

**ANALISIS DESAIN RUANG KERJA ERGONOMIS DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVENING YANG
DIDUKUNG *CO-WORKER SUPPORT***

Tesis

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2**

Program Magister Manajemen



Disusun oleh:

Usman Pujianto

NIM: 20402300015

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG 2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS DESAIN RUANG KERJA ERGONOMIS DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVENING YANG
DIDUKUNG *CO-WORKER SUPPORT***

Disusun oleh:

Usman Pujianto

NIM: 20402300015

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
ke hadapan sidang panitia ujian tesis

Program Magister Manajemen

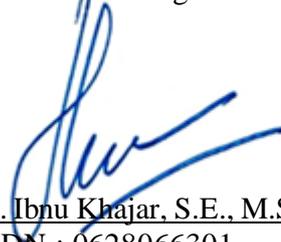
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعته سلطان أبجوع الإسلامية

Semarang, Agustus 2024

Dosen Pembimbing Tesis



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIDN : 0628066301

**ANALISIS DESAIN RUANG KERJA ERGONOMIS DAN DAMPAKNYA
TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE
ENGAGEMENT* SEBAGAI INTERVERNING YANG
DIDUKUNG *CO-WORKER SUPPORT***

**Disusun oleh:
Usman Pujianto
NIM: 20402300015**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 16 November 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing

Penguji I

**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIDN : 0628066301**

**Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIDN : 0605106702**

Penguji II

**Prof. Dr. Hj. Nunung Ghoniyah, M.M.
NIDN : 0607056203**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Tanggal 16 November 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIDN : 0628066301**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Usman Pujianto
NIM 20402300015

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

“Analisis Desain Ruang Kerja Ergonomis dan Dampaknya terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Intervening yang Didukung *Co-Worker Support*”, adalah hasil karya saya sendiri. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik tesis yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas dibatalkan.

Semarang, 16 November 2024

Yang memberi pernyataan,



USMAN P.

Usman Pujianto

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Usman Pujiyanto
NIM : 20402300015
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal :

Nomor HP/email :

Menyatakan bahwa TESIS dengan judul: **“Analisis Desain Ruang Kerja Ergonomis dan Dampaknya terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Intervening yang Didukung *Co-Worker Support*”**, dan menyetujui karya ilmiah tersebut menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan hak bebas royalti non eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola oleh pangkalan data dan dipublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 16 November 2024

Yang Menyetujui,



Usman Pujiyanto

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- “Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang beriman dan berilmu di antara kamu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu lakukan” (Q.S Al-Mujadilah: 11)

- “Dengan meningkatnya derajat orang ilmu maka meningkat pula tuntutan kepadanya untuk mengajarkan kepada sesama terlebih mengamalkan apa yang sudah di ketahui agar kebaikan itu menyebar dan tidak berhenti pada diri sendiri.”



Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orangtuaku tercinta sang motivator sejati yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang selalu dipanjatkan.

2. Sahabat dan teman seperjuangan Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu memberikan semangat

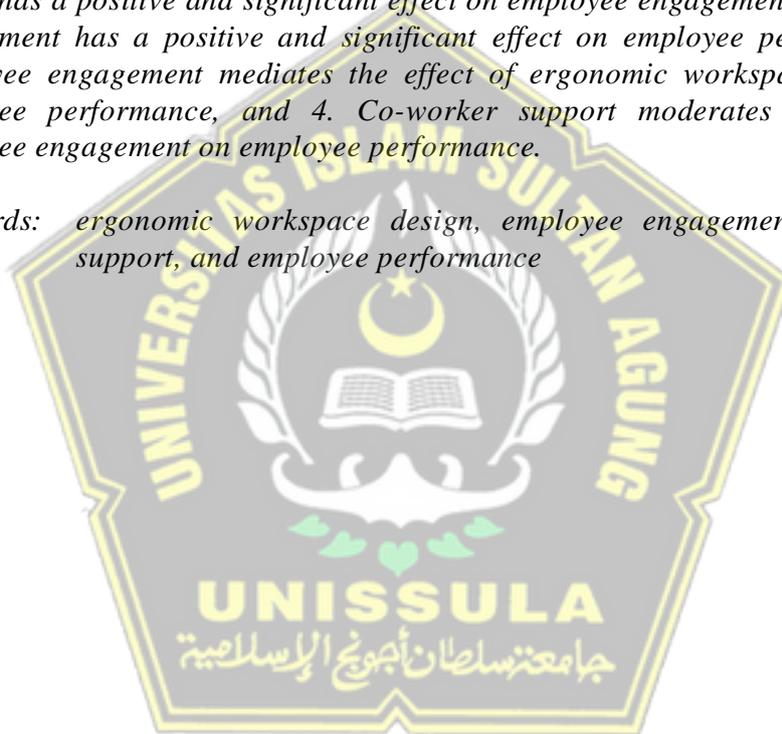
ABSTRACT

This study aims to determine the role of ergonomic workspace design on employee engagement and its impact on employee performance supported by co-worker support.

The respondents of this study were employees of PT. Property Developer Semarang. Data were collected through a questionnaire method filled out by 100 respondents with a simple random sampling technique as the sampling method. The analysis method used is the Structural Equation Modeling (SEM) analysis calculated using the SMART-PLS 3.2.9 program.

The results of the hypothesis testing show that: 1. Ergonomic workspace design has a positive and significant effect on employee engagement. 2. Employee engagement has a positive and significant effect on employee performance. 3. Employee engagement mediates the effect of ergonomic workspace design on employee performance, and 4. Co-worker support moderates the effect of employee engagement on employee performance.

Keywords: ergonomic workspace design, employee engagement, co-worker support, and employee performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui peran desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement* dampaknya terhadap *employee performance* yang didukung *co-worker support*.

Responden penelitian ini karyawan PT. Property Developer Semarang. Data dikumpulkan melalui metode kuisioner yang diisi secara oleh 100 responden dengan teknik *simple random sampling* sebagai metode pengambilan sampelnya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dihitung menggunakan program SMART-PLS 3.2.9.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa : 1. Desain ruang kerja ergonomis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. 2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. 3. *Employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance*, dan 4. *Co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

Kata Kunci : desain ruang kerja ergonomis, *employee engagement*, *co-worker support*, dan *employee performance*



KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas pimpinan, bimbingan, pertolongan, dan campur tangan-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul : **“Analisis Desain Ruang Kerja Ergonomis dan Dampaknya terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai Intervening yang Didukung *Co-Worker Support*”**. Penyusunan tesis ini telah kami usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar proses pembuatannya. Berkenaan dengan hal ini kami tidak lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu kami dalam penyusunan tesis yaitu sebagai berikut :

1. Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Prof. Dr. Ibnu Hajar, S.E., M.Si dosen pembimbing tesis yang telah banyak memberikan petunjuk dan saran yang berguna dalam penyusunan tesis ini.
5. PT. Property Developer Semarang
6. Teman seperjuangan kelas Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memotivasi penyusunan tesis ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasa, serta lainnya. Maka dengan lapang dada dan terbuka bagi pembaca memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan tesis ini. Kami berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat dan bisa menjadi inspirasi pada pembaca.

Semarang, 16 November 2024

Penulis,



Usman Pujianto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Employee Performance</i>	11
2.1.2 Desain Ruang Kerja Ergonomis	17
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	23
2.1.4 <i>Co-worker Support</i>	26
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.2.1 Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap <i>Employee Engagement</i>	29

2.2.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	30
2.2.3 <i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap <i>Employee performance</i>	31
2.2.4 <i>Co-worker Support</i> Memoderasi Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	32
2.3 Model Empirik Penelitian	34
BAB III	
METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Populasi dan Samping Penelitian	35
3.3 Sumber dan Jenis Data	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Variabel dan Indikator Penelitian	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Responden	46
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.2.1 Deskriptif Desain Ruang Kerja Ergonomis.....	51
4.2.2 Deskriptif <i>Employee Engagement</i>	52
4.2.3 Deskriptif <i>Co-worker Support</i>	53
4.2.4 Deskriptif <i>Employee Performance</i>	56
4.3 Hasil Penelitian.....	57
4.3.1 Evaluasi Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	58
4.3.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.4 Pembahasan	69
4.4.1 Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap <i>Employee Engagement</i>	69
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee performance</i>	71
4.4.3 <i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap <i>Employee Performance</i>	72
4.4.4 <i>Co-worker Support</i> Memoderasi Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	73

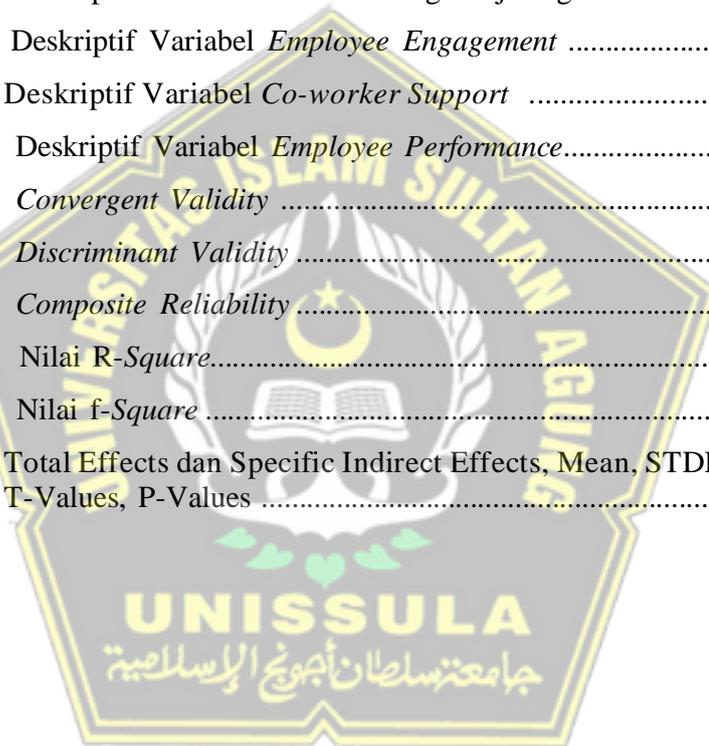
BAB V

PENUTUP.....	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Implikasi Teoritis.....	77
5.3 Implikasi Manajerial.....	77
5.4 Keterbatasan Penelitian.....	79
5.5 Agenda Penelitian Mandatang.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	84



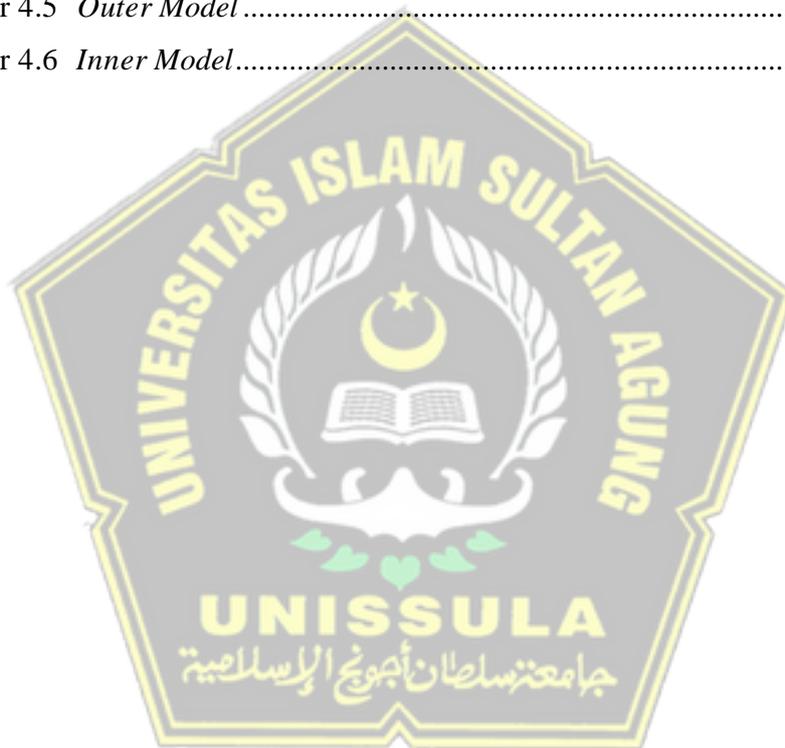
DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 1.1	Data Penilaian <i>Employee performance</i> PT Property Developer Semarang Tahun 2021-2023.....	7
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
Tabel 3.2	Nilai Skor dan Kategori	41
Tabel 4.1	Deskripsi Responden.....	46
Tabel 4.2	Deskriptif Variabel Desain Ruang Kerja Ergonomis.....	51
Tabel 4.3	Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	52
Tabel 4.4	Deskriptif Variabel <i>Co-worker Support</i>	54
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	56
Tabel 4.6	<i>Convergent Validity</i>	59
Tabel 4.7	<i>Discriminant Validity</i>	61
Tabel 4.8	<i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.9	Nilai <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.10	Nilai <i>f-Square</i>	65
Tabel 4.11	Total Effects dan Specific Indirect Effects, Mean, STDEV, T-Values, P-Values	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	34
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Umur	47
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Gambar 4.5 <i>Outer Model</i>	58
Gambar 4.6 <i>Inner Model</i>	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A KUESIONER PENELITIAN.....	86
Lampiran B DATA PENELITIAN.....	92
Lampiran C ANALISIS DATA PENELITIAN.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja juga dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah memperoleh keuntungan dan menjalankan bisnis secara konsisten. Untuk mencapai tujuan ini, tenaga kerja yang sangat berdedikasi akan dibutuhkan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan. Di era globalisasi yang semakin kompetitif dan kemajuan teknologi semakin cepat, bisnis harus segera beradaptasi dengan perubahan. Bagaimana sebuah bisnis menyesuaikan diri dengan perubahan dan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan pelanggan menentukan keberhasilannya dalam persaingan. Meskipun ada banyak cara bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan bersaing, kualitas sumber daya manusia adalah kuncinya. Pengelolaan SDM melibatkan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi, manajer terlibat dan bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia. Lingkungan yang nyaman merupakan salah satu tanggung jawab manajemen untuk memfasilitasi karyawannya, sehingga perencanaan tempat kerja harus mempertimbangkan kenyamanan karyawan (Mondy, 2018).

Sumber daya manusia dan produktivitas yang merupakan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan bisnis. Cara perusahaan mencapai sasarannya adalah dengan meningkatkan kinerja perusahaan, dan karyawan harus meningkatkan kinerjanya sendiri. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2015). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi pada perusahaan, termasuk output, kualitas, waktu, kehadiran, setya sikap kooperatif (Novianti, 2016).

Sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang penting bagi kemajuan perusahaan. Kinerja adalah

perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Ketika kinerja mengalami peningkatan hanya dimungkinkan dengan peningkatan efisiensi (waktu-materi-tenaga kerja), sistem kerja, teknik produksi, dan pengembangan kemampuan tenaga kerja (Hasibuan, 2019). Pencapaian ini membutuhkan upaya organisasi oleh semua pihak, baik manajemen maupun karyawan. Dalam hal ini pihak manajemen harus melakukan pengembangan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada.

Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja tenaga kerja di tempat kerja adalah penggunaan penataan ruang kerja yang baik. Seperti yang dikatakan Sukoco (2018), desain merupakan penggunaan ruang yang efisien dan dapat memuaskan karyawan saat melakukan pekerjaannya serta meninggalkan kesan mendalam bagi karyawan. Dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, faktor penting yang juga menentukan tertib kerja adalah desain tempat kerja dan peralatan kantor yang baik, teratur dan menarik untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penerapan tata ruang di PT. Property Developer Semarang dapat dikenali dari dimensi utama rute terpendek, prinsip urutan pekerjaan, prinsip pemanfaatan ruang dan prinsip perubahan tata kerja.

Implementasi tata letak PT. Property Developer Semarang masih belum optimal. Mengenai dimensi rangkaian pekerjaan, dimana ketentuan di PT. Property Developer Semarang masih dalam perjalanan sebagai konsumen yang melakukan koordinasi pergi menuju lantai 1 untuk berjumpa dengan *customer service*, lalu menuju lantai 2 untuk bertemu dengan bagian pemasaran, dan kemudian menuju lantai 1 untuk bertemu dengan *customer service*. Dalam ukuran penggunaan semua area masih terdapat ruangan yang tidak dimanfaatkan secara maksimal yaitu terdapat ruangan yang tidak digunakan dan dibiarkan apa adanya. Pada langkah perubahan rencana tempat bekerja memiliki hambatan ketika mengubah rencana tempat kerja, karena mengubah rencana tempat kerja membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit.

Faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja fisik adalah

penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja (Sedarmayanti, 2019). Sedangkan dimensi dari desain kantor adalah perabot, kebisingan, pencahayaan dan tata letak ruang. Salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja produktif adalah pengaturan tata letak pada ruangan perkantoran. Tata ruang kantor merupakan penataan perabotan kantor di tempat yang sesuai, sehingga ruangan menjadi lebih luas dan karyawan dapat bekerja secara baik dan efisien. Penataan ruang kantor perlu disesuaikan dengan letak dan jumlah karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan (Roslani, et.al, 2021). Jika ditinjau dari segi fisik, tata ruang memiliki pengaruh dengan terciptanya kondisi fisik karyawan yang sehat yang mendukung kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan dari segi psikologis, tata ruang yang baik dapat berpengaruh terhadap timbulnya motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara maksimal (Kusumawardhany, dkk., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Nawangsari dan Suratman (2018), Daulay, dkk. (2019), dan Sasmita (2020) mengungkapkan bahwa tata letak ruang berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan penelitian Verdaliana, dkk. (2022) dikatakan bahwa tata letak ruang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain tata letak, desain ruang juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa karyawan puas dan mencapai hasil yang lebih baik, desain ruang adalah cara untuk mengatur tempat kerja agar lebih efisien. Desain ruang menggabungkan ergonomi dan peningkatan kerja, memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan mengoptimalkan layout atau penataan ruang. Pada akhirnya, peningkatan kerja setiap individu akan berdampak pada kemajuan organisasi itu sendiri. Desain ruang adalah bidang yang mempelajari bagaimana membuat karya seni di dalam bangunan dan menggunakannya untuk memecahkan masalah manusia. Tujuan dari disiplin ilmu ini adalah untuk menciptakan suatu lingkungan binaan bersama dengan komponen pendukung yang lain, baik fisik maupun nonfisik, memberikan dampak pada kualitas kehidupan manusia didalamnya menjadi lebih baik (Lestari,

2019). Penelitian Lestari (2019) dan Roslani, et.al. (2021) menyarankan desain ruang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Syaifudin (2019) mengungkapkan desain ruang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Penyebab lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu keterikatan karyawan. Menurut Vogel et al. (2016), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai rasa antusiasme dan komitmen yang ditunjukkan oleh seorang karyawan di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Maslach et al. (dalam Abdurrahman, dkk., 2019), keterlibatan karyawan adalah alternatif terbaik untuk burnout karyawan. *Employee engagement* adalah lawan alami dari masalah kelelahan karyawan karena karakteristik keterlibatan karyawan adalah energi, keterlibatan, serta keyakinan diri, dikarenakan keterikatan karyawan terkait langsung dengan operasi perusahaan, keterikatan karyawan sangat penting

Penelitian yang dilakukan Nurdinah dan Kurniawan (2019), Muslim, et.al. (2021) mengungkapkan keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mariza (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Abdurrahman, dkk. (2019) juga mengatakan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dikemukakan Joushan, Syamsul, dan Kartika (2015) maupun Rahmadalena (2020) bahwa tidak ada pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Nurindahsari (2024) menyatakan lingkungan kerja yang didalamnya mencakup desain ruang kerja ergonomis ada pengaruh pada *employee engagement*, hasil ini jugamengungkap *employee engagement* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, yang menunjuk *employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis pada kinerja karyawan.

Ketika kinerja karyawan dipengaruhi keterlibatan karyawan, kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh *Co-worker support*. *Co-worker support* atau dukungan rekan kerja adalah dukungan sosial dalam lingkungan kerja, yang merujuk pada perilaku saling membantu diantara sesama rekan kerja yang bertujuan meningkatkan manfaat organisasi. Sejauhmana rekan kerja mendukung perilaku sepertiitu, partisipasi karyawan yang ada ditempat kerja dapat dioptimalkan (Lalitaratri, 2023). Penelitian Wenang, dkk. (2020), Lalitaratri (2023), Saputra & Kurniawan (2024) mengungkapkan bahwa *co-worker support*

memiliki afanya pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya *research gap* pada hubungan antar variabel penelitian yaitu desain ruang kerja ergonomis, *employee performance* dan *employee engagement* dengan hasil yang berbeda atau bertolak belakang. Di samping itu terdapat *fenomena gap* yang terjadi di perusahaan PT Property Developer Semarang dimana *employee engagement* di perusahaan ini terdapat karyawan yang menyatakan menghadapi kesulitan saat menjalankan tugasnya, memiliki mental yang tinggi, keemauan, bersungguh-sungguh, dan gigih, tetapi banyak karyawan yang tidak antusias dan tidak terinspirasi dengan pekerjaannya karena mereka bosan dengan tugas rutin.

Employee performance memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan bisnis, jadi setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan mereka guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan PT Property Developer Semarang setiap tahun berdasarkan unsur-unsur : Tanggung jawab, prestasi kerja, kesetyiaan, kejujuran, kettaatan, prakarsa, kerjassama, dan kepemimpinan. Data hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan *Human Resource Development* (HRD) PT Property Developer Semarang adalah sebagai:

Tabel 1.1. Data Penilaian *Employee performance* PT Property Developer Semarang Tahun 2021-2023

Kriteria / Nilai	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Jumlah	%	Jumlaj	%	Jumlah	%
Sangat Baik / (90 -100)	20	15,27	19	14,39	17	13,08
Baik / (75 - 89)	56	42,75	55	41,67	54	41,54
Cukup Baik / (61 - 74)	44	33,59	43	32,58	44	33,85
Kurang Baik / (40 - 60)	9	6,87	12	9,09	13	10,00
Tidak Baik / (< 40)	2	1,53	3	2,27	2	1,54
Jumlah	131	100,00	132	100,00	130	100,00

Sumber: HRD PT Property Developer Semarang (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT Property Developer Semarang, seperti yang ditunjukkan oleh jumlah karyawan yang menerima penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2021, hanya ada 20 karyawan, atau 25,27 persen dari 131 karyawan, dan pada tahun 2022, jumlah karyawan yang menerima penilaian kinerja sangat baik turun menjadi 19,39 persen dari 132 karyawan, dan pada

tahun 2023, jumlah karyawan yang menerima penilaian kinerja sangat baik turun menjadi 13,08 persen dari 130 orang karyawan. Selain itu, sembilan pekerja melaporkan kinerja buruk di tahun 2021 (6,87%), naik menjadi 9,09 persen di tahun 2022, dan naik lagi menjadi 10,0 persen di tahun 2023.

Data di atas memberikan informasi banyak karyawan menerima predikat kinerja baik atau cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh data penilaian kinerja di atas. Namun, kondisi tersebut masih dianggap belum optimal. Ini karena tidak memenuhi target PT Property Developer Semarang. PT Property Developer Semarang ingin setiap pekerja memiliki predikat kinerja minimal yang baik. Untuk menentukan apa yang seharusnya diketahui karyawan dan apa yang seharusnya mereka lakukan saat bekerja, penilaian kinerja dilakukan dan kemudian dikomunikasikan kepada karyawan. Dalam penilaian kinerja, standar harus digunakan untuk menentukan apa yang harus diketahui dan dilakukan oleh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah studi ini adalah berdasarkan kontroversi (research gap) dan fenomena bisnis “Bagaimana peran desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement* dampaknya terhadap *employee performance* yang didukung *co-worker support*”, dengan rumusan masalah :

1. Bagaimana pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement*?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* ?
3. Bagaimana pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*?
4. Bagaimana peran *co-worker support* dalam memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement*.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* melalui *employee engagement*.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis peran *co-worker support* dalam memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen SDM, yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja karyawan melalui desain ruang kerja ergonomis dan *employee engagement* yang dimoderasi *co-worker support*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis Hasil studi ini bagi PT. Property Developer Semarang dapat dipakai sebagai referensi atau bahan pertimbangan pengambilan keputusan, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance*

Employee performance juga dikenal sebagai kinerja karyawan adalah ukuran yang diberikan kepada karyawan untuk menentukan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan

dalam bentuk hasil produksi dan pelayanan yang diberikan (Daspar, 2020). Smith, yang dikutip dan dialih bahasakan oleh Suwatno dan Priansa (2016) “*Performance is output from processes, human otherwise*” artinya “kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia”. Sedangkan Rivai & Basri dalam Masram dan Mu’ah (2017) mengatakan “Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Bernardin dalam Sudarmanto (2014) mengatakan kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Ini adalah hasil, bukan sifat atau perilaku. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai catatan keluaran hasil dari fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Kinerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum atau melanggar moral atau etika.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi *Employee Performance*

Sumber daya manusia suatu perusahaan sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangat penting karena faktor internal dan eksternal perusahaan akan memengaruhi sumber daya manusia dalam hal prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas, serta cintanya terhadap pekerjaan dan perusahaan, motivasi kerja, *good corporate governance*, dan *employee engagement* (Istiqomah dan Purwanto, 2021).

Kinerja menurut Robbins (2015) didefinisikan sebagai ukuran hasil kerja yang diharapkan optimal. Kinerja dipengaruhi oleh komponen berikut.:

a. Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan

pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan memengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

c. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang baik dan dapat diandalkan menjadi tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai dan hal ini memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

d. Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya memengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai atau kinerja karyawan.

f. Motivasi

Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat memengaruhinya supaya bekerja seperti yang dikehendaki perusahaan dan mendorong tercapainya kinerja karyawan yang tinggi.

g. Daya Tahan

Kehandalan atay daya tahan diartikan apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan memengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan sehingga sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

h. Kuantitas Pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi sehingga dapat memuaskan individu dan perusahaan. Melalui kuantitas kerja yang ditargetkan, kinerja karyawan dapat dievaluasi dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang tinggi diperlukan ketika mempertimbangkan peran manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Umam (2015) mengatakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
- b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja; dan
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan kompensasi

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan banyak faktor memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, lingkungan organisasi, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan, lingkungan kerja, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja, kecintaannya terhadap pekerjaan, *good corporate governance*, dan *employee engagement* .

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson (dalam Padang & Sihombing, 2020) mengatakan pada terdapat lima elemen kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas hasil, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah tugas dan hasilnya

- b. Kualitas hasil, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dibuat serta kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan
- c. Ketepatan waktu hasil, diukur dari bagaimana karyawan melihat suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia
- d. Kehadiran, yang dapat menunjukkan seberapa sering karyawan berada di perusahaan
- e. Kemampuan bekerja sama, diukur dari seberapa baik karyawan bekerja sama dengan rekan kerja dan lingkungan kerjanya .

Bernadin dan Russel (2013) menyampaikan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas, yang mengacu pada proses atau hasil yang hampir sempurna dalam memenuhi tujuan.
- b. Kuantitas, yang mengacu pada satuan jumlah yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yang mengacu pada jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau menghasilkan produk.
- d. Keefektifan biaya, yang mengacu pada seberapa efektif organisasi menggunakan sumber-sumbernya (manusia, uang, material, teknologi, dll.) untuk memastikan hasil.
- e. Kebutuhan untuk pengawasan: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tanpa bantuan pimpinan adalah alasan untuk kebutuhan pengawasan.
- f. Dampak interpersonal: dampaknya terkait dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama.

Berdasarkan uraian tersebut maka indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja karyawan yaitu: kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu atas hasil, kehadiran serta kemampuan bekerjasama.

2.1.2 Desain Ruang Kerja Ergonomis

2.1.2.1 Pengertian Desain Ruang Kerja Ergonomis

Ergonomi adalah bidang yang mempelajari bagaimana menyesuaikan pekerjaan dan

lingkungan dengan orang atau sebaliknya, dengan tujuan mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang paling tinggi dengan memaksimalkan pemanfaatan faktor manusia. Efektivitas kerja karyawan di perkantoran sangat dipengaruhi oleh ruang kantor yang nyaman dengan semua fasilitas yang diperlukan. Ergonomi bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang di mana mereka dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Seftianingsih & Astuti, 2019).

Ergonomi mencakup semua perhitungan dan kalkulasi yang dapat dipakai untuk menentukan ukuran area. Dengan menggunakan ukuran-ukuran ini, seseorang dapat menghitung berapa ukuran area yang seharusnya ada untuk menciptakan sirkulasi yang baik dan nyaman saat bekerja. Ergonomi yang dibutuhkan bervariasi tergantung pada pengguna dan lingkungan di mana mereka bekerja. Ini juga bergantung pada tindakan manusia di dalamnya (Tan et al., 2023).

Desain berasal dari kata bahasa Inggris *design* dalam bahasa Indonesia sering digunakan padanan katanya, yaitu rancangan, pola atau cipta. Desain merupakan suatu proses pengorganisasian unsur garis, bentuk ukuran, warna, tekstur, bunyi, cahaya aroma, dan unsur desain lainnya, sehingga tercipta suatu hasil karya tertentu. Berbagai definisi tentang desain saling berbeda antara satu dengan yang lainnya misalnya, dalam kamus bahasa Indonesia disebutkan bahwa desain berarti kerangka, persiapan atau rancangan. Desain ruang adalah penataan ruang kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan dalam cara yang paling efisien. Desain ruang adalah ilmu yang mempelajari perancangan suatu karya seni yang ada di dalam suatu bangunan dan digunakan untuk memecahkan masalah manusia. Bidang keilmuan ini bertujuan untuk dapat menciptakan suatu lingkungan binaan (ruang dalam) beserta elemen-elemen pendukungnya, baik fisik maupun nonfisik (Lestari, 2019).

Menurut Littlefield dan Peterson (dalam Gie, 2018) mengemukakan pengertian sebagai berikut: Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Dalam hal desain interior, ada tiga komponen yang dibangun satu sama lain: peralatan, alur kerja, dan staf. Oleh karena itu, keterkaitan ketiga komponen proses perencanaan tempat kerja karyawan yang efektif harus dipertimbangkan dan dianalisis (Umam, 2019)

2.1.2.2 Indikator Desain Ruang Kerja Ergonomis

Gie (2018) mengatakan terdapat empat hal dalam indikator desain ruang yakni:

- a. Penerimaan atau cahaya yang cukup dan baik, sehingga pegawai dapat melihat dengan cepat, mudah dan senang, dengan penerangan yang baik, akan dapat meningkatkan hasil pekerjaan, mengurangi kesalahan-kesalahan dan kelelahan, serta meningkatkan prestise kantor.
- b. Warna, yang tidak hanya untuk mempercantik ruangan kerja, tetapi juga perlu diperhatikan faktor keindahan dan psikologis warna tersebut. Pilihan warna untuk kantor, disamping dapat memberikan keindahan, juga dapat memengaruhi hasil kerja pegawai, karena warna dapat memengaruhi perasaan, pengertian dan pikiran seseorang. misalnya warna kuning, jingga dan merah, dipandang sebagai warna yang panas, biasanya memberikan pengaruh psikologis yang mendorong kehangatan dan perasaan gembira. Sebaliknya warna hijau tua, biru tua dan ungu memberikan pengaruh ketenangan, sedangkan warna ungu muda dan biru memberikan perasaan menekan.
- c. Pengaruh suhu udara (*air conditioning*), yang dapat meningkatkan produktivitas mutu kerja yang lebih tinggi, kesenangan pegawai, semangat kerja yang meningkat dan kesan.
- d. Suara yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi pegawai, menyebabkan timbulnya kesalahan dalam pekerjaan, mengganggu komunikasi dan lain sebagainya.

Adapun elemen-elemen desain ruang meliputi (Mayasari, 2018):

1. Tata Ruang

Dalam penataan ruang interior terdapat hal-hal yang terkait seperti:

- a. Geometri atau ukuran penting erat kaitannya dengan interior karena akan memengaruhi rancangan yang akan dibuat. Aspek-aspek yang dipertimbangkan yaitu: (a) Bentuk: meliputi bagaimana orientasi ruang dan karakteristiknya; dan (b) Dimensi: lebih ke ukuran, sirkulasi, ruanggerak, dan sebagainya
- b. Material, mempunyai peranan besar terhadap rancangan interior, yakni memengaruhi tampilan atau visual pada ruang. Hal-hal yang meliputi setting material yaitu: (a) Bahan: bahan yang diaplikasikan pada elemen-elemen pembentuk, contoh: keramik, parket kayu; (b) Tekstur: pola atau alur yang dapat dirasakan oleh kulit, contoh: dinding yang halus, plesteran kasar; (c) Warna: memberikan tampilan visual yang secara tidak langsung dapat menggambarkan karakter atau emosi dari ruang.
- c. Furniture merupakan alat atau objek yang digunakan sebagai penunjang kegiatan dalam ruang. Peletakkannya disesuaikan dengan luas dan sirkulasi ruang. Ukurannya sendiri dibuat standar untuk kenyamanan user, hanya bentuknya yang bervariasi. Furniture ada dua jenis, yaitu: (a) Furniture utama : digunakan sebagai penunjang kegiatan, contoh : meja, kursi, sofa, tempat tidur; (b) Furniture tambahan: digunakan sebagai pelengkap dari furniture utama, kotak alat tulis pada meja kerja.
- d. Pencahayaan dapat memengaruhi karakter ruang. Intensitas cahaya juga ditentukan oleh jenis kegiatan yang ada pada ruang tersebut untuk kenyamanan user. Contoh: ruang kerja dengan penerangan yang cukup, ruang tidur dengan lampu temaram agar user bisa beristirahat tanpa merasa silau.
- e. Setting additional, komponen ini bersifat dekoratif atau pemanis ruang, contoh: vas, lukisan, tanaman hias, dsb.

2. Lantai

Lantai adalah bidang ruang interior yang datar dan mempunyai dasar yang rata. Sebagai bidang dasar yang menyangga aktivitas interior dari furniture yang ada, lantai harus

terstruktur sehingga mampu memikul beban tersebut dengan aman, dan permukaannya harus kuat untuk menahan semua beban yang berada di atasnya baik aktivitas manusia ataupun beban mati.

3. Dinding

Dinding adalah elemen arsitektur yang penting untuk setiap bangunan. Secara tradisional, dinding telah berfungsi sebagai struktur pemikul lantai di atas permukaan tanah, langit-langit dan atap. Dinding adalah elemen utama yang dengannya kita membentuk ruang interior. Bersama dengan bidang lantai dan langit-langit yang pelengkap untuk penutup, dinding mengendalikan ukuran dan bentuk ruang. Dinding juga dapat membentuk ruang interior. Bersama dengan bidang lantai dan langit-langit yang pelengkap untuk penutup, dinding mengendalikan ukuran dan bentuk ruang. Dinding juga dapat dilihat sebagai penghalang yang merupakan batas sirkulasi kita, memisahkan satu ruang dengan ruang disebelahnya dan menyediakan privasi visual maupun akustik bagi pemakainya.

4. Langit-langit (plafon)

Plafon adalah bagian penting dari desain interior karena memberikan perlindungan fisik dan mental kepada semua yang ada di bawahnya. Meskipun berada diluar batas jangkauan tangan kita dan tidak digunakan seperti halnya lantai dan dinding, langit-langit memainkan peran visual penting dalam pembentukan ruang interior dan dimensi vertikalnya.

5. Jendela

Jendela merupakan elemen dari desain arsitektur dan interior yang menghubungkan, baik secara visual dan fisik, satu ruang ke ruang lain maupun bagian dalam ruangan dengan ruang luar seperti halaman ataupun view lainnya.

6. Pintu

Pintu, dan jalan masuk memungkinkan akses fisik untuk kita sendiri, perabot, dan barang-barang untuk masuk dan keluar bangunan dan dari satu ruang ke ruang lain di dalam bangunan.

Melalui desain konstruksi dan lokasi, pintu dan jalan masuk dapat mengendalikan penggunaan ruang, pandangan dari satu ruang ke ruang berikutnya dan masuknya cahaya, suara, udara hangat dan udara sejuk.

7. Perabot

Perabot adalah salah satu kategori elemen desain yang pasti selalu ada di hampir semua desain interior. Perabot menjadi perantara antara arsitektur dan manusianya. Menawarkan adanya transisi bentuk dan skala antara ruang interior dan masing-masing individu.

8. Dekorasi atau Aksesoris

Dalam desain interior merujuk pada benda-benda yang memberi kekayaan estetika dan keindahan dalam ruang. Aksesoris yang dapat menambah kekayaan visual dan rasa pada suatu tatanan interior dapat berupa: alat-alat dan obyek-obyek yang memang berguna, elemen-elemen dan kelengkapan arsitektur, dan benda seni dan tanaman.

9. Pencahayaan

Pencahayaan di dalam ruangan kerja pada umumnya cenderung lebih terang

10. Suhu udara

Walaupun pada umumnya yang terjadi suhu udara selalu konstan, namun kontrol area juga dapat membantu dalam penentuan zona level kenyamanan. Keadaan suhu normal bagi manusia adalah berkisar kurang lebih 24 derajat Celcius. Dengan kesesuaian temperatur ruangan dengan kebutuhan suhu tubuh manusia akan memberikan dampak positif bagi seseorang dalam aktivitasnya di dalam ruangan.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator yang digunakan sebagai pengukur kinerja karyawan yaitu: kondisi lantai, dinding, langit-langit (plafon), jendela, pintu, perabot, dekorasi atau aksesoris, pencahayaan, dan suhu udara.

2.1.3 *Employee Engagement*

2.1.3.1 *Pengertian Employee Engagement*

Khan (dalam Abdurrahman et al., 2019) pertama kali mendefinisikan *employee engagement* sebagai bagian dari upaya organisasi untuk mengikat karyawan dengan peran mereka di tempat kerja. Selama karyawan melakukan tugasnya di tempat kerja, mereka akan terlibat dan mengekspresikan dirinya secara fisik, emosional maupun kognitif.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *engagement* adalah keterlibatan psikologis yang terdiri dari dua komponen penting: perhatian dan absorpsi. Perhatian mengacu pada ketersediaan kognitif dan jumlah waktu yang dihabiskan seorang karyawan untuk memikirkan dan melaksanakan perannya dalam organisasi. *Absorption* menggambarkan peran dan seberapa intens seorang karyawan berkonsentrasi pada perannya dalam organisasi.

Menurut Thomas (2009) *employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan, yang didefinisikan sebagai tingkat mana karyawan secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) *employee engagement* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah diberikan oleh beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah hubungan yang kuat secara fisik, emosional, dan kognitif antara seseorang dan organisasi tempatnya bekerja; ini menghasilkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bersama.

2.1.3.2 Indikator *Employee Engagement*

Faktor-faktor yang dianggap dapat memengaruhi *employee engagement* dalam sebuah perusahaan adalah ciri dari keterlibatan karyawan. Banyak pakar berbicara tentang aspek keterlibatan karyawan. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan *employee engagement* memiliki tiga ciri, yaitu:

- a. *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

Individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energi dan stamina tinggi serta bersemangat ketika bekerja. Sedangkan individu dengan skor rendah pada aspek kekuatan memiliki tingkat energi, semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

b. *Dedication* dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang

c. *Absorption* dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan indikator digunakan untuk mengukur *employee engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.1.4 Co-worker Support

2.1.4.1 Pengertian Co-worker Support

Pengertian *Co-worker* menurut Lie & Pujiarti (2024) merupakan ikatan yang terjadi ketika orang-orang berada dalam situasi yang sama dengan tujuan yang sama dan mereka saling membantu untuk membangkitkan semangat, menjadi lebih aktif dan aktif, serta berguna dalam mendiskusikan suatu keputusan. *Co-worker support* didefinisikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang memberikan jaminan emosional, instrumental dan informasi yang diperlukan dan membantu mengatasi situasi yang menekankan di tempat kerja (Fisher dalam Wenang et al., 2020). Rekan kerja memberikan dukungan sosial penting di tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan karyawan berinteraksi atau bekerja sama.

Co-worker support diketahui karena mendukung dan mendorong rekan kerja dengan berbagi

pengetahuan (Kularathne & Senevirathne, 2020). Ketika berada dalam situasi atau masalah baru dimana solusi atau prosedur tidak tersedia, tindakan berbagi pengetahuan dan keahlian antara satu sama lain sering muncul. Akgunduz & Eryilmaz (2018) mendefinisikan *co-worker support* atau dukungan rekan kerja sebagai kesediaan rekan kerja untuk saling membantu tugas (seperti peduli, ramah, hangat, empati, kooperatif, tidak bergosip, menghargai, menghormati, dan mendukung) selama tugas sehari-hari dan dalam situasi kerja yang tidak menegakkan.

Menurut Nijam et.al. (dalam Lalitaratri, 2023), *co-worker support* merupakan pertimbangan sejauh mana rekan kerja melakukan perilaku seperti itu, sehingga partisipasi karyawan di tempat kerja dapat dioptimalkan. Dukungan sosial dalam lingkungan kerja dikenal sebagai dukungan karyawan. Ini berkaitan dengan perilaku karyawan yang saling membantu untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Istilah "dukungan rekan kerja" mengacu pada penghayatan subjektif seseorang terhadap ketersediaan dukungan dari rekan kerja saat mereka membutuhkannya. Pengaruh positif yang dihasilkan oleh aktivitas membantu dapat dimaknai sebagai dukungan yang bersumber dari rekan kerja.

Berdasar uraian tersebut, disimpulkan bahwa *co-worker support* adalah jenis persahabatan atau kepedulian yang memberikan perlindungan emosional, instrumental, dan informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja.

2.1.3.2 Indikator Co-worker Support

Co-worker support dapat diklasifikasikan berdasarkan dua komponen, yaitu *instrumental* dan *emotional support* (Prihatsanti, 2021):

1) *Instrumental support*

Instrumental support adalah tindakan yang membantu rekan kerja menyelesaikan sesuatu. Jenis nyata dari *instrumental support* adalah ketika nasihat atau bimbingan tersedia tentang cara menyelesaikan tugas yang diberikan pada pekerjaan.

2) *Emotional support*

Ketika seseorang menerima simpati atau merasa bahwa rekan kerjanya mampu mendengarkan masalahnya, karyawan seringkali mengetahui bahwa rekan kerjanya memberikan

dukungan emosional.

Co-worker support merupakan bantuan atau motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dapat berupa gambaran sejauhmana perilaku rekan kerja mengoptimalkan dorongan untuk belajar di tempat kerja. Menurut Sarafino dan Smith (dalam Lalitaratri, 2023), indikator untuk mengukur dukungan rekan kerja, yaitu dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial.

Menurut Settoon & Mossholder (dalam Tews et al., 2013), indikator untuk mengukur *co-worker support* terdiri dari dukungan emosi atau dukungan pasif kepada orang lain, seperti yang didasarkan pada persahabatan dan perhatian pribadi; dan dukungan instrumental atau dukungan aktif kepada karyawan yang membutuhkan bantuan, seperti membantu mereka menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Pengukuran *co-worker support* penelitian ini berdasarkan indikator : *emotional support* dan *instrumental support*

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap *Employee Engagement*

Desain ruang kerja ergonomis merupakan penataan ruang kerja dengan semua perhitungan dan kalkulasi yang dapat digunakan untuk menentukan ukuran area. Dari ukuran-ukuran ini, dapat dihitung dan dihitung berapa ukuran yang seharusnya digunakan untuk membuat sirkulasi yang baik dan nyaman. sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat (Tan et al., 2023). Desain ruang adalah bidang yang mempelajari bagaimana membuat karya seni di dalam bangunan dan menggunakannya untuk memecahkan masalah manusia. Ergonomi mencakup semua perhitungan dan kalkulasi yang dapat digunakan untuk menentukan ukuran area. Dengan menggunakan ukuran-ukuran ini, Anda dapat menghitung dan menghitung berapa ukuran area yang seharusnya ada untuk menciptakan sirkulasi yang baik dan nyaman saat bekerja. Sasaran utama Desain ruang kerja ergonomis yaitu agar karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam lingkungan kerja yang aman, tenang, dan nyaman (Seftianingsih & Astuti, 2019). Desain ruang sangat diperlukan untuk kepuasan karyawan sehingga meningkatkan *employee engagement*. Penelitian Nurindahsari (2024) mengungkap desain ruang kerja ergonomis sebagai bagian dari kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H₁ : Desain ruang kerja ergonomis berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan, kepuasan dan antusiasme setiap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Robbins & Judge, 2015). Ketika seseorang memiliki hubungan yang kuat secara fisik, emosional, dan kognitif dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, mereka memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan yang lebih baik. Keterikatan karyawan berarti bahwa karyawan tidak hanya bekerja untuk perusahaan dan melakukan kegiatan sehari-hari, tetapi juga memiliki perasaan senang dan kebanggaan saat melakukan pekerjaan, dan merasa nyaman di tempat kerja.

Menurut Nurdiana dan Kurniawan (2019) dan Muslim et al. (2021), *employee engagement* berdampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, Mariza (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Abdurrahman et al. (2019) juga mengemukakan bahwa *employee engagement* berdampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H₂ : *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

2.2.3 *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap *Employee performance*

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang bekerja untuk suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2015). Membuat ruang kerja yang ergonomis dan meningkatkan *employee engagement* adalah dua upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menyadari tanggung jawab terhadap tujuan bisnis dan mendorong rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Nurindahsari (2024) mengungkap lingkungan kerja yang didalamnya mencakup desain ruang kerja ergonomis berpengaruh terhadap *employee engagement*, selanjutnya juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi dampak desain ruang kerja ergonomis terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H₃ : *Employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance*

2.2.4 *Co-worker Support* Memoderasi Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Co-worker support atau dukungan rekan kerja adalah cara rekan kerja berinteraksi di tempat kerja dengan cara berkomunikasi dengan baik. Ketika seseorang berbagi pengetahuan dan keahlian mereka serta membantu rekan kerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dalam penyediaan layanan, ini dikenal sebagai *co-worker support*. Selain itu, mendorong dan membantu rekan kerja juga dianggap sebagai dukungan rekan kerja.

Co-worker support adalah kesediaan rekan kerja untuk membantu satu sama lain dengan menunjukkan sikap peduli, ramah, hangat, empati, kerjasama, tidak ada gossip, tidak ada penghinaan, saling menghargai, dan saling menghormati. Mereka juga membantu satu sama lain menyelesaikan tugas sehari-hari mereka untuk mengurangi keadaan yang menyusahkan atau mengancam. Asisten karyawan dapat membantu karir karyawan melalui bimbingan dan informasi karir, pelatihan keterampilan baru, dan persahabatan, yang cenderung meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan di perusahaan (Ngestreini & Budiono, 2021).

Sumber dukungan sosial terpenting di tempat kerja ialah rekan kerja, utamanya ketika karyawan diberikan tugas sehingga mereka berinteraksi yang berhubungan dengan rekan kerja (Wenang, dkk., 2020). *Co-worker support* yang dirasakan sebagai keyakinan tentang sejauh mana kualitas bantuan hubungan yang berasal dari rekan-rekan tersedia. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja, akan merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, dan ini akan mengurangi kemungkinan mereka keluar dari perusahaan. Dukungan rekan kerja berbentuk seseorang yang bekerja bersama, biasanya seseorang dengan peran atau level yang sama dalam sebuah organisasi yang aktivitasnya memberikan dampaknya terhadap lingkungan kerja maka akan memengaruhi sikap dan prestasi kerja karyawan.

Penelitian Batubara & Abadi (2022) mengungkapkan *co-worker support* berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan sebab dengan *co-worker support* karyawan merasa dihargai dengan rekan tim, merasa lebih nyaman, dengan demikian karyawan dapat menjalankan

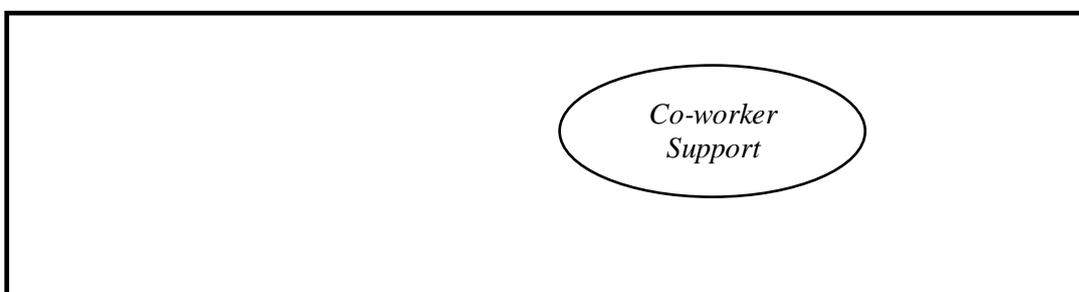
tugasnya secara baik dan kinerjanya akan lebih meningkat. Pengaruh *co-worker support* terhadap *employee performance* mendukung atau memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

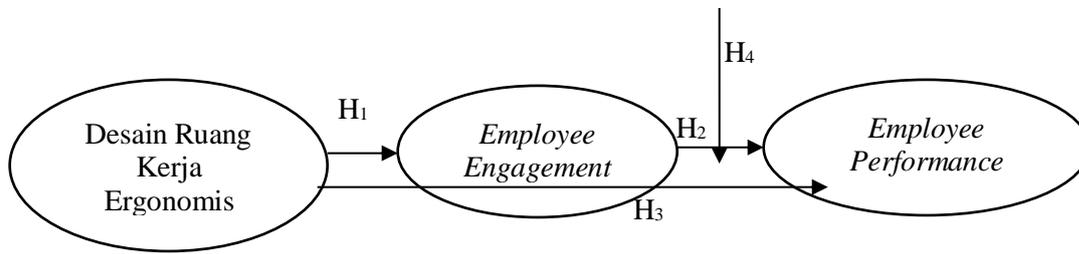
Hubungan fisik, emosional, dan mental yang kuat antara individu dan perusahaan tempat bekerja, memberi dampak karyawan memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan atau organisasi tersebut, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja. Keterikatan karyawan berarti bahwa tidak hanya melakukan tugas rutin dan bekerja di perusahaan, tetapi juga menikmati pekerjaan dan merasa bangga saat melakukannya serta merasa nyaman di lingkungan kerja. Bagi karyawan yang telah terikat dengan perusahaan, melaksanakan tugas-tugasnya bukan semata-mata karena pertimbangan finansial atau keinginan naik jabatan. Mereka berdedikasi untuk menjaga reputasi perusahaan dengan kinerja yang luar biasa. Penelitian Nurdinah dan Kurniawan (2019), Muslim, et.al. (2021) Mariza (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Abdurrahman, dkk. (2019) menunjukkan *employee engagement* berdampak positif pada kinerja karyawan. Sebuah penelitian oleh Marantika & Parahyanti (2021) menemukan bahwa dukungan rekan kerja yang kuat akan membuat karyawan lebih terlibat di tempat kerja, yang pada gilirannya akan memungkinkan karyawan untuk mencapai hasil yang paling optimal. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H₄ : *Co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*

2.3 Model Empirik Penelitian

Gambar 2.1 menunjukkan model empirik penelitian berdasarkan kajian pustaka, bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* yang didukung *co-worker support*.





Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Penelitian berfokus pada hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menyelidiki bagaimana peran *employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* yang didukung *co-worker support*.

3.2 Populasi dan Samping Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2018) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dengan populasi adalah semua karyawan PT. Property Developer Semarang sebanyak 130 orang pada bulan Mei 2024.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *area (cluster) sampling*. Pada penelitian ini

digunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui sampel yang merupakan bagian populasi dengan karakteristik yang dimiliki dalam populasi. Apa yang di pelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus *representative* atau mewakili. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

Rumus nya :

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

Dimana:

n= Ukuran Sampel

N=Ukuran Populasi

e= Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

$$n = \frac{130}{1 + 130 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 1,30}$$

$$= \frac{130}{2,30}$$

$$= 56,5 \approx 57$$

Dari perhitungan diatas diperoleh anggota populasi yang diambil menjadi sampel 57 orang, dan agar

jumlah sampel lebih representatif mewakili populasi maka jumlah sampel ditetapkan menjadi 100 orang karyawan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Upaya untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk mengukur variabel dikenal sebagai pengumpulan data. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode pengumpulan data adalah proses ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

- a. Menyebarkan Kuesioner, yaitu membagikan berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert.
- b. Studi Kepustakaan, yaitu kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian, jurnal di internet buku serta jurnal yang relevan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara dan dicatat oleh orang lain disebut data sekunder, menurut Sugiyono (2018). sumber data tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, seperti dokumen atau orang lain, disebut data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Penelitian menggunakan kuesioner yang ditujukan pada responden. Kuesioner adalah pertanyaan tertutup yang harus

dijawab oleh responden yaitu karyawan PT. Property Developer Semarang, berkaitan dengan desain ruang kerja ergonomis, *employee engagement*, *co-worker support* dan *employee performance*.

3.5 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah ruang kerja ergonomis, *employee engagement*, *co-worker support* dan *employee performance*. Indikator variabel penelitian terlihat pada Tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>employee performance</i> adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama. 	Mathis dan Jackson (dalam Padang & Sihombing, 2020)
	Desain ruang kerja ergonomis adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci dari ruangan untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lantai 2. Dinding 3. Langit-langit (plafon) 4. Jendela 5. Pintu 6. Perabot 7. Dekorasi atau Aksesoris 8. Pencahayaan 9. Suhu udara 	Mayasari (2018)
	<i>employee engagement</i> adalah hubungan yang kuat secara fisik, emosional, dan kognitif antara organisasi atau perusahaan tempat	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>. 	Schaufeli & Bakker (2004)

No.	Variabel	Indikator	Sumber
	seseorang bekerja, yang mendorong sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan kesuksesan bersama.		
	- <i>worker support</i> adalah kualitas persahabatan atau kepedulian yang memberikan jaminan emosional, instrumental, dan informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi situasi yang menekan di tempat kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Emotional support</i> 2. <i>Instrumental support</i> 	Tews, <i>et.al.</i> (2013)

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan pengukuran interval digunakan dengan skornya ditetapkan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---------------

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif statistik adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dari sampel yang diperoleh. Tujuan analisis ini adalah untuk memberikan gambaran atau penjelasan sederhana tentang data yang relevan. Terlepas dari fakta bahwa statistik deskriptif biasanya terdiri dari nilai rata-rata, nilai minimal, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi, dan total data atau nilai responden, penelitian ini lebih berfokus pada nilai rata-rata, minimal, dan maksimal dari data

responden. Untuk menentukan kategori rata-rata skor, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing-masing variable item pada skala satu hingga lima. Ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan yang diberikan oleh Sudjana (2015) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skorterendah}}{\text{Jumlah kategori}} \\ &= (5-1)/5 = 0,8 \end{aligned}$$

Kriteria untuk menjelaskan nilai mean masing-masing indikator dan variabel adalah sebagai berikut: Jumlah kelas dan kategori yang digunakan untuk menyusun kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan, yaitu 3 kelas, sehingga interval yang diperoleh untuk setiap kelas adalah $(5-1) : 3 = 1,33$.

Tabel 3.2
Nilai Skor dan Kategori

Nilai	Kategori
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Cukup
3,68 – 5,00	Tinggi

3.6.2 *Structural Equation Modelling* (SEM)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan teori baru atau mengkonfirmasi teori yang sudah ada. Oleh karena itu, SEM PLS 3.0 digunakan untuk analisis data dan pengujian hipotesis. Selain itu, alasan untuk menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah penggunaan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, juga dikenal sebagai variabel laten.

Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (variance). Menurut Ghazali dan Latan (2014), PLS lebih bersifat prediktif dan berbeda dari pendekatan SEM yang berbasis teori atau covariance kausalitas. Tujuan PLS adalah membantu peneliti dalam prediksi. Meskipun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori,

PLS juga dapat digunakan untuk menguji teori. PLS memiliki kemampuan untuk menganalisis konstruk yang dibentuk secara bersamaan dengan indikator reflektif dan formatif. Namun, karena akan terjadi model yang tidak diidentifikasi, hal ini tidak mungkin dilakukan pada *Structural Equation Model* (SEM).

Menurut Ghozali dan Latan (2014), *Partial Least Square* (PLS) adalah teknik analisis yang berguna karena dapat digunakan untuk membangun model penelitian yang memiliki banyak variabel dan indikator. (1) PLS tidak memerlukan data untuk berdistribusi normal, dapat digunakan untuk membangun model penelitian dengan semua jenis skala pengukuran (interval, nominal, ordinal, dan rasio), dan dapat digunakan pada sampel yang relatif kecil; (2) PLS memiliki kemampuan untuk mengestimasi model casual-predictive yang memiliki kompleksitas tinggi dan memenuhi permintaan asumsi yang rendah; dan (3) PLS akan menghasilkan hasil estimasi yang akurat meskipun jumlah konstruk dalam model sangat besar dan tidak ada dukungan teori yang cukup.

Tiga komponen terdiri dari pengujian *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dilakukan dengan PLS. Ini adalah model pengukuran, atau model luar (*outer model*), dan pengujian model struktural atau model dalam (*inner model*), serta pengujian hipotesis.

3.6.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran *outer model*, yang juga dikenal sebagai model luar, dijelaskan bagaimana masing-masing indikator berkorelasi dengan variabel laten. Proses berikut dilakukan untuk model pengukuran dengan indikator reflektif.

1. Uji *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dilakukan dengan melihat korelasi nilai skor item atau komponen

dengan nilai *construct* pada hasil *output* PLS. Nilai korelasi lebih dari 0.70 dianggap baik, tetapi nilai antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup untuk pengembangan skala awal.

2. Uji *Discriminant Validity*

Tujuan dari uji *discriminant validity* adalah untuk mengevaluasi item atau indikator dari dua konstruk yang seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan. Metode cross-loading pengukuran dengan konstruk digunakan untuk menilai diskriminant validitas model pengukuran dengan reflektif indikator. Nilai *square root of average variance extracted* (AVE) dari setiap konstruk dalam model dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk-konstruk tersebut. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk-konstruk tersebut, maka konstruk tersebut dianggap memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE harus lebih dari 0.50. Nilai cross-loading juga dapat menunjukkan validitas diskriminatif (Ghozali & Latan, 2014).

3. Uji *Composite Reliability*

Uji *composite reliability* untuk mengetahui apakah item atau indikator instrumen dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali (dari waktu ke waktu) dengan hasil yang akurat, uji gabungan reliabilitas dilakukan. *Internal consistency reliability* dilakukan dengan merata-ratakan korelasi antar item dalam pengujian merupakan adalah jenis reliabilitas yang paling umum digunakan. *Composite reliability* didasarkan pada hasil output PLS, yaitu nilai cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,7, indikator dianggap reliabel.

3.6.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hubungan antar variabel laten diprediksi melalui evaluasi model struktural melihat seberapa besar perbedaan yang dapat dijelaskan. Selanjutnya, melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, dan mengetahui signifikansi p-value. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen. R-Square

0,75, 0,50, dan 0,25, model dianggap kuat, moderat, dan lemah.

3.7.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengenai hubungan yang dikembangkan dalam model ini menggunakan besaran nilai t-statistics dan p-value. Nilai t-statistics lebih dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05 dianggap signifikan pada alpha 5%, yang berarti hipotesis diterima pada alpha 5%. Sebaliknya, nilai t-statistics kurang dari 1,96 dan p-value lebih dari 0,05 dianggap tidak signifikan, yang berarti hipotesis ditolak pada alpha 5%. (Ghozali & Latan, 2014).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

PT Property Developer Semarang merupakan perusahaan konsultan perumahan sebagai subjek penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner penelitian *Google Form* langsung kepada karyawan di kantor dan juga melalui *WhatsApp* kepada responden. Jumlah responden yang diperoleh melalui penyebaran *Google Form* adalah 100. Umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jangka waktu kerja responden ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Identitas	Jumlah
Umur	
< 31 tahun	27
31 – 40 tahun	39
41 – 50 tahun	23
> 50 tahun	11
Total	100
Jenis Kelamin	
Laki-laki	74
Perempuan	26
Total	100
Pendidikan Terakhir	
SMA/SMK	50
D3	24
S1	23

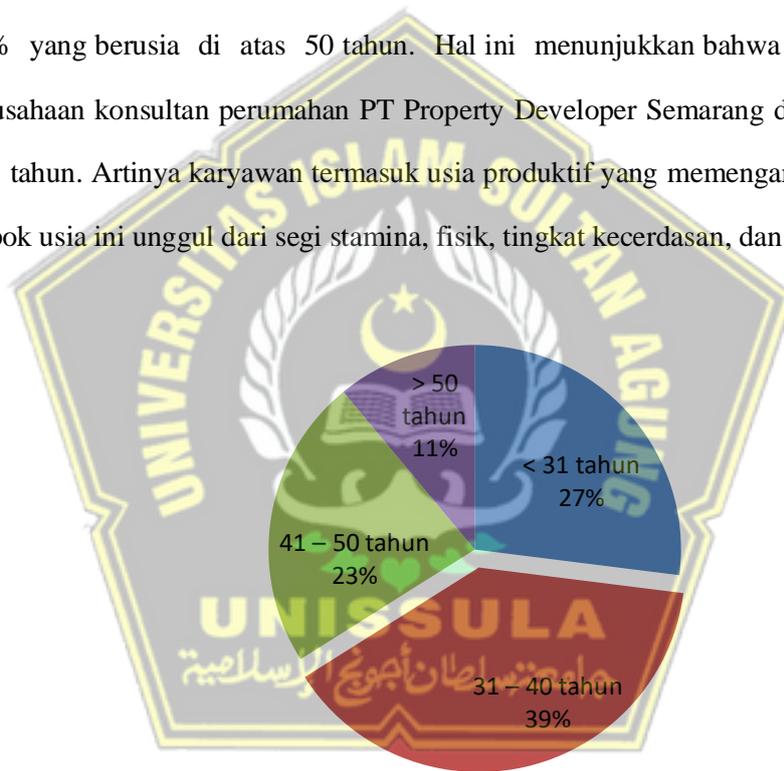
S2	3
Total	100



Identitas	Jumlah
Lama Bekerja	
< 2 tahun	24
2 – 5 tahun	30
6 – 10 tahun	31
11 – 15 tahun	13
> 15 tahun	2
Total	100

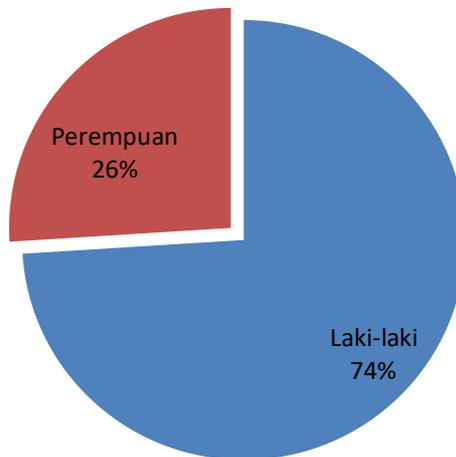
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak sebanyak 39% orang, dan sebanyak 24% berusia kurang dari 31 tahun, serta sebesar 23% berusia 41-50 tahun, dan hanya sebanyak 11% yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan perusahaan konsultan perumahan PT Property Developer Semarang dalam penelitian ini berumur kurang dari 41 tahun. Artinya karyawan termasuk usia produktif yang memengaruhi perkembangan ekonomi karena kelompok usia ini unggul dari segi stamina, fisik, tingkat kecerdasan, dan kreativitas.



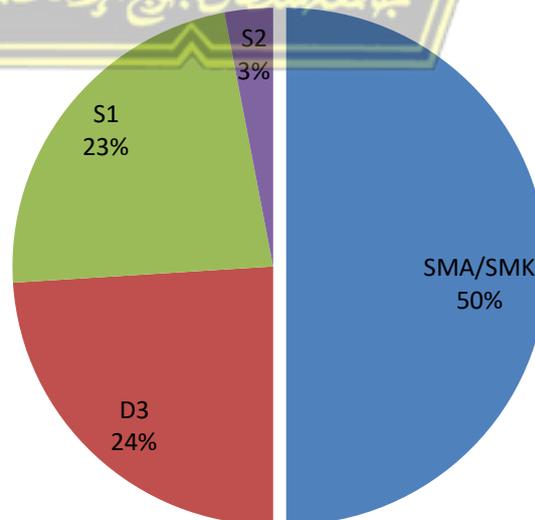
Gambar 4.1
Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa penelitian ini terdiri dari 100 responden, yang terdiri dari laki-laki dan perempuan, dengan 74% responden laki-laki dan 26% responden perempuan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden laki-laki bekerja di perusahaan konsultan perumahan.



Gambar 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 50% dari responden, dan diketahui bahwa 23% dari responden memiliki tingkat pendidikan S1, 24% memiliki tingkat pendidikan D3, dan 3% memiliki tingkat pendidikan S2. Ini berarti bahwa karyawan dengan pendidikan SMA/SMK dapat bekerja di PT. Property Developer Semarang.



Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.1 memperlihatkan jumlah responden yang paling lama bekerja di perusahaan ini adalah antara 6-10 tahun, yaitu 31%; antara 2-5 tahun, yaitu 30%; antara 11-15 tahun, yaitu 13%; dan lebih dari 15 tahun, yaitu 2%. Berdasar tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja di perusahaan ini sudah 2 tahun atau lebih.



Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban responden direkapitulasi dan kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran tentang setiap variabel. Kriteria untuk menggambarkan nilai rata-rata untuk setiap indikator dan variabel adalah skor rata-rata 1,00–2,33, yang termasuk dalam penilaian responden ini. Ini didasarkan pada fakta bahwa jumlah kelas atau kategori yang digunakan untuk membuat kriteria tersebut adalah 3 (tiga) kelas, sehingga interval yang diperoleh untuk setiap kelas adalah $(5-1) : 3 =$

1,33.

4.2.1 Deskriptif Desain Ruang Kerja Ergonomis

Data yang dikumpulkan dari seratus responden yang menjawab secara menyeluruh pada penelitian ini dapat diolah lebih lanjut. Tabel 4.2 berikut menampilkan 9 (sembilan) item pernyataan yang merefleksikan variabel desain ruang kerja ergonomis yang diteliti dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Variabel Desain Ruang Kerja Ergonomis

No	Item	Total Skor	Mean	Kategori
1	X1.01	329	3,29	Cukup
2	X1.02	335	3,35	Cukup
3	X1.03	323	3,23	Cukup
4	X1.04	328	3,28	Cukup
5	X1.05	327	3,27	Cukup
6	X1.06	328	3,28	Cukup
7	X1.07	325	3,25	Cukup
8	X1.08	328	3,28	Cukup
9	X1.09	332	3,32	Cukup
Mean		328,33	3,28	Cukup

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, diketahui bahwa desain ruang kerja ergonomis memiliki rata-rata total skor sebesar 3,28 yang berarti responden mempersepsikan bahwa desain ruang kerja ergonomis pada kantor PT. Property Developer Semarang termasuk cukup atau cukup baik. Penilaian per item pernyataan, responden menyatakan bahwa dinding kantor dapat membentuk ruang interior yang baik menunjukkan rata-rata skor yang paling tinggi yaitu 3,35. Sementara itu, penilaian responden terhadap langit-langit kantor menyediakan perlindungan fisik maupun psikologis untuk semua yang ada di bawahnya memiliki rata-rata skor yang paling rendah yaitu 3,23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain ruang kerja ergonomis pada kantor PT. Property Developer Semarang termasuk cukup baik, dimana lantai, dinding, langit-langit (plafon), jendela, pintu, perabot, dekorasi atau aksesoris, pencahayaan, dan suhu udara di kantor ini dalam kondisi yang cukup baik dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan para karyawan di kantor tersebut.

4.2.2 Deskriptif *Employee Engagement*

Deskriptif variabel *employee engagement* hasil penelitian yang direfleksikan dengan 9 (sembilan) item pernyataan yaitu :

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

No	Item	Total Skor	Mean	Kategori
1	X2.01	344	3,44	Cukup
2	X2.02	351	3,51	Cukup
3	X2.03	367	3,67	Cukup
4	X2.04	358	3,58	Cukup
5	X2.05	359	3,59	Cukup
6	X2.06	367	3,67	Cukup
7	X2.07	356	3,56	Cukup
8	X2.08	360	3,60	Cukup
9	X2.09	350	3,50	Cukup
	Mean	356,89	3,57	Cukup

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.3 memperlihatkan *employee engagement* memiliki rata-rata total skor sebesar 3,57 yang berarti responden memiliki *employee engagement* yang tergolong cukup. Penilaian per item pernyataan, responden menyatakan bahwa karyawan merasa tertantang dalam menghadapi pekerjaan yang sulit dan karyawan merasa bangga dapat bekerja di perusahaan ini memiliki rata-rata skor yang paling tinggi yaitu 3,67. Sementara itu, tanggapan responden terhadap karyawan memiliki mental yang kuat/tangguh ketika bekerja menunjukkan rata-rata skor yang paling rendah yaitu 3,40.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* PT. Property Developer Semarang termasuk cukup, dimana karyawan cukup memiliki mental yang kuat/tangguh ketika bekerja, cukup memiliki ketahanan kuat dalam menghadapi kesulitan, cukup merasa tertantang dalam menghadapi pekerjaan yang sulit, cukup memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, cukup memiliki inspirasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, cukup bangga dapat bekerja di perusahaan, cukup mampu berkonsentrasi penuh ketika terlibat dalam pekerjaan, cukup senang ketika terlibat dalam setiap pekerjaan, dan bahagia ketika bekerja dengan sungguh-sungguh.

4.2.3 Deskriptif *Co-worker Support*

Deskriptif variabel *co-worker support* hasil penelitian yang direfleksikan dengan 14 (empat belas) item pernyataan yang ditampilkan pada tabel 4.4 berikut:



Tabel 4.4
Deskriptif Variabel *Co-worker Support*

No	Item	Total Skor	Mean	Kategori
1	Z.01	362	3,62	Cukup
2	Z.02	368	3,68	Tinggi
3	Z.03	365	3,65	Cukup
4	Z.04	369	3,69	Tinggi
5	Z.05	359	3,59	Cukup
6	Z.06	359	3,59	Cukup
7	Z.07	355	3,55	Cukup
8	Z.08	358	3,58	Cukup
9	Z.09	369	3,69	Tinggi
10	Z.10	362	3,62	Cukup
11	Z.11	367	3,67	Cukup
12	Z.12	356	3,56	Cukup
13	Z.13	358	3,58	Cukup
14	Z.14	377	3,77	Tinggi
Mean		363,14	3,63	Cukup

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4. Memperllihatkan *co-worker support* memiliki rata-rata total skor sebesar 3,63 yang berarti responden memiliki *co-worker support* yang tergolong cukup. Penilaian per item pernyataan, responden menyatakan bahwa rekan kerja menunjukkan kepada rekan kerja lainnya atas hal-hal yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki rata-rata skor yang paling tinggi yaitu 3,77. Sementara itu, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa rekan kerja meluangkan waktu untuk mendengarkan kekhawatiran rekan kerja lainnya menunjukkan rata-rata skor yang paling rendah yaitu 3,55.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *co-worker support* karyawan PT. Property Developer Semarang termasuk dalam kategori cukup, dimana rekan kerja terkadang memuji saat rekan kerja berhasil di tempat kerja, rekan kerja terkadang mendengarkan saat rekan kerja lainnya harus mengeluarkan keluhan, rekan kerja berusaha terkadang membuat rekan kerja lainnya merasa diterima dalam kelompok kerja, rekan kerja cukup berusaha lebih keras untuk memahami masalah dan kekhawatiran rekan kerja lainnya, rekan kerja menunjukkan perhatian dan sopan santun kepada rekan kerja lainnya bahkan saat keadaan sulit, rekan kerja cukup menaruh perhatian pribadi kepada rekan kerja lainnya, rekan kerja meluangkan cukup

waktu untuk mendengarkan kekhawatiran rekan kerja lainnya, rekan kerja berusaha mencoba menghibur rekan kerja lainnya saat mengalami hari yang buruk, rekan kerja membantu rekan kerja lainnya dengan beban kerja yang berat, rekan kerja berusaha cukup keras membantu rekan kerja lainnya dengan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, rekan kerja cukup membantu rekan kerja lainnya ketika pekerjaan menjadi sulit, rekan kerja membantu rekan kerja lainnya ketika terlambat dalam pekerjaan, dan rekan kerja membantu rekan kerja lainnya dengan tugas yang sulit bahkan ketika rekan kerja lainnya tidak meminta bantuan secara langsung, serta rekan kerja menunjukkan kepada rekan kerja lainnya hal-hal yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4.2.4 Deskriptif *Employee Performance*

Deskriptif variabel *employee performance* hasil penelitian yang direfleksikan dengan 12 (dua belas) item pernyataan yang ditampilkan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Deskriptif Variabel *Employee Performance*

No	Item	Total Skor	Mean	Kategori
1	Y.01	325	3,25	Cukup
2	Y.02	330	3,30	Cukup
3	Y.03	324	3,24	Cukup
4	Y.04	328	3,28	Cukup
5	Y.05	328	3,28	Cukup
6	Y.06	324	3,24	Cukup
7	Y.07	326	3,26	Cukup
8	Y.08	324	3,24	Cukup
9	Y.09	325	3,25	Cukup
10	Y.10	331	3,31	Cukup
11	Y.11	322	3,22	Cukup
12	Y.12	339	3,39	Cukup

Mean	327,17	3,27	Cukup
------	--------	------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.5 memperlihatkan *employee performance* memiliki rata-rata total skor sebesar 3,27 yang berarti responden memiliki *employee performance* yang tergolong cukup. Penilaian per item pernyataan, responden menyatakan bahwa karyawan aktif melakukan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki rata-rata skor yang paling tinggi yaitu 3,32. Sementara itu, tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan, dan karyawan tidak pernah absen bekerja dalam satu bulan terakhir menunjukkan rata-rata skor yang paling rendah yaitu 3,24.

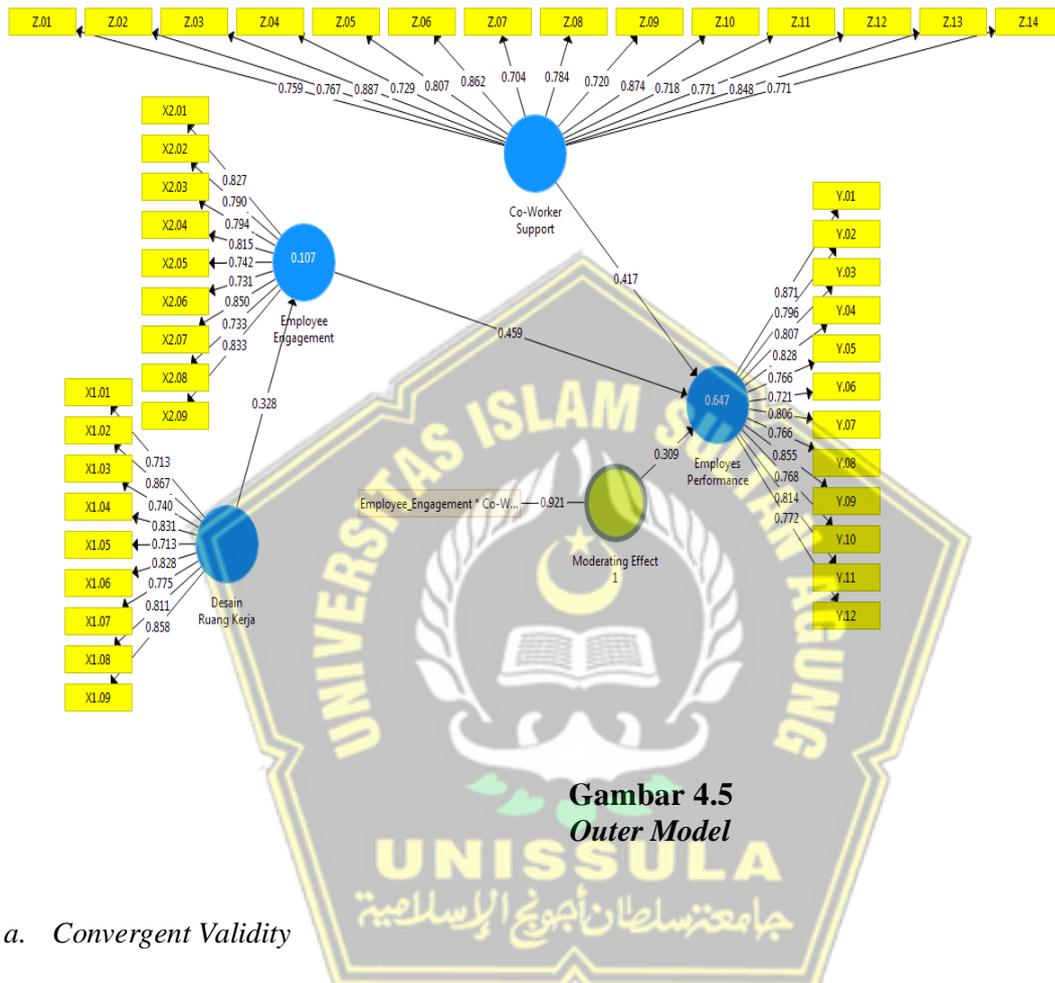
Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee performance* karyawan PT. Property Developer Semarang termasuk dalam kategori cukup, dimana karyawan cukup dapat melaksanakan berbagai macam tugas pekerjaan yang diberikan, jumlah aktivitas yang ditugaskan pada karyawan dapat diselesaikan dengan cukup baik, karyawan cukup memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan yang karyawan miliki cukup mempengaruhi kualitas pekerjaan serta kesempurnaan dihasilkan, karyawan cukup berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan, karyawan cukup dapat memaksimalkan waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan, hanya sedikit karyawan yang pernah absen bekerja dalam satu bulan terakhir, kehadiran karyawan di tempat kerja cukup menentukan kinerja perusahaan, karyawan cukup menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, karyawan cukup mampu bekerjasama dengan orang-orang di lingkungan tempat kerja, karyawan cukup aktif melakukan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3 Hasil Penelitian

Pengolahan data dengan program Smart PLS 3.2.9 menggunakan Partial Least Square analisis data merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian. Program ini memiliki kemampuan untuk menguji model pengukuran sekaligus model struktural.

4.3.1 Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*)

Merupakan perincian terhadap hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, atau untuk mengetahui bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pengujian pada outer model yaitu :



Gambar 4.5
Outer Model

a. *Convergent Validity*

Pengujian dengan melihat nilai *loading factor* pada tiap-tiap indikator dengan nilai lebih dari 0,70 ; tetapi pada tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* cukup 0,50 – 0.60 dapat disimpulkan sudah memenuhi *convergent validity*.

Tabel 4.6
Convergent Validity

Kode	Co-Worker Support	Desain Ruang Kerja	Employee Engagement	Employee Performance	p value	Keterangan
X1.01		0,713			0,000	Valid
X1.02		0,867			0,000	Valid
X1.03		0,740			0,000	Valid
X1.04		0,831			0,000	Valid

Kode	Co-Worker Support	Desain Ruang Kerja	Employee Engagement	Employee Performance	p value	Keterangan
X1.05		0,713			0,000	Valid
X1.06		0,828			0,000	Valid
X1.07		0,775			0,000	Valid
X1.08		0,811			0,000	Valid
X1.09		0,858			0,000	Valid
X2.01			0,827		0,000	Valid
X2.02			0,790		0,000	Valid
X2.03			0,794		0,000	Valid
X2.04			0,815		0,000	Valid
X2.05			0,742		0,000	Valid
X2.06			0,731		0,000	Valid
X2.07			0,850		0,000	Valid
X2.08			0,733		0,000	Valid
X2.09			0,833		0,000	Valid
Y.01				0,871	0,000	Valid
Y.02				0,796	0,000	Valid
Y.03				0,807	0,000	Valid
Y.04				0,828	0,000	Valid
Y.05				0,766	0,000	Valid
Y.06				0,721	0,000	Valid
Y.07				0,806	0,000	Valid
Y.08				0,766	0,000	Valid
Y.09				0,855	0,000	Valid
Y.10				0,768	0,000	Valid
Y.11				0,814	0,000	Valid
Y.12				0,772	0,000	Valid
Z.01	0,759				0,000	Valid
Z.02	0,767				0,000	Valid
Z.03	0,887				0,000	Valid
Z.04	0,729				0,000	Valid
Z.05	0,807				0,000	Valid
Z.06	0,862				0,000	Valid
Z.07	0,704				0,000	Valid
Z.08	0,784				0,000	Valid
Z.09	0,720				0,000	Valid
Z.10	0,874				0,000	Valid
Z.11	0,718				0,000	Valid
Z.12	0,771				0,000	Valid
Z.13	0,848				0,000	Valid
Z.14	0,771				0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data desain ruang kerja ergonomis, *employee engagement*, *co-worker support* dan *employee performance* memiliki nilai *loadingfactor* di atas 0,700 sehingga menunjukkan bahwa keseluruhan indikator diperoleh valid ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa semua nilai pada hasil penelitian sudah memenuhi kriteria yang ditentukan.

b. *Discriminant Validity*

Tingkat deferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrument dikenal sebagai *discriminant validity*. Dalam pengujian *discriminant validity* menggunakan Smart PLS, nilai indikator harus lebih tinggi daripada konstruk lainnya dalam pengujian cross loading. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *discriminant validity* adalah sebagai berikut:



Tabel 4.7
Discriminant Validity

	Co-Worker Support	Desain Ruang Kerja	Employee Engagement	Employee performance	Moderating Effect 1
X1.01	0,328	0,713	0,367	0,546	0,139
X1.02	0,156	0,867	0,212	0,322	0,018
X1.03	0,119	0,740	0,205	0,279	-0,035
X1.04	0,139	0,831	0,280	0,354	0,030
X1.05	0,162	0,713	0,265	0,372	0,146
X1.06	0,207	0,828	0,252	0,310	0,078
X1.07	0,188	0,775	0,212	0,304	0,109
X1.08	0,156	0,811	0,223	0,329	-0,028
X1.09	0,041	0,858	0,220	0,304	-0,032
X2.01	0,300	0,265	0,827	0,523	0,034
X2.02	0,302	0,249	0,790	0,467	0,099
X2.03	0,385	0,354	0,794	0,599	0,136
X2.04	0,336	0,284	0,815	0,562	0,107
X2.05	0,363	0,235	0,742	0,523	0,074
X2.06	0,247	0,208	0,731	0,470	0,110
X2.07	0,346	0,244	0,850	0,564	0,071
X2.08	0,305	0,241	0,733	0,491	0,143
X2.09	0,299	0,225	0,833	0,502	0,107
Y.01	0,505	0,399	0,475	0,871	0,358
Y.02	0,508	0,366	0,628	0,796	0,168
Y.03	0,485	0,440	0,408	0,807	0,315
Y.04	0,484	0,326	0,468	0,828	0,319
Y.05	0,455	0,370	0,608	0,766	0,118
Y.06	0,417	0,430	0,356	0,721	0,338
Y.07	0,396	0,419	0,615	0,806	0,239
Y.08	0,434	0,363	0,432	0,766	0,293
Y.09	0,512	0,351	0,522	0,855	0,383
Y.10	0,519	0,258	0,634	0,768	0,219
Y.11	0,481	0,324	0,474	0,814	0,321
Y.12	0,488	0,375	0,619	0,772	0,156
Z.01	0,759	0,126	0,341	0,440	0,014
Z.02	0,767	0,083	0,232	0,433	-0,081
Z.03	0,887	0,219	0,381	0,499	-0,113
Z.04	0,729	0,034	0,247	0,409	-0,035
Z.05	0,807	0,211	0,261	0,424	-0,057
Z.06	0,862	0,140	0,315	0,475	-0,063
Z.07	0,704	0,249	0,303	0,429	0,009
Z.08	0,784	0,161	0,363	0,509	-0,042
Z.09	0,720	0,229	0,364	0,453	0,050

	Co-Worker Support	Desain Ruang Kerja	Employee Engagement	Employee performance	Moderating Effect 1
Z.10	0,874	0,254	0,422	0,546	-0,046
Z.11	0,718	0,071	0,256	0,457	0,015
Z.12	0,771	0,330	0,319	0,512	0,056
Z.13	0,848	0,183	0,319	0,516	-0,008
Z.14	0,771	0,141	0,343	0,434	-0,037

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 4.7 memperlihatkan *cross loading* pada masing-masing item indikator untuk setiap konstraknya lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten telah terpenuhi syarat serta ketentuan dari *discriminant validity*.

c. *Composite Reliability*

Setelah melihat dan menguji validitas, pengujian yang dapat dilakukan yaitu dengan Lakukan pengujian keandalan struktur dengan mengukur *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator digunakan mengukur nilai struktur. CR digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan yang baik. Uji reabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrument dalam mengukur konstruk. Menggunakan program SmartPLS 3.2.9 dalam PLS-SEM. Suatu konstruk dikatakan andal jika nilai *Composite Reliability* (CR) melebihi 0,7; meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan (2014).

Penelitian ini dilakukan uji reability dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Co-Worker Support	0,952	0,958	Reliabel
Desain Ruang Kerja	0,927	0,939	Reliabel
Employee Engagement	0,925	0,938	Reliabel
Employee Performance	0,948	0,955	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel desain ruang kerja ergonomis, *employee engagement*,

co-worker support dan *employee performance* dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* nilainya di atas 0,700 sehingga bisa dinyatakan bahwa desain ruang kerja ergonomis, *employee engagement*, *co-worker support* dan *employee performance* adalah reliabel.

4.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) yang telah memenuhi syarat, selanjutnya pengujian struktural (*inner model*). *Inner model* diuji dengan melihat nilai *r-square* (reliabilitas indikator) untuk variabel laten dependen *Effect Size (f-square)*, dan uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.3.2.1 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi adalah ukuran seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai *R-square* 0,75 menunjukkan bahwa kemampuan variabel endogen dalam memprediksi model adalah kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (Hair, et.al., 2012).

Tabel 4.9
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement	0,107	0,098
Employee Performance	0,647	0,636

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 bisa diambil suatu simpulan variabel dependen *employee engagement* mempunyai kemampuan yang lemah (0,107) dan *employee performance* memiliki kemampuan yang moderat (0,647) dalam memprediksi model. Dapat dikatakan bahwa variabel independen desain ruang kerja ergonomis memiliki pengaruh sebesar 10,7% terhadap *employee engagement*, di sisi yang lain dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian dan *employee engagement* memiliki pengaruh sebesar 64,7% terhadap variabel dependen *employee performance* dan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

4.3.2.2 *Effect Size (f-Square)*

Effect size mengindikasikan bahwa variabel independen mempunyai efek yang besar pada variable dependen, dengan kriteria 0,02 (lemah), 0,15(moderat), dan 0,35 (kuat) (Cohen, 1988).



Tabel 4.10
Nilai f-Square

	Employee Engagement	Employee Performance
Co-Worker Support		0,409
Desain Ruang Kerja	0,120	
Employee Engagement		0,486
Moderating Effect 1		0,225

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 menyajikan pengaruh variable independen desain ruang kerja ergonomis memberikan pengaruh sebesar 0,120 (lemah) terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* memberikan pengaruh sebesar 0,486 (kuat) terhadap *employee performance*. Di sisi yang lain interaksi Variabel *employee engagement* dan *co-worker support* memberikan pengaruh sebesar 0,225 (moderat) terhadap *employee performance*.

4.3.2.3 Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian *inner model* dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.9, di mana output dapat dihasilkan dari *bootstrapping*. Output tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini.

Gambar 4.6 Inner Model

Dalam menilai signifikansi pengaruh antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai signifikan nilai T statistic antara variabel independent ke variabel dependen dalam tabel path Coefficient pada output Smart PLS dengan menggunakan metode bootstrapping. Dengan ketentuan nilai t statistic tersebut $> 1,96$ atau nilai p value $<$ Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (5%), dengan pengujian hipotesis berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Melalui metode *bootstrapping* dapat diketahui nilai t-statistik antara variabel desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 3,191 dengan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value variabel desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement* nilai t-statistik $> 1,96$ dan nilai p-value $< 0,05$. Artinya variabel desain ruang kerja ergonomis berpengaruh *employee engagement*. Dengan demikian H_1 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Diketahui nilai t-statistik antara variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 4,662 dengan p-value sebesar 0,000. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* nilai t-statistik $> 1,96$ dan nilai p-value $< 0,05$. Artinya variabel *employee engagement* berpengaruh *employee performance*. Dengan demikian H_2 yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Diketahui nilai t-statistik pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,531 dengan p-value sebesar 0,012. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* diperoleh nilai t-statistik $> 1,96$ dan

nilai p-value <0,05. Artinya variabel *employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance*. Dengan demikian H₃ yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Diketahui nilai t-statistik variabel *co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,665 dengan p-value sebesar 0,008. Berdasarkan nilai t-statistik dan p-value variabel *co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* diperoleh nilai t-statistik >1,96 dan nilai p-value <0,05. Artinya variabel *co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Dengan demikian H₄ yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

4.4 Pembahasan

Bagian ini membahas hasil analisis penelitian tentang pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* dan peran *co-worker support* dalam memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Empat hipotesis dibuat dan diuji dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM), dan perhitungan dilakukan dengan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

4.4.1 Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap *Employee Engagement*

Hasil temuan penelitian terbukti bahwa desain ruang kerja ergonomis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, artinya ketika desain ruang kerja ergonomis semakin baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *employee engagement*, dan sebaliknya ketika desain ruang kerja ergonomis semakin buruk maka akan berpengaruh terhadap menurunnya *employee engagement*. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurindahsari (2024) yang mengungkap bahwa desain ruang kerja ergonomis sebagai bagian dari kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

employee engagement.

Desain ruang kerja ergonomis melibatkan pengaturan ruang kerja dengan berbagai perhitungan dan pertimbangan untuk menentukan dimensi area yang tepat. Dengan melakukan perhitungan dan kalkulasi dari ukuran-ukuran tersebut, bisa ditentukan ukuran yang ideal untuk menciptakan sirkulasi yang optimal dan membuat aktivitas menjadi nyaman. sehingga tugas dapat diselesaikan dengan sangat efektif dan efisien (Tan, et.al. 2023). Desain ruang adalah disiplin studi yang berfokus pada perencanaan dan penciptaan karya seni yang tertanam dalam struktur bangunan, dengan tujuan memecahkan masalah yang dihadapi oleh manusia. Ergonomi melibatkan semua perhitungan dan penghitungan yang digunakan untuk menentukan ukuran ruang. Dengan menggunakan data-data tersebut, dapat dilakukan perhitungan untuk mendapatkan ukuran yang ideal guna menciptakan sirkulasi yang efisien dan nyaman dalam melakukan kegiatan. Tujuan utama Desain ruang kerja ergonomis adalah memastikan para karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal dalam suasana kerja yang tenang, aman, dan nyaman (Seftianingsih, & Astuti, 2019). Hasil penelitian mengungkapkan pentingnya memperhatikan desain ruang kerja ergonomis sehingga karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya dan hal ini memberikan dampak pada peningkatan *employee engagement*.

4.3.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee performance*

Hasil temuan penelitian terbukti bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya ketika *employee engagement* semakin tinggi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya *employee performance*, dan sebaliknya ketika *employee engagement* semakin rendah maka akan berpengaruh terhadap menurunnya *employee performance*. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariza (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Abdurrahman, dkk. (2019) Nurdinah dan Kurniawan (2019), Muslim, et.al. (2021) mengungkap bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Menurut Robbins dan Judge (2015), *employee engagement* adalah ketertarikan, kepuasan, dan semangat individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Terhubung secara erat secara fisik, emosional, dan kognitif dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja adalah penting agar seseorang memiliki sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan tersebut, yang pada gilirannya

meningkatkan kinerja mereka. *Employee engagement* berarti bahwa pekerja tidak hanya melaksanakan tugas harian di perusahaan, tetapi juga merasa gembira dan bangga saat bekerja, serta merasa nyaman di lingkungan kerja. Para karyawan yang telah terikat dengan perusahaan tidak hanya bekerja demi mendapatkan gaji atau untuk mendapatkan promosi, tetapi mereka melaksanakan tugas mereka untuk menjaga reputasi perusahaan dengan memberikan kinerja yang baik.

4.4.3 *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Desain Ruang Kerja Ergonomis terhadap *Employee Performance*

Hasil temuan penelitian terbukti bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance*, artinya ruang kerja ergonomis yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee performance*, yaitu dengan melalui *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance* secara langsung. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurindahsari (2024) yang mengungkapkan bahwa desain ruang kerja ergonomis berpengaruh terhadap *employee engagement*, dan selanjutnya *employee engagement* memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjuk bahwa *employee engagement* berperan sebagai variabel memediasi pada pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu di sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai bagian dari usaha mencapai target organisasi (Sedarmayanti, 2015). Salah satu langkah yang dilakukan guna meningkatkan kinerja para staf adalah melalui pengembangan desain tempat kerja yang ergonomis dan juga memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Saat seorang karyawan terlibat, karyawan menyadari bahwa ada tanggung jawab yang melekat padanya terhadap tujuan bisnis dan karyawan menginspirasi rekan kerja lainnya untuk mencapai kesuksesan dalam meraih tujuan organisasi.

4.4.4 *Co-worker Support* Memoderasi Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Hasil temuan penelitian terbukti bahwa *co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*, artinya ketika *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*, akan memiliki pengaruh yang semakin kuat ketika dimoderasi oleh variabel *co-worker support*, hasil ini membuktikan bahwa *co-worker support* memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Nurdinah dan Kurniawan (2019), Muslim, et.al. (2021) Mariza (2016), Lewiuci dan Mustamu (2016), dan Abdurrahman, dkk. (2019) menunjukkan *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*. Didukung dengan penelitian Marantika & Parahyanti (2021) menunjukkan bahwa *co-worker support* yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan kerja dan pada akhirnya memungkinkan pegawai untuk melakukan *performance* yang terbaik.

Dukungan rekan kerja merupakan bentuk interaksi antar kolega di lingkungan kerja, di mana kita menjalin komunikasi yang efektif dengan mereka. *Co-worker support* merupakan upaya seseorang untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan mereka, serta memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit dalam menyediakan layanan. Selain itu, memberikan bantuan kepada rekan kerja dan memberikan semangat juga dianggap sebagai dukungan sosial di lingkungan kerja. Dukungan dari rekan kerja adalah ketika mereka siap saling membantu satu sama lain dalam berbagai cara, seperti menunjukkan perhatian, kebaikan, kehangatan, empati, kerjasama, dan menghindari gossip, pengkhianatan, serta saling mendukung dan menghargai dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka untuk mengatasi kesulitan atau ancaman. Bantuan dari rekan kerja bisa berperan penting dalam kemajuan karier karyawan, baik melalui arahan dan informasi terkait karier, pembelajaran keterampilan baru, maupun hubungan persahabatan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di perusahaan saat ini (Ngestreini & Budiono, 2021).

Salah satu bentuk dukungan sosial yang paling penting di lingkungan kerja adalah dari teman kerja, terutama ketika karyawan diberikan tugas yang melibatkan kerjasama dan interaksi dengan mereka (Wenang, dkk., 2020). *Co-worker support* adalah sikap positif mengenai sejauh mana bantuan dari rekan kerja berkontribusi dalam memperkuat hubungan antar individu. Pekerja yang mendapat dukungan kolega akan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya, sehingga tingkat resign mereka akan berkurang. Dalam dunia kerja, dukungan dari rekan kerja

sangat penting. Dukungan ini dapat berupa kerja sama dengan sesama rekan kerja yang memiliki peran dan tingkat kepentingan yang sama di dalam organisasi. Dengan adanya dukungan ini, aktivitas yang dilakukan oleh rekan kerja akan memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja dan juga berdampak pada sikap dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Batubara & Abadi (2022) menemukan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari rekan kerja, karyawan merasa dihargai oleh anggota timnya dan merasa lebih nyaman. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Dukungan rekan kerja memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat hubungan antara keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Koneksi yang kuat secara fisik, emosional, dan mental antara orang dan perusahaan di tempat kerja menciptakan sikap dan tindakan yang menguntungkan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Keterikatan karyawan melibatkan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang rutin dan terlibat dalam kegiatan di perusahaan, tetapi juga menikmati pekerjaan dan merasa kebanggaan saat melakukannya serta merasa nyaman di lingkungan kerja. Untuk para pekerja yang telah terikat dengan perusahaan, menjalankan tugas-tugas mereka tidak hanya dikarenakan alasan keuangan atau ambisi untuk meningkatkan posisi. Mereka sangat berkomitmen untuk menjaga reputasi perusahaan dengan melakukan pekerjaan yang sangat baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Desain ruang kerja ergonomis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, artinya ketika desain ruang kerja ergonomis semakin baik maka akan berpengaruh secara langsung terhadap meningkatnya *employee engagement*, dan sebaliknya ketika desain ruang kerja ergonomis semakin buruk maka akan berpengaruh secara langsung terhadap menurunnya *employee engagement*.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya ketika *employee engagement* semakin tinggi maka akan berpengaruh secara langsung terhadap meningkatnya *employee performance*, dan sebaliknya ketika *employee engagement* semakin rendah maka akan berpengaruh secara langsung terhadap menurunnya *employee performance*.
3. *Employee engagement* memediasi pengaruh desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee performance*, artinya ruang kerja ergonomis yang berpengaruh secara tidak langsung terhadap *employee performance*, dimana desain ruang kerja ergonomis berpengaruh terhadap *employee engagement*, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*.
4. *Co-worker support* memoderasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*, artinya ketika *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*, akan memiliki pengaruh yang semakin kuat ketika dimoderasi oleh variabel *co-worker support*, hasil ini membuktikan bahwa *co-worker support* memperkuat pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*.

5.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Desain ruang kerja ergonomis berpengaruh *employee engagement* yang berdampak pada peningkatan *employee performance*.
2. *Employee engagement* memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap *employee performance* ketika didukung *co-worker support* yang tinggi.

5.3 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial untuk perusahaan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu :

1. Desain ruang kerja ergonomis menunjukkan hasil yang termasuk dalam kategori cukup, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk mengatur desain ruang kerja ergonomis yang lebih baik lagi dengan memperhatikan lantai sesuai dengan fungsi ruang, dinding dengan interopr yang baik sehingga membuat nyaman, langit-langit ruangan yang aman dan nyaman, jendela yang memiliki fungsi ventilasi, desain arsitektur dan interior baik dan menarik, pintu yang sesuai dengan fungsinya, perabot dengan desain dan fungsi yang baik, dekorasi atau aksesoris yang indah, pencahayaan yang cukup, dan suhu udara yang nyaman.
2. Hasil penelitian *employee engagement* menunjukkan hasil yang termasuk dalam kategori cukup, maka dalam pelaksanaan pekerjaan perlu didukung infrastruktur yang memadai, serta menciptakan budaya yang mendorong pengembangan berkelanjutan lebih dari sekadar membangun keterampilan karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Hal ini juga merupakan bentuk komunikasi bahwa organisasi menghargai karyawannya dan percaya pada potensinya.
3. Hasil penelitian *co-worker support* menunjukkan hasil yang termasuk dalam kategori cukup, maka seluruh karyawan perlu memiliki dan mengerti tujuan dari kerja sama. Selain itu, penting sekali untuk setiap karyawan untuk mengerti peran diri sendiri dan peran rekan-rekan kerjanya agar dapat berkolaborasi dengan baik, serta membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dan bersikap saling mendukung.

4. Hasil penelitian *employee performance* menunjukkan hasil yang termasuk dalam kategori cukup, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan *employee performance* dengan menyesuaikan kemampuan pekerja dengan posisi kerja, menjalin komunikasi yang baik antara manajer karyawan, mengadakan pelatihan, mendorong karyawan untuk terus berinovasi, memberikan penghargaan dan motivasi, dan melakukan evaluasi.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang memerlukan perbaikan dan pengembangan pada penelitian selanjutnya, yaitu data empiris dikumpulkan hanya dari satu perusahaan yaitu PT. Property Developer Semarang, dengan hubungan antar variabel berdasarkan sampel hanya 100 karyawan. Mengingat sampel yang kecil dan koefisien yang relatif kecil, kita harus berhati-hati dalam menafsirkan secara berlebihan kekuatan hubungan yang didukung oleh temuan penelitian ini.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian dan hasil analisis dari tanggapan responden, ada beberapa rencana penelitian tambahan yang dapat diusulkan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat ditafsiran secara general. Saran peneliti mendatang, agar menggunakan sampel yang lebih besar, misalnya beberapa perusahaan sejenis di Kota Semarang.
2. Penelitian ini hanya mengkaji peran desain ruang kerja ergonomis terhadap *employee engagement* dampaknya terhadap *employee performance* yang didukung *co-worker support*, untuk peneliti mendatang dapat menambah variabel moderasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M.S. Purnomo, R. & Jati, E.P. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi”. *Performance*. 26(2): 66-76.
- Batubara, S., & Abadi. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. 2013. *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Daspar, D. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.
- Daulay, D.A., Silalahi, M., Sisca dan Dharma, E. 2019. Pengaruh Tata Letak Dan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung*. 5 (2): 25-35.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. 2018. Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and coworker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68: 41–49
- Gie, L.T. 2018. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta:Liberty
- Ghozali, I., & Latan, H. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2012. *Partial Least Squares: The Better Approach to Structural Equation Modeling?* In *Long Range Planning*.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2015. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling No Title. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 43(1) :115–135
- Istiqomah, H.M. dan Purwanto, M.E., 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan”. *Ecopreneur, Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3 (1): 1-17.
- Joushan, S.A. Syamsul, M. dan Kartika, L. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66): 697-703.

- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. 2017. Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2): 124–136.
- Kularathne, H., & Senevirathne, Y. Y. (2020). The Relationship between Co-Worker Support, Supervisor Support, Organizational Support and Employee Turnover Intention of Operational Level Employees in Apparel Sector, Central Province, Sri Lanka. *International Journal Of All Research Writings*, 2(8), 7–17.
- Lalitaratri, T. 2023. Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Co-worker Support Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Sinomika Journal*. 2(1) : 111-125.
- Lestari, P.A. 2019. Peranan Desain Interior Dan Tata Letak Ruang Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Desain dan Arsitektur (SENADA)*. Vol.2: 639-644.
- Lewiuci, P.G. dan Mustamu, R.H. 2016. “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin”. *AGORA*. 4(2): 101-107 .
- Lie, M. & Pujiarti. 2024. The Influence Of Co-Worker, Work Conflict, And Work Environment On Employee Performance (Case Study At PT. Petindo Era Tangguh). *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 3(1) : 1-11
- Marantika, T.S., & Parahyanti. E. 2021. “Work Engagement as a Mediator of the Influence of Coworker Support on Task Performance of Indonesian Army (TNI-AD) Soldiers Serving in Vulnerable Areas (Papua).” *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(4): 7693–7702
- Mariza, I. 2016. “The Impact Of Employees Motivation and Engagement on Employees’ Performance Of Manufacturing Companies In Jakarta Indonesia”. *I J A B E R*, 14(15): 10611-10628
- Masram dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Mayasari, H. 2018, Pengaruh Desain Interior terhadap tingkat kenyamanan pemustaka, *Skripsi*, Palembang: Fakultas Adab dan Humaniora,
- Mondy, R.W, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarata : PT Gelora Aksara Pratama

- Muslim, A, Indra, K., Lystiardi, H.I. dan Anggiani, S. 2021. "The Effect of Knowledge Management, Employee Engagement, and Intrinsic Motivation on Employee performance with Organizational Culture as a Moderating Variable". *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 4(4): 13895-13904
- Nawang Sari, U.A. dan Suratman, B. 2018. Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Surabaya. *Artikel Penelitian*. Unesa. 1-18.
- Ngestreini, R.N. & Budiono. 2021. Pengaruh Coworker Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Embeddedness pada PT. BCA KCP Kapas Krampung Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9(2) : 738-750.
- Novianti, R.A. 2016. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Funding Officer dan Accounting Officer Bank BRI Cabang Bangkalan, Madura". *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Surabaya. 4(4): 1-9.
- Nurdinah, S. dan Kurniawan, I.S. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai". *Upajiwana Dewantara*. 3(1): 10-20.
- Nurindahsari, A.P. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Employee engagement* dan Kinerja Karyawan. *COMSERVA: (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat)*. 3(10) : 4053-4062.
- Padang, N.R.K. & Sihombing, S. 2020. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*. 20(2) : 151-162
- Prihatsanti, U. 2021. Psychometric Properties of Indonesian Version Co-Worker Support Scale. *Jurnal Psikologi*, 20(2), 103-108
- Rahmadalena, T. 2020. "Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang". *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen. JMBM*. 3(2): 68-76.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Roslani, N.A., Ahmad, S.N.A., Samudin. N.M.R., Zolkapli, N.M. dan Bashirun, S.N. 2021. Relationship Between Office Design on Employee's Productivity At Saj Holdings SDN. Bhd. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*. 6(33) : 138 – 145.

- Roslani, N.A., Ahmad, S.N.A., Samudin, N.M.R., Zolkapli, N.M. dan Bashirun, S.N. 2021. Relationship Between Office Design on Employee's Productivity At Saj Holdings SDN. Bhd. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*. 6(33) : 138 – 145.
- Saputra, A. & Kurniawan, I.S. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV. Muda Jaya Utama Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. 13(2) : 581-590.
- Sarwono, J. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*No Title. In Yogyakarta: ANDI.
- Schaufeli, W.B. And Bakker, A.B. 2004. "Job Demands, Job Resources, And Their Relationshipwith Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organisational Behaviour*, 2(25): 293-315.
- Sedarmayanti, 2019, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Seftianingsih, D.K. & Astuti, D. 2019. *Kajian Ergonomi dan Tata Ruang Terhadap Ruang Dosen Prodi Desain Interior Usahid Surakarta*. 1-26
- Self, T.T., & Gordon, S. 2019. The impact of coworker support and organizational embeddedness on turnover intention among restaurant employees. Dalam *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. 18(3) : 394–423.
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2020). Increasing Management Retention: The Mediating Role of Organizational Embeddedness on Coworker Support and Turnover Intention. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 23(1): 107–125.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, D.J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Syaifudin, A, 2019. Pengaruh Desain Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dan Karyawan STIE Perbanas Surabaya. *Artikel Penelitian*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas : 1-12
- Tan, J., Shabrina, F.A., Lenggana, S.H. & Damayanti, R.A. 2023. Analisis Konsep, Ergonomi, Dan Pencahayaan Pada Ruang Kerja Kantor Ditjen Bimas Buddha Kementerian Agama, Jakarta. *Jurnal Dimensi*. 20(1) : 77-90
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. 2013. The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group and Organization Management*, 38(5), 630–653.
- Thomas, K.W. 2009. *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement*. California, Berrett-Kohler Publishers
- Umam, K 2015. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Verdaliana, Fauziah, F. dan Askiah. 2022. Pengaruh Tata Letak Kantor Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal of Final Project*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik. 42-47.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Lynch, J.W. 2016. “Engaged and Productive Misfits: How Job Crafting and Leisure Activity Mitigate the Negative Effects of Value Incongruence”. *Academy of Management Journal*, 59(5): 1561–1584.
- Wenang, L.F.O., Affifatusholihah, K. & Fadhilah. 2020. Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*. 8 : 29-33
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.