

PENGARUH TATA RUANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris Pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam)

Saadilah Nur Pratiwi¹, H. Mulyadi Sy.P² dan Rina Masithoh Haryadi³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : dillavolly88@gmail.com

Keywords :

Layout, Employee's Performance, Simple Linear Regression Analysis

ABSTRACT

The purpose of this study was to the influence of layout to the Employee Performance.

The analysis tools that used in this research Simple Linear regression analysis. The simple linear regression equation obtained ($Y = 11,105 + 0,586X$). The hypothesis in this research is layout seen from employee performance has significant to the employees. This type of this research is quantitative research using a descriptive approach. The sampling in this research is to use saturated sampling (census), all members of the population are sampled namely employees of PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam.

The results of this research shown that influence of layout variable to the employees performance was 44,2%. Based on t test results, variable layout has significant influence to the employees performance.

The inference of this research is a good and exactly office layout will give to comfort for employees. The employees noticed to the arrangement of office layout will have a good impact on the employee's performance. The employee's performance can be improved through improved of office layout.

PENDAHULUAN

Persaingan ketat dalam dunia usaha menuntut suatu perusahaan untuk terus mengembangkan strategi manajemen operasionalnya. Strategi manajemen operasional mencakup salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi guna mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menjang organisasi melalui potensi yang dimiliki masing-masing. Berapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan organisasi.

Kendala yang timbul dalam perusahaan masih kurangnya kesadaran dari para karyawan untuk lebih memperhatikan pentingnya penataan ruang kantor sebagai sarana penunjang untuk meningkatkan kinerja, hal ini disebabkan karena tata ruang yang sekarang ini belum memperhatikan penyusunan ruang kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan serta penempatan peralatan kantor yang benar sehingga menghambat proses pekerjaan.

Karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam dalam melaksanakan tugasnya, dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan secara intensif guna meningkatkan kinerja karyawan. Memperbaiki dan meningkatkan kinerja para karyawan tentunya bukan hanya ditentukan oleh peningkatan kompetensi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, pedoman dan prosedur kerja, fasilitas kerja, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Belum optimalnya penyelesaian pekerjaan oleh karyawannya, hal ini disebabkan karena tata ruang yang sekarang ini belum memperhatikan penyusunan ruang kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan serta penempatan peralatan kantor yang benar sehingga menghambat proses pekerjaan.

Fungsi tata ruang kantor tidak hanya menempatkan perlengkapan dan peralatan pada suatu kantor, tetapi tata ruang kantor harus dapat digunakan untuk mengatur dan memudahkan pergerakan alur kerja karyawan dari satu ruangan ke ruangan lain. Tata ruang kantor yang efektif dan efisien tidak tercipta dengan sendirinya, melainkan hasil dari perencanaan yang tepat.

Tata ruang kantor yang baik dan tepat akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman jika berada di tempat yang penataannya baik. Mereka akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan *output* yang baik dan nantinya akan berdampak juga pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, setiap perusahaan seharusnya memikirkan matang-matang dan terencana apabila hendak menata tata ruang kantor. Karena ini nantinya akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

Apakah Tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam?

Tata ruang kantor, menurut The Liang Gie (2009:186) adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan 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.

Indikator dari tata ruang kantor menurut Asnar (2013:1492) sebagai berikut : Keefektifan jenis tata ruang kantor; Kelancaran lalu lintas pegawai; Ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor; Ketepatan jarak antara pegawai dengan perabot dan peralatan kantor; Kelengkapan peralatan kantor; Ketepatan jumlah pegawai dengan ruang kantor; Kesesuaian jenis pekerjaan; Ketepatan warna dinding; Ketepatan ventilasi udara; Ketepatan pencahayaan; Kebersihan; Tingkat kelembaban udara; Tingkat kebisingan suara.

Menurut Sianipar (2004:12) dalam Sedarmayanti dan Eko (2014:504) adalah sebagai berikut: Kinerja adalah hasil kemampuan kerja atau sekelompok orang atas sesuatu pekerjaan pada waktu tertentu, bentuk kinerja itu dapat berupa hasil akhir atau produk barang dan jasa, bentuk perilaku, kecakapan kompensasi, sarana keterampilan spesifik yang berkaitan terhadap keseluruhan tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) dalam Lestari (2016:22) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013:207) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2010: 13) metode kuantitatif adalah metode yang data hasil penelitiannya berupa angka dan cara menganalisisnya menggunakan statistika.

Teknik pengumpulan data, populasi dan sampel

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada dua, yang pertama adalah penelitian lapangan (*field work research*) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau obyek penelitian dengan mempergunakan teknik atau cara yang meliputi; observasi, kuesioner dan wawancara; kedua adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data sekunder melalui dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Populasi adalah seluruh individu objek yang akan diteliti; atau, populasi adalah kumpulan objek mengenai suatu persoalan secara keseluruhan (Soegiarto, 2016:43). Menurut Soegiarto (2016:43) Populasi adalah : “Seluruh individu objek yang akan diteliti atau populasi adalah keumpulan objek mengenai suatu persoalan secara keseluruhan”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam dengan jumlah 46. Menurut Sugiyono (2017: 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (*sensus*), seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu karyawan PT.

PLN (Persero) UPDK Mahakam, karena subjeknya kurang dari 100 sehingga sampelnya adalah sebanyak 46 orang yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam. Kuesioner penelitian dibagikan pada 46 karyawan, kinerja karyawan di isi oleh 8 atasan pada sub bagian Operasi Dan Pemelihara 1, Operasi Dan Pemelihara 2, Enjiniring, Keuangan, SDM dan Administrasi, Pelaksana Pengadaan, K3 dan Keamanan, Pejabat Lingkungan, dan Analis.

Pengukuran data variabel

Pengukuran variabel dilakukan dengan cara menghadapkan responden dengan daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data dari para responden. Hasil pengisian kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor sebagai berikut:

Alat Analisis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana: digunakan untuk Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas yaitu Tata Ruang (X) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan positif maupun negatif. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS for windows ver 20*. Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_x$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X = Variabel Bebas (Tata Ruang)

a = Nilai konstanta

b = koefisien Regresi

2. Koefisien determinasi (R²): pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Jika nilai R² yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Uji t: Uji statistik t- pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.105	2.586		4.294	.000
	tata ruang	.581	.098	.665	5.908	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data di olah, 2019

Dari table diatas, dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11,105 + 0,586X$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variable bebas memiliki nilai positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variable bebas (Tata Ruang) dengan variable terikat (Kinerja Karyawan), persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan mengenai koefisiennya sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,105 menunjukkan bahwa jika Tata Ruang (X) = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 11,105. Kinerja karyawan sebesar 11,105 berdasarkan hasil wawancara terbentuk karena adanya tata ruang.
2. Koefisien regresi untuk variabel Tata Ruang (X), sebesar 0,586 memberikan arti bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap (Y), artinya apabila Tata ruang meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,586, sebaliknya jika tata ruang menurun sebesar satu satuan maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar 0,586.

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing (parsial) variable tata ruang (X) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Uji t

- 1) Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.
- 2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

$t_{table} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 44) = 2,015$
--

Berdasarkan hasil *output* yang diperoleh t_{hitung} untuk variable tata ruang sebesar $5,908 > 2,015$ maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.430	2.037

a. Predictors: (Constant), tataruang

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,442. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel independen yaitu tata ruang adalah sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Pembahasan

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner tata ruang oleh responden, terdapat bahwa persepsi responden terhadap tata ruang di PT. PLN (Persero) sudah baik, ditunjukkan dengan penataan ruang yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tugas.

Berdasarkan hasil analisis data dari 46 karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam, diketahui fungsi regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,105 + 0,586X$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear sederhana secara keseluruhan adalah positif. Artinya jika tata ruang ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam pun akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat tata ruang maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam mempunyai hubungan atau korelasi yang kuat, hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,665. secara statistik besarnya pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,5%, dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) sebesar 0,442 berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) dipengaruhi oleh tata ruang sebesar 44,2% sedangkan 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil analisis secara uji *t* dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat diterangkan nilai *t* hitung sebesar $5,908 > 2,015$, maka dapat dijelaskan secara simultan bahwa variabel bebas tata ruang (*X*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (*Y*), sehingga hipotesis diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tata ruang merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan

penataan tata ruang kantor akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi penataan ruang agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat.

Tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika tata ruang kantor tertata baik dan benar maka kinerja karyawan akan merasa nyaman berada di tempat yang penataannya baik. Artinya jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka kinerja karyawan *front office* di kantor PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam akan semakin tinggi.

Oleh karena itu, setiap perusahaan seharusnya memikirkan matang-matang dan terencana apabila hendak menata tata ruang kantor. Karena ini nantinya akan berpengaruh besar pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh tata ruang terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam, maka data dapat disimpulkan bahwa tata ruang merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan penataan tata ruang kantor akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Pihak perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan lagi penataan ruang agar kinerja dari karyawan tersebut meningkat. Tata ruang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika tata ruang kantor tertata baik dan benar maka kinerja karyawan akan merasa nyaman berada di tempat yang penataannya baik. Mereka akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan *output* yang baik dan nantinya akan berdampak juga pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat meningkat melalui adanya peningkatan kondisi tata ruang kantor. Oleh karena itu, setiap perusahaan seharusnya memikirkan matang-matang dan terencana apabila hendak menata tata ruang kantor. Karena ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang menunjukkan bahwa tata ruang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPDK Mahakam, maka saran yang diberikan penulis agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Mengadakan pemeriksaan terhadap perabot kantor dan fasilitas yang masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan agar segera dilakukan pengadaan dan renovasi demi peningkatan kualitas penataan ruang kantor sehingga mendapat hasil kerja sesuai dengan harapan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kepada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja dan sebagainya.

REFERENCES

- Asnar, Zaid Habibie. 2013. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara (Pkp2a Iii Lan) Samarinda*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2013, 1 (4) : 1488-1500 ISSN 2338-3651, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Gie, The Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekantul Kendal Jawa Tengah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sedarmayanti dan Eko Nursiswanto. 2014. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Sosial Kota Cimahi*. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. XI, No. 3, Hlm. 501-510
- Soegiarto K, H. Eddy. 2016. *Metode Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Tangerang Selatan: Mahkota Ilmu.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.