

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

Usman Pujiyanto

usmanpuji@gmail.com

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

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

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.

PENDAHULUAN

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 sasarnya 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, serta 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, 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 (Roslan, 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 di dalamnya 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 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. Nurinda Sari (2024) menyatakan lingkungan kerja yang di dalamnya mencakup desain ruang kerja ergonomis ada pengaruh pada employee engagement, hasil ini juga mengungkap 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 di antara sesama rekan kerja yang bertujuan meningkatkan manfaat organisasi. Sejauh mana rekan kerja mendukung perilaku seperti itu, partisipasi karyawan yang ada di tempat kerja dapat dioptimalkan (Lalitaratri, 2023). Penelitian Wenang, dkk. (2020), Lalitaratri (2023), Saputra & Kurniawan (2024) mengungkapkan bahwa co-worker support memiliki 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, kesetiaan, kejujuran, ketaatan, prakarsa, kerjasama, dan kepemimpinan. Data hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan Human Resource Development (HRD) PT Property Developer Semarang adalah sebagai:

Tabel 1 Data Penilaian Employee performance PT Property Developer Semarang Tahun 2021-2023

Kriteria / Nilai	Tahun					
	2021		2022		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	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 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 15,27 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.

METODE PENELITIAN

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.

Populasi dan SampingPenelitian

PopulasiPenelitian

Populasiimenurutaa(Sugiyono,a2018) adalahawilayah generalisasiayang terdiriadari objekataatau subjekayang mempunyaiakualitas danakarakteristik tertentuayang ditetapkanoleh penelitiauntuk dipelajariadan kemudianaditarik kesimpulannya. Penelitian ini dengan populasi adalah semua karyawan PT. Property Developer Semarang sebanyak 130 orang pada bulan Mei 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

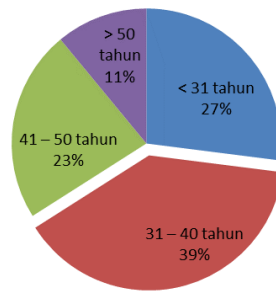
PT Property Developer Semarang merupakan perusahaan konsultan perumahan sebagai subjek penelitian ini. Pengumpulanidata dilakukanimelalui penyebaranikuesioner penelitian Google Form langsung kepada karyawan di kantor dan juga melalui WhatsApp kepada responden. Jumlah responden yang diperoleh melalui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

Tabel 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

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkanisebagian besar respondeniberusia 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% yangiberusia di atas 50itahun. Haliini menunjukkanibahwa mayoritasresponden 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.



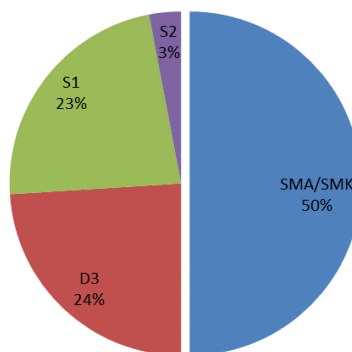
Gambar 1 Responden Berdasarkan Umur

Tabel 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.



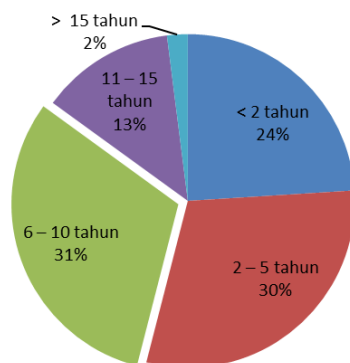
Gambar 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 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%. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja di perusahaan ini sudah 2 tahun atau lebih.



Gambar 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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 $(5-1) : 3 = 1,33$.

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 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 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.”

2. Deskriptif Employee Engagement

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

Tabel 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 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.

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 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. Menampilkan 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. 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 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 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.

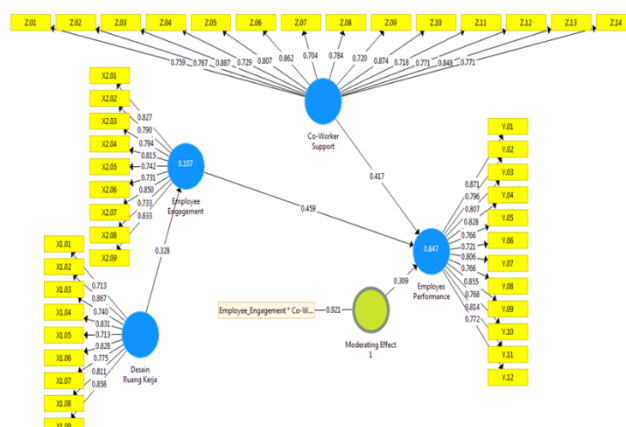
Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee performance karyawan PT. Property Developer Semarang termasuk dalam kategori cukup, dimana karyawan cukup dapat melaksanakan berbagai macam tugas pekerjaan yang diberikan, jumlah aktivitas yang ditugaskan pada karyawan dapat diselesaikan dengan cukup baik, 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.

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.

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 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 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
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 bahwasemua nilai pada hasil penelitianisudah memenuhi kriteriaiyang

ditentukan.

b. Discriminant Validity

Tingkatdeferensi suatu indikatordalam mengukur kontruksiinstrument 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 discriminantvalidity adalah sebagaiiberikut:

Tabel 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
Z.10	0,874	0,254	0,422	0,546	-0,046

	Co-Worker Support	Desain Ruang Kerja	Employee Engagement	Employee performance	Moderating Effect 1
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 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.”

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian “model pengukuran (outer model) yang telah memenuhi syarat, selanjutnya pengujian structural (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.”

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 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 di luar penelitian dan employee engagement memiliki pengaruh sebesar 64,7% terhadap variabel dependen employee performance dan sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

2) Effect Size (f-Square)

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

Tabel 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 10 menyajikan pengaruh variabel 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.

3) Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

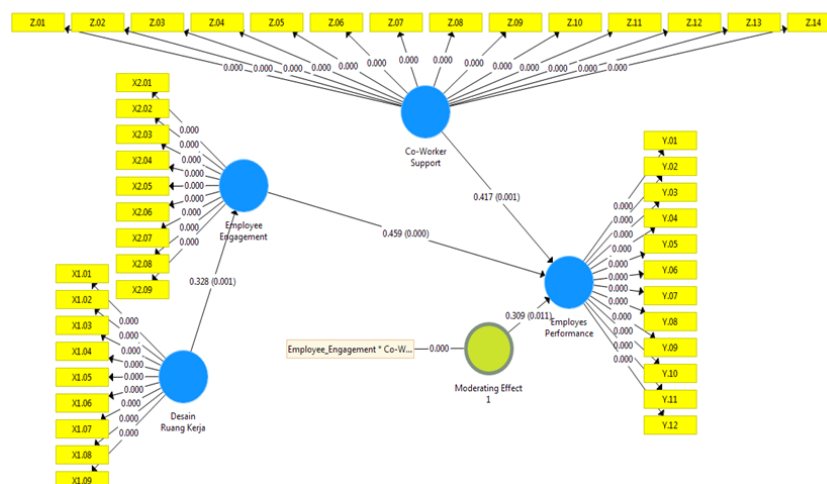
“Pengujian inner model dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.2.9, di mana output dapat dihasilkan dari bootstrapping. Output tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini.”

Tabel 11 Total Effects dan Specific Indirect Effects
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Desain Ruang Kerja -> Employee Engagement	0,328	0,348	0,088	3,721	0,000	H ₁ diterima
Employee Engagement -> Employee Performance	0,459	0,450	0,098	4,662	0,000	H ₂ diterima
Desain Ruang Kerja -> Employee Engagement -> Employee Performance	0,150	0,158	0,059	2,531	0,012	H ₃ diterima
Moderating Effect 1 -> Employee Performance	0,309	0,287	0,116	2,665	0,008	H ₄ diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Gambar 6 “menunjukkan model hasil pengolahan dengan bootstrapping. Ini menunjukkan hasil uji signifikansi yang dilakukan, yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten, pengaruh signifikansi, koefisien regresi, atau besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen secara keseluruhan.”



Gambar 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 $< 0,05$ (5%), dengan pengujian hipotesis berikut” :

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Melalui metode boothstrapping 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 H1 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 H2 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.

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” :

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 mengungkapkan 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.

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.

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. 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.

KESIMPULAN

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 berengaruh 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.

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.
- 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
- 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 Pegawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Sultan Agung*. 5 (2): 25-35.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*.
- Gie, L.T. 2018. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta:Liberty
- 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 Perfomance (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.
- 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:.. Upajiwa 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, 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.
- 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 Relationship with 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., & 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.
- 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.
- 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., Affiatusholihah, 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.
- Zifatama Publisir.