna dinding monokrom abu dengan aksen warna merah pada lantai dan beberapa perabot, sedangkan pada ruang kerja lantai warna memiliki warna dinding monokrom putih dengan aksen abu-abu gelap pada lantai. Penggunaan perabot pada lantai 21 seluruhnya berwarna kayu. Untuk pencahayaan sendiri, Menara Bidakara sudah menempatkan cukup banyak jendela di tiap sisi bangunan per lantainya, namun penggunaan pencahayaan buatan masih lebih dominan pada kantor ini dan sinar matahari dari jendela dibatasi oleh tirai gulung. Dari kondisi eksisting tersebut, beberapa aspek dari desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia belum berjalan dengan maksimal, sehingga perlunya mengetahui kebutuhan dari karyawan yang bekerja di ruang kerja tersebut dengan kepuasan yang tercipta di ruangan mereka, agar dapat mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

Populasi ialah adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang beraktivitas di beberapa ruang kantor PT. Finnet Indonesia pada Menara Bidakara Jakarta dengan total karyawan berjumlah 268 karyawan per 2017. Pembagian jumlah karyawannya antara lain 136 karyawan pada direktorat *operation & innovation*, 51 karyawan pada direktorat *finance & business support*, dan 76 karyawan pada direktorat *business & marketing* namun hanya 46 karyawan yang bekerja penuh di dalam ruangan karena 30 karyawan lainnya sistem kerjanya lebih mobilisasi keluar ruangan karena bertugas bertemu klien.

1.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel sendiri merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dimana pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2009). Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan Rumus Slovin. Rumus Slovin dapat digunakan jika populasinya dapat diketahui, rumus

ini juga memungkinkan seorang peneliti untuk mengambil sampel dari populasi dengan tingkat akurasi yang diinginkan (Amirin, 2011). Rumus slovin dapat dilihat sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(N \times e^2) + 1}$$

Dimana: n : Ukuran sampel
 N : Populasi
 e^2 : Presentase kesalahan yang masih diinginkan

Pada penelitian ini menggunakan presentasi kesalahan sebesar 10%. Perhitungan jumlah sampel mengikuti jumlah populasi dari ketiga sampel ruang sebagai berikut.

A. Direktorat Operation & Innovation dengan jumlah 136 karyawan

$$n = \frac{136}{(136 \times (0,1)^2) + 1} = 57,6 = 58 \text{ karyawan}$$

Dari perhitungan tersebut, jumlah sampel untuk direktorat *operation & innovation* adalah 58 karyawan.

B. Direktorat Finance & Business Support dengan jumlah 51 karyawan

$$n = \frac{51}{(51 \times (0,1)^2) + 1} = 33,7 = 34 \text{ karyawan}$$

Dari perhitungan tersebut, jumlah sampel untuk direktorat *finance & business support* adalah 34 karyawan.

C. Direktorat Business & Marketing dengan jumlah karyawan yang bekerja di ruangan 46 karyawan

$$n = \frac{46}{(46 \times (0,1)^2) + 1} = 31,5 = 32 \text{ karyawan}$$

Dari perhitungan tersebut, jumlah sampel untuk direktorat *business & marketing* adalah 32 karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan, jumlah total karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 124 karyawan.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Penentuan variabel dilakukan melalui kajian literatur dan mempertimbangkan kondisi eksisting yang ada sehingga menghasilkan variabel penelitian berupa elemen desain interior yang terdiri dari tata ruang, tata warna, pencahayaan, perabot, dan tata suara. Sub variabel ditentukan dengan cara mengkombinasikan

sumber referensi dengan kondisi eksisting pada objek. Kelima variabel tersebut menghasilkan lima belas atribut (pertanyaan) untuk kuisisioner. Identifikasi variabel dan atribut pertanyaan dapat dilihat pada tabel penentuan variabel dan tabel penelusuran variabel berikut.

Tabel 3. 1 Penentuan variabel penelitian

DASAR PENENTUAN VARIABEL				VARIABEL		
SUMBER REFERENSI			PERSAMAAN VARIABEL	PERBEDAAN VARIABEL		
Jenis	Penulis	Variabel pada penelitian terkait				
TEORI	Gie (2000)	Cahaya			YANG DIGUNAKAN	
		Warna				
		Udara				
		Suara				
		Warna ruang				
	Haryadi dan Setiawan (2010)	Ukuran dan bentuk				
		Perabot dan penataannya				
		Suara				
		Temperatur				
		Pencahayaan				
	Ching (1996)	Lantai				
		Dinding				
		Jendela				
		Langit-langit				
		Pintu				
Perabot						
Peralatan lampu			1. Suara/kebisangan	1. View keluar		
STUDI TERDAHULU	El-Zeiny (2011)	Dekorasi			2. Warna	
		Perabot			2. Pengadaan tanaman	
		Tata Suara			3. Dekorasi	
		Suhu		2. Udara		
		Privasi		3. Pencahayaan		
		Tata Ruang		4. Perabot		
		Pencahayaan		5. Warna		
		View Keluar		6. Tata ruang		
		Adanya Tanaman				
		Warna				
STUDI TERDAHULU	Hameed dan Amjad (2009)	Perabot				
		Tata Suara				
		Pencahayaan				
	Armiati (2015)	Suhu				
		Tata Ruang				
		Cahaya				
		Warna				
	Chua et al (2008)	Tata Udara				
		Tata Suara				
		Pencahayaan				
		Tatanan spasial				
		Kualitas udara di dalam ruang				

DASAR PENENTUAN VARIABEL				VARIABEL YANG DIGUNAKAN
SUMBER REFERENSI			PERSAMAAN VARIABEL	
Jenis	Penulis	Variabel pada penelitian terkait	PERBEDAAN VARIABEL	
		Kebisingan dan privasi		
		Perabot		
	Kim dan de Dear (2013)	Kualitas udara		
		Pencahayaan		
		Kualitas akustik		
		Tata ruang kantor		
		Perabot kantor		



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 3.1 Penentuan Atribut Penelitian

No.	Teori	Studi Terdahulu	Kondisi Eksisting	Variabel Penelitian	Sub Variabel Penelitian		Atribut Penelitian					
					Variabel Penelitian	Kode						
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan luas ruang dapat dibagi dalam 3 jenis (Ching, 1996) yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan luas ruang terhadap jumlah pengguna ruang 2. Kebutuhan luas ruang terhadap perlengkapan ruang yang diperlukan 3. Kebutuhan luas ruang terhadap aktifitas yang sedang dilakukan. • Menurut <i>Time Saver Standards: Interior Design Space Planning</i> (De Chiara et al, 2001) yang menyatakan luas area kerja karyawan adalah 2,25 m² 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat/ status kesehatan karyawan yang bekerja pada <i>open-plan office</i> merupakan yang terendah dari jenis kantpr lainnya (<i>cell office, flex office, dll</i>) (Danielsson dan Bodin, 2008) • Tata ruang <i>open-plan office</i> mampu meningkatkan komunikasi antar karyawan, namun kebutuhan privasi masih belum maksimal (Kim dan de Dear, 2013) 	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap staff memiliki meja perorangan berukuran 120 cm x 60 cm x 70 cm bermodel kubikel • General manager dan pimpinan direksi memiliki ruang dan meja kerja pribadi • Meja kerja staff disusun linear dengan pola berulang • Meja kerja <i>general manager</i> berada di sisi ruangan dengan luas yang lebih besar karena terdapat area menerima tamu 	Luas ruang	A1	Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya						
						Menyebutkan jalur memiliki sebuah titik awal, yang darinya kita dibawa melalui tahapan ruang-ruang hingga menuju tujuan kita (Ching, 2008)	Bentuk jalur koridor pada kantor adalah linear.	Tata Ruang	Konfigurasi jalur	A2	Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar)	
						Jalur dapat dikaitkan dengan ruang-ruang yang dihubungkan melalui beberapa cara antara lain melewati ruang, lewat menembusi ruang, dan menghilang di dalam ruang (Ching, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Arus pekerjaan kantor melalui dan diantara bagian-bagian merupakan pertimbangan yang sangat penting untuk menentukan susunan kesatuan fisik (Moekijat dalam Armiati, 2015) • Tata ruang kantor disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja (Armiati, 2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pada masing-masing direktorat, jarak meja kerja staff dengan general manager memiliki pencapaian langsung karena letaknya bersebelahan. • Meja kerja staff dengan ruang rapat dan direksi memiliki pencapaian tidak langsung karena letak ruangnya tidak bersebelahan 	Hubungan jalur-ruang	A3	Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek	
						Ruang-ruang untuk pergerakan membentuk sebuah bagian integral dari organisasi bangunan (Ching, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk ruang sirkulasi pada lantai 12 adalah tertutup dan terbuka pada satu sisi karena sirkulasi berada di sisi ruangan. • Bentuk sirkulasi pada lantai 21 adalah terbuka pada kedua sisi karena jalur sirkulasi berada di tengah ruangan 	Bentuk ruang sirkulasi			A4	Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek
2.	<p>Menurut penelitian ahli mata (ophthalmologist) dan ahli pencahayaan, warna yang baik untuk kantor sebaiknya mempunyai daya pantul sekitar 30%. Warna-warna yang demikian bersifat netral dan tidak akan menimbulkan kecacauan sehingga para karyawan kantor dapat bekerja dengan baik. Warna-warna yang lembut akan cocok untuk suasana kerja (Dharmaprawira, 2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Studi tentang pengaruh warna pada kinerja menemukan bahwa warna-warna dingin kurang membangkitkan (secara visual memikat, mengalihkan perhatian) daripada warna-warna hangat dan kemampuan seseorang untuk menyaring gangguan lingkungan dapat mempengaruhi bagaimana skema warna interior berdampak pada produktivitas kerja mereka (Inform Design dalam El-Zeiny, 2011) 	Warna dinding monokrom abu-abu pada lantai 12 dan monokrom putih pada lantai 21	Warna	A5	Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor						
						<ul style="list-style-type: none"> • Lantai 12 berwarna cerah dengan susunan bergaris dan membentuk pola kotak-kotak • Lantai 21 berwarna abu-abu dengan susunan bergaris dan membentuk pola kotak-kotak • Warna langit-langit lantai 12 menggunakan warna putih • Warna langit-langit lantai 21 berwarna material plafond 	Warna lantai					A6
									Meja kerja menggunakan warna kayu dan merah	Warna langit-langit (<i>plafond</i>)		
								Warna perabot			A8	
									3.	<p>Pencahayaan dapat mempengaruhi kondisi psikologi seseorang. Kualitas pencahayaan yang tidak sesuai dengan fungsi ruang berakibat pada tidak berjalannya dengan baik kegiatan yang ada (Haryadi dan Setiawan, 2010)</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Penataan lampu linear di tiap ruang menggunakan lampu TL (Fluorescent) • Tidak terdapat <i>task lighting</i>, hanya menggunakan general lighting di tiap ruang kantor 	Buatan	A10	Penyusunan lampu setempat pada tiap meja kerja									

No.	Teori	Studi Terdahulu	Kondisi Eksisting	Variabel Penelitian	Sub Variabel Penelitian	Atribut Penelitian	
						Kode	Uraian
4.	Terdapat beberapa jenis meja pada ruang kantor, masing-masing mendukung kegiatan yang berbeda yaitu meja personal dan meja bersama/terbuka (Moran, 2010) • Perabot yang ergonomis dapat menurunkan tingkat kebosanan dan juga keluhan sakit pada tubuh (Wijana et al. 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketinggian panel yang baik untuk meja kubikel adalah yang membuat pengguna harus berdiri untuk berinteraksi kepada karyawan lainnya (studi Glenser, 2016) • Perabot perkantoran yang ergonomis memberikan pengaruh positif bagi produktivitas karyawan hingga 10%-15% (studi Springer Inc dalam El-Zeiny, 2011) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis meja kerja staff adalah kubikel • Jenis meja kerja general manager dan direksi adalah meja kerja kayu model L • Meja kerja staff berukuran 120 cm x 60 cm x 70 cm • Kursi kerja staff dan general manager menggunakan kursi kantor dengan kaki roda 	Perabot	Jenis meja kerja	A11	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan
						A12	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan
						A13	Penggunaan perabot kantor (meja dan kursi) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya
5.	Teknik yang dapat digunakan untuk mengontrol kebisingan pada ruang kantor antara lain konstruksi yang sesuai, penggunaan material peredam suara, alat peredam suara, dan <i>masking</i> (Quible dalam Sukoco, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Jenis kantor <i>open-plan</i> masih memiliki masalah utama berupa kebisingan dan privasi dalam bekerja (Kim dan de Dear, 2013) • Kurangnya privasi akustik di kantor jenis <i>open-plan</i> dapat mengurangi produktivitas hingga 40% dan meningkatkan kesalahan sebanyak 27% (McLaughlin, 2000) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang general manager dan ruang staff dibatasi dengan partisi kayu setinggi 1 m • Ruang kantor menggunakan material karpet pada lantai di seluruh ruangan • Material langit-langit ruang kerja menggunakan gypsum pada lantai 12 dan lantai 21 menggunakan material plafond akustik • Seluruh ruangan menggunakan wallpaper bertekstur 	Tata suara	Konstruksi yang sesuai (pintu, jendela, partisi)	A14	Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang
						A15	Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data sekunder dilakukan sebelum pengumpulan data primer, data sekunder digunakan untuk membentuk dan mengarahkan metode pengumpulan data primer. Pengambilan data dilakukan dalam dua tahap yaitu pengumpulan data berupa survei dan wawancara kepada pihak kantor.

Untuk menghasilkan data yang terarah guna berhasilnya penelitian, maka diperlukan adanya sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

2.5.1 Data Primer

Definisi data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009) Pengumpulan data primer menggunakan metode sebagai berikut :

1. Survei

Data primer di awal penelitian yang dibutuhkan yaitu kondisi eksisting ruang kantor. Metode yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah observasi atau pengamatan bebas di lapangan untuk mendapatkan data. Pengumpulan data berupa dokumentasi berbentuk foto kondisi eksisting dari elemen desain interior ruang kantor PT. Finnet Indonesia pada Menara Bidakara Jakarta. Instrumen yang digunakan adalah kamera. Kamera digunakan untuk mendapatkan data dokumentasi foto dan data kondisi ruang kantor. Foto yang didokumentasikan antara lain kondisi ruang-ruang kantor, elemen dinding, lantai, bukaan, dan langit-langit.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terbuka terhadap karyawan sebagai responden yang bertujuan untuk mengetahui permasalahan dan mendapatkan data awal dari kantor berupa gambar kerja ruang kantor, jumlah karyawan, durasi kerja, dan data penunjang lainnya secara langsung.

Didapatkan data berupa jumlah karyawan PT. Finnet Indonesia sebanyak 247 karyawan dengan durasi kerja karyawan mulai dari pukul 08.00 WIB hingga 17.00 WIB bahkan bisa lebih.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dan

dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2009).

Skala pengukuran pada kuesioner menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009), sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam hal ini, digunakan skala lima tingkat (Likert) yang terdiri sangat penting, penting, cukup penting, kurang penting dan tidak penting (Supranto, 1997).

Elemen interior yang akan dinilai melalui kuesioner ini meliputi tata ruang, warna, perabot, pencahayaan, dan tata suara. Variabel terpilih diperoleh dari perbandingan teori dan penyesuaian dengan kebutuhan penelitian.

2.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2009). Bahan-bahan pendukung penelitian ini ini diperoleh dari literatur berupa teori dari buku dan penelitian terdahulu. Data literatur berupa teori tentang operasional kantor, elemen desain interior, teori metode *Importance Performance Analysis* dan *Customer Satisfaction Index*, serta standar dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran.

3.6 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2018 hingga September 2018, dimana pada bulan Agustus digunakan untuk pengumpulan data awal dilanjutkan dengan penyusunan kuesioner. Pengambilan data kuesioner kepada responden dilakukan pada tanggal 20 – 21 September, mengikuti waktu kerja perusahaan yaitu pukul 08.00 – 17.00 WIB.

3.7 Metode Analisis

Dalam proses penelitian, selain terdapat langkah-langkah untuk mengumpulkan data, juga terdapat metode untuk menganalisis data. Data yang didapat dari responden dengan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) dan *Customer Satisfaction Index* (CSI).

2.5.3 *Importance Performance Analysis (IPA)*

Analisis IPA memerlukan beberapa tahap hingga mendapatkan hasil. Prosedur penggunaan metode IPA antara lain penentuan faktor-faktor yang akan dianalisa, melakukan survey melalui penyebaran kuesioner, menghitung nilai rata-rata tingkat kepuasan dan prioritas penanganan, membuat grafik IPA, melakukan evaluasi terhadap faktor sesuai dengan kuadran masing-masing (Setiawan, 2005).

1. Penentuan faktor-faktor yang akan dianalisa

Penentuan faktor-faktor yang akan dianalisa dilakukan dengan menentukan atribut apa saja yang akan dinilai oleh responden. Dalam penelitian ini, atribut merupakan variabel penelitian yaitu tata ruang, warna, perabot, pencahayaan, dan tata suara.

2. Survey dengan penyebaran kuesioner

Kuesioner yang disebarakan menggunakan skala pengukuran skala likert, dari skala sangat penting hingga tidak penting. Hasil dari penilaian kemudian diolah dengan metode analisis *Importance Performance Analysis (IPA)* dan *Customer Satisfaction Index (CSI)*.

3. Menghitung nilai rata-rata tingkat kepentingan dan kepuasan atribut

a. Langkah pertama untuk analisis metode IPA adalah menentukan tingkat kesesuaian responden. Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja/pelaksanaan dengan skor kepentingan. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan urutan prioritas peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pengguna. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang diwakilkan X dan Y, dimana X adalah tingkat kinerja perusahaan dan Y merupakan tingkat kepentingan pengguna. Skor penilaian kinerja perusahaan dan kepentingan pengguna diperoleh dari hasil kuesioner dengan menilai variabel penelitian yang telah ditentukan yaitu tata ruang, warna, pencahayaan, tata suara, dan perabot.

b. Langkah kedua adalah menghitung rata-rata tingkat kepentingan dan tingkat kinerja untuk setiap item dari atribut, dimana skor penilaian kinerja perusahaan dibagi dengan jumlah responden, begitu juga dengan nilai rata-rata penilaian didapat dari skor penilaian tingkat kepentingan yang didapat dibagi dengan jumlah responden.

4. Membuat grafik IPA

Nilai rata-rata kinerja dan kepentingan digunakan untuk menganalisis data ke dalam diagram kartesius. Sumbu mendatar diagram kartesius diisi oleh nilai rata-rata tingkat kinerja sementara sumbu tegak diisi nilai rata-rata kepentingan. Selanjutnya tingkat atribut-atribut tersebut dijabarkan bagian ke dalam diagram kartesius yang terdiri dari empat kuadran. Empat kuadran tersebut adalah:

- a. Elemen interior yang memiliki prioritas utama untuk diperbaiki yang diletakkan di kuadran A, dimana kuadran ini menunjukkan elemen interior yang dianggap sangat penting, namun pihak pengelola belum melaksanakan sesuai keinginan / harapan.
- b. Elemen interior yang dipertahankan dan diletakkan pada kuadran B, dimana kuadran ini menunjukkan elemen interior yang dianggap penting, telah berhasil dilaksanakan pengelola sesuai keinginan/ harapan dan sangat memuaskan sehingga wajib dipertahankan.
- c. Elemen interior yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki yang diletakkan di kuadran C, dimana pada kuadran ini menunjukkan elemen interior yang dianggap kurang penting, pelaksanaannya dijalankan oleh manajemen secara cukup atau biasa-biasa saja.
- d. Elemen interior yang dinilai berlebihan diletakkan pada kuadran D, pada kuadran ini menunjukkan elemen-elemen interior yang dinilai tidak begitu penting bagi karyawannya tetapi pelaksanaannya berlebihan/ sudah memuaskan.

5. Melakukan evaluasi terhadap faktor sesuai dengan kuadran masing-masing.

Pada sub bab ini analisis dilakukan pada elemen desain interior yang ada di seluruh kuadran diagram kartesius. Akan ada sub variabel yang menjadi prioritas untuk diperbaiki hingga yang dapat dipertahankan pengelolaaanya berdasarkan hasil perhitungan metode IPA, sehingga dapat diketahui kriteria yang ada.

2.5.4 *Customer Satisfaction Index (CSI)*

CSI digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan pengunjung secara menyeluruh dengan melihat tingkat kepentingan dari atribut-atribut produk/jasa. CSI merupakan indeks untuk menentukan tingkat kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan pendekatan yang mempertimbangkan tingkat kepentingan dari atribut-atribut yang diukur.

Untuk mengetahui besarnya CSI, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut (Aritonang, 2005):

1. Menentukan *Mean Importance Score (MIS)* tiap-tiap variabel

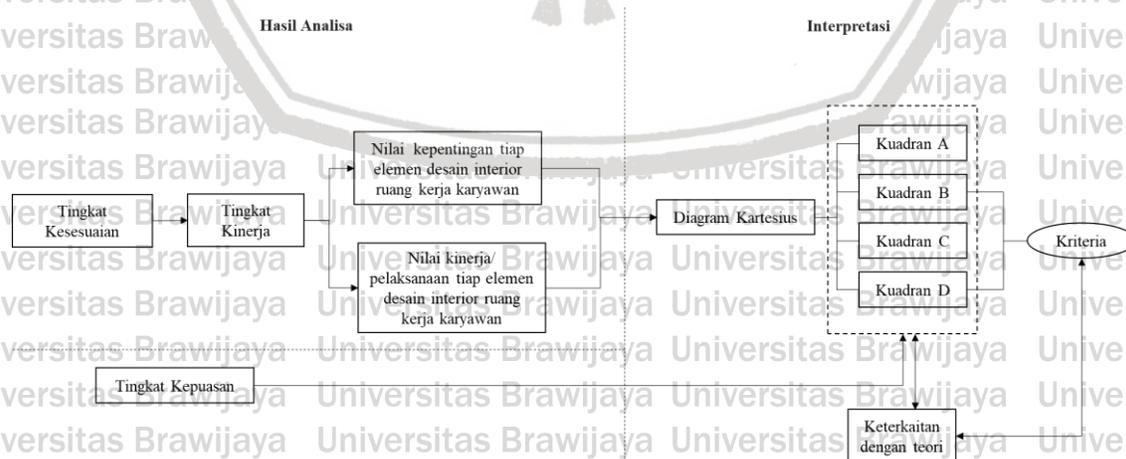
2. Membuat *Weight Factors* (WF) per variabel. Bobot ini merupakan persentase nilai MIS per variabel terhadap total MIS seluruh variable,
3. Menentukan *Mean Satisfaction Score* (MSS) tiap atribut
4. Membuat *Weight Score* (WSk) tiap variabel. Bobot ini merupakan perkalian antara WFK dengan MSSk
5. Menentukan *Customer Satisfaction Index* (CSI) dengan rumus sebagai berikut:

$$CSI = \frac{\sum WS}{HS} \times 100\%$$
 dimana HS (*Highest Scale*) adalah skala maksimum yang digunakan.
6. Nilai yang didapat dari hasil rumus CSI diinterpretasikan ke tabel *Customer Satisfaction Measurement*.

3.8 Metode Interpretasi Hasil Analisis

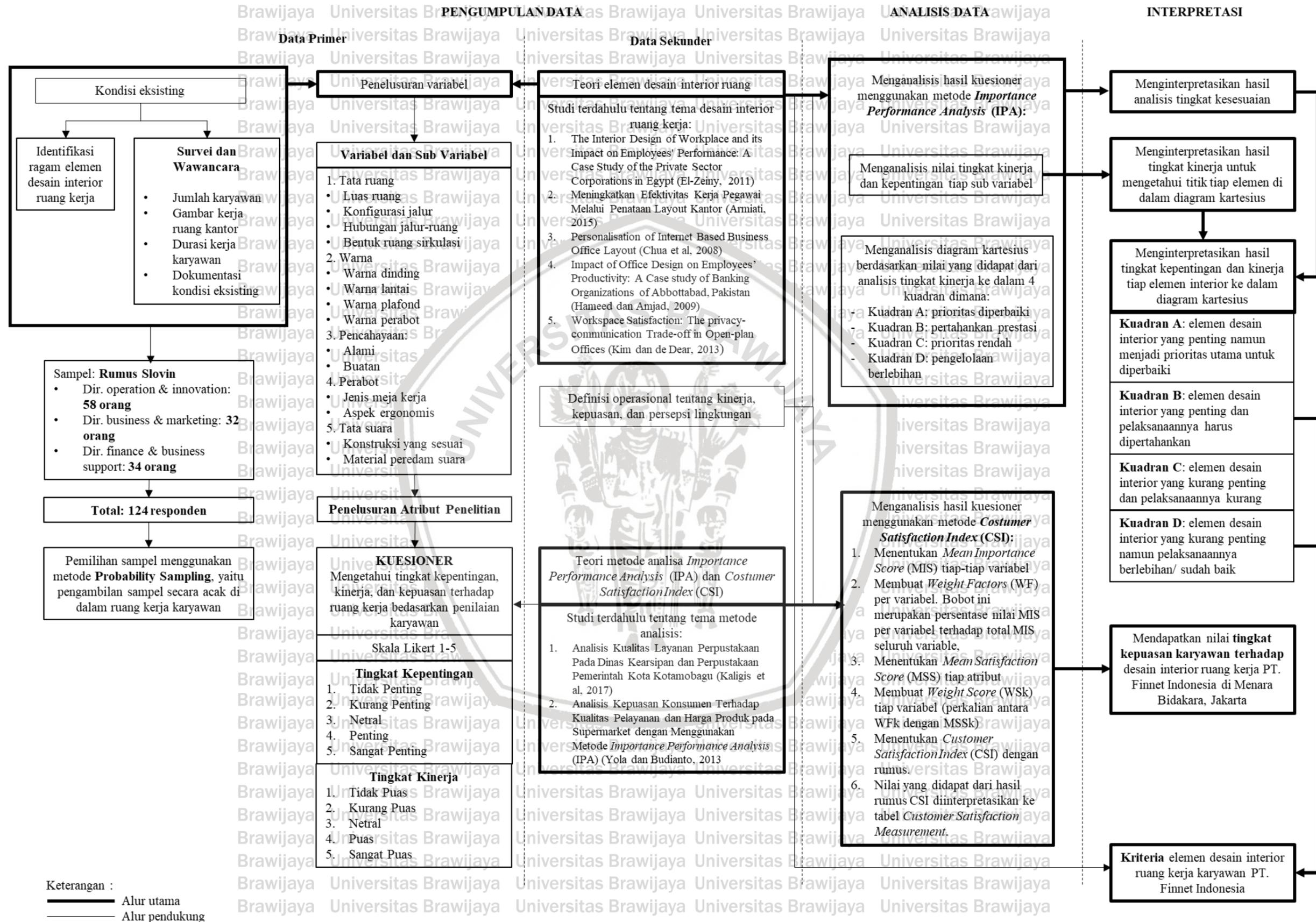
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), interpretasi secara singkat bisa diartikan sebagai pemberian kesan, tafsiran, pendapat, atau pandangan teoretis terhadap sesuatu hal atau objek. Interpretasi dilakukan untuk mendapatkan pengertian ataupun pengetahuan yang lebih jelas atau mendalam tentang sesuatu hal atau objek.

Pada penelitian ini, interpretasi dari analisis nilai tingkat kepentingan dan kinerja desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indoensia dari analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) akan menghasilkan diagram kartesius yang menunjukkan nilai dari masing-masing elemen yang diteliti, agar dapat diketahui elemen interior ruang kerja karyawan apa saja yang harus diperbaiki hingga yang sudah baik sehingga dapat dijadikan kriteria. Hasil analisa dari metode *Customer Satisfaction Index* (CSI) akan menghasilkan nilai tingkat kepuasan keseluruhan karyawan PT. Finnet Indonesia terhadap ruang kerja karyawannya.



Gambar 3. 2 Diagram interpretasi

3.8 Kerangka Penelitian



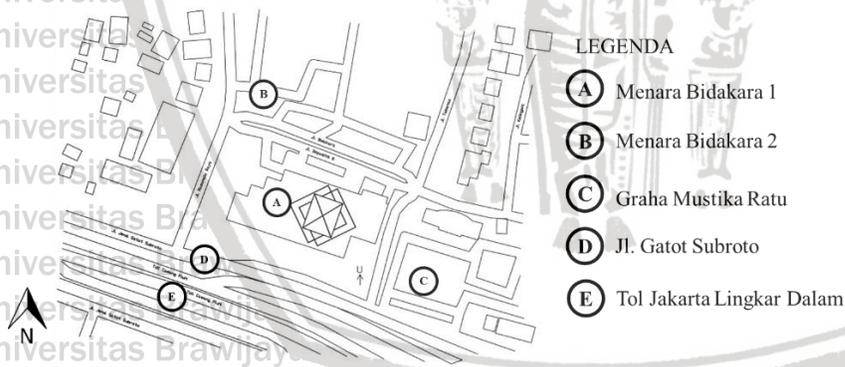
Gambar 3. 3 Diagram kerangka penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Menara Bidakara

Yayasan Kesejahteraan Keluarga Bank Indonesia (YKK-BI) dan Dana Pensiun Bank Indonesia (DAPENBI) membangun beberapa gedung yang diberi nama “Komplek BIDADAKARA” pada bulan Oktober 1996, antara lain Hotel Bidakara dan Menara Bidakara 1. Menara Bidakara 1 merupakan Gedung Utama Komplek Bidakara yang memiliki luas bangunan total 39.570 m², dengan area yang dapat disewa seluas 32.745 m². Memiliki ketinggian kurang lebih 90 m diatas permukaan tanah, terdiri dari 22 lantai tipikal dan 3 lantai basement. Difungsikan sebagai sarana perkantoran dan direncanakan untuk disewakan kepada perusahaan-perusahaan yang berminat mendirikan kantor di Komplek Bidakara.



Siteplan Menara Bidakara 1



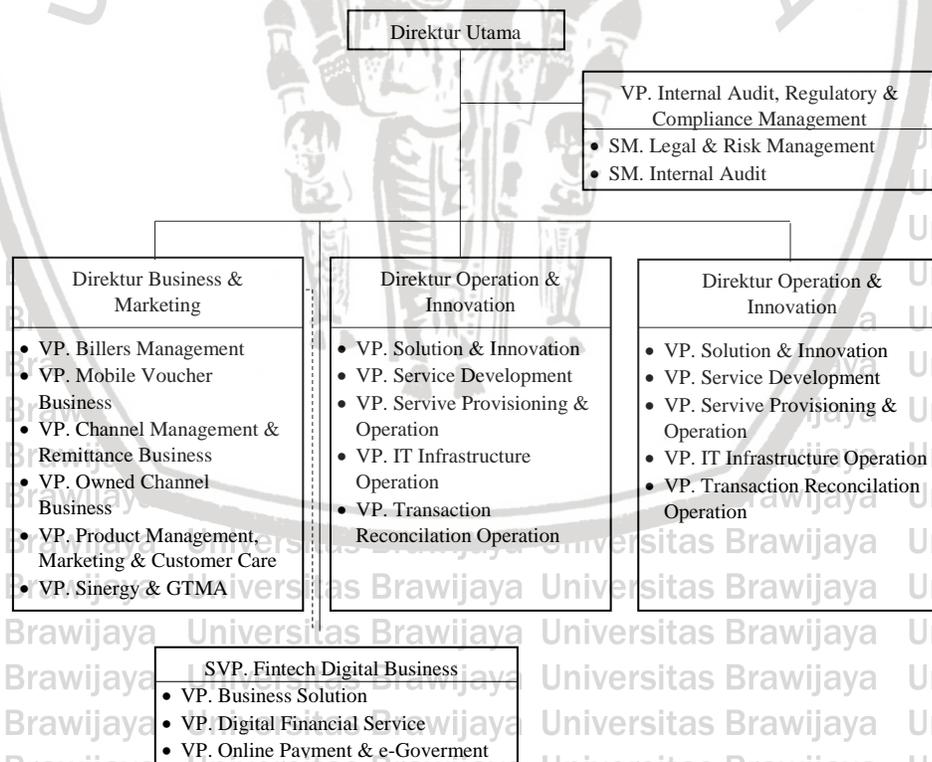
Menara Bidakara 1

Gambar 4.1 Gedung kantor sewa Menara Bidakara

4.1.2 Profil Perusahaan PT. Finnet Indonesia

PT. Finnet Indonesia didirikan pada tanggal 31 Oktober 2005 dengan 60% saham dimiliki oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia sebesar 40%. Awal fokus bisnis PT Finnet Indonesia adalah sebagai penyedia infrastruktur TI, aplikasi & konten untuk melayani kebutuhan sistem informasi dan transaksi keuangan bagi industri perbankan dan jasa keuangan lainnya. Pada tahun 2008 PT. Finnet Indonesia mengembangkan perluasan layanan dibidang transaksi keuangan sesuai dengan perkembangan kemajuan teknologi, keperluan transaksi pembayaran sehingga mampu menghadirkan produk guna mewujudkan sistem pembayaran terpadu, dengan tujuan untuk mempermudah masyarakat dalam melakukan berbagai transaksi pembayaran secara elektronik dengan cakupan yang luas dan aman.

PT. Finnet Indonesia memiliki 3 direktorat pada kepengurusannya antara lain direktorat *business & marketing*, direktorat *operation & innovation* yang bertugas mengelola alat produksi, dan direktorat *finance & business support* yang bertugas mensupport unit bisnis dan operasi perusahaan. Struktur organisasi perusahaan ini dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4. 2 Struktur organisasi PT. Finnet Indonesia

1. Direktorat Operation & Innovation

Lingkup kerja direktorat ini adalah bertugas mengelola alat produksi perusahaan. Total jumlah karyawan pada direktorat ini adalah 136 karyawan, jumlah tersebut merupakan jumlah karyawan terbanyak pada perusahaan ini. Letak ruang kerja direktorat *operation & innovation* berada di lantai 12 sisi timur yang dapat dilihat pada gambar 4. Berikut



Gambar 4. 3 Letak direktorat *operation & innovation*

2. Direktorat Business & Marketing

Direktorat ini bertugas mengelola penjualan produk kepada pelanggan. Memiliki jumlah karyawan sebanyak 76 karyawan dengan pembagian kerjanya yang menjadi dua jenis, yaitu karyawan yang bekerja di dalam ruangan setiap harinya yang berjumlah 46 orang dan karyawan yang bekerja diluar untuk bertemu klien sebanyak 30 karyawan. Letak ruang kerja untuk direktorat ini berada di lantai 12 sisi barat.

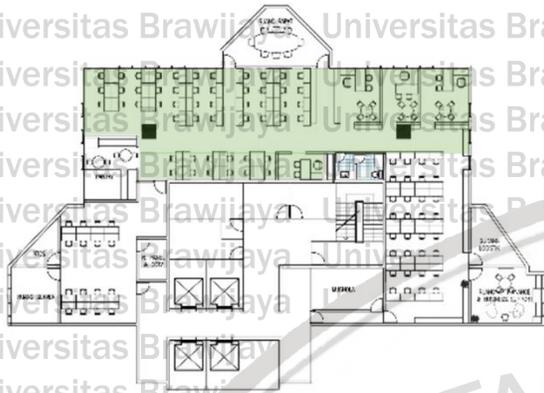


Gambar 4. 4 Letak direktorat *business & marketing*

3. Direktorat Finance & Business Support

Tugas dari direktorat ini adalah mensupport/pengadaan unit bisnis dan operasi perusahaan. Jumlah karyawan pada direktorat ini adalah 51 karyawan dengan letak ruangnya

yang berbeda dari dua direktorat lainnya, yaitu pada lantai 21. Dengan luas ruang yang lebih kecil, letak ruang kerja direktorat ini berada di sisi utara, sedangkan sisi timur dan barat lantai 21 digunakan sebagai ruang tambahan untuk direktorat *operation & innovation*.



Gambar 4. 5 Letak ruang direktorat *finance & business support*

Terdapat divisi pendukung pada perusahaan ini, yaitu divisi Legal yang bertugas mengurus kenotariatan dan surat-surat untuk keperluan hukum. Jumlah karyawannya hanya 5 orang dan lebih banyak bertugas di luar kantor karena lingkup kerjanya yang bertemu dengan klien setiap harinya. Melalui penjabaran diatas, total jumlah karyawan PT. Finnet Indonesia adalah 268 karyawan. Jumlah ini bersumber Berdasarkan data pihak HRD per 2017.

Perusahaan ini memiliki jam kerja sepanjang 8 jam per hari yaitu mulai pukul 08.00 – 17.00 WIB pada hari Senin hingga Jumat. Kantor PT. Finnet memiliki beberapa ruangan penunjang selain ruang kerja bersama bagi karyawan dan ruang kerja pribadi untuk petinggi perusahaan. Ruangan-ruangan tersebut antara lain ruang penerima tamu, ruang rapat, *pantry* di tiap lantainya, dan ruang server.



Ruang penerima tamu (lobby)



Ruang rapat



Pantry pada lantai 12



Pantry pada lantai 21

Gambar 4. 6 Ruang penunjang pada kantor PT. Finnet Indonesia

Pada penelitian ini, fokus penelitian berada pada ruang kerja bersama/karyawan pada masing-masing direktorat yang luas dan jumlah meja kerja yang paling banyak dalam satu ruangan, yaitu ruang kerja sisi timur lantai 12 untuk direktorat *operation & innovation*, ruang kerja lantai 12 sisi barat untuk direktorat *business & marketing*, dan ruang kerja di lantai 21 sisi utara untuk direktorat *finance & business support*.

4.2 Kondisi Eksisting Desain Interior Ruang Kerja PT. Finnet Indonesia

Dalam penelitian ini desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia yang menyewa kantornya di Menara Bidakara meneliti 5 elemen desain interior yang meliputi tata ruang, warna, pencahayaan pada ruang, perabot, dan tata suara. Masing-masing elemen desain interior tersebut memiliki sub variabel sebagaimana yang diuraikan pada Bab 3 sub bab 3.4 tentang variabel.

Penjelasan tentang kondisi eksisting pada objek dari masing-masing variabel dapat dilihat pada sub bab berikut.

4.2.1 Tata ruang

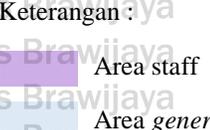
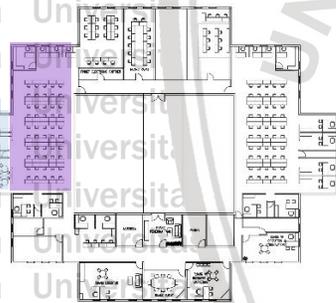
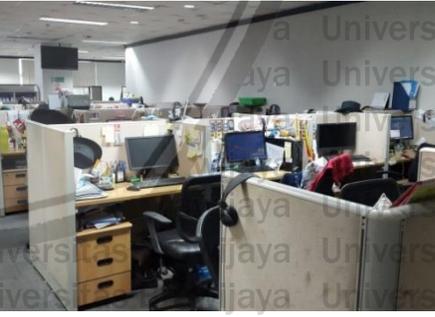
Tata ruang merupakan salah satu elemen desain interior yang diteliti pada penelitian ini. Pada ruang kerja bersama, terdapat dua jenis karyawan yang bekerja di ruangan tersebut, yaitu *general manager* dan staff/karyawan biasa. Jumlah *general manager* di tiap ruangan berjumlah empat karyawan di tiap-tiap ruang kerja, sehingga jumlah staff jauh lebih banyak. Zona *general manager* dipisahkan dengan zona staff oleh sekat setinggi 1,65 m dan terletak di sisi ruang. Zona staff sendiri tidak memiliki sekat atau properti lainnya yang menunjukkan perbedaan area divisi, bahkan antar direktorat seperti yang terjadi pada ruang kerja direktorat *finance & business support* di lantai 21. Ruang kerja bersama/karyawan menjadi orientasi ruang bagi tiap direktoratnya, karena memiliki luas ruang yang paling besar dan menjadi tempat pusat staff bekerja satu dengan lainnya.

Pembahasan mengenai tata ruang sendiri memiliki empat sub variabel yaitu luas ruang, konfigurasi jalur, hubungan jalan-ruang, dan bentuk ruang sirkulasi. Kondisi eksisting dari setiap atribut elemen tata ruang diuraikan sebagai berikut.

1. Luas ruang

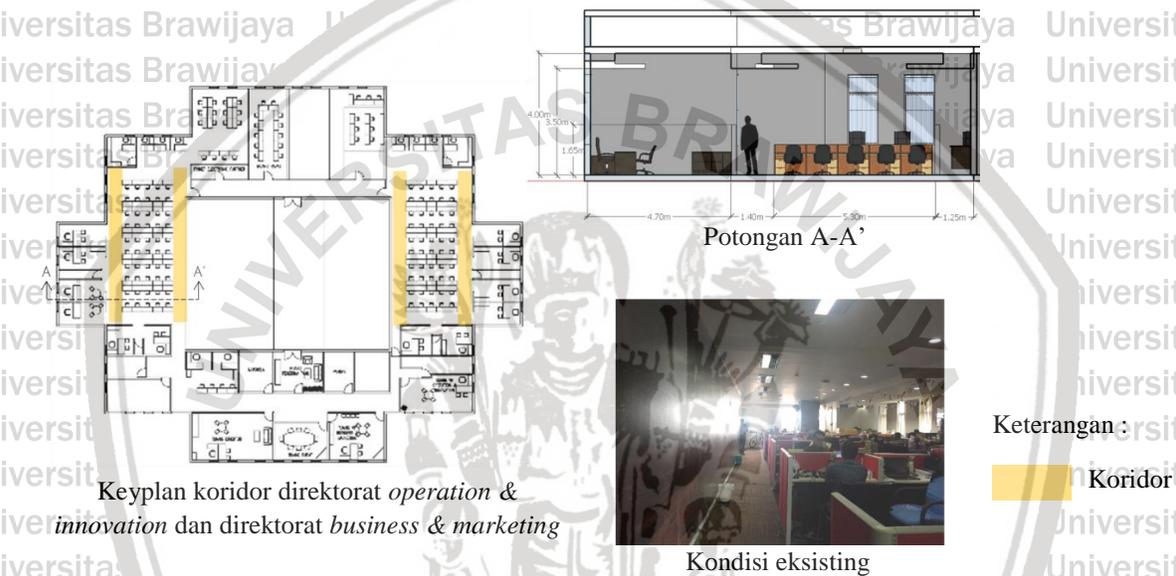
Luas ruang kerja staff/bersama PT. Finnet Indonesia dibagi menjadi 2 zona yaitu zona staff dan *general manager*. Luas dari masing-masing zona pada tiap direktoratnya beragam dan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Luas Ruang Kerja Staff Dan General Manager

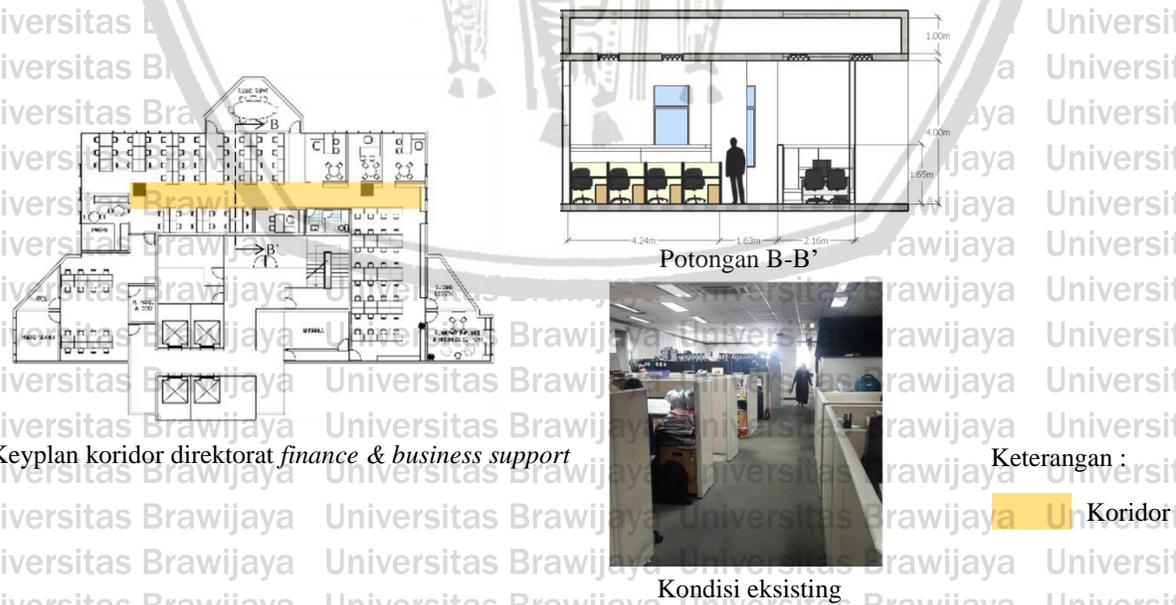
Direktorat	Keyplan	Luas Zona Staff (m ²)	Luas Zona General Manager (m ²)	Kondisi Eksisting	Keterangan
Operation & Innovation		290	10,78		Keterangan :  Area staff Area general manager
Business & Marketing		285	10,78		
Finance & Business Support		216	8 – 12		

2. Konfigurasi jalur

Koridor pada ruang kerja memiliki lebar yang bervariasi. Pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* memiliki lebar 1,2 m – 1,4 m yang terbentuk dari penyusunan meja kerja staff yang terletak di tengah ruangan, sehingga terdapat dua koridor berada di sisi ruang kerja. Pada direktorat *finance & business support*, koridor memiliki lebar 1,6 m. Direktorat ini memiliki lebar jalur yang lebih lebar dari direktorat lainnya karena penyusunan meja kerja berada disisi ruang sehingga terbentuk koridor di tengah ruangan. Arah seluruh koridor pada PT. Finnet Indonesia lurus dan tidak banyak berkelok.



Gambar 4. 7 Koridor pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

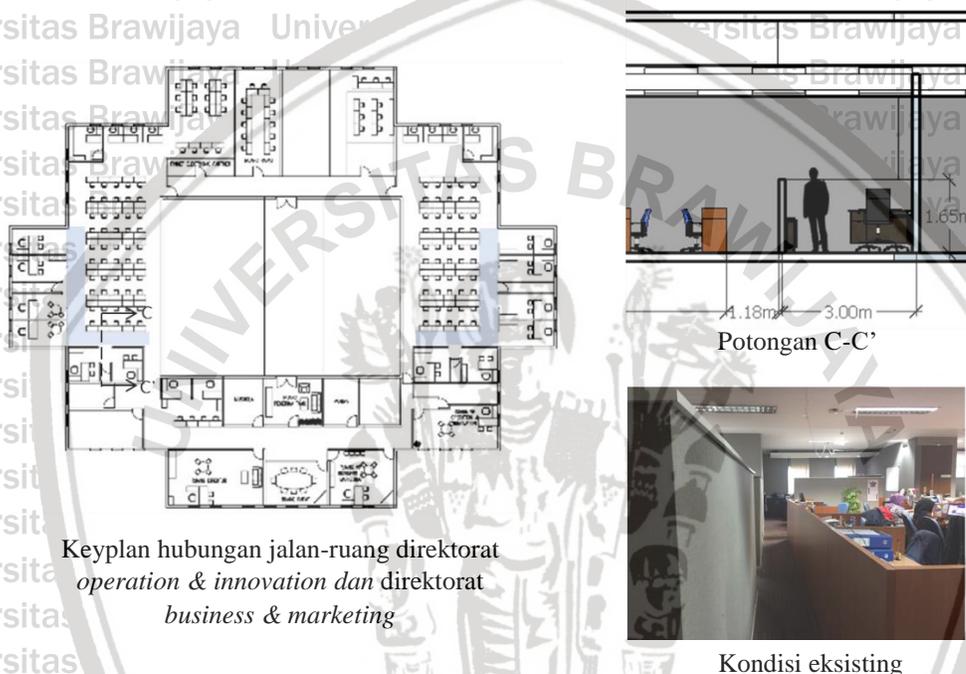


Gambar 4. 8 Koridor pada direktorat *finance & business support*

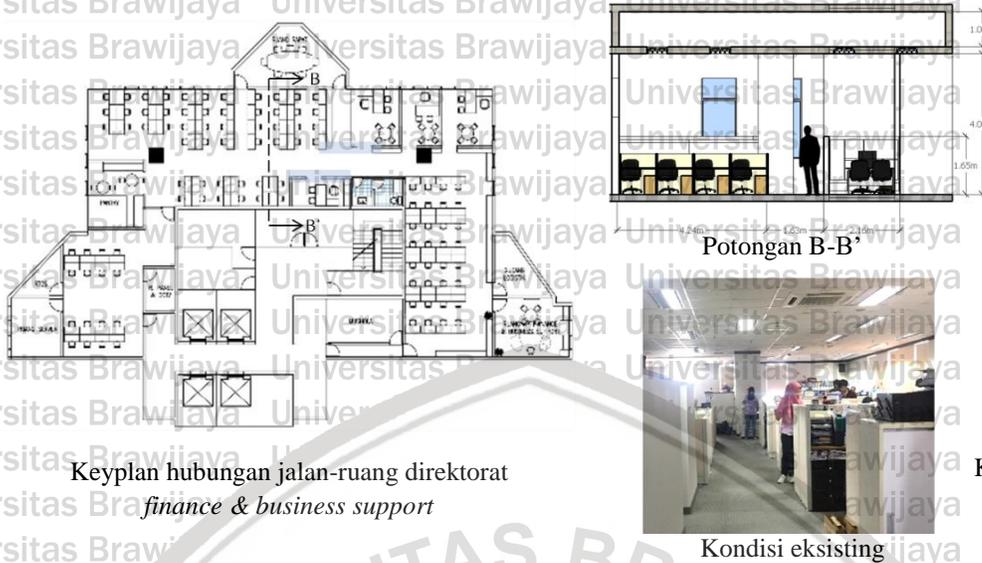
2. Hubungan jalan-ruang

Ruang kerja staff (bersama) bagi masing-masing direktorat menjadi orientasi ruang.

Meja kerja staff dengan area *general manager* dipisahkan oleh koridor selebar 1,2 m pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing. Pada direktorat finance & business support berjarak 1,63 m dari meja karyawan hingga partisi pembatas ruang *general manager* dengan area staff. Letak ruang *general manager* bersebelahan dengan meja kerja staff.



Gambar 4. 9 Hubungan jalan-ruang pada direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing



Keyplan hubungan jalan-ruang direktorat *finance & business support*

Keterangan :

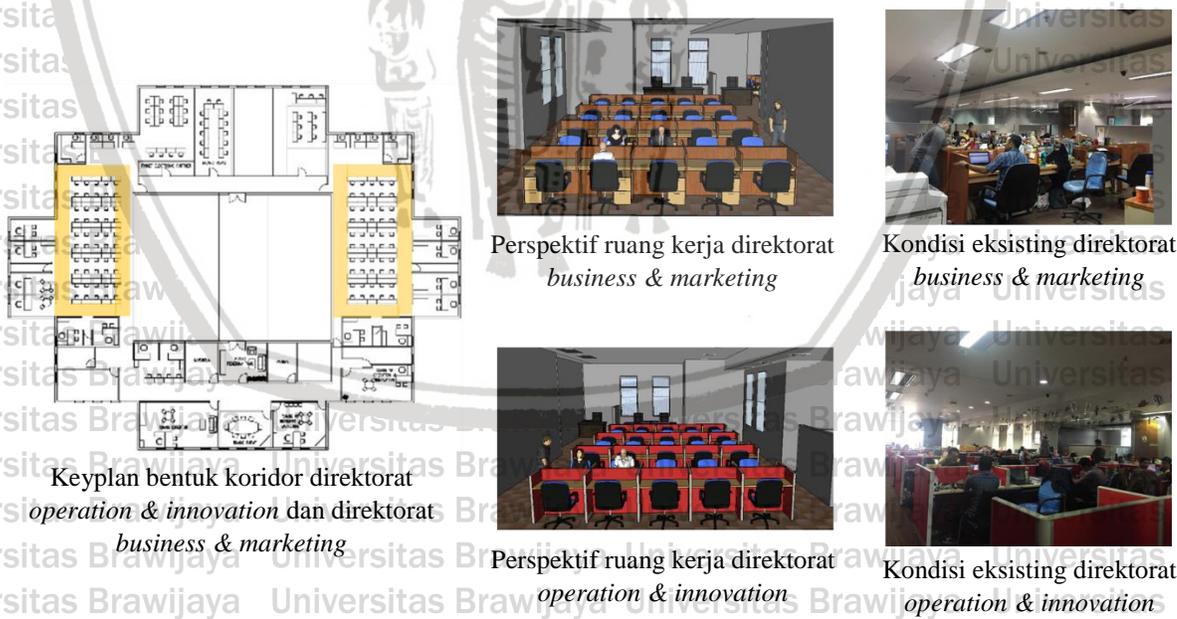
Partisi *general manager*

Kondisi eksisting

Gambar 4. 10 Hubungan jalan-ruang pada direktorat *finance & business support*

3. Bentuk ruang sirkulasi

Ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* memiliki dua jalur koridor yang terletak di sisi ruang dan yang berbatasan dengan dinding dan di sisi lainnya dengan area *general manager* yang dibatasi oleh partisi. Dengan adanya dua jalur tersebut dapat memperbanyak pilihan jalur mobilisasi bagi karyawannya.



Keyplan bentuk koridor direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

Keterangan :

Koridor

Gambar 4. 11 Bentuk sirkulasi yang berbatasan dengan dinding (terbuka pada satu sisi)

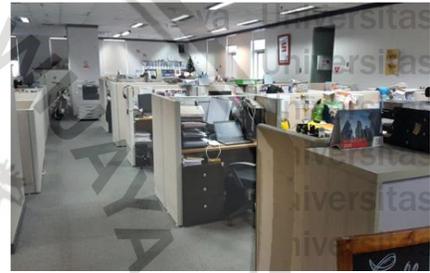
Pada ruang kerja direktorat *finance & business support* hanya terdapat satu jalur koridor yang terletak di tengah ruangan. Koridor ini tercipta dari tata letak meja kerja staff dan *general manager* yang letaknya saling menempel pada dinding. Hal ini hanya memberikan karyawannya satu pilihan untuk jalur mobilisasinya.



Keyplan bentuk koridor direktorat *finance & business support*



Perspektif ruang kerja direktorat *finance & business support*



Kondisi eksisting direktorat *finance & business support*

Keterangan :
Univ Koridor

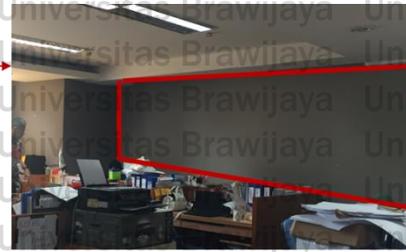
Gambar 4. 12 Bentuk sirkulasi yang terbuka pada kedua sisi

4.2.2 Warna

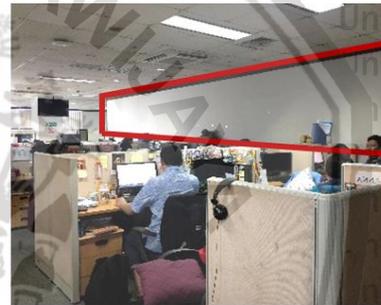
Warna merupakan elemen desain interior yang pada penelitian ini terdiri dari 4 elemen yaitu warna dinding, lantai, langit-langit (*plafond*), dan perabot. Keempat pembagian warna tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Dinding

Pada dinding ruang kerja seluruhnya, termasuk dinding partisi area *general manager*, menggunakan wallpaper berteskstur dengan warna yang berbeda di tiap lantainya. Setiap dinding hanya memiliki satu warna tanpa motif. Direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* menggunakan warna abu-abu. Pada direktorat *finance & business support* warna dinding menggunakan warna putih.



Warna abu-abu pada dinding

Keyplan direktorat *operation & innovation* dan
direktorat business & marketingWarna dinding ruang kerja direktorat
finance & business support

Warna putih pada dinding

Keyplan direktorat *finance & business support*

Gambar 4.13 Warna dinding pada masing-masing direktorat

2. Lantai

Seluruh ruangan pada kantor menggunakan material karpet dengan motif garis. Pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* warna lantainya seluruh ruangnya adalah monokrom merah dan pada direktorat *finance & business support* warna lantai seluruh ruangnya menggunakan warna monokrom abu-abu.



Keyplan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Kondisi eksisting warna lantai direktorat *operation & innovation*



Warna monokrom merah motif garis

Gambar 4. 14 Warna lantai pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Keyplan direktorat *finance & business support*



Kondisi eksisting warna lantai direktorat *finance & business support*

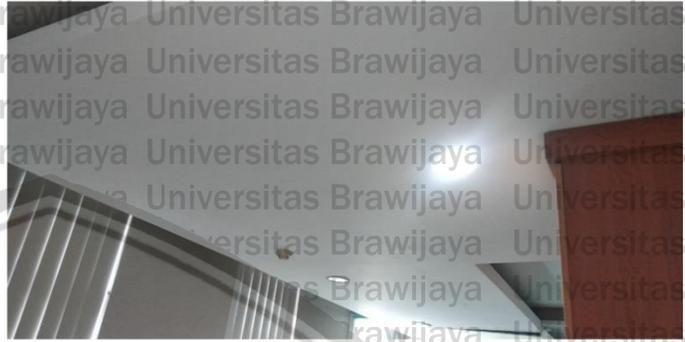


Warna abu-abu motif garis

Gambar 4. 15 Warna lantai pada direktorat *finance & business support*

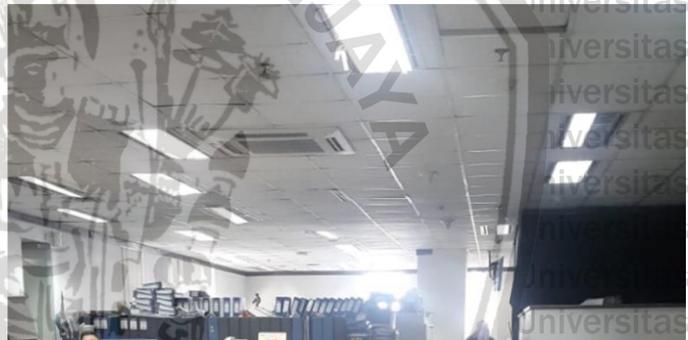
3. Langit-langit

Warna langit-langit seluruh direktorat menggunakan warna putih tanpa motif. Pada langit-langit hanya terdapat lampu, cctv, *sprinkler* dan *speaker*.



Keyplan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

Warna langit-langit ruang kerja direktorat *business & marketing*



Keyplan direktorat *finance & business support*

Warna langit-langit ruang kerja direktorat *finance & business support*

Gambar 4. 16 Warna langit-langit pada kantor

4. Perabot

Terdapat beberapa jenis perabot kantor dengan warna yang berbeda. Warna pada meja kerja karyawan dan *general manager* dominan berwarna kayu, namun pada direktorat *operation & innovation* meja kerja karyawan memiliki aksesoris warna merah pada sisi perabot.



Kondisi eksisting area staff



Kondisi eksisting area staff



Penggunaan warna meja dan kursi untuk staff



Penggunaan warna meja dan kursi untuk staff



Kondisi eksisting area *general manager*



Penggunaan warna meja dan kursi *general manager*

Gambar 4.17 Penggunaan warna perabot pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Kondisi eksisting area staff



Penggunaan warna meja dan kursi untuk staff

Kondisi eksisting area *general manager 1*Penggunaan warna meja dan kursi *general manager 1*Kondisi eksisting area *general manager 2*Penggunaan warna meja dan kursi *general manager 2*Gambar 4. 18 Penggunaan warna perabot pada direktorat *finance & business support*

4.2.3 Pencahayaan

Pada penelitian ini elemen desain interior pencahayaan terdiri dari dua sub variabel yaitu pencahayaan alami dari jendela dan pencahayaan buatan dari lampu. Kedua atribut ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Pencahayaan alami

Pencahayaan alami didapat dari jendela-jendela di tiap lantai yang hampir mengelilingi gedung Menara Bidakara. Seluruh jendela merupakan jendela mati yang bertujuan untuk mencegah angin kencang masuk ke dalam ruangan pada gedung tinggi. Pada kondisi eksistingnya sebagian besar jendela ditutup dengan tirai sehingga cahaya alami yang masuk kurang maksimal;



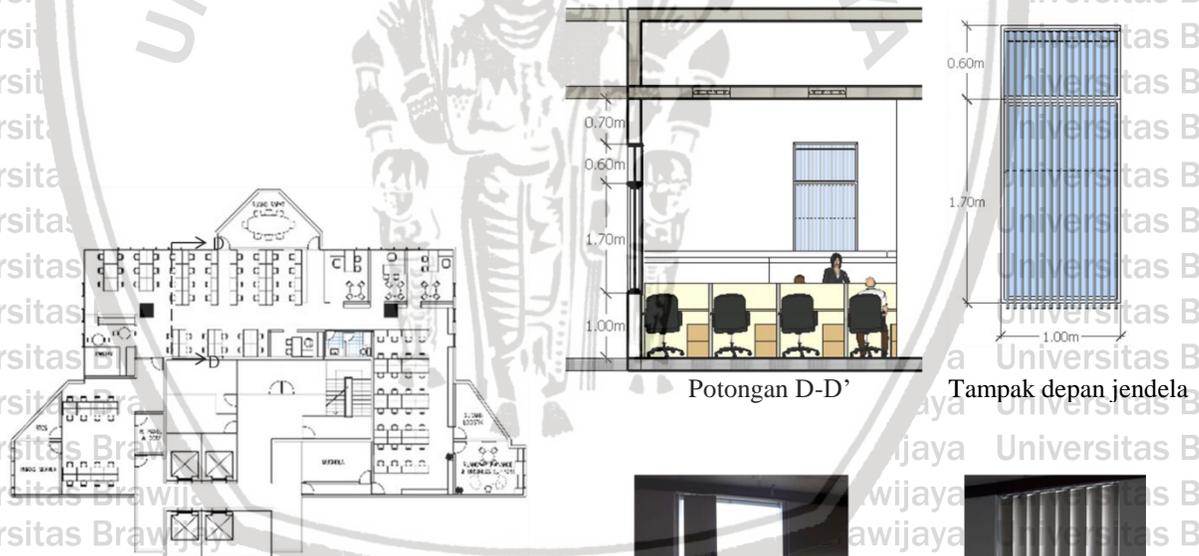
Keterangan :

Letak jendela bangunan

Gambar 4. 19 Letak jendela pada ruang kerja ketiga direktorat

Jenis jendela merupakan jendela mati yang berukuran lebar 1 m dan tinggi total 2,3 m.

Pada pemakaiannya, lebih banyak jendela yang tertutup tirai jenis *roller blind* daripada yang terbuka/ tanpa tirai.



Keyplan direktorat *finance & business support*



Kondisi eksisting jendela tanpa tirai



Kondisi eksisting jendela dengan tirai

Gambar 4. 20 Ukuran dan kondisi eksisting jendela pada ruang kerja

2. Pencahayaan buatan

Pencahayaan buatan yang digunakan pada area ruang kerja PT. Finnet Indonesia berupa pencahayaan umum atau *general lighting*. Pencahayaan umum adalah tipe pencahayaan yang berasal dari sumber cahaya yang cukup besar dan sinarnya mampu menerangi keseluruhan bangunan atau ruang. Teknik pencahayaan yang digunakan pada ruang baca adalah teknik pencahayaan langsung dengan jenis pencahayaan ke bawah atau *downlight*. Pencahayaan ini menggunakan jenis lampu *fluorescent* dengan kedudukan lampu yang diturunkan ke dalam langit-langit. Letak lampu *fluorescent* tersusun secara linear dengan arah sesuai dengan meja kerja karyawan.



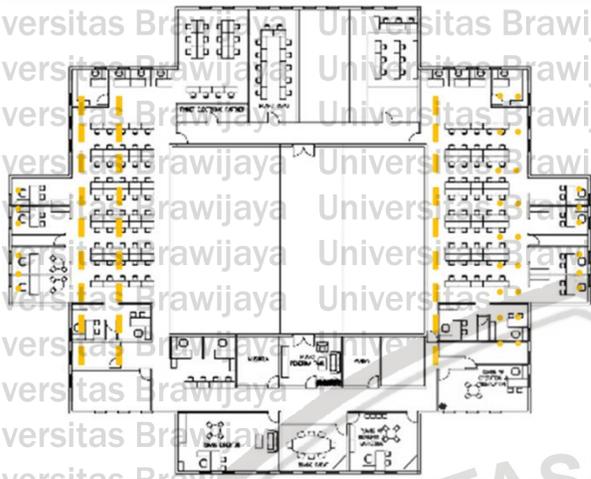
Titik lampu direktorat *finance & business support*



Kondisi eksisting penataan lampu pada direktorat *finance & business support*

Keterangan :

 lampu *fluorescent*



Titik lampu direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Kondisi eksisting penataan lampu pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

Keterangan :

- lampu *fluorescent*
- Lampu *downlight*

Gambar 4. 21 *Pencahayaan buatan pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia*

4.2.4 Perabot

Pada penelitian ini elemen desain interior perabot terdiri dari dua atribut yaitu jenis perabot yang difokuskan pada meja kerja dan perabot yang ergonomis. Kedua atribut ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis meja kerja

Jenis meja kerja yang digunakan pada ruang kerja di ketiga direktorat adalah meja kubikel untuk staff, dalam satu barisnya terdapat empat hingga lima meja yang disusun bersebelahan.

Tiap meja memiliki panel pembatas setinggi 25 dan 40 cm di atas meja. Berbeda dengan meja kerja staff, meja kerja untuk *general manager* menggunakan meja kerja personal bermodel L.

General manager sendiri memiliki area pribadi sehingga dapat menggunakan meja yang lebih luas.



Keyplan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

(A)



Perspektif ruang kerja *general manager*



Kondisi eksisting ruang *general manager*

(B)



Perspektif ruang kerja staff dan kondisi eksisting direktorat *operation & innovation*



(C)



Perspektif ruang kerja staff dan kondisi eksisting direktorat *business & marketing*



Gambar 4. 22 Jenis meja kerja pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Perspektif ruang kerja staff



Keyplan direktorat *finance & business support*



Perspektif ruang kerja *general manager*



Kondisi eksisting



Kondisi eksisting ruang *general manager*

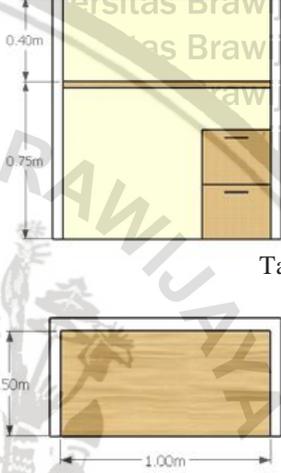
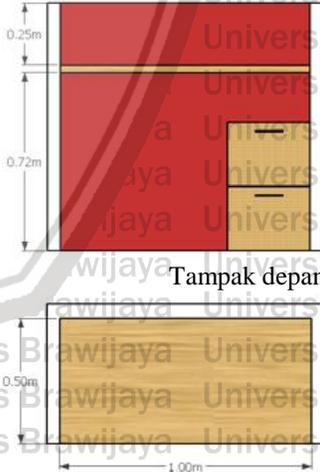
Gambar 4. 23 Jenis meja kerja pada ruang kerja direktorat *finance & business support*

2. Aspek ergonomis

Terdapat beberapa jenis meja dan kursi kerja di seluruh ruang kerja dari ketiga direktorat.

Meja dan kursi kerja staff dengan *general manager* tentulah berbeda jenisnya sehingga ukurannya juga berbeda. Detail ukuran meja dan kursi kerja dijelaskan pada tabel berikut.

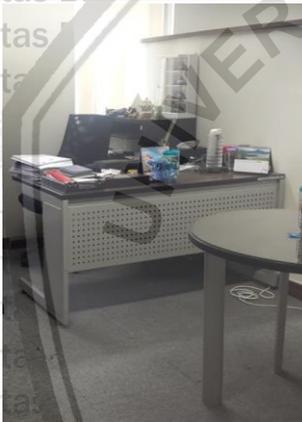
Tabel 4. 2 Detail Ukuran Perabot

Foto	Dimensi perabot eksisting	
 <p data-bbox="402 1045 521 1077">Meja tipe 1</p>	 <p data-bbox="1166 856 1317 888">Tampak depan</p> <p data-bbox="1170 1087 1312 1119">Tampak atas</p>	
 <p data-bbox="402 1633 521 1665">Meja tipe 2</p>	<p data-bbox="808 1161 927 1192">Warna kayu</p>  <p data-bbox="878 1476 1036 1507">Tampak depan</p> <p data-bbox="906 1686 1040 1717">Tampak atas</p>	<p data-bbox="1170 1161 1312 1192">Warna merah</p>  <p data-bbox="1235 1476 1393 1507">Tampak depan</p> <p data-bbox="1263 1686 1398 1717">Tampak atas</p>

Foto



Meja tipe 3



Meja tipe 4



Kursi tipe 1

Dimensi perabot eksisting



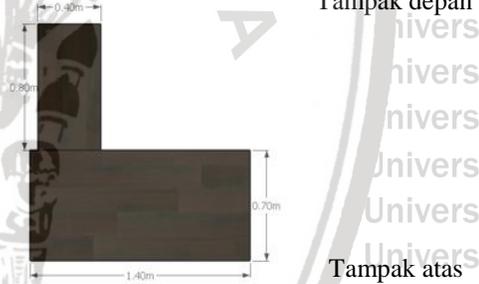
Tampak depan



Tampak atas

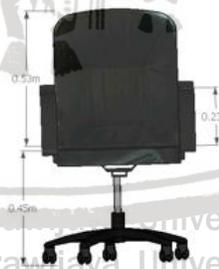


Tampak depan



Tampak atas

Warna hitam



Tampak depan



Tampak atas

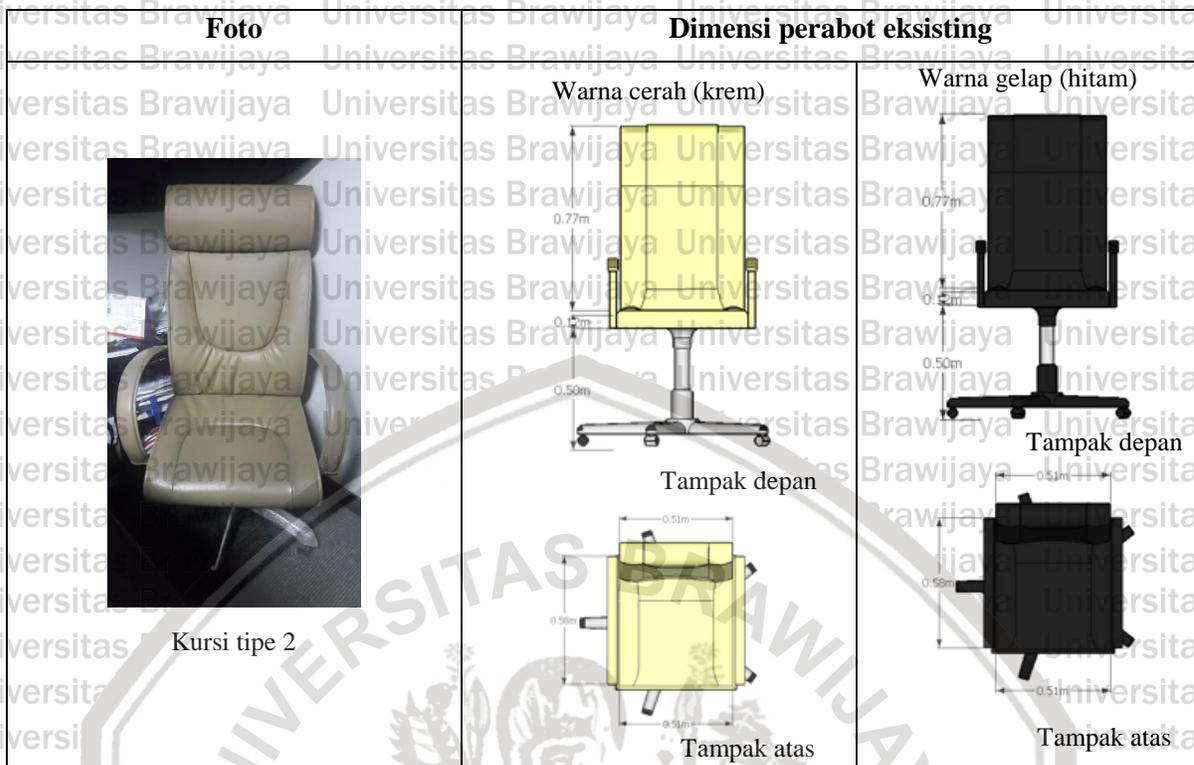
Warna biru



Tampak depan



Tampak atas



4.2.5 Tata suara

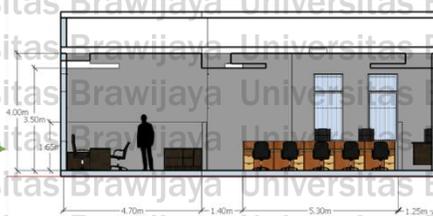
Pada penelitian ini elemen desain interior tata suara terdiri dari dua sub variabel yaitu konstruksi yang sesuai antara lain pada pintu, jendela, dan partisi serta material peredam suara. Kedua atribut ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstruksi yang sesuai (partisi)

Konstruksi untuk mengurangi kebisingan meliputi banyak hal namun yang digunakan pada penelitian ini hanya yang dapat dijumpai di dalam ruangan yaitu partisi atau sekat pembatas dalam satu ruang kerja. Pada kondisi eksisting, fungsi partisi adalah sebagai pembatas antar zona yang lebih publik yaitu area kerja staff dengan zona yang lebih personal yaitu ruang general manager yang semi terbuka. Ketinggian partisi ruang *general manager* hanya memiliki tinggi 165 cm. Namun



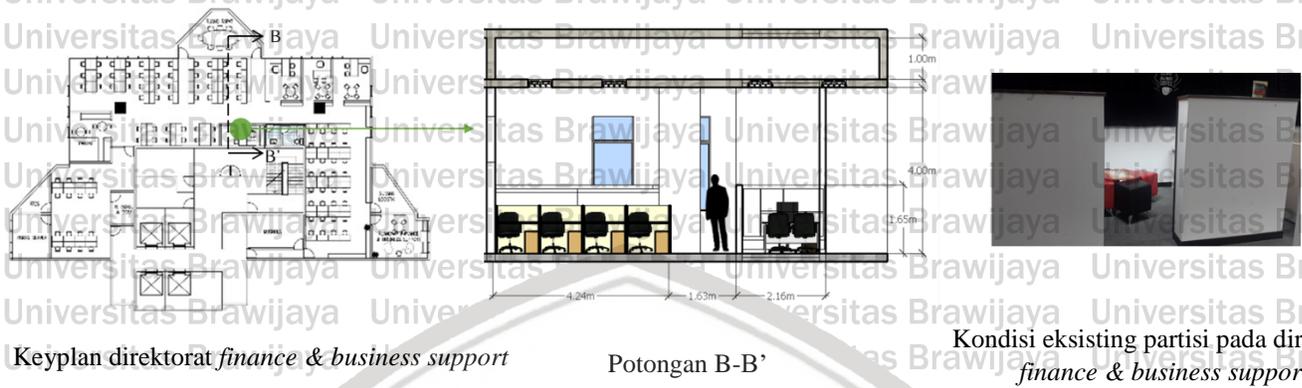
Keyplan direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing



Potongan A-A'



Kondisi eksisting partisi pada direktorat business & marketing



Keyplan direktorat *finance & business support*

Potongan B-B'

Kondisi eksisting partisi pada direktorat *finance & business support*

Gambar 4. 24 Penggunaan partisi pada ketiga direktorat

2. Material peredam suara

Pada ruang kerja di seluruh direktorat, penggunaan material peredam suara pada ruang sudah dapat dijumpai pada lantai dan langit-langitnya, yaitu dengan menggunakan karpet sebagai material pelapis lantainya, serta penggunaan *gypsum* pada plafond direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* dan material akustik pada direktorat *finance & business support*. Untuk material dindingnya, seluruh direktorat menggunakan wallpaper bertekstur.



Keyplan direktorat *business & marketing*



Peperpektif ruang kerja direktorat *business & marketing*



Material wallpaper pada dinding



Material gypsum pada plafond



Material karpet pada lantai

Gambar 4. 25 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



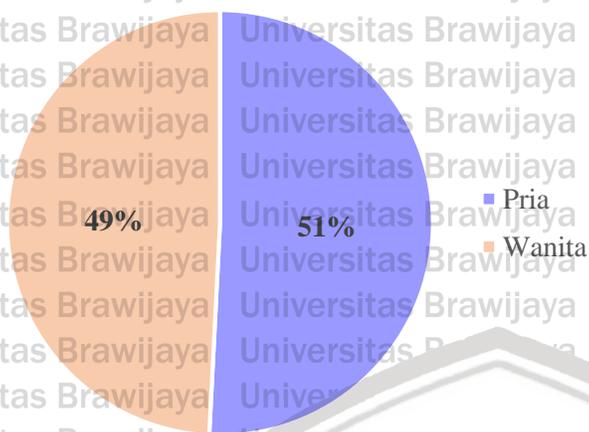
Gambar 4. 26 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat *finance & business support*

4.3 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 124 karyawan Berdasarkan hasil hitung menggunakan rumus slovin dengan presentasi kesalahan 10%. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diperoleh data karakteristik responden yang terbagi menjadi jenis kelamin, usia, lama bekerja sebagai karyawan PT. Finnet Indonesia, dan direktorat tempat karyawan bekerja. Rincian karakteristik responden dibahas pada sub bab berikut.

4.3.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dari jumlah responden yang telah ditentukan, jumlah antara pria dan wanita hampir sama dengan presentase pria 51% dan wanita 49%. Grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.27 berikut.

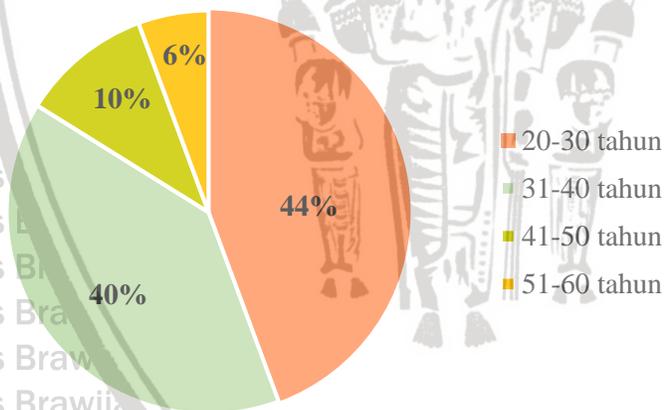


Gambar 4. 27 Diagram jumlah responden Berdasarkan jenis kelamin

4.3.2 Usia

Berdasarkan usia dari jumlah responden yang telah ditentukan, responden terbanyak berada pada kisaran usia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 44%, sementara responden dengan kisaran usia 51-60 tahun memiliki jumlah yang paling sedikit yaitu 6% dari total responden.

Grafik karakteristik responden Berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.28 berikut.

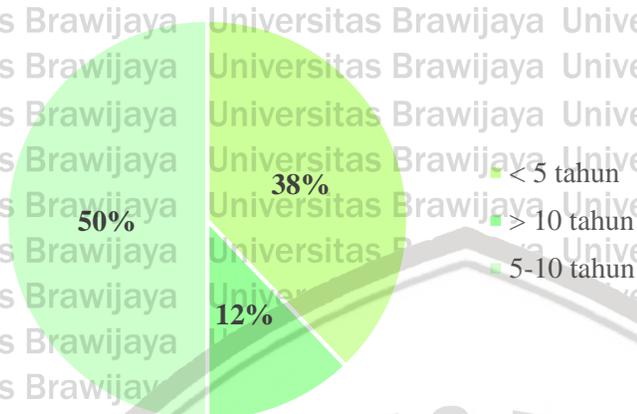


Gambar 4. 28 Diagram jumlah responden Berdasarkan usia

4.3.3 Lama bekerja sebagai karyawan PT. Finnet Indonesia

Berdasarkan lamanya karyawan bekerja di PT. Finnet Indonesia dari jumlah responden yang telah ditentukan, responden terbanyak berada pada kisaran lama bekerja 5-10 tahun dengan presentase sebesar 50 %, sementara responden lama bekerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah

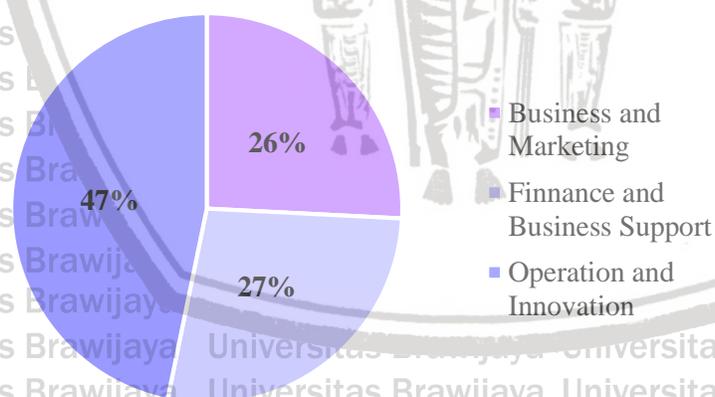
yang paling sedikit yaitu 12%. Grafik karakteristik responden Berdasarkan lama bekerja sebagai karyawan PT. Finnet Indonesia dapat dilihat pada gambar 4.29 berikut.



Gambar 4. 29 Diagram jumlah responden Berdasarkan lama bekerja di PT. Finnet Indonesia

4.3.4 Direktorat

Total jumlah eksisting karyawan PT. Finnet Indonesia dari 3 direktorat adalah 268 karyawan. Sampel ditentukan dengan rumus slovin dengan total jumlah sampel 124 orang dengan jumlah sampel 58 responden dari direktorat *operation & innovation* atau 47% dari total seluruh responden, 27% direktorat *finance & business support*, dan 26% direktorat *business & marketing*. Grafik karakteristik responden Berdasarkan direktorat dapat dilihat pada gambar 4.30



Gambar 4. 30 Diagram jumlah responden Berdasarkan direktorat

4.4 Analisis Tingkat Kesesuaian

Tahap pertama metode *Importance Performance Analysis* (IPA) adalah menganalisa tingkat kesesuaian. Tingkat kesesuaian merupakan hasil perbandingan skor kinerja/pelaksanaan dengan

skor kepentingan. Tingkat kesesuaian inilah yang akan menentukan prioritas peningkatan kualitas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pengguna (Yola dan Budianto, 2013). Hasil perhitungan tingkat kesesuaian antara persepsi (kinerja) dan harapan (kepentingan) karyawan PT. Finnet Indonesia terhadap desain interior ruang kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3 Hasil Analisa Tingkat Kesesuaian

Elemen Interior	Kode	Atribut	Skor Kepentingan (Yi)	Skor Kinerja (Xi)	Tingkat Kesesuaian (Tki) (%)
Tata ruang	A1	Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya	528	428	81,06
	A2	Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar)	484	445	91,94
	A3	Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek	485	451	92,98
	A4	Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek	483	449	92,96
Warna	A5	Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	518	414	79,92
	A6	Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	484	401	82,85
	A7	Penggunaan warna langit-langit (<i>plafond</i>) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	485	417	85,97
	A8	Penggunaan warna perabot (meja kerja,rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	492	406	82,52
Pencahayaann	A9	Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor	514	411	79,96
	A10	Penyusunan lampu pada tiap meja kerja	454	415	91,40
Perabot	A11	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan	506	429	84,78
	A12	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan	516	410	79,45
	A13	Penggunaan perabot kantor (meja, kursi, rak/lemari) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya	514	414	80,54
Tata suara	A14	Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang	498	394	79,11
	A15	Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan	500	396	79,20
Rata-rata tingkat kesesuaian					84,30

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai rata-rata tingkat kesesuaiannya adalah 84,30%. Tabel tersebut menunjukkan hubungan kesesuaian antara tingkat kepentingan dan tingkat kinerja sudah sesuai, namun hasil yang didapatkan belum mencapai hasil 100% sehingga masih terdapat beberapa kekurangan pada pelaksanaan desain interior ruang kerja karyawannya. Upaya peningkatan nilai

tingkat kesesuaian dapat mengacu pada hasil analisis tingkat kinerja ruang kerja karyawan yang akan dijelaskan lebih detail pada sub bab selanjutnya.

4.5 Analisis Tingkat Kinerja Desain Interior Ruang Kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara

Pada analisis tingkat kinerja, nilai-nilainya akan menentukan titik dan garis batas untuk menentukan luas masing-masing kuadran, sehingga akan diketahui elemen interior pada masing-masing kuadrannya. Nilai rata-rata tingkat kepentingan tiap elemen interior merupakan dasar untuk menentukan apakah elemen interior tersebut dinilai penting atau tidak penting oleh pengguna ruangnya, yaitu dengan membandingkan nilai rata-rata tingkat kepentingan per elemen interior ruang kerja dengan nilai rata-rata tingkat kepentingan seluruh elemen interior. Nilai rata-rata keseluruhan tingkat kepentingan diperoleh dengan menghitung total skor kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Nilai rata-rata tingkat kinerja bertujuan untuk menentukan nilai dari pelaksanaan yang telah ada/dikerjakan pada ruang kerja tersebut. Penentuan nilai rata-rata tingkat kinerja per elemen interior dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata tingkat kinerja per elemen interior ruang kerja dengan nilai rata-rata tingkat kinerja seluruh elemen interior. Nilai rata-rata keseluruhan tingkat kinerja diperoleh dengan menghitung total skor kemudian dibagi dengan jumlah responden.

Nilai rata-rata kinerja dan kepentingan digunakan untuk menganalisis data ke dalam diagram kartesius. Sumbu mendatar diagram kartesius diisi oleh nilai rata-rata tingkat kinerja sementara sumbu tegak diisi nilai rata-rata kepentingan. Selanjutnya nilai dari masing-masing elemen interior dijabarkan bagian ke dalam diagram kartesius yang terdiri dari empat kuadran. Empat kuadran tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Elemen interior yang memiliki prioritas utama untuk diperbaiki pada kuadran A menunjukkan elemen interior yang dianggap sangat penting, namun pihak pengelola belum melaksanakan sesuai keinginan/ harapan karyawannya.
2. Elemen interior yang dipertahankan pelaksanaannya pada kuadran B menunjukkan elemen interior yang dianggap penting, telah berhasil dilaksanakan pengelola sesuai keinginan/ harapan karyawan dan sangat memuaskan sehingga tetap dipertahankan.

3. Elemen interior yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki pada kuadran C menunjukkan elemen interior yang dianggap kurang penting dan pelaksanaannya dijalankan oleh pengelola secara cukup atau biasa saja.
4. Elemen interior yang dinilai berlebihan pada kuadran D menunjukkan elemen interior yang kurang penting bagi karyawan, tetapi pelaksanaannya berlebihan.

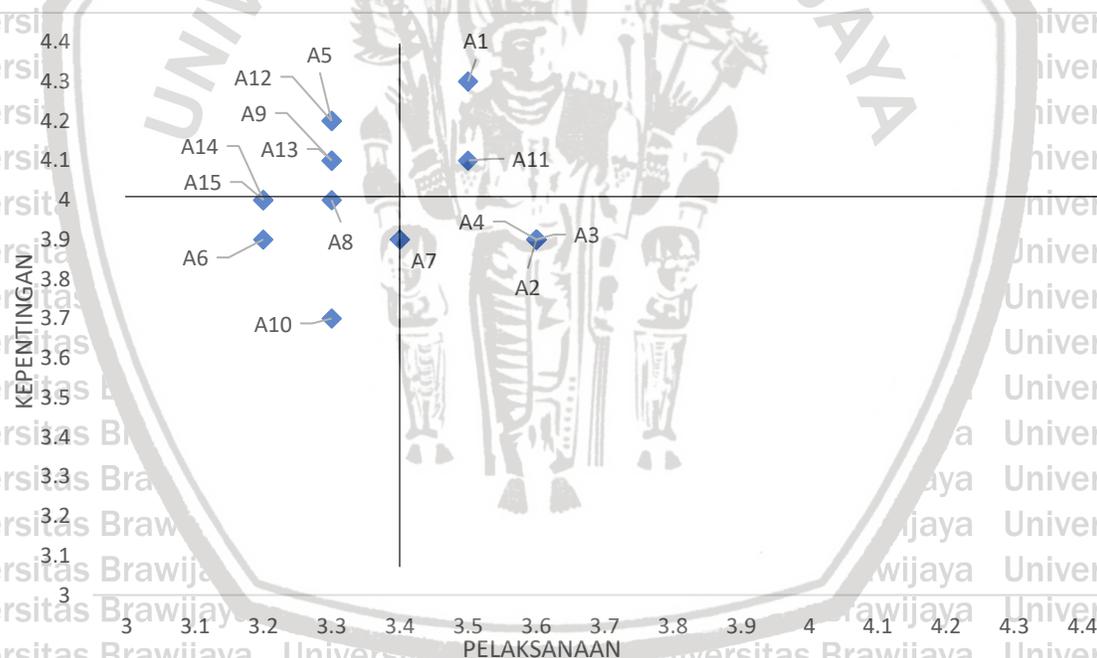
Penjabaran analisis tingkat kinerja desain interior ruang kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Hasil Analisa Tingkat Kinerja

Elemen Interior	Kode	Atribut	Skor Kepentingan (Y _i)	Rata-rata Kepentingan (\bar{Y}_i)	Skor Kinerja (X _i)	Rata-rata Kinerja (\bar{X}_i)
Tata ruang	A1	Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya	528	4,3	428	3,5
	A2	Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar)	484	3,9	445	3,6
	A3	Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek	485	3,9	451	3,6
	A4	Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek	483	3,9	449	3,6
Warna	A5	Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	518	4,2	414	3,3
	A6	Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	484	3,9	401	3,2
	A7	Penggunaan warna langit-langit (<i>plafond</i>) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	485	3,9	417	3,4
	A8	Penggunaan warna perabot (meja kerja, rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	492	4	406	3,3
Pencahayaayan	A9	Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor	514	4,1	411	3,3
	A10	Peletakkan lampu pada tiap meja kerja	454	3,7	415	3,3
Perabot	A11	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan	506	4,1	429	3,5
	A12	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan	516	4,2	410	3,3

Elemen Interior	Kode	Atribut	Skor Kepentingan (Y_i)	Rata-rata Kepentingan (\bar{Y}_i)	Skor Kinerja (X_i)	Rata-rata Kinerja (\bar{X}_i)
	A13	Penggunaan perabot kantor (meja, kursi, rak/lemari) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya	514	4,1	414	3,3
Tata suara	A14	Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang	498	4	394	3,2
	A15	Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan	500	4	396	3,2
Total rata-rata			497,4	4	418,7	3,39

Nilai tingkat kinerja (\bar{X}_i) dan tingkat kepentingan (\bar{Y}_i) dari masing-masing atribut menjadi titik pada diagram kartesius pada gambar 4.23, dengan total rata-rata dari tingkat kinerja (\bar{X}_i) dan tingkat kepentingan (\bar{Y}_i) menjadi sumbu x dan y yang akan menentukan area dari tiap-tiap kuadran.



Keterangan:

- A1 Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya
- A2 Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar)
- A3 Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek
- A4 Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek
- A5 Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor
- A6 Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor

- A7 Penggunaan warna langit-langit (plafond) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor
- A8 Penggunaan warna perabot (meja kerja,rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor
- A9 Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor
- A10 Peletakkan lampu pada tiap meja kerja
- A11 Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan
- A12 Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan
- A13 Penggunaan perabot kantor (meja, kursi, rak/lemari) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya
- A14 Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang
- A15 Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan

Gambar 4.31 Diagram kartesius dengan pembagian 4 kuadran

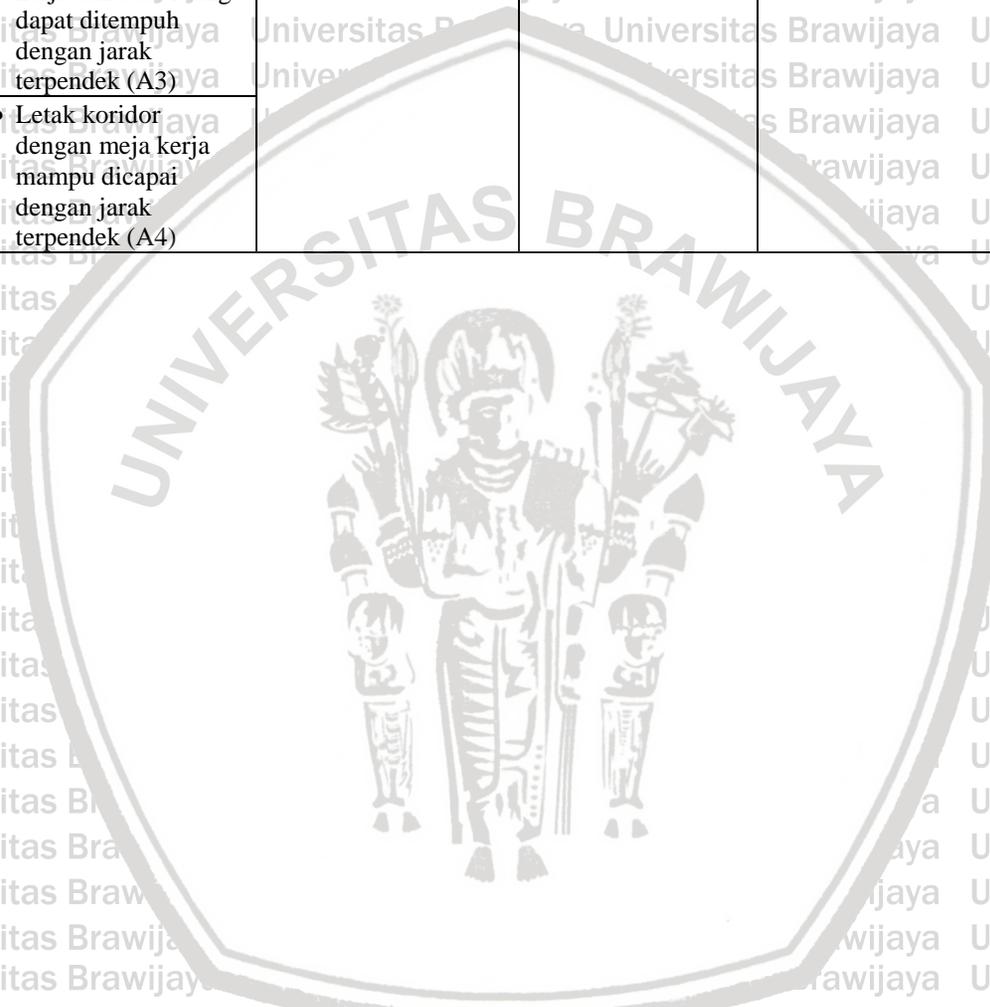
Dari diagram kartesius tersebut, masing-masing sub variabel dari kelima variabel elemen interior dikelompokkan ke dalam 4 kuadran seperti pada tabel 4.5 berikut.



Tabel 4.5 Pengelompokan Hasil Analisa Tingkat Kinerja ke Tiap Kuadran dalam Diagram Kartesius

Kuadran	Keterangan Kuadran	Variabel				
		Tata ruang	Warna	Pencahayaan	Perabot	Tata suara
A	Elemen interior yang memiliki prioritas utama untuk diperbaiki		<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A5) 	<ul style="list-style-type: none"> Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor (A9) 	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan (A12) 	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang (A14)
					<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan perabot kantor (meja, kursi, rak/lemari) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya (A13) 	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan (A15)
B	Elemen interior yang dipertahankan	<ul style="list-style-type: none"> Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya (A1) 			<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan (A11) 	
C	Elemen interior yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki		<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A6) 	<ul style="list-style-type: none"> Peletakkan lampu pada tiap meja kerja (A10) 		
			<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan warna perabot (meja kerja, rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A8) 			
D	Elemen interior yang berlebihan	<ul style="list-style-type: none"> Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar) (A2) 	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan warna langit-langit (<i>plafond</i>) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A7) 			

Kuadran	Keterangan Kuadran	Variabel				
		Tata ruang	Warna	Pencahayaan	Perabot	Tata suara
D	<ul style="list-style-type: none"> Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek (A3) Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek (A4) 					



4.6 Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Desain Interior Ruang Kerja PT.

Finnet Indonesia di Menara Bidakara

Pengukuran terhadap *Customer Satisfaction Index* (CSI) digunakan untuk mengetahui besarnya indeks kepuasan dari pengelolaan elemen desain interior pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara. Perhitungan metode ini menggunakan skor rata-rata tingkat kepentingan dan tingkat kinerja dari masing-masing atribut. Hasil perhitungan tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4. 6 Hasil Analisa Tingkat Kepuasan

Elemen Interior	Kode	Atribut	Mean Importance Score (MIS)	Weight Factors (WF) %	Mean Satisfaction Score (MSS)	Weight Score (WS)
Tata ruang	A1	Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya	4,3	7,1	3,5	0,249
	A2	Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar)	3,9	6,5	3,6	0,234
	A3	Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek	3,9	6,5	3,6	0,234
	A4	Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek	3,9	6,5	3,6	0,234
Warna	A5	Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	4,2	6,9	3,3	0,228
	A6	Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	3,9	6,5	3,2	0,208
	A7	Penggunaan warna langit-langit (<i>plafond</i>) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	3,9	6,5	3,4	0,221
	A8	Penggunaan warna perabot (meja kerja, rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor	4	6,6	3,3	0,218
Pencahayaann	A9	Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor	4,1	6,9	3,3	0,228
	A10	Peletakkan lampu pada tiap meja kerja	3,7	6,1	3,3	0,201
Perabot	A11	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan	4,1	6,8	3,5	0,238
	A12	Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan	4,2	6,9	3,3	0,228
	A13	Penggunaan perabot kantor (meja, kursi, rak/lemari) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya	4,1	6,9	3,3	0,228

Elemen Interior	Kode	Atribut	Mean Importance Score (MIS)	Weight Factors (WF) %	Mean Satisfaction Score (MSS)	Weight Score (WS)
Tata suara	A14	Penggunaan pembatas ruang/partisi antar divisi untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang	4	6,7	3,2	0,214
	A15	Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan	4	6,7	3,2	0,214
Total Skor			60,17	100	50,64	3,377

Diketahui nilai total *weight score* (WS) dari tabel CSI tersebut adalah 3,377. Hasil total skor tersebut dibagi nilai skala tertinggi dari kuesioner. Kuesioner menggunakan skala likert 1 – 5 sehingga nilai skala tertingginya adalah 5. Hasil pembagian *weight score* (WS) dengan skala tertinggi kemudian dikali 100%. Perhitungan tingkat kepuasan karyawan terhadap ruang kerjanya dapat dilihat pada rumus berikut,

$$CSI = \frac{3,377}{5} \times 100\% = 67,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai tingkat kepuasan karyawan PT. Finnet Indonesia terhadap desain interior ruang kerjanya sebesar 67,54%. Nilai tersebut berada pada rentang nilai 66% - 80,99%, sehingga dapat diartikan tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerjanya termasuk dalam kriteria puas, akan tetapi nilai tersebut belum mencapai 100% disebabkan oleh adanya elemen interior pada kuadran A yang merupakan prioritas utama untuk diperbaiki, begitu pula dengan kuadran C walaupun memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki. Nilai CSI dapat ditingkatkan dengan melakukan perbaikan pada pelaksanaan pada elemen interior ruang kerja di kantor sewa melalui hasil analisa *Importance Performance Analysis* (IPA) (Astriani, 2008).

4.7 Analisis Desain Interior Ruang Kerja Karyawan Kantor Sewa (PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara)

Hasil dari tingkat kinerja dan tingkat kesesuaian pada sub bab 4.3 akan dijabarkan dengan hasil analisa Berdasarkan masing-masing kuadrannya, sehingga dapat diketahui elemen interior mana saja yang memiliki prioritas tinggi hingga rendah untuk diperbaiki kualitasnya. Penjelasan dari masing-masing kuadran akan dijelaskan berikut.

4.7.1 Elemen interior ruang kerja karyawan yang menjadi prioritas untuk diperbaiki

Elemen-elemen desain interior yang dianggap penting oleh karyawan yang bekerja di ruangan tersebut namun pihak pengelola kantor belum melaksanakan sesuai harapan karyawannya ditunjukkan pada kuadran A. Pengelolaan terhadap elemen interior inilah yang harus segera diperbaiki oleh pengelola kantor untuk dapat memuaskan karyawan kantor tersebut. Elemen desain interior yang termasuk dalam kuadran A ialah sebagai berikut:

1. Penggunaan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A5)

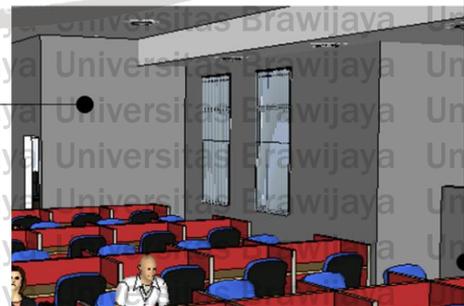
Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan, pemilihan warna dinding yang menarik (cerah dan lembut) merupakan salah satu elemen interior yang penting bagi karyawan PT. Finnet Indonesia yang bekerja di ruang kerja staff, namun penggunaan warna dinding pada ruangan tersebut belum memuaskan dan mencukupi kebutuhan karyawannya. Nilai tingkat kesesuaian untuk elemen ini adalah 79,92% sehingga masuk dalam kategori sesuai. Nilai tersebut masih belum mencapai nilai 100% sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam pemilihan warna dinding ruang kerja yang telah ada.

Pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* dengan warna dinding menggunakan warna abu-abu sedang, dimana warna ini merupakan warna tenggelam yang melambangkan ketenangan, sopan, dan sederhana (Darmaprawira, 2002).

Detail warna dinding abu-abu sedang



Keyplan direktorat
operation & innovation



Penggunaan warna abu-abu sedang pada dinding yang memberikan kesan tenang, sopan, dan sederhana. Perspektif ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation*

Gambar 4.32 Penggunaan abu-abu sedang pada direktorat *operation & innovation*

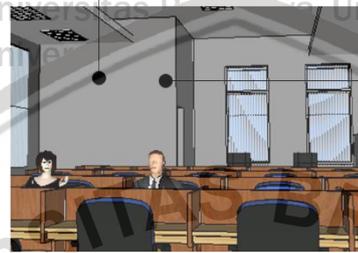
Warna yang sama juga dipilih pada ruang kerja direktorat *business & marketing* karena masih di satu lantai yang sama.



Keyplan direktorat *business & marketing*



Warna dinding abu-abu sedang



Warna abu-abu memberikan kesan tenang, sopan, dan sederhana, namun pemilihan warna tersebut belum sesuai kebutuhan karyawan dan harus diperbaiki kualitasnya.

Gambar 4. 33 Pemilihan warna dinding direktorat *business & marketing*

Pada direktorat *finance & business support* dipilih warna putih sebagai warna dinding ruang kerjanya. Warna putih merupakan terang yang memiliki karakter positif, cemerlang, ringan dan sederhana. Warna putih juga melambangkan polos, jujur, dan murni (Darmaprawira, 2002).



Keyplan direktorat *finance & business support*



Perspektif ruang kerja *finance & business support*



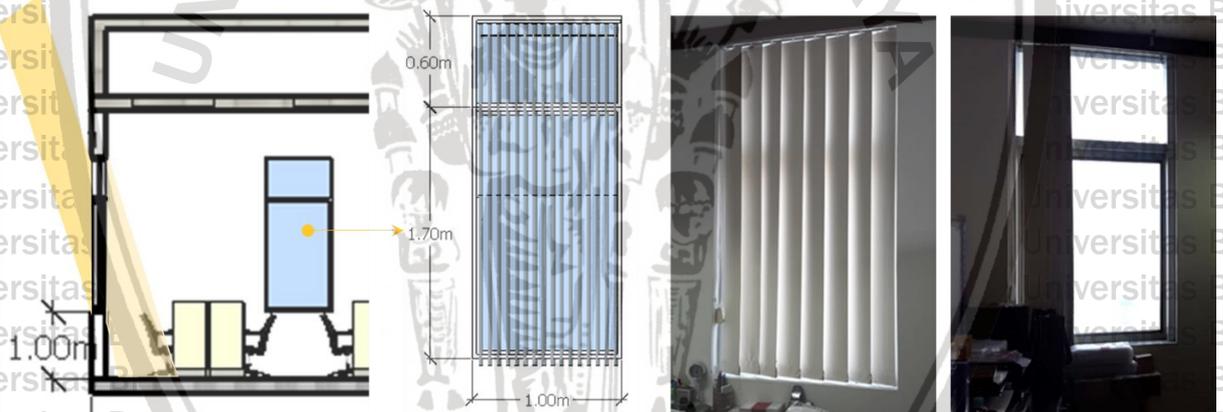
Pemilihan warna putih yang merupakan warna terang memberikan karakter positif, cemerlang, ringan, dan sederhana. Namun pemilihan warna putih masih belum sesuai

Gambar 4. 34 Penggunaan warna abu-abu pada dinding ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

2. Memaksimalkan cahaya alami/sinar matahari dari jendela pada ruang kantor (A9)

Hasil analisis data pada elemen pencahayaan alami menyatakan elemen ini dianggap penting bagi karyawannya dalam penyusunan ruang kerja mereka, namun pelaksanaan yang dilakukan masih kurang mencukupi kebutuhan pengguna ruang kerja tersebut. Dapat dilihat pada nilai tingkat kesesuaian pada elemen desain interior pencahayaan alami adalah 79,96%, sehingga masuk dalam kategori sesuai. Nilai ini masih belum mencapai 100% dimana dapat diartikan bahwa diperlukannya perbaikan dari kondisi eksisting agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan ruang kerjanya.

Ruang kerja yang lebih banyak berdekatan dengan jendela adalah ruang kerja *general manager* dimana letaknya yang berada di sisi ruangan. Menara Bidakara telah menyediakan cukup banyak akses pencahayaan alami di tiap sisi ruangnya, namun pemilihan tirai pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia cukup menghalangi sinar matahari yang masuk dan kondisi jendela yang selalu tertutup tirai. Menurut Ulrich (dalam El-Zeiny, 2011) mendapatkan view keluar merupakan hal yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di dalam ruangan.



Potongan jendela pada dinding

Tampak depan jendela mati dengan tirai

Kondisi eksisting jendela mati dengan roller blind sehingga cahaya alami yang masuk kurang maksimal

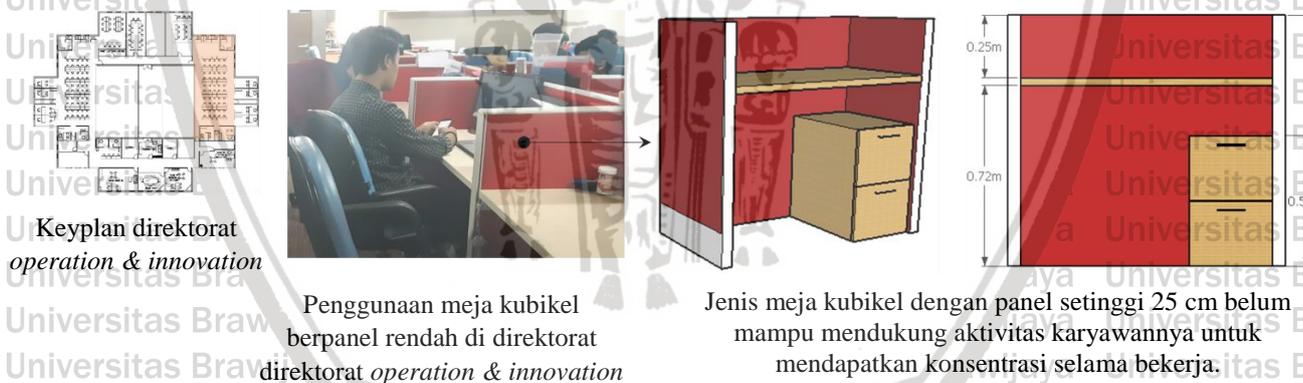
Gambar 4.35 Penggunaan roller blind sepanjang hari menyebabkan sedikitnya sinar matahari yang masuk

3. Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan konsentrasi tiap karyawan di dalam ruangan (A12)

Hasil analisis data menyebutkan bahwa penggunaan jenis meja kerja yang dapat memaksimalkan konsentrasi penggunaannya merupakan elemen desain interior yang penting di dalam ruang kerja, namun pada pelaksanaannya meja kerja yang dipilih belum memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja di ruang kerja staff. Nilai tingkat kesesuaian terhadap meja kerja yang mampu menunjang konsentrasi dan privasi karyawannya dalam

bekerja adalah sebesar 79,45% dimana nilai tersebut masuk ke dalam kategori sesuai. Agar nilai tersebut dapat ditingkatkan hingga mencapai 100% maka perlu dilakukan perbaikan pada jenis meja kerja untuk karyawannya.

Penyusunan meja kerja sudah mampu menunjang komunikasi antar karyawan di dalam ruang kerja tersebut, namun tidak dengan nilai privasinya. Meja kerja staff sendiri menggunakan meja kubikel berukuran 50 x 100 cm dengan ketinggian 70 cm. Ketinggian pembatas antar meja kerja staff atau panel bervariasi di seluruh direktorat, dari yang ketinggian rendah hingga sedang. Pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* menggunakan meja berpanel dengan ketinggian rendah yang cukup rendah yaitu 25 cm dari permukaan meja. Pada ruang kerja direktorat *finance & business support* menggunakan meja kubikel dengan panel setinggi 40 cm dari permukaan meja. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan de Dear (2013) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di meja kubikel dengan panel rendah hingga sedang tidak memiliki konsentrasi yang maksimal selama bekerja dan mempengaruhi produktivitas. Dari hasil yang ditemukan konsep *open office* belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan panel yang cukup tinggi, minimal pengguna harus berdiri untuk berinteraksi kepada karyawan lainnya (studi Glenser, 2016).



Keyplan direktorat *operation & innovation*

Penggunaan meja kubikel berpanel rendah di direktorat direktorat *operation & innovation*

Jenis meja kubikel dengan panel setinggi 25 cm belum mampu mendukung aktivitas karyawannya untuk mendapatkan konsentrasi selama bekerja.

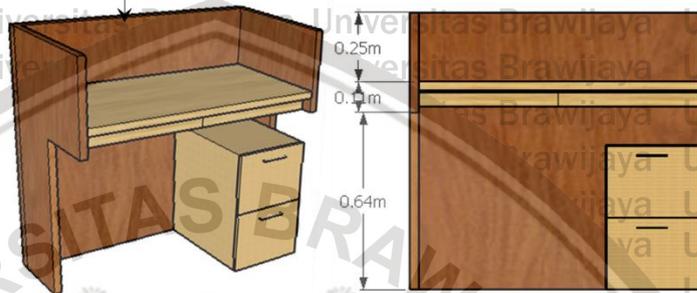
Gambar 4.36 Penggunaan jenis meja kerja untuk karyawan direktorat *operation & innovation*



Keyplan direktorat *business & marketing*



Kurangnya konsentrasi yang diciptakan dari jenis meja kubikel dengan panel 25 cm karena modelnya yang terbuka sehingga tidak menciptakan privasi antar karyawan.



Jenis meja 2 dengan ketinggian panel 25 cm

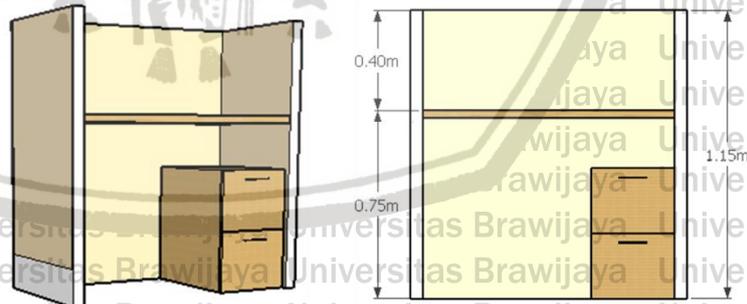
Gambar 4. 37 Penggunaan jenis meja kerja karyawan direktorat *business & marketing*



Keyplan direktorat *finance & business support*



Penggunaan meja kubikel berpanel rendah di direktorat direktorat *finance & business support*



Meja kubikel dengan ketinggian panel 40 cm sudah cukup membatasi aktivitas antar karyawan di tiap meja kerjanya, namun masih belum mencukupi kebutuhannya akan konsentrasi selama bekerja.

Gambar 4. 38 Penggunaan jenis meja kerja karyawan direktorat *finance & business support*

4. Penggunaan perabot kantor (meja dan kursi) yang sesuai dengan ukuran tubuh atau jangkauan karyawannya (A13)

Berdasarkan hasil analisis data, perabot kantor yang ergonomis merupakan elemen interior yang penting bagi karyawannya, namun pelaksanaan pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia masih belum mencukupi kebutuhan karyawan yang bekerja di ruang kerja tersebut. Menurut studi Springer Inc (dalam El-Zeiny, 2011) perabot perkantoran yang ergonomis dapat memberikan pengaruh positif bagi produktivitas karyawan hingga 10-15%. Meja kerja karyawan adalah jenis meja kubikel dengan ukuran lebar 50 cm, lebar 100 cm, dan tinggi 70 cm, dan kursi yang digunakan adalah kursi beroda dengan lebar 40 cm dan ketinggian sandaran punggung 53 cm.



Gambar 4. 39 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat *operation & innovation*



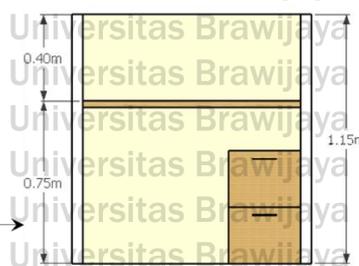
Gambar 4. 40 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat *business & marketing*



Keyplan direktorat *finance & business support*



Penggunaan meja dan kursi kerja oleh karyawan



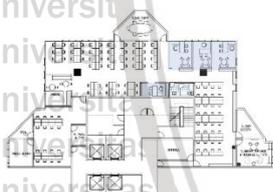
Ukuran meja tipe 1



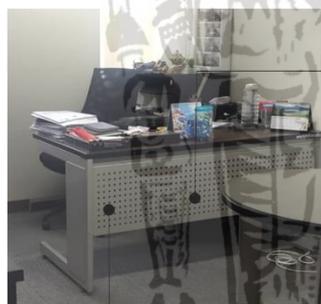
Ukuran kursi tipe 1 berwarna hitam

Gambar 4. 41 Ukuran meja dan kursi kerja direktorat *finance & business support*

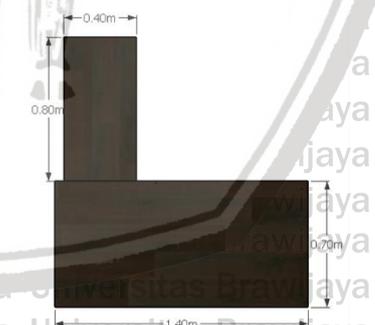
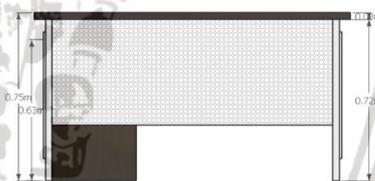
Berbeda dengan meja kerja karyawan, meja kerja general manager menggunakan meja kerja personal dengan model L. Ukuran eksisting meja kerja general manager adalah 70 cm x 140 cm x 75 cm. Kursi kerja yang digunakan juga berbeda dengan kursi kerja staff dimana kursi kerja general manager menggunakan beroda dengan sandaran punggung yang lebih tinggi (setinggi kepala).



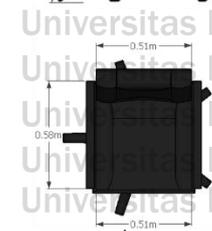
Keyplan area general manager direktorat *finance & business support*



Penggunaan meja dan kursi kerja general manager



Ukuran meja tipe 4



Ukuran kursi tipe 2 berwarna hitam

Gambar 4. 42 Ukuran meja kerja personal dan kursi kerja general manager direktorat *finance & business support*



Gambar 4. 43 Ukuran meja kerja personal dan kursi kerja *general manager* direktorat *business & marketing*

5. Penggunaan pembatas ruang/partisi antar zona untuk mengurangi kebisingan di dalam ruang (A14)

Elemen tata suara merupakan hal yang penting pada interior ruang kantor karena Berdasarkan hasil kuesioner, kebutuhan karyawan PT. Finnet Indonesia akan privasi cukup tinggi. Salah satu elemen interior yang dapat mengurangi kebisingan adalah partisi atau sekat pembatas ruang, namun pada kondisi eksistingnya partisi tersebut belum mencukupi kebutuhan penggunaannya. Pada area staff pembagian area kerja Berdasarkan divisi dibesakan letak cluster meja kerja. Nilai tingkat kesesuaian untuk penggunaan partisi pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia adalah 79,11% dimana nilai ini termasuk dalam kategori sesuai. Untuk meningkatkan nilai tersebut menjadi 100% maka diperlukan perbaikan agar dapat mencukupi kebutuhan karyawannya.

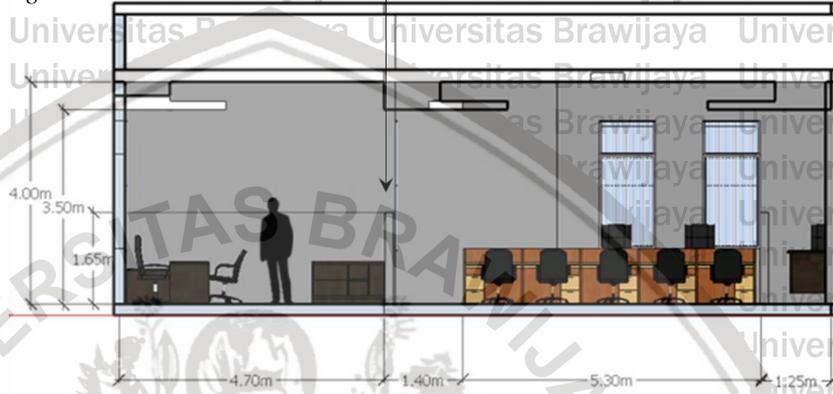
Jenis kantor open-plan masih memiliki masalah utama berupa kebisingan dan privasi dalam bekerja (Kim dan de Dear, 2013. Partisi yang terdapat pada ruang kerja menggunakan material gypsum dengan tinggi 1,65 m. Dindingnya menggunakan material wallpaper bertekstur seperti pada dinding lainnya. Material gypsum merupakan material akustik namun partisi pada ruang kerja hanya dimaksudkan sebagai penanda zonasi antar ruang.



Keyplan ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



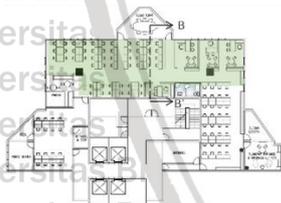
Penggunaan partisi dengan tinggi 1,65 m



Potongan A-A'

Penggunaan partisi digunakan untuk membatasi area kerja dan belum dapat mengurai kebisingan, dimana general manager sendiri sistem kerjanya lebih personal dan membutuhkan privasi yang cukup dalam bekerja.

Gambar 4. 44 Penggunaan partisi pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Keyplan ruang kerja direktorat *finance & business support*



Partisi pada direktorat *finance & business support*



Potongan B-B'

Partisi telah menggunakan material gypsum dimana material tersebut merupakan material akustikruang, namun dengan ketinggian 1,65 m belum cukup meredam kebisingan terutama untuk *general manager*.

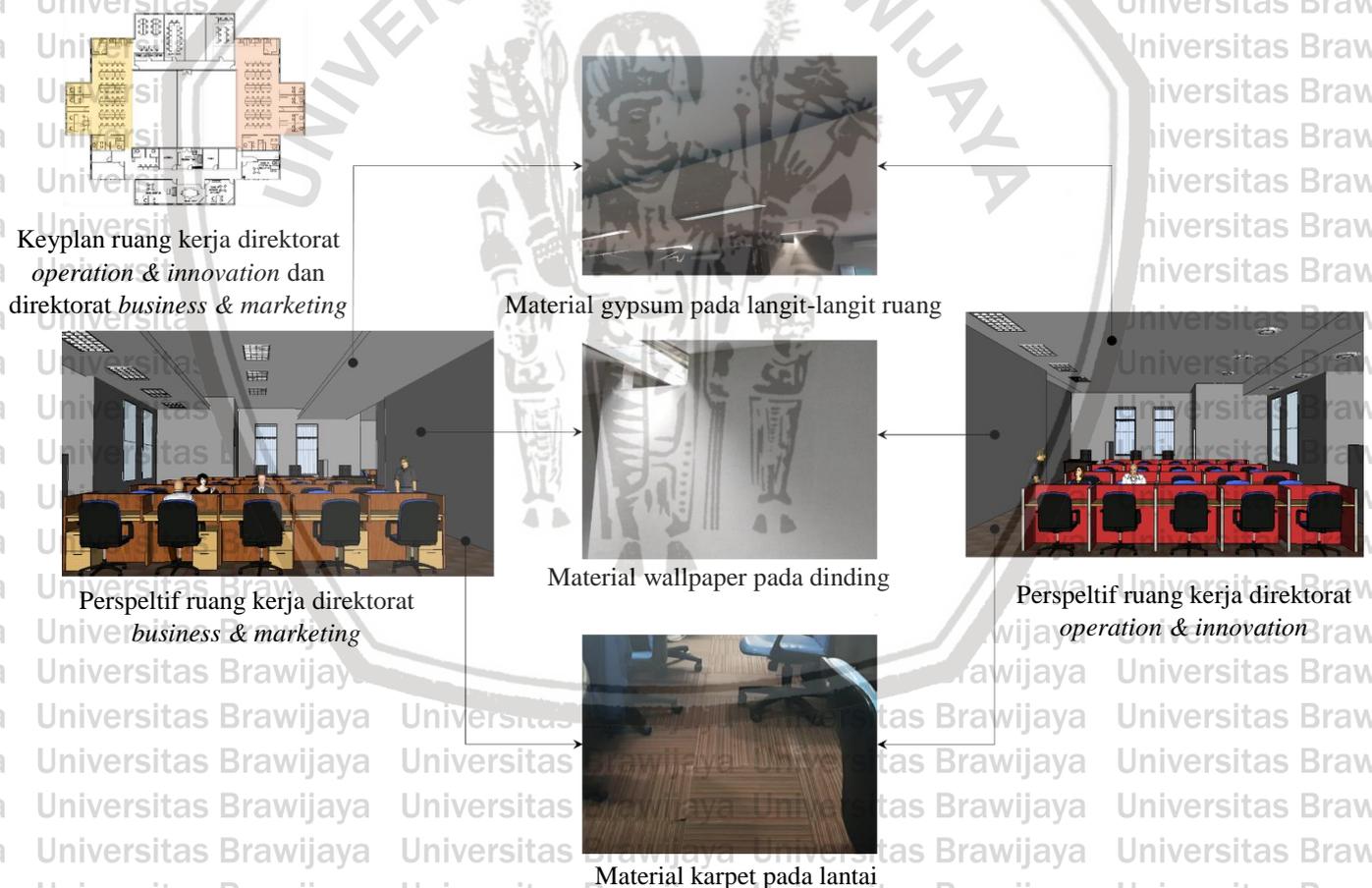
Gambar 4. 45 Penggunaan partisi pada ruang kerja direktorat *finance & business support*

6. Penggunaan material di dalam ruangan yang mampu meredam kebisingan (A15).

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan, sistem tata suara menggunakan material akustik guna meredam bising di dalam ruangan merupakan hal yang penting bagi karyawan yang bekerja di ruang kerja staff PT. Finnet Indonesia, namun pada pelaksanaannya belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan. Nilai tingkat kesesuaian pada elemen tata suara dengan penggunaan material akustik di dalam ruangan adalah sebesar 79,20%, nilai ini masuk dalam kategori sesuai. Nilai tersebut belum mencapai nilai 100%, maka diperlukannya perbaikan dari material eksisting.

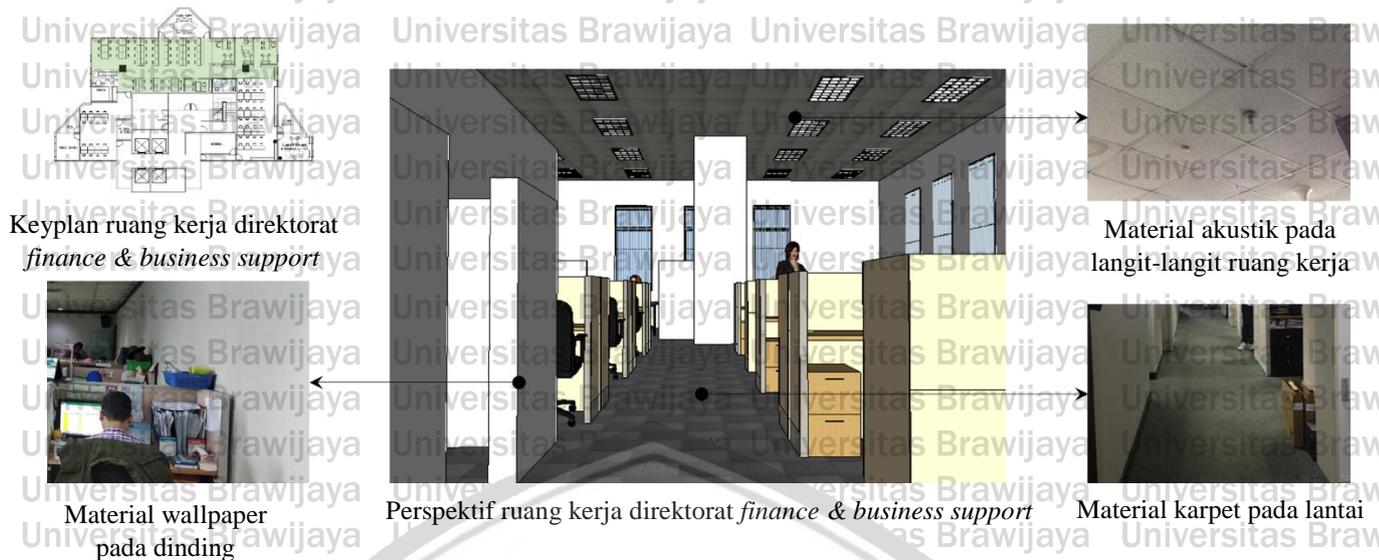
)Menurut McLaughlin (2000) kurangnya privasi akustik di kantor jenis open-plan dapat mengurangi produktivitas hingga 40% dan meningkatkan kesalahan sebanyak 27%.

Beberapa material pada ruang kerja sendiri sudah menggunakan material akustik seperti material gypsum pada langit-langit (plafond) dan material karpet pada lantai. Dinding dari ruang kerja menggunakan dinding beton yang dilapisi oleh wallpaper bertekstur.



Material yang digunakan pada ruang kerja karyawan telah menggunakan material akustik seperti gypsum, karpet, dan juga wallpaper, namun pemilihan material masih menjadi prioritas utama untuk diperbaiki karena sistem akustik dinilai penting oleh karyawan PT. Finnet Indonesia.

Gambar 4. 46 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Keyplan ruang kerja direktorat
finance & business support



Material wallpaper
pada dinding



Perspektif ruang kerja direktorat *finance & business support*



Material akustik pada
langit-langit ruang kerja



Material karpet pada lantai

Pemilihan material pada ruang kerja direktorat *finance & business support* sudah merupakan material akustik pada plafond, wallpaper, dan karpet pada lantai namun masih menjadi prioritas utama untuk diperbaiki.

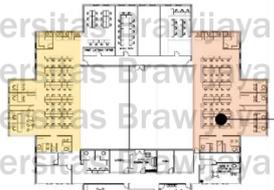
Gambar 4. 47 Penggunaan material akustik pada ruang kerja direktorat *finance & business support*

4.7.2 Elemen interior ruang kerja karyawan yang harus dipertahankan

Elemen-elemen interior yang dianggap penting bagi karyawan yang bekerja di ruang kerja tersebut dan telah berhasil dikelola pelaksanaannya oleh pengelola kantor ditunjukkan pada kuadran B. Elemen-elemen interior pada kuadran ini memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki dan harus dipertahankan pelaksanaannya. Elemen desain interior yang harus dipertahankan adalah sebagai berikut.

1. Tiap karyawan memiliki luas ruang yang cukup untuk menunjang pekerjaan pribadinya (A1)

Berdasarkan analisis data, luas ruang karyawan merupakan hal yang penting bagi karyawan dan luas yang disediakan oleh pengelola kantor sudah memenuhi kebutuhan penggunaannya. Pada ruang kerja bersama terdapat dua jenis meja kerja yaitu meja kerja staff dan meja kerja *general manager*. Staff mendapatkan luas 1,3 m² untuk meja kerjanya, walaupun masih kurang dari standar dari buku *Time Saver Standards: Interior Design Space Planning* (De Chiara et al, 2001) yang menyatakan luas meja kerja karyawan adalah 2,25 m² namun luas eksisting sudah sesuai dengan kebutuhan dengan nilai kesesuaian 81,06% sehingga masuk kategori sangat sesuai. Gambar berikut adalah representatif dari seluruh jarak antar meja kerja dan luas ruang kerja untuk seluruh direktorat.



Keyplan ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



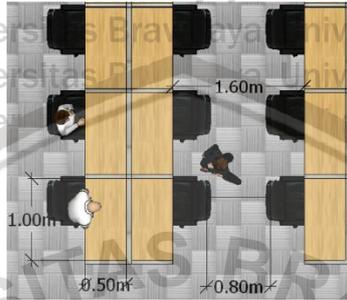
Detail jarak antar meja kerja karyawan



Suasana aktivitas karyawan dengan jarak 1,6 m antar meja (depan-belakang)



Keyplan ruang kerja direktorat *finance & business support*



Gambar 4. 48 Luas area kerja karyawan

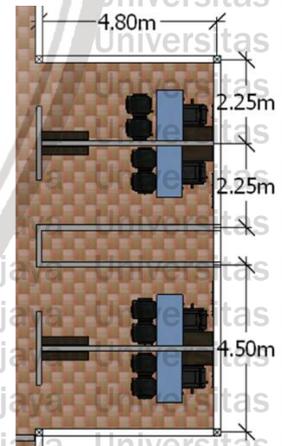
Nilai tingkat kesesuaian tersebut juga berlaku bagi luas ruang general manager dimana luas ruangnya lebih besar dari luas area kerja karyawan yaitu 10,78 m². Di dalam satu ruang, meja kerja yang digunakan adalah meja kerja personal dengan tambahan meja untuk 2-3 orang untuk berdiskusi. Ruang dibatasi dengan partisi *gypsum* dengan ketinggian 1,65 m.



Keyplan ruang kerja general manager pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Area kerja general manager dengan luas 10,78 m² karena memerlukan fokus kerja yang lebih tinggi



Denah ruang kerja general manager

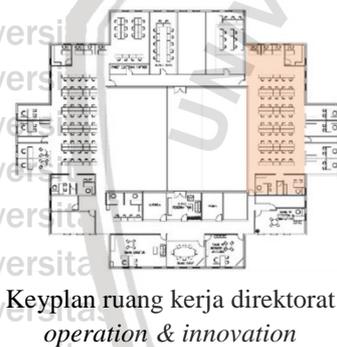
Gambar 4. 49 Luas area kerja general manager

2. Penggunaan jenis meja kerja yang memaksimalkan komunikasi antar karyawan di dalam ruangan (A11)

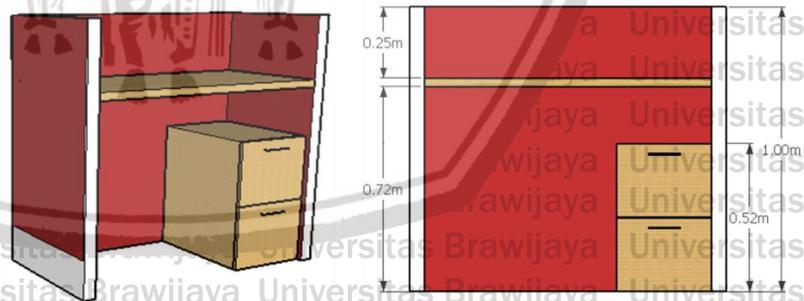
Berdasarkan analisis data, pemilihan jenis meja kerja dan penyusunannya agar tercipta komunikasi yang baik antar karyawan merupakan hal yang penting dan pengelola kantor sudah memberikan layout ruang yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam kemudahan komunikasi kepada sesama karyawan yang bekerja di dalam satu ruangan.

Nilai tingkat kesesuaiannya adalah 84,78% sehingga termasuk dalam kategori sangat baik atau sesuai. Penyusunan meja kerja staff adalah linear dengan masing-masing barisnya terdapat empat hingga lima meja kerja yang bersebelahan. Tinggi panel pembatas dari meja kubikel adalah 25 cm pada ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* dan 40 cm pada ruang kerja direktorat *finance & business support*.

Area *general manager* terletak pada sisi ruang dan saling bersebelahan dengan sesama *general manager* sehingga komunikasi antar *general manager* dan karyawan, karyawan dengan karyawan, serta sesama *general manager* dapat dimaksimalkan.

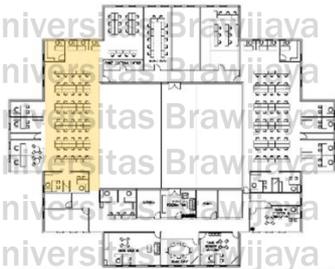


Penggunaan jenis meja kubikel dengan ketinggian pembatas 25 cm mampu mendukung komunikasi antar karyawannya dengan baik.



Jenis meja tipe 2 warna merah dengan ketinggian panel 25 cm

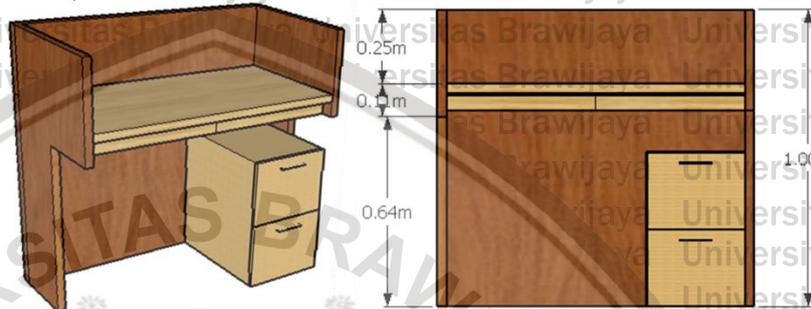
Gambar 4. 50 Meja kerja kubikel berpanel rendah yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan pada direktorat *operation & innovation*



Keyplan ruang kerja direktorat *business & marketing*



Meskipun meja kubikel dengan panel 25 cm belum mampu memaksimalkan konsentrasi penggunaannya, namun jenis meja ini mampu mendukung komunikasi antar karyawan dengan maksimal.



Jenis meja tipe 2 warna kayu dengan ketinggian panel 25 cm

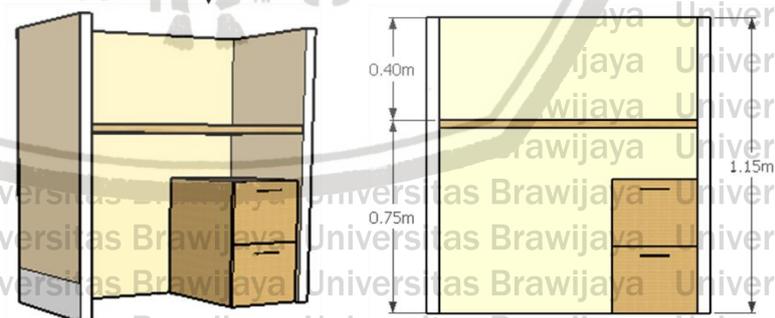
Gambar 4. 51 Meja kerja kubikel berpanel rendah yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan pada direktorat business & marketing



Keyplan ruang kerja direktorat *finance & business support*



Meja kubikel dengan ketinggian panel yang lebih tinggi dari tipe lainnya yaitu 40 cm juga mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawannya di dalam ruang kerja.



Jenis meja tipe 1 dengan ketinggian panel 40 cm

Gambar 4. 52 Penggunaan jenis meja kerja yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan di ruang kerja karyawan direktorat *finance & business support*

4.7.3 Elemen interior ruang kerja karyawan yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki.

Pada kuadran C menunjukkan elemen-elemen desain interior yang dianggap kurang penting oleh karyawan yang bekerja di ruang kerja tersebut dan pengelola kantor mengelolanya secara cukup atau biasa saja. Elemen-elemen desain interior pada kuadran ini memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki. Elemen desain interior yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki ialah sebagai berikut:

1. Penggunaan warna lantai yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A6).

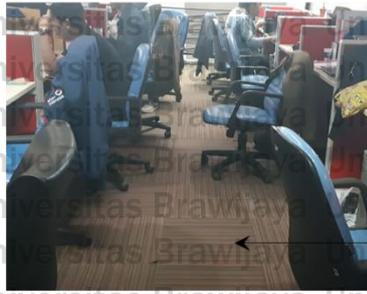
Berdasarkan hasil analisis data, pemilihan warna lantai bukanlah suatu hal yang dirasa kurang penting bagi karyawan PT. Finnet Indonesia, disisi lain pengelola sudah memberikan pelaksanaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan terhadap ruang kerjanya. Nilai kesesuaian pada elemen interior ini adalah 82,85% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat sesuai, namun angka tersebut belum mencapai nilai maksimal (100%) sehingga masih perlu penyesuaian kembali terkait kebutuhan karyawan dan kualitasnya.

Terdapat dua jenis warna yang digunakan pada kantor ini, yaitu merah jingga yang merupakan warna hangat pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* dan warna abu-abu netral yang merupakan warna tenggelam pada ruang kerja karyawan direktorat *finance & business support* (Chijiwa dalam Darmaprawira, 2002).

Warna merah yang termasuk warna hangat memiliki sifat agresif dan merupakan warna yang paling menarik (Darmaprawira, 2002). Pada aplikasinya, warna merah pada lantai tercipta dari gabungan warna hangat lainnya seperti warna jingga, merah, kuning, serta campuran warna sejuk yaitu hijau tua, hijau muda, dan biru muda yang disusun dengan pola bergaris. Namun karena warna merah merupakan warna yang terkuat sehingga warna dominannya adalah warna merah. Pemilihan warna lantai belum begitu memuaskan karyawan terhadap pelaksanaan desain interior ruang kerja namun juga dinilai kurang penting bagi karyawannya.



Keyplan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Suasana penggunaan warna merah jingga pada warna lantai direktorat *operation & innovation*



Suasana penggunaan warna merah jingga pada warna lantai direktorat *business & marketing*



Detail warna merah jingga pada karpet lantai



Warna merah pada lantai merupakan gabungan dari warna hangat dan sejuk yang disusur secara bergaris, namun warna yang paling dominan adalah merah. Warna sendiri merupakan warna terkuat dan bersifat agresif.

Gambar 4. 53 Penggunaan warna merah pada lantai ruang kerja direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

Warna lantai lainnya yang digunakan oleh PT. Finnet Indonesia adalah warna abu-abu netral yang digunakan pada ruang kerja direktorat *finance & business support*. Warna abu-abu netral merupakan warna tenggelam yang melambangkan ketenangan, sopan, dan sederhana. Warna abu-abu juga melambangkan intelegensia (Darmaprawira, 2002). Meskipun begitu, warna abu-abu netral pada lantai dinilai belum memuaskan karyawannya terhadap pelaksanaan desain interior ruang kerja, namun disisi lain pemilihan warna lantai bukanlah hal yang dirasa penting bagi karyawan.



Keyplan direktorat *finance & business support*



Warna abu-abu netral yang tercipta merupakan gabungan dari berbagai jenis warna abu-abu mulai dari abu-abu cerah hingga abu-abu gelap yang disusun secara garis-garis. Warna abu-abu melambangkan ketenangan dan keopanan.

Gambar 4. 54 Penggunaan warna abu-abu pada lantai ruang kerja direktorat *finance & business support*

2. Penggunaan warna perabot (meja kerja, rak/lemari) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kantor (A8).

Berdasarkan hasil analisis data, pemilihan warna pada perabot bukanlah suatu hal yang dirasa penting bagi karyawan PT. Finnet Indonesia, disisi lain pengelola sudah memberikan pelaksanaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan terhadap ruang kerjanya sehingga penggunaan warna pada perabot yang telah ada pada kantor PT. Finnet sudah cukup sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Elemen interior ini memiliki nilai kesesuaian 82,52% yang termasuk dalam kategori sangat sesuai.

Terdapat beberapa jenis warna perabot yang terdapat pada ruang kerja PT. Finnet Indonesia, namun sebagian besar menggunakan warna coklat dan kayu. Penggunaan warna tambahan untuk memberikan aksent cerah juga diterapkan pada ruang kerja staff yaitu penggunaan warna merah sebagai aksent warna cerah pada meja kerja, dimana penggunaan warna merah memberikan suasana hangat dalam ruangan, namun warna ini cenderung meningkatkan agresivitas (Pile, 1997). Warna merah juga merupakan warna logo dari PT. Finnet Indonesia sehingga penggunaan warna merah dapat ditemukan di beberapa elemen interior ruang kantor.



Keyplan direktorat
operation & innovation



Pemilihan warna merah pada ruang
kerja direktorat *operation & innovation*



Skema kursi tipe 1
warna biru



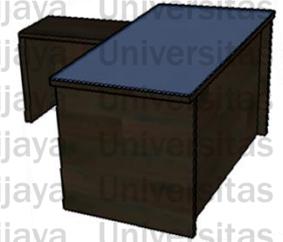
Skema meja tipe 2
warna merah dan kayu



Pemilihan warna kayu/ coklat tua
pada meja kerja general manager



Skema kursi tipe 1
warna biru



Skema meja tipe 3
menggunakan warna tua

Warna meja kerja karyawan menggunakan warna merah yang merupakan warna hangat. Warna merah merupakan warna terkuat dan yang paling menarik perhatian serta memiliki sifat agresif. Penggunaan warna biru yang termasuk warna sejuk memiliki karakter sejuk, tenang, pasif, dan damai. Warna lainnya adalah warna tua pada meja general manager yaitu warna coklat tua (Darmaprawira, 2002)

Gambar 4. 55 Penggunaan warna kursi dan meja kerja pada ruang kerja karyawan dan *general manager* direktorat operation & innovation

Penggunaan warna kayu yang termasuk warna alam memberikan kesan natural, dalam hal ini adalah warna kayu yang cenderung coklat. Warna coklat memberikan kesan serius namun lembut dan hangat dalam ruangan (Pile, 1997).



Keyplan direktorat *business & marketing*

Pemilihan warna kayu/ coklat pada meja kerja karyawan

Skema meja tipe 2 warna kayu

Skema kursi tipe 1 warna biru

Pemilihan warna kayu/ coklat pada meja kerja *general manager*

Skema kursi tipe 1 warna biru

Skema meja tipe 3

Warna meja kerja karyawan termasuk warna hangat dimana warna hangat merupakan warna yang berada di antara warna merah ke kuning. Meja kerja *general manager* merupakan warna tua/gelap karena menggunakan warna coklat tua. Warna kursi kerja pada ruangan ini menggunakan warna biru yang termasuk dalam warna sejuk (Darmaprawira, 2002)

Gambar 4. 56 Penggunaan warna perabot pada meja dan kursi kerja karyawan dan *general manager* di ruang kerja karyawan direktorat *business & marketing*

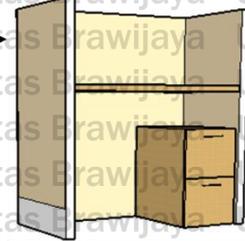
Pada direktorat *finance & business support*, warna meja kerja karyawan menggunakan warna krem. Warna krem merupakan warna terang karena mendekati warna putih. Pemilihan warna kursi menggunakan warna hitam, dimana warna hitam merupakan warna tua/gelap yang memiliki sifat tegas dan formal. Pada meja *general manager* menggunakan warna putih yang termasuk warna terang dan memiliki karakter positif, ringan, dan sederhana (Darmaprawira, 2002).



Keyplan direktorat *finance & business support*



Pemilihan warna krem pada meja karyawan



Skema meja tipe 1



Skema kursi tipe 1 warna hitam



Pemilihan warna kayu/ coklat pada meja kerja general manager



Skema meja tipe 4



Skema kursi tipe 2 warna hitam

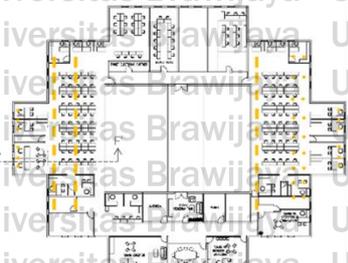
Pemilihan warna perabot pada ruang kerja karyawan direktorat *finance & business support* dominan menggunakan warna gelap dan warna terang yaitu putih, krem, dan hitam. Pemilihan warna perabot bukanlah hal yang penting bagi karyawannya namun mereka belum puas dengan pemilihan warna perabot yang sudah ada.

Gambar 4. 57 Pemilihan warna perabot pada ruang kerja karyawan dan general manager direktorat *finance & business support*

3. Penyusunan lampu pada tiap meja kerja (A10).

Berdasarkan hasil analisis data, peletakkan lampu pada tiap meja kerja staff tidak begitu penting bagi karyawan dan pengelola kantor sudah cukup memenuhi kebutuhan karyawannya dengan lampu floo pada langit-langit ruangan. Elemen interior ini memiliki nilai kesesuaian sebesar 91,40%, meskipun begitu nilai yang didapat belum mencapai nilai maksimal sehingga masih harus diperbaiki pelaksanaannya. Penyusunan lampu pada ruangan disusun secara linear mengikuti susunan meja kerja karyawan masih dinilai belum memuaskan sehingga penyusunan lampu pada tiap meja kerja memiliki prioritas yang rendah untuk diperbaiki. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa pencahayaan merupakan elemen desain interior yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Chua et al, 2008; Hameed dan Amjad, 2009), sehingga peningkatan kualitas pada pencahayaan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan.

Pada kondisi eksisting, peletakan lampu berada di atas meja kerja karyawannya dengan seluruhnya menggunakan jenis lampu TL (Fluorescent), dan khusus pada area general manager pada direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* ditambahkan lampu downlight yang juga disusun secara linear.



Keyplan tata lampu direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Suasana ruang kerja dengan lampu yang disusun linear mengikuti bentuk ruang



Potongan F-F'

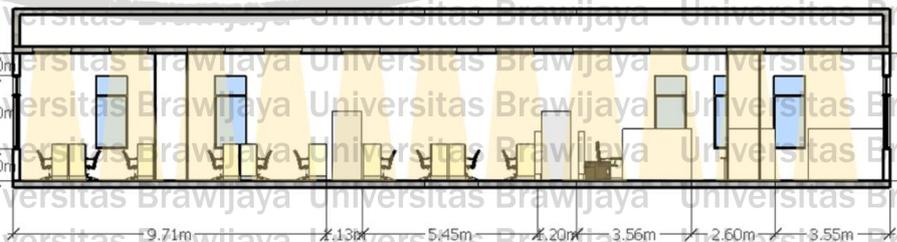
Gambar 4.58 Penyesunan lampu pada ruang kerja direktorat *business & marketing*



Keyplan tata lampu direktorat *finance & business support*



Penyesunan dan penggunaan lampu TL pada ruang kerja karyawan dinilai sudah sesuai dan memiliki prioritas yang rendah untuk diperbaiki, namun peningkatan kualitas pencahayaan tetap perlu dilakukan.



Potongan F-F'

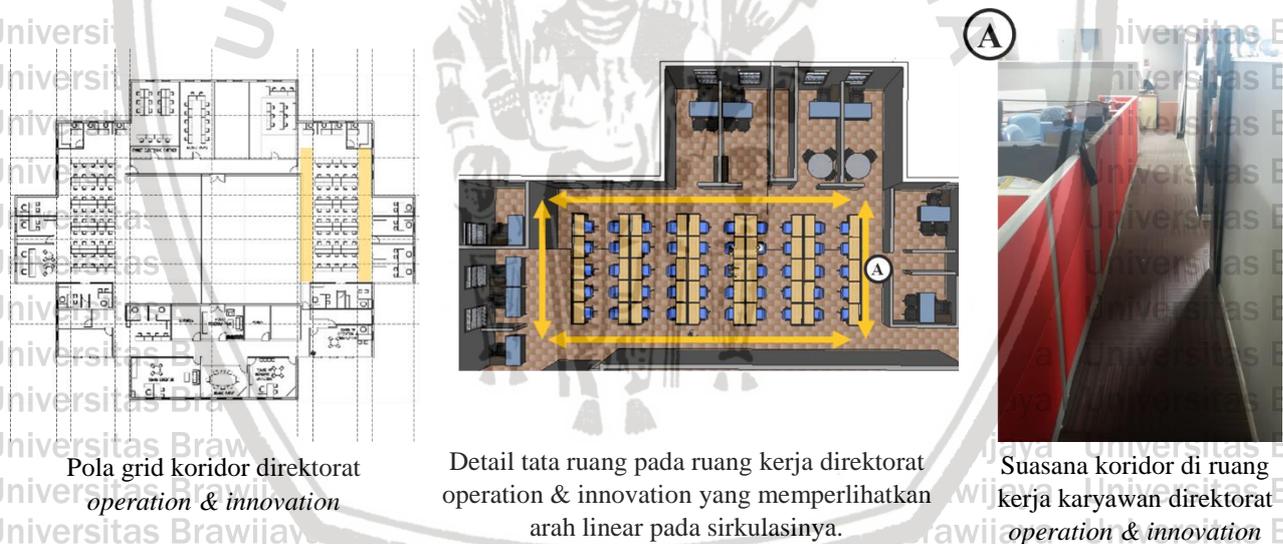
Gambar 4.59 Penyesunan lampu pada ruang kerja direktorat *finance & business support*

4.7.4 Elemen interior ruang kerja karyawan yang dinilai berlebihan

Elemen-elemen desain interior yang dianggap kurang penting bagi karyawan terhadap ruang kerja tersebut namun pelaksanaannya berlebihan atau sangat memuaskan ditunjukkan pada kuadran D. Elemen desain interior ruang kerja karyawan yang dinilai berlebihan ialah sebagai berikut.

1. Arah koridor di dalam ruangan efisien (tidak banyak berkelok atau memutar) (A2).

Berdasarkan hasil analisis data, arah koridor pada ruang kerja bukanlah hal yang penting bagi karyawannya dalam elemen interior ruang kantor namun pelaksanaannya sudah sangat baik. Nilai kesesuaian elemen interior arah koridor di dalam ruang adalah 91,94% sehingga termasuk dalam kategori sangat sesuai. Pola tata ruang yang diciptakan dari penyusunan meja kerja adalah grid sehingga koridor pada ruang kerja tidak banyak berkelok dan arahnya linear sehingga mudah dipahami karyawannya sebagai pengguna ruang. Penggunaan pola grid pada tata perabot dan sirkulasi dinilai efektif untuk kantor sewa dengan ukuran yang tidak begitu luas karena dapat memaksimalkan pengadaan meja kerja dan kebutuhan perusahaan dengan lebih maksimal.



Pola grid koridor direktorat
operation & innovation

Detail tata ruang pada ruang kerja direktorat
operation & innovation yang memperlihatkan
arah linear pada sirkulasinya.

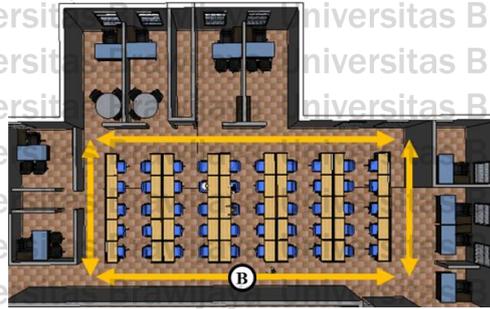
Suasana koridor di ruang
kerja karyawan direktorat
operation & innovation

Penyusunan tata ruang dan peabot di dalam ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation* menciptakan pola grid dan arah sirkulasinya linear karena sedikitnya belokan di dalam ruang kerja.

Gambar 4. 60 Arah sirkulasi pada ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation*



Pola grid koridor direktorat *business & marketing*



Arah koridor linear pada ruang kerja direktorat *business & marketing*



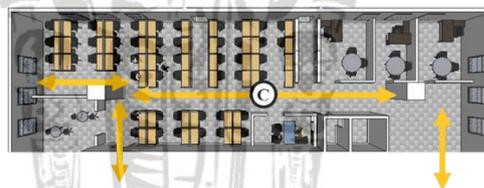
Suasana koridor pada ruang kerja karyawan direktorat *business & marketing*

Arah sirkulasi linear pada ruang kerja karyawan dinilai sudah memuaskan karyawan dari segi sirkulasi, walaupun dinilai tidak begitu penting oleh karyawannya. Arah linear diciptakan dari pola grid yang berasal dari tata ruang dan perabot pada ruang kerja.

Gambar 4. 61 Arah koridor pada ruang kerja karyawan direktorat *business & marketing*



Pola grid koridor direktorat *finance & business support*



Arah koridor linear pada ruang kerja direktorat *finance & business support*



Suasana koridor pada ruang kerja karyawan direktorat *finance & business support*

Pola grid pada ruang kerja diciptakan dari peletakan perabot dengan susunan linear dan teratur sehingga tercipta arah linear pada jalur sirkulasinya.

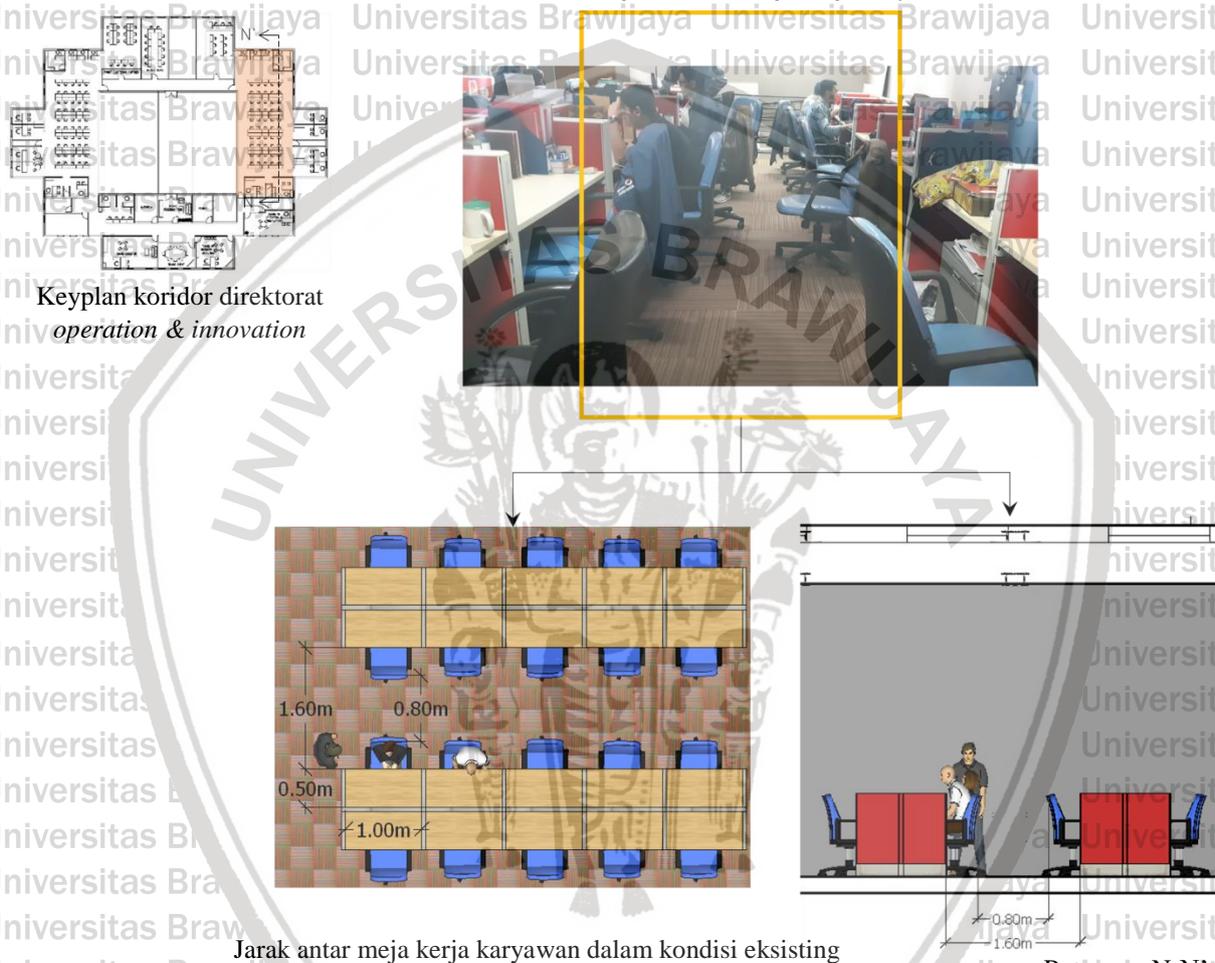
Gambar 4. 62 Pola grid pada penyusunan perabot di seluruh ruang kerja

2. Jarak antar meja kerja dan/atau ruang dapat ditempuh dengan jarak terpendek (A3)

Hasil dari analisis data menunjukkan jarak antar meja kerja dengan ruang *general manager* dan ruang lainnya dapat ditempuh dengan jarak terpendek bukanlah hal yang penting dan diprioritaskan dalam elemen interior ruang kerja pada kantor sewa. Namun, elemen desain interior ini memiliki nilai kesesuaian sebesar 92,98% sehingga termasuk

dalam kategori sangat sesuai, namun nilai tersebut belum mencapai 100% sehingga masih tetap perlu ditingkatkan kualitasnya agar mencapai nilai maksimal. Jarak antar meja kerja yang berjarak 1,6 m dan antar kursinya adalah rata-rata 80 cm. Pekerjaan di kantor dapat ditempuh dengan jarak sependek mungkin merupakan tujuan yang harus dipenuhi dalam setiap tata ruang kantor yang baik (Gie, 2000). Berikut adalah detail jarak antar meja kerja karyawan dari ketiga ruang kerja karyawan yang berada di masing-masing direktorat.

Kondisi jarak antar meja kerja karyawan



Jarak antar meja kerja karyawan dalam kondisi eksisting di ruang kerja direktorat *operation & innovation*

Potongan N-N'

Jarak antar meja kerja karyawan bukanlah hal yang dirasa penting bagi karyawan yang bekerja di PT. Finnet Indonesia, namun pelaksanaannya sudah memuaskan. Jarak antar mejanya adalah 1,6 m (depan-belakang), 1 m (kesamping), serta jarak antar kursi (depan-belakang) adalah 80 cm. Nilai jarak tersebut dinilai telah mencukupi kebutuhan karyawan dalam beraktivitas.

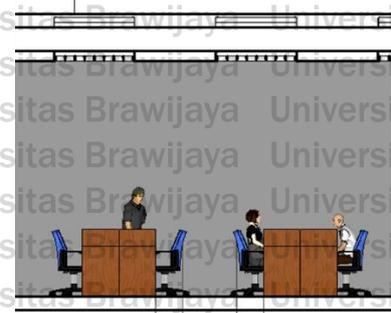
Gambar 4. 63 Jarak antar kursi dan meja kerja karyawan di dalam ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation*



Keyplan koridor direktorat *business & marketing*



Detail jarak antar meja kerja karyawan direktorat *business & marketing*



Potongan M-M



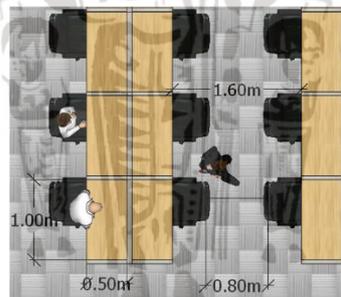
Jarak antar meja kerja karyawan dalam kondisi eksisting di direktorat *business & marketing*

Pemilihan jarak antar kursi sebesar 80 cm dengan lebar meja kerja 1 m ke samping dan 1,6 m ke belakang sudah memuaskan karyawannya dari segi jarak antar meja.

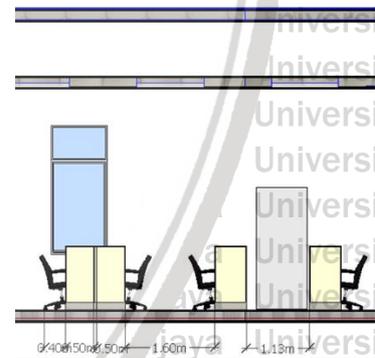
Gambar 4. 64 Jarak antar meja kerja karyawan di dalam ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Keyplan koridor direktorat *finance & business support*



Detail jarak antar meja karyawan



Potongan L-L



Suasana saat karyawan bekerja dengan karyawan lainnya.

Jarak 80 cm antar kursi karyawan (depan belakang) dan lebar 1 m untuk tiap meja kerja kubikel dinilai telah sesuai dan memuaskan karyawannya terhadap elemen desain interior tersebut

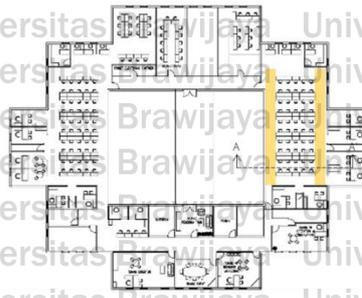
Gambar 4. 65 Jarak antar meja kerja staff dan meja kerja staff dengan ruang *general manager*

Jarak antar meja kerja dengan ruang general manager yang berjarak 1,4 m sudah memuaskan dan mencukupi kebutuhan karyawan pada tata ruang kerja mereka. Dalam hal ini koridor sebagai pemisah area sekaligus sebagai sirkulasi pada ruang kerja dengan lebar 1,2 m hingga 1,4 m pada ruang direktorat operation & innovation dan direktorat business & marketing yang memiliki dua koridor, dan 1,6 m pada direktorat finance & business support yang memiliki satu koridor di tengah ruangan dirasa cukup bagi karyawan dalam menunjang pekerjaan mereka.

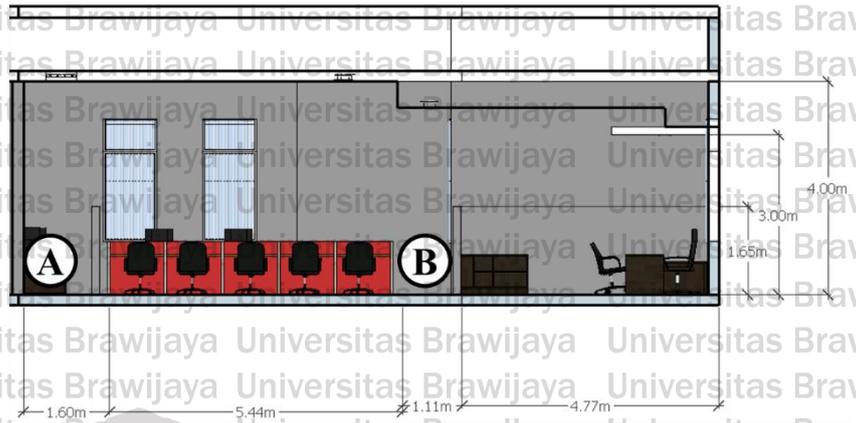
3. Letak koridor dengan meja kerja mampu dicapai dengan jarak terpendek (A4).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa posisi koridor bukanlah hal yang penting bagi karyawan PT. Finnet Indonesia untuk di prioritaskan, namun pihak pengelola kantor sudah memberikan pelaksanaan yang memuaskan. Terdapat dua jenis letak koridor Berdasarkan luas ruangnya. Tata ruang kantor disusun berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan efektivitas dan produktifitas kerja (Armiati, 2015).

Pada sampel ruang kerja direktorat *operation & innovation* yang memiliki luas ruang kerja sebesar 285 m² dan direktorat *business & marketing* yang memiliki luas ruang kerja tidak jauh beda yaitu sebesar 290 m², penyusunan meja kerja staff diletakkan di tengah ruang sehingga menciptakan pilihan sirkulasi yang lebih banyak yaitu di tiap sisi ruang. Pencapaian koridor dari berbagai meja kerja staff lebih mudah dijangkau. Lebar sirkulasi untuk ruang kerja dengan dua koridor tersebut memiliki lebar 1,2 m dan 1,4 m. Menurut Ching (2002), koridor ini termasuk dalam jenis sirkulasi terbuka pada satu sisi karena sisi lainnya berbatasan dengan dinding.



Keyplan letak koridor pada direktorat *operation & innovation*



A



Koridor yang bersebelahan dengan dinding

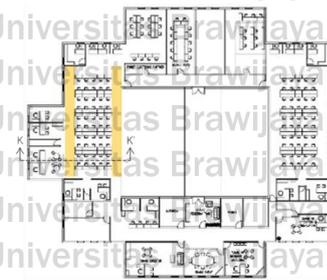
B



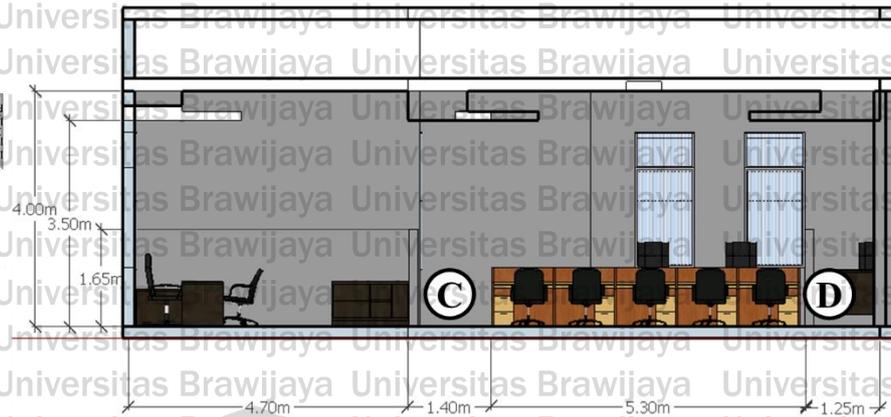
Koridor yang membatasi area karyawan dan *general manager*

Pada ruang kerja yang memiliki luasan lantai yang lebih besar, peletakan koridor berada di sisi ruang mengelilingi area meja kerja karyawan. Hal ini sudah sesuai dan memuaskan karyawan terhadap ruang kerja karyawan karena mampu mempermudah mereka dalam mobilisasi di dalam ruangan.

Gambar 4. 66 Letak koridor pada ruang kerja direktorat *operation & innovation*



Keyplan letak koridor pada direktorat *business & marketing*



Potongan K - K'



Koridor yang membatasi area karyawan dan *general*



Koridor yang bersebelahan dengan dinding

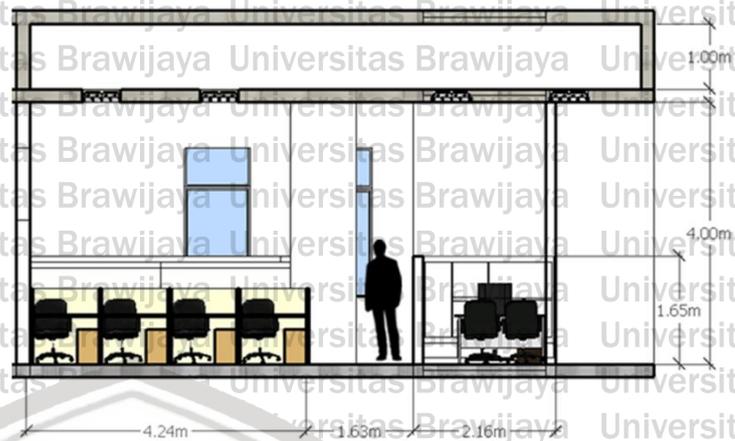
Letak koridor diciptakan dari susunan meja kerja karyawan yang berada di tengah ruangan. Pilihan koridor yang cukup banyak sudah memuaskan karyawannya, khususnya yang bekerja di direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* terhadap elemen desain interior tersebut.

Gambar 4. 67 Letak koridor pada ruang kerja karyawan direktorat *business & marketing*

Pada luas bangunan yang lebih kecil, dalam penelitian ini adalah sampel ruang kerja direktorat *finance & business support* yang memiliki luas ruang kerja lebih kecil yaitu 216 m², letak koridor berada di tengah ruang yang memisahkan area meja kerja, karena tidak memungkinkan memiliki koridor di kedua sisi. Lebar sirkulasi yang tercipta lebih besar yaitu 1,6 m sehingga lebar sirkulasi cukup bagi karyawan untuk mobilisasi berlawanan arah dengan karyawan lainnya. Menurut Ching (2002), koridor ini termasuk dalam jenis sirkulasi terbuka pada kedua sisi.



Keyplan direktorat *finance & business support*



Potongan B-B'

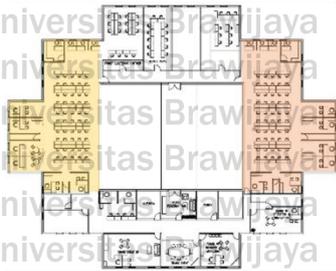


Letak koridor direktorat *finance & business support* yang berada di tengah ruangan dengan lebar 1,6 m

Gambar 4. 68 Letak koridor direktorat *finance & business support*

4. Penggunaan warna langit-langit (plafond) yang menarik (cerah dan lembut) pada ruang kerja (A7).

Hasil analisis yang didapat menyatakan penggunaan warna langit-langit yang menarik pada ruang kerja bukanlah hal yang dianggap penting bagi karyawannya, namun dengan penggunaan warna putih pada kondisi eksisting sudah memuaskan dan memenuhi kebutuhan karyawannya terhadap ruang kerja mereka. Nilai tingkat kesesuaian dari elemen interior ini adalah 85,97% sehingga termasuk dalam kategori sangat sesuai, namun angka tersebut belum mencapai 100% sehingga tetap diperlukan peningkatan kualitas pada elemen desain interior tersebut. Direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing* memilih warna putih yang merupakan warna terang memberikan karakter positif, ringan, dan sederhana (Darmaprawira, 2002).



Keyplan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*



Perspektif ruang kerja direktorat *operation & innovation*



Pemilihan warna putih untuk plafond ruang kerja direktorat *operation & innovation*



Perspektif ruang kerja direktorat *business & marketing*



Pemilihan warna putih untuk plafond ruang kerja direktorat *business & marketing*

Pemilihan warna putih sebagai warna langit-langit (plafond) ruang kerja karyawan memiliki karakter ringan, cemerlang, dan positif, serta warna tersebut telah sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Gambar 4. 69 Pemilihan warna langit-langit (plafond) pada ruang kerja karyawan direktorat *operation & innovation* dan direktorat *business & marketing*

Pada direktorat *finance & business support*, warna langit-langit ruang kerjanya menggunakan warna material plafond akustik yang bertekstur, namun warna dominannya merupakan warna putih mendekati warna abu-abu sangat cerah.



Keyplan direktorat *finance & business support*



Perspektif langit-langit (plafond) ruang kerja direktorat *finance & business support*



Plafond berwarna putih material plafond akustik

Meskipun warna putih yang diciptakan bukan warna putih seutuhnya (berdasarkan warna material plafond), warna putih yang diberikan sudah baik pelaksanaannya dan memuaskan karyawan terhadap ruang kerjanya.

Gambar 4. 70 Penggunaan plafond berwarna putih pada ruang kerja di seluruh direktorat

4.8 Kriteria Elemen Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara

Hasil interpretasi dari analisis *Importance Performance Analysis* (IPA) pada diagram kartesius menunjukkan bahwa elemen desain interior yang termasuk dalam elemen desain interior ruang kerja yang harus dipertahankan (kuadran B) dan elemen desain interior ruang kerja yang berlebihan (kuadran D) memiliki nilai pelaksanaan yang sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Kriteria desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia dibagi menjadi lima kelompok yaitu tata ruang, warna, pencahayaan, perabot, dan tata suara yang dijabarkan sebagai berikut.

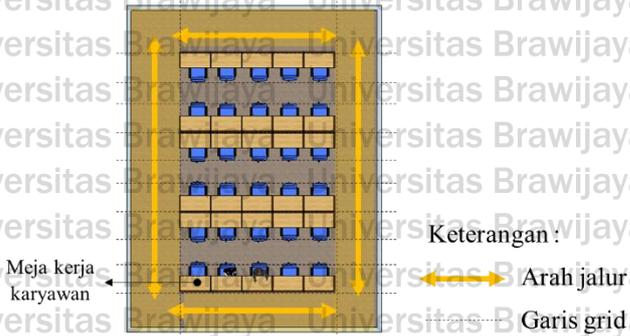
4.8.1 Tata ruang

1. Luas area kerja tiap karyawan sebesar $1,7 \text{ m}^2$ dan area general manager atau yang lebih privat memiliki luas $10,78 \text{ m}^2$.

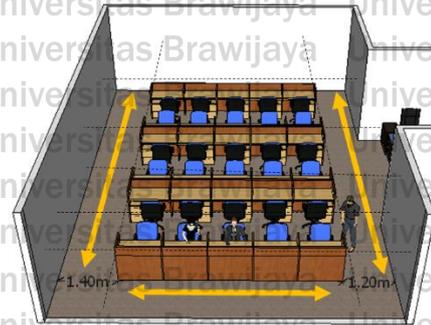
Luas bidang tempat kerja menurut Neufert (2002) menyatakan ruang gerak bebas masing-masing karyawan adalah minimal $1,5 \text{ m}^2$ atau lebar 1 m . Bagi pimpinan bagian (setara dengan general manager) rata-rata luas tempat kerjanya adalah $9,30 \text{ m}^2$. Pada pelaksanaannya di ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia, luas area kerja staff sebesar $1,7 \text{ m}^2$ dan ruang kerja general manager memiliki luas yang lebih besar yaitu $10,78 \text{ m}^2$. Berdasarkan hasil analisis data, luas tersebut termasuk dalam kategori yang sesuai dan memuaskan bagi karyawan dalam segi luas area kerja. Susunan meja kerja dengan ketinggian panel 25 cm di atas meja (1 m dari lantai) memberikan pandangan visual yang luas bagi karyawan sehingga ruangan tidak terasa sempit.

2. Konfigurasi jalur pada ruang kerja linear lurus.

Seluruh jalur memiliki sebuah titik awal yang membawa kita melalui suatu tahapan ruang-ruang hingga menuju tujuan kita (Ching, 2002). Konfigurasi sebuah jalur dipengaruhi oleh pola organisasi ruang yang dihubungkannya. Pola ruang kerja PT. Finnet Indonesia sendiri menyusun meja kerjanya secara linear yang membentuk pola grid, sehingga tercipta konfigurasi jalur yang linear lurus. Pemilihan arah koridor linear dan menggunakan pola grid memudahkan karyawannya dalam mobilisasi kerja. Pola linear tersebut dapat membuat aktivitas karyawan lebih mudah dilakukan dengan cepat.

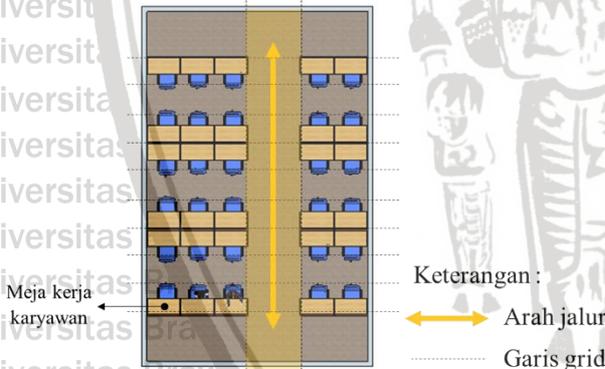


Penyusunan perabot berpola grid



Contoh penerapan koridor yang berada di tiap sisi ruang dimana arah sirkulasi terbentuk dari tata ruang berpola grid

Gambar 4. 71 Arah sirkulasi linear di tiap sisi ruang dengan sedikit berkelok yang tercipta dari penataan perabot yang membentuk pola grid



Arah linear pada jalur tercipta dari penyusunan perabot berpola grid

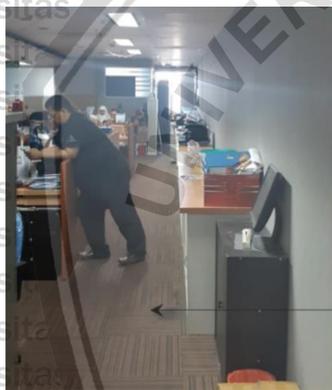


Contoh penerapan koridor yang berada di tengah ruang dimana arah sirkulasi terbentuk dari tata ruang berpola grid

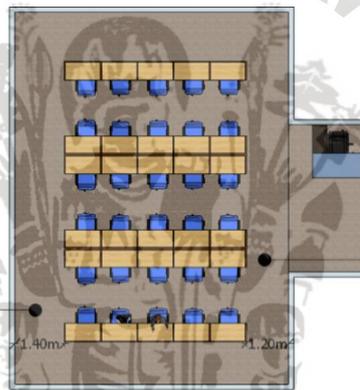
Gambar 4.72 Arah sirkulasi linear di tengah ruang dengan sedikit berkelok yang tercipta dari penataan perabot yang membentuk pola grid

3. Hubungan jalur dan ruang menggunakan jenis melewati ruang.

Hubungan jalur-ruang dapat dikaitkan dengan ruang-ruang yang dihubungkan melalui beberapa cara antara lain melewati ruang, lewat menembusi ruang, dan menghilangkan di dalam ruang (Ching, 2002). Jenis hubungan jalur-ruang ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia adalah melewati ruang dimana ruang-ruang atau zona yang menjadi perantara digunakan untuk menghubungkan jalur dengan ruang-ruangnya. Letak area staff dan general manager disusun bersebelahan sehingga menciptakan jarak yang pendek sesuai asas tata ruang kantor (Gie, 2000). Jarak antar meja kerja satu dengan lainnya sebesar 1,6 m (dari meja ke meja) dan 1,2 m – 1,6 m untuk lebar koridor. Berdasarkan hasil interpretasi tingkat kinerja, penyusunan jalur ini sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mencapai jarak terpendek ke meja atau ruang lainnya.



Suasana koridor dengan lebar 1,4 m



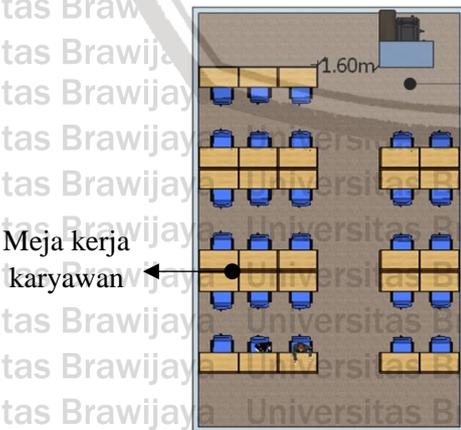
Jarak antar meja kerja karyawan sebesar 1,6 m (depan-belakang) dengan letak koridor berada di kedua sisi



Ruang general manager

Contoh penerapan koridor yang menghubungkan area karyawan dengan general manager dengan lebar 1,2 m

Gambar 4. 73 Jarak antar meja kerja karyawan dan ruang general manager



Meja kerja karyawan

Ruang general manager

Jarak antar meja kerja karyawan sebesar 1,6 m (depan-belakang) dengan letak koridor berada di tengah

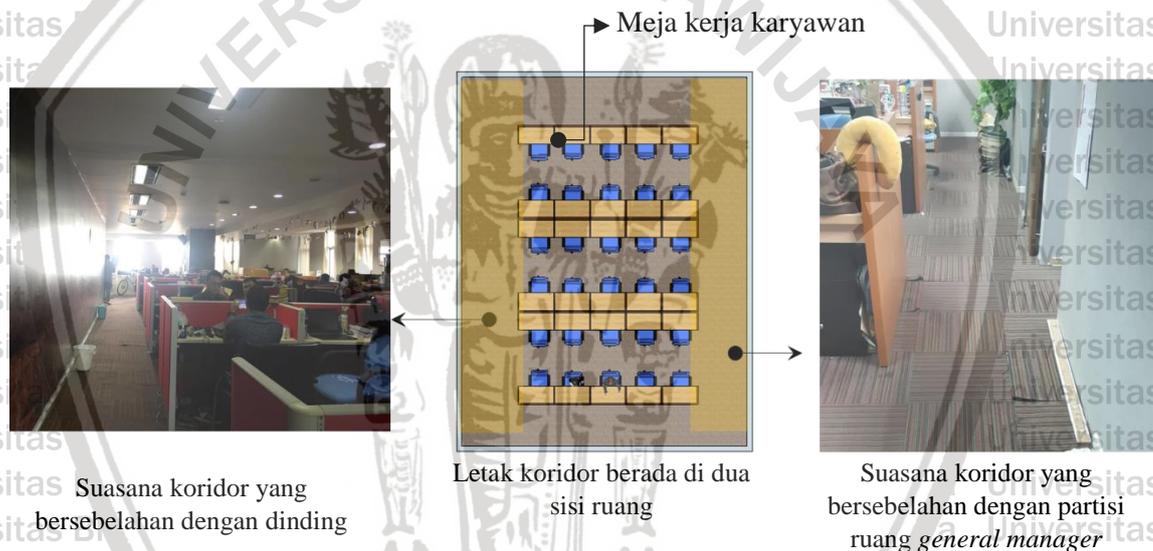


Contoh penerapan koridor yang menghubungkan area karyawan dengan general manager lebar 1,6 m

Gambar 4. 74 Jarak antar meja kerja karyawan dan ruang general manager

4. Bentuk sirkulasi terdiri dari dua macam yaitu tertutup pada satu sisi dan terbuka di kedua sisi.

Ruang-ruang sirkulasi membentuk sebuah bagian integral dari organisasi bangunan dan organisasi bangunan dengan bentuk yang bervariasi (Ching, 2002). Ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia memiliki dua jenis letak koridor. Jenis letak koridor yang pertama adalah berada di tiap sisi ruang sehingga hanya terbuka pada satu sisi dengan lebar 1,2 m hingga 1,4 m. Letak koridor ini diterapkan pada susunan perabot yang diletakkan di tengah ruangan. Letak yang berada di tiap sisi ruang dapat dengan mudah dicapai dari seluruh posisi meja kerja. Jenis bentuk sirkulasi ini menyajikan kemenerusan spasial dan visual dengan rang-ruang yang dihubungkannya (Ching, 2002).



Perspektif sirkulasi tertutup pada satu sisi

Gambar 4. 75 Letak koridor di tiap sisi ruang kerja karyawan (lebih dari satu koridor)

Jenis letak koridor kedua terletak di tengah ruangan selebar 1,6 m sehingga masih leluasa dilalui oleh karyawan dari dua arah. Pada penerapannya, letak koridor berada di tengah jika susunan perabot atau meja kerjanya disusun menempel dengan dinding ruang. Arah pandang pada jenis bentuk sirkulasi memberikan penambahan fisik ruang yang dilalui (Ching, 2002).



Gambar 4. 76 Letak koridor di tengah ruang kerja karyawan (hanya 1 koridor)

4.8.2 Warna

Elemen desain interior warna meliputi warna dinding, lantai, perabot, dan langit-langit (plafond). Adapun warna yang berada dalam kategori elemen desain interior yang dinilai berlebihan (kuadran D) adalah warna langit-langit (plafond), sehingga kriteria desain elemen warna dinding, lantai, dan perabot didasarkan pada teori dan standar desain interior ruang kerja yang menjadi data sekunder. Penjabaran kriteria dari masing-masing elemen warna dijelaskan sebagai berikut.

1. Warna dinding memantulkan 50 – 70% cahaya dengan permukaan yang *gloss* atau *semi-gloss*.

Penggunaan warna dinding pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia terdapat dua warna, yaitu warna abu-abu sedang dan warna putih. Hasil interpretasi tingkat kinerja menunjukkan bahwa pemilihan warna dinding pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia menjadi prioritas utama untuk diperbaiki karena dinilai penting namun pemilihan warnanya belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan warna dinding sebaiknya memantulkan 50 – 70% cahaya dan memiliki permukaan *gloss* atau *semi-gloss*. Pemilihan warna dengan daya pantul tersebut memberikan kesan cerah pada ruangan

karena mampu memantulkan cahaya dengan baik. Dinding yang berdekatan dengan jendela sebaiknya berwarna terang sedangkan yang jauh dari jendela berwarna medium/terang hangat. Contoh warna dengan daya pantul cahaya 50 – 70% menurut Dharmaprawira (2002) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 7 Kriteria warna dinding

No.	Nama warna	Daya Pantul	Keterangan
1.	Oyster white	67%	
2.	Pale citron	67%	
3.	Empire yellow	67%	
4.	Beige	59%	
5.	Coral	59%	
6.	Peach	59%	
7.	Light blue	59%	
8.	Pale gold	59%	
9.	Pearl grey	59%	
10.	Opal pink	59%	
11.	Adam gray	59%	
12.	Vernom gray	59%	
13.	Chalk green	59%	
14.	Powder pink	59%	
15.	Flesh pink	59%	
16.	Washington gold	59%	
17.	Opal blue	59%	
18.	Vivid yellow	59%	
19.	Apple green	59%	
20.	French gray	50%	

Sumber: Dharmaprawira, 2002

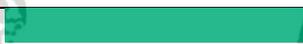
2. Warna lantai memantulkan kurang dari 20% cahaya.

Warna lantai yang digunakan pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia menggunakan warna jingga serta warna abu-abu netral, namun pemilihan warna tersebut masih belum memuaskan karyawannya karena hasil interpretasi tingkat kinerja menunjukkan pemilihan warna lantai menjadi prioritas rendah untuk diperbaiki. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan warna lantai

sebaiknya memantulkan kurang dari 20% cahaya sehingga disarankan berwarna gelap.

Penggunaan warna gelap pada lantai agar menetralkan komposisi warna pada dinding yang cerah sehingga tidak menyilaukan. Contoh warna dengan daya pantul cahaya kurang dari 20% menurut Dharmaprawira (2002) adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 8 Kriteria warna lantai

No.	Nama warna	Daya Pantul	Keterangan
1.	Maroom	6,6%	
2.	Walnut brown	6,6%	
3.	Navy blue	6,6%	
4.	Forest green	12%	
5.	Charcoal	12%	
6.	Fire red	12%	
7.	Dark olive	12%	
8.	Green room	12%	
9.	Victorian mauve	12%	
10.	Pompeo red	20%	
11.	Vermillion	20%	
12.	Vivid blue	20%	
13.	Deep georgian green	20%	
14.	Empire green	20%	
15.	Georgian blue	20%	
16.	Della robbia blue	20%	
17.	Blue room	20%	
18.	Wedgwood blue	20%	
19.	Red room	20%	

Sumber: Dharmaprawira, 2002

3. Warna perabot tidak memantulkan cahaya terutama di permukaan meja.

Warna perabot pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia dominan menggunakan warna kayu/coklat muda untuk seluruh meja kerjanya dan terdapat meja kerja yang menggunakan aksesoris warna merah. Berdasarkan hasil interpretasi tingkat kinerja, warna perabot termasuk dalam elemen desain interior ruang kerja yang memiliki prioritas rendah untuk diperbaiki, karena belum sesuai dan memuaskan karyawannya. Warna perabot disarankan menggunakan warna yang tidak

memantulkan cahaya terutama di permukaan meja (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran) sehingga perabot dapat menggunakan warna dengan daya pantul yang rendah (10 – 15%). Contoh warna dengan daya pantul rendah menurut Time Saver Standards for Interior Design and Space (de Chiara et al, 1992) untuk perabot adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Kriteria warna perabot

No.	Nama warna	Daya Pantul	Keterangan
1.	Dark brown	10 – 15%	
2.	Dark oak	10 – 15%	
3.	Cherry	10 – 15%	
4.	Redwood	10 – 15%	
5.	Black walnut	5 – 15 %	
6.	Mahogany	5 – 15 %	

Sumber: de Chiara et al, 1992

4. Warna langit-langit bernuansa putih karena memantulkan lebih dari 80% cahaya.

Warna langit-langit dengan warna cerah (putih) pada ruang kerja staff dinilai baik dan sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Warna putih memberikan karakter positif, cemerlang, ringan dan sederhana (Darmaprawira, 2002) serta warna terang memberikan kesan luas. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyarankan penggunaan warna putih atau nuansa putih (off white) untuk langit-langit ruang kerja karena akan memantulkan lebih dari 80% cahaya.



Skema warna langit-langit ruang berwarna putih



Contoh penerapan ruang kerja dengan langit-langit ruang berwarna putih yang memberikan kesan luas

Gambar 4. 77 Pemilihan warna putih untuk langit-langit ruang kerja

4.8.3 Perncahayaan

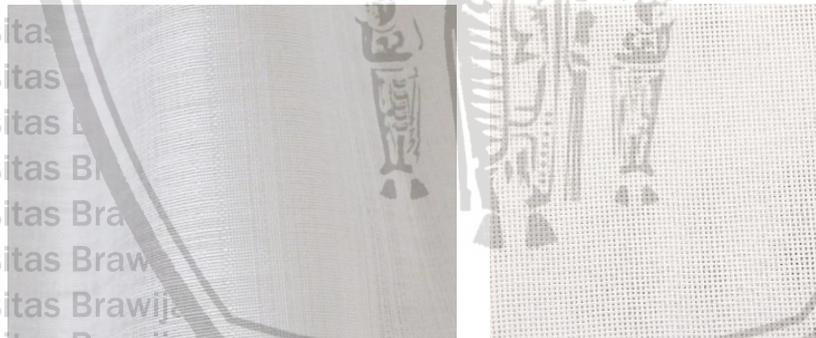
Elemen pencahayaan pada ruang dibagi menjadi dua yaitu pencahayaan alami dan pencahayaan buatan. Kriteria untuk pencahayaan ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia sendiri mengacu dari teori dan standar desain interior kantor guna memberikan dampak positif bagi karyawannya selama bekerja di dalam ruangan.

1. Pencahayaan alami didukung oleh penggunaan jenis material tirai yang tipis sehingga mampu memasukan cahaya lebih banyak.

Menurut Neufert (2002) cahaya siang menyinari tempat bekerja sampai kedalaman kurang lebih 4,5 m (tergantung pada letak gedung kantor) sehingga kebutuhan pencahayaan alami di dalam kantor haruslah terpenuhi. Menara Bidakara menggunakan

jendela mati dengan ukuran 1 m x 2,3 m yang berada di tiap sisi bangunan. Pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia, tirai *vertical blind* berbahan polyester digunakan untuk seluruh jendela pada ruang tersebut, namun penggunaan jenis tirai tersebut belum sesuai dengan kebutuhan karyawannya karena menghalangi cahaya alami yang masuk.

Di sisi lain pemaksimalan cahaya alami yang masuk ke dalam ruangan dinilai penting bagi karyawan PT. Finnet Indonesia. Penggunaan jenis material tirai yang tipis dapat digunakan sehingga mampu memasukan cahaya lebih banyak, contoh materialnya adalah Marquissette dan Gauze yang ditujukan untuk material tirai (de Chiara et al, 1992).



Material Marquissette
(sumber: archiproducts.com)

Material Gauze
(sumber: housedecorinteriors.co.uk)

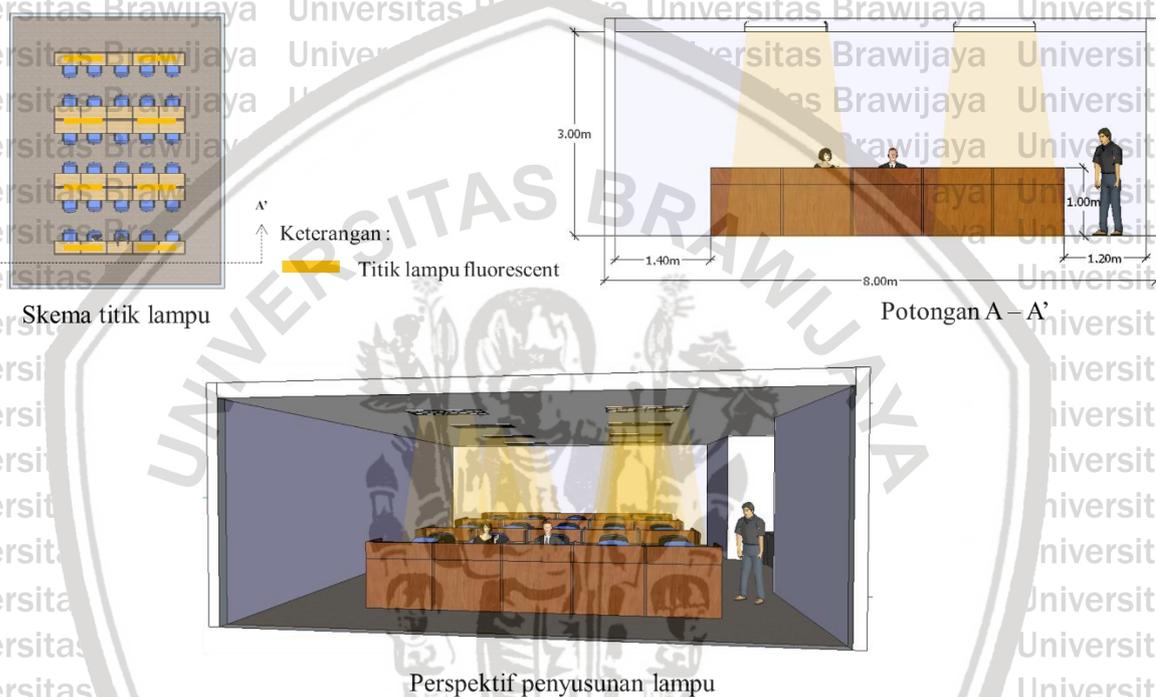
Gambar 4.78 Material tipis untuk tirai

2. Pencahayaan buatan dibentuk oleh penyusunan lampu yang diletakkan paralel di sisi meja kerja.

Penyusunan lampu pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia adalah linear mengikuti susunan meja kerja yang terletak di koridor dan di tengah ruangan.

Penyusunan lampu belum memuaskan karyawan dan berdasarkan hasil interpretasi

analisis tingkat kinerja menunjukkan elemen desain interior tersebut menjadi prioritas rendah untuk diperbaiki. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyebutkan pencahayaan ruang kerja minimal 300 Lux ($9 - 11 \text{ watt/m}^2$) dan usahakan lampu meja kerja ditempatkan diantara lajur lampu. Jika lampu yang digunakan adalah *fluorescent strip lighting*, sisi meja kerja diletakkan paralel dengan lampu. Peletakan lampu paralel dengan meja kerja sehingga dapat memaksimalkan kualitas pencahayaan bagi karyawannya selama bekerja di dalam ruangan.



Gambar 4. 79 Skema penyusunan titik lampu berdasarkan standar Kementerian Kesehatan

4.8.4 Perabot

Jenis meja kerja dengan pembatas di atas permukaan meja setinggi 25 cm dan susunannya linear lurus mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan.

Kegiatan karyawan selama bekerja didominasi dengan bekerja menggunakan laptop atau komputer. Selain itu karyawan juga membutuhkan kerjasama dalam menyelesaikan persoalan sehingga dibutuhkan komunikasi yang sering antar karyawannya. Penggunaan meja kerja kubikel dengan panel 25 cm dengan meja disusun secara linear lurus mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawannya dalam bekerja di dalam ruangan.



Gambar 4. 80 Penggunaan meja kerja yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan

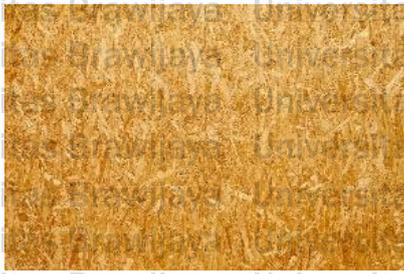
4.8.5 Tata suara

Kriteria yang digunakan untuk tata suara mengacu pada teori tentang material akustik sehingga dapat meningkatkan kualitas tata suara khususnya pada ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia.

1. Penggunaan material akustik di dalam ruang kerja yang mampu menyerap bising.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran menyebutkan standar kebisingan kantor terbuka (*open plan office*) adalah 55 – 65 dBA. Suara yang tercipta di dalam ruang kerja karyawan sendiri berasal dari aktivitas mengetik hingga berdiskusi dengan karyawan lainnya. Ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia telah menggunakan material akustik di dalam ruangnya untuk mengurangi kebisingan seperti plafon akustik pada langit-langit ruang dan karpet pada lantai, namun berdasarkan hasil interpretasi analisis tingkat kinerja, pemilihan material akustik pada ruang kerja masih harus diperbaiki. Konstruksi ruang dan pemilihan material akustik pada ruang dengan daya serap suara tinggi mampu meminimalisir kebisingan. Penggunaan material akustik yang memiliki bahan berpori seperti papan serat, plesteran lembut, minerals wools dan selimut isolasi; mampu menyerap suara seperti panel kayu,

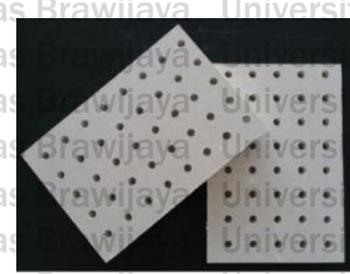
hardboard, gypsum board; dan memiliki lubang resonansi dapat membantu mengurangi kebisingan (Doelle, 1990).



Tekstur papan serat
Sumber: pixabay.com



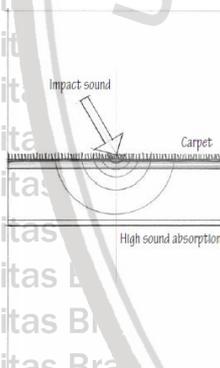
Gypsum Board
Sumber: indiamart.com



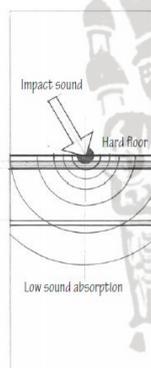
Lubang papan gypsum
Sumber: alibaba.com

Gambar 4. 81 Jenis material akustik

Penggunaan karpet untuk material ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia sudah diterapkan. Ching (2012) juga menyebutkan bahwa karpet merupakan satu-satunya pelapis lantai yang mampu menyerap suara. Pemilihan karpet yang cukup tebal mampu meningkatkan penyerapan suara sehingga kebisingan dapat dikurangi.



Ilustrasi penyerapan suara pada karpet (Ching, 2012)

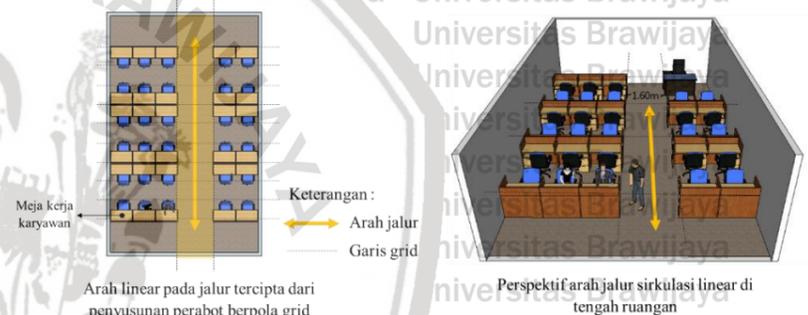
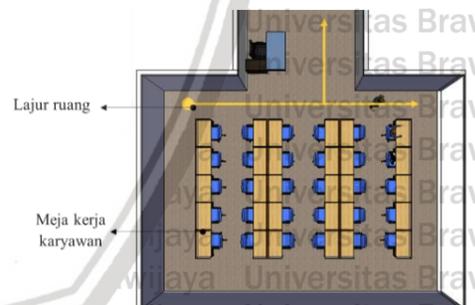
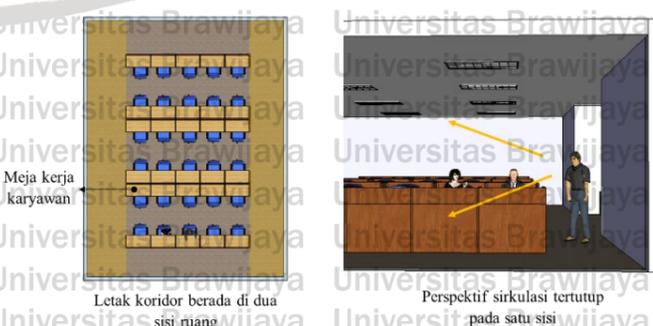


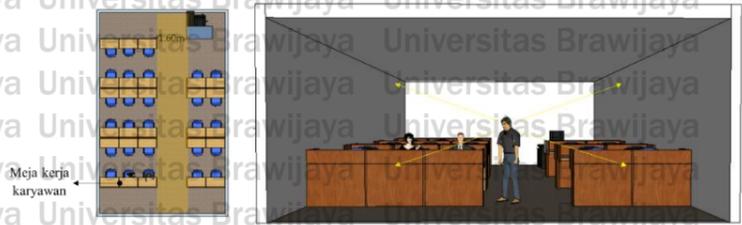
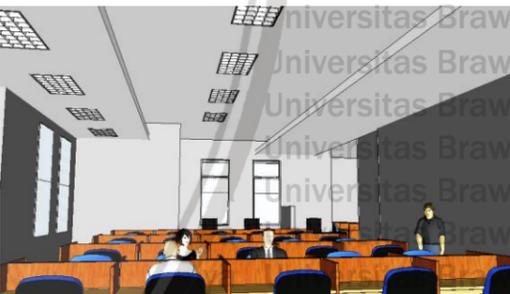
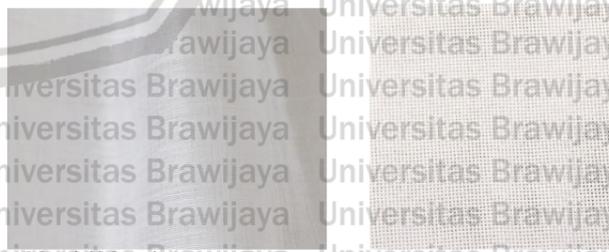
Material Karpet
Sumber: provokantor.com

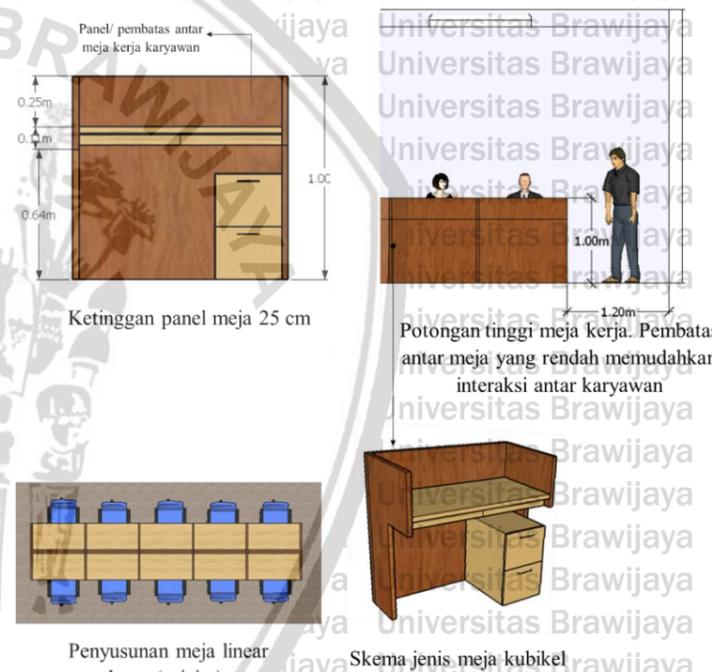
Gambar 4. 82 Material karpet pada ruang kerja

Berdasarkan penjabaran dari kriteria tiap elemen desain interior ruang kerja karyawan tersebut, identifikasi kriteria dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

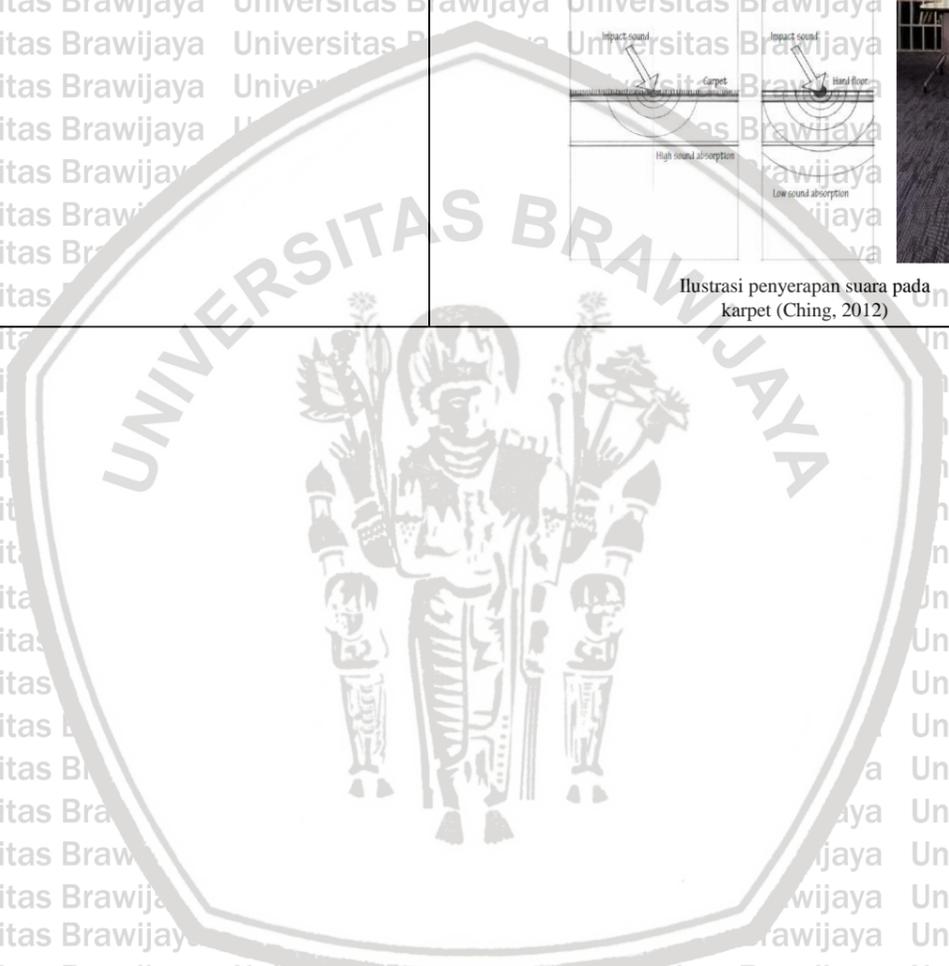
Tabel 4.12 Kriteria elemen desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia

No.	Elemen Desain Interior	Kriteria Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	Gambar Skematik	Kesan Ruang
1.	Tata ruang	<p>a. Luas area kerja tiap karyawan sebesar 1,7 m² dan area general manager atau yang lebih privat memiliki luas 10,78 m².</p>	 <p>Keterangan : Arah jalur Garis grid</p> <p>Penyusunan perabot berpola grid</p> <p>Perspektif arah jalur sirkulasi linear mengelilingi ruangan</p>	<p>Susunan meja kerja dengan ketinggian panel 25 cm diatas meja (1 m dari lantai) memberikan pandangan visual yang luas bagi karyawan sehingga area kerja tidak terasa sempit.</p>
		<p>b. Konfigurasi jalur pada ruang kerja linear lurus.</p>	 <p>Keterangan : Arah jalur Garis grid</p> <p>Arah linear pada jalur tercipta dari penyusunan perabot berpola grid</p> <p>Perspektif arah jalur sirkulasi linear di tengah ruangan</p>	<p>Pola penyusunan perabot yang disusun grid menciptakan konfigurasi jalur linear. arah koridor linear dan menggunakan pola grid memudahkan karyawannya dalam mobilisasi kerja.</p>
		<p>c. Jenis hubungan jalur-ruangnya adalah melewati ruang sehingga ruang menjadi perantara.</p>	 <p>Lajur ruang</p> <p>Meja kerja karyawan</p>	<p>Ruang menjadi perantara untuk menghubungkan jalur dengan ruangnya</p>
		<p>d. Bentuk sirkulasi terdiri dari dua macam yaitu tertutup pada satu sisi dan terbuka di kedua sisi.</p>	 <p>Meja kerja karyawan</p> <p>Letak koridor berada di dua sisi ruang</p> <p>Perspektif sirkulasi tertutup pada satu sisi</p>	<p>Jenis bentuk sirkulasi ini menyajikan kemenerusan spasial dan visual dengan rang-ruang yang dihubungkannya</p>

No.	Elemen Desain Interior	Kriteria Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	Gambar Skematik	Kesan Ruang
			 <p data-bbox="1537 409 1617 441">Meja kerja karyawan</p> <p data-bbox="1596 493 1810 535">Skema letak koridor di tengah ruang dengan lebar 1,6 m</p> <p data-bbox="1855 493 2211 525">Perspektif ruang sirkulasi terbuka pada kedua sisi</p>	Arah pandang pada jenis bentuk sirkulasi memberikan penambahan fisik ruang yang dilalui
2.	Warna	<p data-bbox="557 619 1418 693">e. Warna dinding memantulkan 50 – 70% cahaya dengan permukaan yang <i>gloss</i> atau <i>semi-gloss</i>.</p> <p data-bbox="557 808 1231 850">f. Warna lantai memantulkan kurang dari 20% cahaya.</p> <p data-bbox="557 945 1394 1018">g. Warna perabot tidak memantulkan cahaya terutama di permukaan meja.</p> <p data-bbox="557 1197 1418 1270">h. Warna langit-langit bernuansa putih karena memantulkan lebih dari 80% cahaya.</p>	 <p data-bbox="1676 1381 2151 1413">Warna langit-langit menggunakan warna putih</p>	<p data-bbox="2407 577 2807 745">Pemilihan warna dengan daya pantul 50 – 70% memberikan kesan cerah pada ruangan karena mampu memantulkan cahaya dengan baik</p> <p data-bbox="2407 745 2807 913">Penggunaan warna gelap pada lantai agar menetralkan komposisi warna pada dinding yang cerah sehingga tidak menyilaukan</p> <p data-bbox="2407 913 2807 1060">Penggunaan warna alam dengan daya pantul rendah agar tidak menimbulkan pantulan cahaya di atas meja kerja</p> <p data-bbox="2407 1186 2807 1291">Warna putih memberikan kesan luas dan cerah sehingga ruang tidak terasa sempit</p>
3.	Pencahaya	<p data-bbox="557 1543 1418 1617">i. Pencahaya alami didukung oleh penggunaan jenis material tirai yang tipis sehingga mampu memasukan cahaya lebih banyak.</p>	 <p data-bbox="1587 1690 1825 1732">Material Marquisette (sumber: archiproducts.com)</p> <p data-bbox="1899 1690 2196 1732">Material Gauze (sumber: housedecorinteriors.co.uk)</p>	<p data-bbox="2407 1501 2807 1669">Penggunaan material yang tipis untuk penutup jendela dapat memaksimalkan cahaya alami yang masuk dan memberikan kesan ruang yang luas</p>

No.	Elemen Desain Interior	Kriteria Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	Gambar Skematik	Kesan Ruang
		<p>j. Pencahayaan buatan dibentuk oleh penyusunan lampu yang diletakkan paralel di sisi meja kerja.</p>	 <p>Keterangan : Titik lampu fluorescent</p> <p>Skema titik lampu</p> <p>Potongan A - A'</p> <p>Perspektif penyusunan lampu</p>	<p>Peletakan lampu paralel dengan meja kerja sehingga dapat memaksimalkan kualitas pencahayaan bagi karyawannya selama bekerja di dalam ruangan</p>
4.	Perabot	<p>k. Jenis meja kerja dengan pembatas diatas permukaan meja setinggi 25 cm dan susunannya linear lurus mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawan.</p>	 <p>Panel/ pembatas antar meja kerja karyawan</p> <p>0.25m</p> <p>0.64m</p> <p>1.00m</p> <p>Ketinggian panel meja 25 cm</p> <p>Potongan tinggi meja kerja. Pembatas antar meja yang rendah memudahkan interaksi antar karyawan</p> <p>1.00m</p> <p>1.20m</p> <p>Skema jenis meja kubikel</p> <p>Penyusunan meja linear lurus (sejajar)</p>	<p>Penggunaan meja kubikel dengan panel/pembatas antar meja kerja yang rendah memudahkan karyawannya dalam berkomunikasi/berdiskusi</p>

No.	Elemen Desain Interior	Kriteria Desain Interior Ruang Kerja Karyawan PT. Finnet Indonesia	Gambar Skematik	Kesan Ruang
5.	Tata suara	1. Penggunaan material akustik di dalam ruang kerja yang mampu menyerap bising.	<p>Tekstur papan serat Sumber: pixabay.com</p> <p>Gypsum Board Sumber: indiamart.com</p> <p>Lubang papan gypsum Sumber: alibaba.com</p> <p>Ilustrasi penyerapan suara pada karpet (Ching, 2012)</p> <p>Material Karpet Sumber: provokantor.com</p>	Konstruksi ruang dan pemilihan material akustik pada ruang dengan daya serap suara tinggi mampu meminimalisir kebisingan



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Perkembangan perekonomian dan gaya hidup di era digital, khususnya di ibukota, berdampak pada munculnya jenis usaha baru berbasis teknologi, sehingga pertumbuhan jumlah perusahaan semakin bertambah tiap tahunnya. Pertumbuhan jumlah perusahaan sebanding dengan kebutuhannya akan kantor yang menjadi tempat karyawan dalam bekerja. Pemilihan kantor sewa masih banyak menjadi pilihan utama berbagai macam perusahaan untuk mengakomodasi karyawannya dalam bekerja. Salah satunya adalah PT. Finnet Indonesia yang bertempat di Menara Bidakara sebagai lokasi kantornya. Menara Bidakara merupakan gedung kantor sewa yang terdapat di kawasan *Central Business District* (CBD) Jakarta. PT. Finnet Indonesia memiliki tiga ruang kerja karyawan, sesuai dengan jumlah direktoratnya. Jam kerja karyawan adalah delapan jam per hari sehingga lingkungan fisik ruang kerja tentulah berdampak pada karyawannya. Agar dapat mengetahui tingkat kinerja dan kepentingan desain interior ruang kerja karyawan serta seberapa puas karyawan akan ruang kerja mereka maka dapat diketahui elemen desain interior mana saja yang perlu diperbaiki dan dipertahankan di ruangan tersebut. Peningkatan kepuasan karyawan dalam bekerja di ruangan tersebut dapat diketahui melalui menganalisis tingkat kepuasan karyawan terhadap ruang kerja tempat mereka bekerja dan mengidentifikasi elemen desain interior yang perlu diperbaiki pengelolannya.

Tingkat kinerja pada penelitian ini adalah penilaian karyawan atas pelaksanaan desain interior ruang kerjanya, sedangkan tingkat kepentingan adalah persepsi atau keyakinan karyawan akan elemen desain interior ruang kerja yang dinilai penting dan perlu untuk mendukung aktivitas kerja mereka. Hasil analisis tingkat kinerja yang didapatkan, diperoleh tingkat kesesuaian elemen desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara sebesar 84,30%. Hasil tersebut didukung oleh nilai tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerja staff pada PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara sebesar 67,54%. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan desain interior ruang kerjanya, namun untuk memaksimalkan

skor dan masuk ke kategori sangat baik maka dapat dilakukan perbaikan dalam mengelola elemen desain interior yang menjadi prioritas untuk diperbaiki.

Berdasarkan hasil evaluasi tingkat kinerja dapat diketahui elemen desain interior yang utamanya merupakan kategori yang harus dipertahankan dan pelaksanaannya berlebihan karena sudah memuaskan karyawannya, maka dapat disusun kriteria desain interior ruang kerja karyawan PT. Finnet Indonesia yang nyaman bagi karyawannya. Kriteria desain interior tersebut meliputi tata ruang, warna, pencahayaan, perabot, dan tata suara. Kriteria desain tata ruang yang nyaman bagi karyawan PT. Finnet yaitu masing-masing luas area kerja staff sebesar 1,7 m² dan untuk ruang kerja general manager sebesar 10,78 m². Kriteria lainnya dari segi tata ruang dimana penyusunan perabot kantor dengan pola grid dirasa baik bagi karyawan karena arah koridor yang tidak banyak berkelok. Jarak antar meja kerja sebesar 1,6 m dan jarak meja kerja dengan ruang general manager yang memiliki lebar 1,2 m - 1,6 m sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat mencapai meja dan/atau ruang lainnya dengan jarak terpendek. Letak koridor yang berada di kedua sisi ruang untuk ruang kerja yang lebih besar merupakan pilihan yang baik bagi karyawan sehingga dapat dijangkau dengan mudah. Bagi ruang kerja yang lebih kecil, koridor yang berada di tengah ruangan dirasa sesuai dengan kebutuhan karyawannya dan masih mudah untuk dicapai. Dari segi perabot sendiri, penggunaan jenis meja kerja yang mampu memaksimalkan komunikasi antar karyawannya yaitu meja kubikel dengan panel rendah yang memiliki tinggi pembatas 25 cm dari atas meja dinilai sesuai bagi karyawannya. Kriteria terakhir adalah pemilihan warna plafon yang terang yaitu warna putih, karena berdasarkan hasil analisa yang ada pemilihan warna putih untuk plafond ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

5.2 Saran

Penelitian Tingkat Kepentingan dan Kinerja Desain Interior Ruang Kerja Karyawan di Kantor Sewa (Studi Kasus: PT. Finnet Indonesia di Menara Bidakara, Jakarta) ini meneliti tentang tingkat kepentingan dan kinerja dari pelaksanaan penyusunan elemen desain interior pada ruang kerja karyawan. Terdapat beberapa saran bagi penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan bidang jasa transaksi elektronik sehingga penelitian selanjutnya dapat dilakukan di ruang kerja pada bidang jasa sejenis lainnya.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di ruang kerja bidang perusahaan lainnya selain bidang jasa seperti perdagangan, media, perbankan dan lain-lain dengan sistem kerja yang berbeda.

3. Dalam penelitian ini persepsi karyawan terhadap ruang kerjanya hanya berdasarkan visual sehingga pada penelitian selanjutnya pemilihan responden dapat mempertimbangkan aspek lain yang mempengaruhi penilaian persepsi lingkungannya seperti latar belakang, budaya, dan faktor lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

Armiati. 2015. Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Penataan *Layout* Kantor. Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akutansi (SNEMA) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

As'ad, Mohamad. 2008. Psikologi Industri. Yogyakarta : Liberty

Barnes, James G., (2003). *Secrets Of Customer Relationship Management*, ANDI, Yogyakarta

Budianto, Duwi dan Yola, Melfa. 2013. Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Harga Produk Pada Supermarket Dengan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (IPA) ISSN 2088-4842

Bhote, K.R. (1996). *Beyond Customer Satisfaction to Loyalty: The Key to Greater Profitability*. New York: AMA Membership Publications Division, American Management Association.

Ching, Franchis D.K. 1996. Ilustrasi Desain Interior. Jakarta: Erlangga.

Chua, S.J.L, Shahrudin, dkk. 2017. Personalisation of Internet Based Business Office Layout. *Journal of Building Performance* ISSN: 2180-2106

Danielsson, Christina Bodin dan Bodin, Lennart. 2008. Office Type in Relation to

Doelle, Leslie E. 1990. Akustik Lingkungan. Jakarta: Erlangga

Hameed, Amina dan Shehla Amjad. 2009. Impact of Office Design on Employees Productivity: a Case study of Banking organizations of Abbottabad, Pakistan. *Journal of Public Affairs, Administration and Management* Vol. 3, Issue 1.

Hanurawan, F. 2008. Psikologi Lingkungan. Malang: Universitas Negeri Malang.

Health, Well-Being, and Job Satisfaction Among Employees. *Sage Environment and Behavior* Volume 40 Number 5

Dharmaprawira W.A, Sulasmi, 2002. Warna: Teori dan Kreativitas Penggunaanya. Bandung: ITB.

Ebert, Ronald J. & W, Griffin. 2006. *Bisnis*, Ahli Bahasa Rd. Soemarnagara. Jakarta: Erlangga

El-Zeiny, R. M. A. 2011. *The Interior Design of Workplace and its Impact on Employees' Performance: A Case Study of the Private Sector Corporations in Egypt*. Konferensi Internasional Asia-Pasifik. Famagusta: 7-9 Desember 2011.

Gie, The Liang. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Superjukser dan Nurcahya: Yogyakarta/ Liberty.

Hermanto, Setiawan. 2000. Analisa Evaluasi Pasca Huni Gedung P Universitas Kristen Petra Surabaya. Surabaya: Fakultas Teknik Universitas Kristen Petra Surabaya.

Irawan, Prasetya, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIALAN Press, Jakarta

Lodhita, Heru Eka, dkk. Analisis Pengaruh kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode IPA(Importance Performance Analysis) Dan CSI(Customer Satisfaction Index) Studi Kasus Pada Toko Oen, Malang.

Kaligis, Ervina & et al. 2017. Analisis Kualitas Layanan Perpustakaan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pemerintah Kota Kotamadya. Jurnal EMBA. Vol. 5

Kim, Jungsoo dan de Dear, Richard. 2013. Workspace satisfaction: *The privacy-communication trade-off in open-plan offices*. Journal of Environmental Psychology

Marlina, Endy. 2008. Panduan Perancangan Bangunan Komersial. Yogyakarta: Andi.

Marmot, Alexi dan Joanna Eley. 2000. Office Space Planning: Designing for Tomorrow's Workplace. New Jersey: Pheonix Book Technology

Simanjuntak, Manlian Ronald A. dan Dhira, Anggakara. 2012. Proses Perancangan Perkantoran Di Mega Kuningan ISSN 2087-9334 (47-62)

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sukoco, M Badri. 2007. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta: Erlangga

Suptandar, Pamudji. 1995. Manusia dan Ruang dalam Proyeksi Desain Interior. Jakarta: UPT Penerbitan Universitas Tarumanegara.

Suptandar, J. Pamudji. 2004. Faktor Akustik dalam Perancangan Disain Interior. Djambatan: Jakarta

Suryawan, S dan Dharmayanti, D. (2013). Analisa Hubungan Antara Experiential Marketing, Customer Satisfaction Dan Customer Loyalty Cafe Nona Manis Grand City Mall Surabaya. Jurnal Manajemen Pemasaran. 2 (3) : 3

Syukri, AINU dan Husna, Siti. 2014 Penerapan Customer Satisfaction Index (Csi) Dan Analisis Gap Pada Kualitas Pelayanan Trans Jogja ISSN 1412-6869

Wijana, N., & et al. (2009). Pembelajaran Sains Melalui Pendekatan Ergonomi Mengurangi Keluhan Muskuloskeletal, Kebosanan dan Kelelahan Serta Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa SD 1 Sangsit Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng. Indonesian Journal of Biomedical Sciences Vol. 3, No.1.

Yola, Melfa dan Duwi Budiarto. 2013. Analisis Kepuasan Konsumen Terhadap Kualitas Pelayanan dan Harga Produk Pada Supermarket dengan Menggunakan Metode Importance Performance Analysis (Ipa). Vol. 12. No. 1 Hal 301 – 309.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN

