

## ANALISIS ACTIVITY-BASED WORKPLACES (ABW) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (PT YUMMY FOOD UTAMA)

Almira Ayumi Prijanisa<sup>1</sup>, Frida Salsabila<sup>2</sup>, Satrio Bagus Ramadhan<sup>3</sup>, Anies Lastiati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora,

Universitas Trilogi, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia

[almiraayumip@trilogi.ac.id](mailto:almiraayumip@trilogi.ac.id); [fridasalsabila3@trilogi.ac.id](mailto:fridasalsabila3@trilogi.ac.id); [satrior916@trilogi.ac.id](mailto:satrior916@trilogi.ac.id);

[anieslastiati@trilogi.ac.id](mailto:anieslastiati@trilogi.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi *Activity-Based Workplaces* (ABW) di PT Yummy Food Utama dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berasal dari PT Yummy Food Utama. Pengumpulan data didapat melalui wawancara langsung dengan Ibu Laras dari Departemen Sumber Daya Manusia (HR) yang terlibat dalam implementasi *Activity-Based Workplaces* (ABW). Dari hasil pengumpulan data tersebut ditemukan bahwa ABW telah diadopsi dengan upaya menciptakan lingkungan kerja positif, fleksibel, dan mendukung kreativitas. Meskipun demikian, terdapat tantangan adaptasi karyawan dan permasalahan dalam ruang kerja yang perlu diatasi. Evaluasi penerapan *Activity-Based Workplaces* (ABW) menunjukkan beberapa keberhasilan, sementara usulan perbaikan melibatkan pelatihan, peningkatan fasilitas, dan solusi teknologi. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas memberikan wawasan holistik. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam merancang solusi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan di PT Yummy Food Utama. Dengan memperkenalkan fleksibilitas dalam lingkungan kerja, perusahaan bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Tujuan meningkatkan produktivitas ini mencerminkan tekad PT Yummy Food Utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan individu dan tim.

**Kata Kunci:** *activity-based workplaces*; produktivitas karyawan; efektivitas kerja; fleksibel; lingkungan kerja yang mendukung kreativitas

### ABSTRACT

*This research examines the implementation of Activity-Based Workplaces (ABW) at PT Yummy Food Utama with the aim of increasing employee productivity. This research uses a qualitative approach originating from PT Yummy Food Utama. Data collection was obtained through direct interviews with Ms. Laras from the Human Resources Department (HR) who was involved in the implementation of Activity-Based Workplaces (ABW). From the results of the data collection, it was found that ABW has been adopted in an effort to create a positive, flexible, and creativity-supportive work environment. However, there were employee adaptation challenges and workspace issues that needed to be addressed. Evaluation of the implementation of Activity-Based Workplaces (ABW) showed some successes, while proposed improvements involved training, facility upgrades, and technological solutions. Analysis of the factors affecting productivity provided holistic insights. This research contributes to designing solutions to improve employee efficiency and productivity at PT Yummy Food Utama. By introducing flexibility in the work environment, the company aims to create conditions that support employees in reaching their full potential. This goal of increasing productivity reflects PT Yummy Food Utama's determination to create a work environment that is dynamic, collaborative and responsive to individual and team needs.*

**Keywords:** *activity-based workplaces; productivity employee; effectivity work; flexible; creativity-supportive work environment*

## PENDAHULUAN

Perubahan dinamika lingkungan bisnis modern menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan sumber daya internal, terutama dalam hal produktivitas karyawan. Sebagai perusahaan terkemuka di industri makanan, PT Yummy Food Utama memahami bahwa produktivitas karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin kompetitif.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW) muncul sebagai solusi yang menarik. *Activity Based Workplaces* (ABW) merupakan transformasi strategi dalam bekerja dengan mengatur penataan ruang kerja untuk menunjang berbagai aktivitas dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi dan pegawai, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, menghilangkan hambatan komunikasi dan koordinasi baik secara vertikal maupun horizontal, mendorong pemikiran kreatif, inovatif, meningkatkan transparansi dan kepercayaan, optimalisasi aset dan berorientasi hasil, sehingga kinerja organisasi meningkat [Eva Nuryani, 2021]. Namun, implementasi ABW bukanlah hal yang sederhana dan memerlukan pemahaman mendalam tentang bagaimana konsep ini diadopsi dan diintegrasikan ke dalam konteks perusahaan.

Meskipun konsep ABW menjanjikan perubahan positif, namun belum jelas sejauh mana PT Yummy Food Utama telah menerapkan ABW dan apakah penerapannya konsisten dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Permasalahan ini harus diidentifikasi sehingga perusahaan dapat melakukan penyesuaian dan perbaikan yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, permasalahan yang mungkin muncul dalam lingkup ruang kerja karyawan menjadi fokus penelitian untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas karyawan. Pengidentifikasian masalah ini menjadi langkah awal dalam merancang solusi yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW) di PT Yummy Food Utama dan mengukur sejauh mana implementasinya sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang mungkin muncul dalam lingkup ruang kerja karyawan, yang dapat menjadi faktor-faktor penghambat perubahan produktivitas. Dengan merinci permasalahan tersebut, penelitian ini akan memberikan usulan konkrit untuk meningkatkan efisiensi dalam lingkungan kerja, dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, penelitian ini juga akan melakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan produktivitas karyawan, memberikan wawasan yang lebih holistik untuk membantu PT Yummy Food Utama mengambil tindakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan perusahaan dapat memahami sejauh mana ABW diterapkan dan menemukan cara untuk meningkatkan ruang kerja. Solusi yang diajukan akan membantu meningkatkan efisiensi, dan analisis terhadap faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas akan memberikan pandangan lebih baik tentang cara meningkatkan kinerja karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Studi Literatur

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa desain ruang terbuka dapat memiliki dampak signifikan pada tingkat kolaborasi antar karyawan. Faktor seperti penempatan meja dan area kerja bersama dapat mempengaruhi tingkat interaksi dan pertukaran ide di antara anggota tim [Knight & Haslam, 2023].

Dalam konteks peningkatan kinerja optimal karyawan, peran organisasi dan penyusunan ruang kerja efektif menjadi krusial. Fleksibilitas dan mobilitas yang ditekankan dalam penyusunan ruang kerja memberikan landasan bagi produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi suatu keharusan agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan lancar. Penerapan *Activity-Based Workplaces* (ABW) menjadi salah satu pendekatan yang mencerminkan keseluruhan kelancaran operasi. Dalam pendekatan ini, setiap tindakan yang diambil oleh karyawan diarahkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor kelancaran kerja yang dianggap paling efektif dan efisien. Pentingnya ruang kerja yang efisien dan fasilitas yang memadai tidak dapat diabaikan, karena kekurangan dalam hal ini dapat menghambat kinerja karyawan dan menyebabkan aktivitas yang tidak memberikan nilai tambah (*non-value added activity*). Pentingnya perencanaan dan implementasi ruang kerja yang baik juga tidak bisa dianggap sepele. Upaya ini menjadi krusial dalam memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan optimal. Selain menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, perencanaan ruang kerja yang baik juga dapat menghilangkan hambatan komunikasi dan koordinasi baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pemikiran kreatif, inovatif, meningkatkan transparansi, dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi. Melalui optimalisasi aset dan orientasi pada hasil, perencanaan ruang kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan, menciptakan atmosfer yang memotivasi, dan memberikan landasan bagi pertumbuhan dan inovasi jangka panjang. Sehingga, implementasi strategi efektif terkait ruang kerja menjadi suatu langkah krusial dalam mencapai tujuan organisasi secara holistik [Eva Nuryani, 2021].

Teori Job Demands-Resources (JDR) mengemukakan bahwa dua elemen kritis, yaitu tuntutan kerja (Job Demands) dan sumber daya (Resources), memegang peran sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tuntutan kerja, yang mencakup berbagai aspek pekerjaan, dapat memberikan tekanan tambahan pada karyawan. Namun, sumber daya yang memadai dapat berfungsi sebagai penyeimbang yang mengurangi tekanan tersebut. Dalam konteks ini, keseimbangan antara tuntutan kerja yang meningkat dan ketersediaan sumber daya menjadi kunci untuk mencapai kesejahteraan dan keberhasilan organisasi. Salah satu faktor yang termasuk dalam tuntutan kerja adalah kondisi fisik lingkungan kerja atau tata letak kerja. Kondisi ini menjadi relevan karena tata letak yang tepat dapat mendukung atau

menghambat kinerja karyawan. Jika tata letak tersebut sesuai dengan pergerakan yang diperlukan oleh karyawan, dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Sebaliknya, tata letak yang tidak mendukung dapat menciptakan tantangan tambahan bagi karyawan dan memperbesar risiko stres kerja. Teori JDR menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki risiko spesifik terkait stres, dan tingkat stres kerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kondisi fisik lingkungan kerja. Dalam hal ini, jika kondisi fisik lingkungan kerja kurang mendukung, hal ini dapat mengakibatkan pembatasan gerak bagi karyawan. Pembatasan ini, pada gilirannya, berpotensi memberikan dampak negatif pada kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan terhadap organisasi. Pemahaman terhadap konsep JDR memberikan pandangan holistik tentang hubungan dinamis antara tuntutan kerja, sumber daya, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini secara bersamaan, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan [Utami dan Sitio, 2021].

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berasal dari PT Yummy Food Utama. Yang dimana data-data didapatkan melalui wawancara yang dilakukan secara langsung dengan Ibu Laras dari Departemen Sumber Daya Manusia (HR) yang terlibat dalam implementasi *Activity-Based Workplaces* (ABW).

Data Primer : Wawancara

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara. Wawancara memberikan ruang untuk eksplorasi lebih lanjut dan pengungkapan informasi yang tidak terlihat dalam data kuantitatif. Metode wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi mereka terkait penerapan konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW), serta bagaimana ABW mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari mereka.

Data Sekunder : Studi Literatur

Studi literatur menjadi sumber data sekunder untuk memberikan konteks teoritis dan dukungan empiris untuk penelitian ini. Selain informasi dari wawancara yang mendukung pemahaman konsep-konsep, studi literatur juga dapat memberikan data kuantitatif yang relevan untuk membandingkan dan melengkapi temuan dari data primer.

### Objek Penelitian

PT Yummy Food Utama merupakan perusahaan skala menengah yang bergerak di bidang pengolahan susu, khususnya produk soft fresh cheese seperti keju, krim, dan yogurt. Perusahaan ini memiliki posisi strategis di industri dairy dari aspek sumber daya dan kemampuan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, PT Yummy Food Utama menghadapi tantangan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan di lingkungan kerja yang terus berubah.

PT. Yummy Food Utama berdiri sejak tahun 1988 di Bali. Memulai usahanya sebagai produsen saus keju yang diperjualbelikan kepada hotel-hotel mewah yang berada di Bali, hingga saat ini sebagai salah satu perusahaan menengah yang telah menyalurkan produknya di berbagai supermarket, hotel, kafe, hingga toko kue. Berjalannya waktu dari 1988 sehingga banyak terjadi perubahan pada perusahaan tersebut seperti salah satunya kinerja perusahaan.

Kemudian Yummy Dairy menetapkan target yang lebih tinggi dan pindah ke Jakarta. Di sanalah bisnis ini benar-benar berkembang pesat. Tidak lama kemudian, perusahaan susu kecil ini menerima pesanan dari jaringan supermarket besar, hotel dan restoran dari Medan, Makassar dan Manado. Saat ini, Yummy mempekerjakan lebih dari 300 orang yang berkualitas, yang mempertahankan standar tinggi dan cita rasa rumahan yang menjadi ciri khas keju pertama Hermina beberapa tahun yang lalu.

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, mereka merasa perlu untuk melakukan ekspansi dan hal ini termasuk mencari sumber susu berkualitas tinggi. Maka pada tahun 1995, perusahaan ini diakuisisi oleh PT. Dani Prisma yang merupakan pelopor sejati dalam peternakan sapi dan pengolahan susu di Indonesia. Sama seperti Yummy Dairy, perusahaan ini didirikan oleh seorang wanita pengusaha yang kuat dan memiliki mimpi. Dani B. Arifin memulai usahanya tiga puluh tahun yang lalu dengan hanya 9 ekor sapi Holstein-Friesian di sebidang tanah kecil di Cijantung, Jakarta Timur. Perusahaan ini dengan cepat berkembang dan hari ini Yummy Dairy dan Dani Prisma telah terbukti menjadi pasangan yang sempurna.

Dan saat ini PT Yummy Food Utama berlokasi di Jl. Raya Jakarta-Bogor No.40, RT.5/RW.KM.22, Pasar Rebo, Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13750.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penerapan *Activity-Based Workplaces* (ABW) di PT Yummy Food Utama

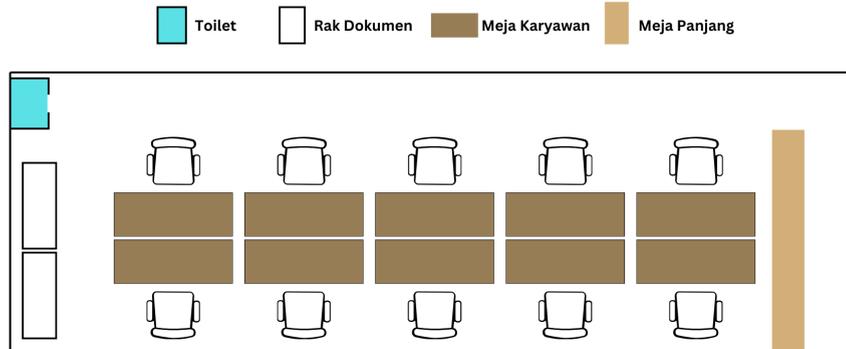
Dari hasil wawancara dengan berbagai pihak di PT Yummy Food Utama, dapat diidentifikasi bahwa perusahaan telah mengadopsi konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW) sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Upaya yang dilakukan antara lain dengan menciptakan beragam aktivitas, tempat kerja yang mendukung pemikiran kreatif dan inovatif, serta upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Fokus pada eliminasi hambatan komunikasi dan koordinasi juga menjadi prioritas perusahaan.

Penerapan ABW di PT Yummy Food Utama terutama mencakup aspek - aspek berikut :

- PT Yummy Food Utama mengidentifikasi semua kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan, seperti produksi makanan, penjualan, dan layanan khusus.
- Penataan ruang kerja yang fleksibel untuk mendukung berbagai aktivitas.
- Peningkatan transparansi dan kepercayaan melalui komunikasi vertikal dan horizontal yang lebih terbuka.
- Inisiatif untuk mendorong pemikiran kreatif dan inovatif di kalangan karyawan.
- Optimalisasi aset dan fokus pada hasil yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan.

Namun, perlu dicatat bahwa implementasi ABW tidak selalu berjalan mulus, dan tantangan tertentu mungkin muncul dalam penerapannya.

### Layout Ruang Staff Keuangan PT Yummy Food Utama



**Gambar 1. Layout Ruang Staff Keuangan PT Yummy Food Utama**

#### Permasalahan yang Muncul dalam Lingkup Ruang Kerja Karyawan

Berdasarkan gambar tata letak diatas, dapat kami analisis bahwa permasalahan yang muncul dalam lingkup ruang kerja staff keuangan PT Yummy Food Utama diantaranya :

- Kesulitan adaptasi karyawan terhadap perubahan model kerja yang lebih fleksibel.
- Posisi meja panjang dapat membuang waktu karyawan untuk langsung menuju meja kerjanya, karena karyawan harus melewati meja panjang terlebih dahulu untuk menuju meja kerjanya.
- Kekurangan fasilitas atau dukungan yang memadai untuk mendukung kegiatan karyawan.
- Hambatan dalam komunikasi dan koordinasi, terutama antara departemen atau tim yang berbeda.
- Potensi ketidaksetaraan akses dan pemanfaatan ruang kerja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

#### Evaluasi Penerapan ABW di PT Yummy Food Utama

Penerapan *activity-based workplaces* di PT Yummy Food telah membuktikan keberhasilannya melalui penataan ruang kerja yang fleksibel dan upaya meningkatkan transparansi serta komunikasi. Fleksibilitas dalam penataan ruang kerja memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih lokasi kerja yang sesuai dengan tugas mereka, meningkatkan kenyamanan, dan kontribusi positif terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas. Langkah-langkah untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi, termasuk penggunaan teknologi dan platform digital, berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan dan mempercepat aliran informasi. Selain itu, upaya PT Yummy Food untuk meningkatkan kolaborasi dan kreativitas juga terbukti berhasil. Ruang kerja yang mendukung pertemuan spontan dan diskusi telah menciptakan suasana kerja yang dinamis, merangsang kolaborasi

antar anggota tim, dan memacu kreativitas karyawan. Namun, penting untuk tetap memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi efektivitasnya, seperti variasi jenis ruang kerja dan perlunya memberikan waktu dan ruang pribadi bagi pekerjaan mandiri.

Meskipun berhasil, penting untuk diakui bahwa tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan ini masih dapat muncul. Oleh karena itu, kesadaran terhadap hambatan yang mungkin muncul telah memungkinkan perusahaan untuk merespons proaktif dengan menyediakan pelatihan dan pendampingan. Evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat penerimaan karyawan dan identifikasi area potensial untuk perbaikan dapat memastikan bahwa penerapan *activity-based workplaces* terus relevan dan memberikan manfaat optimal bagi PT Yummy Food dan seluruh tim karyawan.

Sebagai tambahan terhadap evaluasi penerapan *Activity-Based Workplaces (ABW)* di PT Yummy Food Utama, diperlukan pemantauan terus-menerus terhadap dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan harus secara rutin mengumpulkan umpan balik dari karyawan untuk memahami secara mendalam pengalaman mereka dengan lingkungan kerja yang baru. Melalui survei dan sesi wawancara, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan atau penyesuaian, serta menangkap pandangan positif yang dapat menjadi model untuk implementasi di masa depan.

Selain itu, fokus pada aspek kesejahteraan karyawan juga penting. Meskipun fleksibilitas ruang kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas, perlu dipastikan bahwa tidak ada peningkatan yang signifikan dalam tingkat stres atau kelelahan. Monitoring tingkat kehadiran, tingkat kepuasan hidup, dan keseimbangan pekerjaan-hidup dapat memberikan indikasi tentang dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan individu.

Sebagai langkah lanjutan, PT Yummy Food Utama dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan model ABW. Ini dapat mencakup pelatihan lanjutan tentang manajemen waktu, keterampilan kolaborasi, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara memanfaatkan fleksibilitas ruang kerja dengan optimal. Dengan memperkuat keterampilan ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi ABW untuk memberikan dampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Selanjutnya, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait ABW dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Pertukaran ide dan umpan balik langsung dari mereka yang mengalami perubahan ini secara langsung dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan memastikan bahwa implementasi ABW terus berkembang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

Dengan pendekatan ini, PT Yummy Food Utama dapat memperkuat fondasi penerapan ABW, menciptakan budaya kerja yang dinamis, dan memastikan bahwa keberhasilan yang telah dicapai tetap berkelanjutan dalam jangka panjang.

## Usulan untuk Meningkatkan Efisiensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa usulan konkret untuk meningkatkan efisiensi lingkungan kerja di PT Yummy Food Utama melibatkan:

- Penyediaan pelatihan atau pendampingan untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan konsep ABW.
- Evaluasi dan peningkatan fasilitas atau dukungan yang diperlukan untuk mendukung aktivitas karyawan.
- Implementasi solusi teknologi yang dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi.
- Penerapan sistem pengelolaan kinerja yang memberikan insentif untuk hasil yang optimal.
- Menyediakan ruang terbuka dengan meja dan kursi yang mudah digeser atau diatur ulang untuk mendukung kolaborasi antar karyawan.
- Meninjau kembali posisi meja panjang yang dapat membuang waktu karyawan, dengan mempertimbangkan rute yang efisien menuju meja kerja tanpa hambatan.
- Mengimplementasikan platform atau sistem komunikasi yang memudahkan interaksi dan koordinasi antara departemen atau tim yang berbeda.
- Meningkatkan ketersediaan fasilitas penunjang, seperti printer dan peralatan kantor lainnya, agar karyawan dapat menjalankan tugas mereka tanpa hambatan.

## Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat memberikan wawasan yang lebih holistik. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas melibatkan:

- Tingkat dukungan manajemen terhadap perubahan model kerja, seperti ABW, dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan.
- Komunikasi yang efektif antara tim dan departemen berkontribusi pada kelancaran operasional dan koordinasi dalam lingkungan kerja.
- Menerapkan praktik kolaborasi yang memfasilitasi pertukaran ide dan informasi antar karyawan dapat meningkatkan produktivitas.
- Ketersediaan fasilitas dan teknologi yang mendukung pekerjaan.
- Infrastruktur teknologi yang handal dan up-to-date dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- Tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.
- Kepuasan karyawan dengan fasilitas, kebijakan, dan kondisi kerja dapat berdampak positif pada kinerja mereka.
- Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan terorganisir.
- Ruang kerja yang efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Yummy Food Utama telah mengadopsi konsep ABW dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW) di PT

Yummy Food Utama dan mengukur sejauh mana implementasinya sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan yang mungkin muncul dalam lingkup ruang kerja karyawan, yang dapat menjadi faktor-faktor penghambat perubahan produktivitas.

Implementasi konsep *Activity-Based Workplaces* (ABW) di PT Yummy Food Utama telah membawa dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Langkah-langkah seperti penataan ruang kerja yang fleksibel, peningkatan transparansi, dan upaya meningkatkan kolaborasi telah terbukti berhasil menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung. Meskipun demikian, tantangan dalam beradaptasi dengan perubahan ini juga teridentifikasi, seperti kesulitan adaptasi karyawan, permasalahan dalam komunikasi dan koordinasi, serta kebutuhan akan fasilitas yang memadai.

Dengan kesadaran terhadap permasalahan ini, PT Yummy Food Utama dapat terus melakukan evaluasi dan penyesuaian agar implementasi ABW tetap relevan dan memberikan manfaat optimal. Perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus pada aspek kesejahteraan karyawan dan memastikan bahwa adaptasi terhadap perubahan tidak memberikan dampak negatif pada tingkat stres atau kelelahan.

Usulan untuk meningkatkan efisiensi lingkungan kerja, seperti penyediaan pelatihan, evaluasi fasilitas, dan penerapan solusi teknologi, dapat menjadi langkah-langkah konkrit untuk memperbaiki aspek-aspek tertentu yang perlu ditingkatkan. Terlibatnya karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah juga dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung.

Berdasarkan Implementasi ABW di PT Yummy Food Utama tidak hanya membawa perubahan dalam pola kerja, tetapi juga memunculkan dampak positif pada lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memperkenalkan fleksibilitas dalam lingkungan kerja, perusahaan bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Tujuan meningkatkan produktivitas ini mencerminkan tekad PT Yummy Food Utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan responsif terhadap kebutuhan individu dan tim. Usulan perbaikan melibatkan penyediaan dukungan tambahan, pelatihan, dan peningkatan fasilitas. Analisis faktor-faktor pengaruh produktivitas memberikan pandangan yang lebih komprehensif untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Melalui pengalaman positif karyawan yang merespons baik terhadap ABW, perusahaan telah berhasil mencapai beberapa tujuan utama, seperti peningkatan keterlibatan karyawan, kolaborasi yang lebih baik, dan pemanfaatan teknologi yang efisien. Seiring dengan itu, perusahaan terus berkomitmen untuk menyempurnakan dan mengoptimalkan implementasi ABW, memberikan perhatian khusus terhadap umpan balik karyawan, serta melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik.

Penting bagi PT Yummy Food Utama untuk terus memonitor dan mengevaluasi implementasi ABW, beradaptasi dengan umpan balik karyawan, dan terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bergsten, E. L., Wijk, K., & Hallman, D. M. (2022, November 2). Implementation of Activity-Based Workplaces (ABW)—The Importance of Participation in Process Activities. *Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.
- Glints. (2024, Januari). *PT Yummy Food Utama*. PT Yummy Food Utama Karir & Profil Terbaru 2024.  
[https://glints.com/id/companies/pt-yummy-food-utama/634613b5-3253-4bfd-  
adb6-422f0b3ea53d](https://glints.com/id/companies/pt-yummy-food-utama/634613b5-3253-4bfd-adb6-422f0b3ea53d)
- Jahncke, H., & Hallman, D. M. (2020, October 3). Objective measures of cognitive performance in activity based workplaces and traditional office types. *Journal of Environmental Psychology*, 72.
- Nuryani, E. (2021). *Pelaksanaan Activity Based Workplace (ABW) sebagai Budaya Kerja Baru di Lingkungan Kementerian Keuangan*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/>
- Nuryani, E. (2021, November 23). *Pelaksanaan Activity Based Workplace (ABW) sebagai Budaya Kerja Baru di Lingkungan Kementerian Keuangan*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Retrieved January 11, 2024, from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bontang/baca-artikel/14433/Pelaksanaan-Activity-Based-Workplace-ABW-sebagai-Budaya-Kerja-Baru-di-Lingkungan-Kementerian-Kuangan.html>
- PT Yummy Food Utama. (n.d.). Yummy : Makers Of Fine Dairy Product. Retrieved November 3, 2023, from <https://www.yummydairy.com/>

Rachmawati, N. A., & Gani, L. (2017, 3 6). Jurnal Keuangan dan Perbankan. *Loyalitas nasabah dan kinerja perBankan di indonesia*, 21(1), 144-156.

<https://doi.org/10.26905/jkdp.v21i1.1235>

Rachmawati, N. A., Utama, S., Martani, D., & Wardhani, R. (2023, 9 2). Complementary level of financial and tax aggressiveness and the impact on cost of debt: A cross-country study. *South African Journal of Accounting Research*, 1-16, 2022, 37(3).

Rachmawati, N. A., Ramayanti, R., & Setiawan, R. (2021). Tingkat Kesadaran dan Kesiapan Pelaku Umkm Dalam Menyusun Laporan Keuangan dan Pajak. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 21(2).

Sahri, N. A., & Novita. (2019). Kaizen Costing Sebagai Perbaikan Berkelanjutan Untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada E-Commerce. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 3(1), 18–43.

Wildan, M. A. (2020, Januari 24). Employee's productivity at the operation of Indonesian railway. *The Indonesian Accounting Review*, 10, 47 s.d. 50.

Zamzami, M., & Novita, N. (2021). APAKAH GEMBA KAIZEN MAMPU MENINGKATKAN KINERJA NONKEUANGAN PERGURUAN TINGGI? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(1), 207-220, 12(Akuntansi Manajemen - Lean Accounting).

<http://dx.doi.org/10.21776/ub.jamal.2021.12.1.12>