

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai

Mufidah Nuraini

Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: mufidahnura715@gmail.com

Patni Ninghardjanti

Universitas Sebelas Maret

Hery Sawiji

Universitas Sebelas Maret

Abstract. *This study aims to determine the influence of office layout on employee morale in BKPSDM Karanganyar Regency. This research is quantitative research. The population in this study were all 37 employees of BKPSDM Karanganyar Regency. Sampling in this study used a saturated sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The technique of analyzing data used simple linear regression analysis by using SPSS 25.0 program. The results showed that the office layout has positive and significant influence on the work spirit ($t_{count} 5,201 > t_{table} 2,030$). The result of this study indicate that office layout contributed as much as 43,6% on work spirit's employee while 56,4% is influenced by other factors*

Keywords: *work spirit, office layout, employee*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ($t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 2,030$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor memberikan kontribusi sebesar 43,6% terhadap semangat kerja karyawan sedangkan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: semangat kerja, tata ruang kantor, pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berkualitas merupakan harta dalam suatu perusahaan yang memegang peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Ide, gagasan, tenaga, bahkan loyalitas pegawai adalah senjata bagi perusahaan untuk bersaing dalam dunia industri yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan seyogyanya dapat meningkatkan efektivitas kerja, efisiensi dan produktivitas perusahaan. Salah satu hal yang dapat meningkatkan efektivitas kerja ialah semangat kerja. Semangat kerja adalah keinginan dari hati seorang pekerja untuk meraih prestasi kerja dengan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan

Received Juni 22, 2023; Revised Juli 30, 2023; Accepted September 05, 2023

* Mufidah Nuraini, mufidahnura715@gmail.com

sungguh-sungguh. Menurut Adrizal (2020) bahwa semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya. Santika & Antari (2020) mengungkapkan bahwa pegawai yang semangat dalam bekerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu perusahaan. Apabila pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien, maka hasil kerja yang diperoleh tentu akan maksimal dan selesai pada waktunya, dimana hal tersebut dapat menjadi tanda peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Putra (2018) pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif karena mereka memiliki motivasi dan antusiasme yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Semakin tinggi semangat kerja maka produktivitas juga akan semakin meningkat. Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi perpindahan pegawai (*employee movement*) dan mencegah keluhan pegawai (Lantara, 2019). Sementara itu, menurut Jaya et al., (2017) semangat kerja yang rendah ditandai dengan adanya kegelisahan, perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Semangat kerja yang tinggi selain mendorong ketepatan hasil pekerjaan, juga memicu kemauan pegawai untuk meraih prestasi kerja. Hal tersebut selaras dengan pendapat Hasibuan (2016) yang mengemukakan bahwa semangat kerja ialah kesungguhan serta kemauan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang maksimal serta mendorongnya supaya berkreaitivitas untuk pekerjaannya. Semangat kerja yang selalu terjaga pada akhirnya akan memberikan keuntungan yang banyak bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri.

Tinggi rendahnya semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tata ruang kantor atau *office layout*. Rendahnya semangat kerja menurut Nitisemito dalam (Sofian & Julkarnain, 2019) dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: 1) upah yang rendah, 2) lingkungan kerja yang buruk, 3) disiplin kerja yang rendah, 4) gaya kepemimpinan yang buruk, dan 5) informasi yang kurang. Sebuah kantor perlu diatur susunan peralatan serta peruntukan ruangnya untuk menciptakan suasana yang nyaman. Tata ruang kantor adalah pemanfaatan ruang secara efektif, terutama dengan menata peralatan dan perabotan kantor dengan cara yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan nyaman (Elisa & Pahlevi, 2021). Kantor yang menyenangkan dapat menghindari rasa jenuh. Tata ruang kantor yang efektif dapat mendorong efektivitas pekerjaan,

sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih berkualitas dan memberi dampak baik bagi perusahaan. Tata ruang kantor memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, hal ini didukung dengan hasil penelitian Prabudi et al., (2014), Mawao et al., (2022), Arifin & Wulandari (2021), dan Elviana et al., (2022) yang menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Fenomena mengenai semangat kerja yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karanganyar masih terdapat beberapa kekurangan. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan adanya masalah terkait semangat kerja dimana terdapat pegawai kurang memiliki optimisme dalam mengikuti kompetisi inovasi pelayanan publik (KIPP) yang diselenggarakan MenPAN RB, adanya pegawai yang kurang maksimal dalam mengerjakan tugas, menunda pelaksanaan pekerjaan dan keluar kantor pada saat jam kerja. Aktivitas-aktivitas yang kurang sesuai dengan harapan tersebut sayangnya tidak terdata dengan baik. Dari segi kenyamanan, pegawai BKPSDM Kabupaten Karanganyar merasa bahwa lingkungan fisik kerjanya kurang nyaman, yakni dalam penataan peralatan kantor yang masih bermasalah. Permasalahan penataan tersebut dapat dilihat dari tergeletaknya alat kantor seperti unit komputer dan berkas-berkas yang sudah tidak dipakai di ruangan kerja sehingga menyebabkan ruang kerja terkesan sempit.

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja, penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang meliputi: 1) produktivitas kerja, 2) tingkat absensi, 3) tingkat kegelisahan, 4) antusiasme, dan 5) inisiatif dan kreativitas. Sementara itu, tata ruang kantor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang terdiri dari: 1) perancangan tata ruang kantor, 2) penempatan pegawai, dan 3) lingkungan fisik kantor.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan masalah yaitu “apakah terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karanganyar” dengan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha : terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karanganyar.

H0 : tidak terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menguji seberapa besar pengaruh tata ruang kantor dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 37 pegawai. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel ialah teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan dengan alat bantu atau instrumen pengambilan data, yakni kuesioner. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data interval dan skala pengukuran yang digunakan ialah skala *A-la likert* yang merupakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi 4 titik respon. Pengolahan data dilakukan menggunakan program *SPSS* versi 25.0 dengan teknik analisis data dengan menggunakan asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov* yakni jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal. Sementara itu, uji linearitas bertujuan untuk mengkonfirmasi dua variabel yang diidentifikasi apakah bersifat linear atau tidak. Kriteria uji linearitas ini terlihat dari menunjukkan nilai *sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas, Linearitas, Heteroskedastisitas

Variabel	Normalitas	Linearitas	Heteroskedastisitas
	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	<i>Sig.Deviation from linearity</i>	<i>Sig. (abs_res)</i>
Tata ruang kantor * Semangat Kerja	0,200	0,943	0,937

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya data penelitian berdistribusi normal. Nilai *sig. deviation from linearity* diperoleh $0,943 > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel tata ruang kantor dan semangat kerja terdapat hubungan yang linear. Nilai signifikansi pada nilai absolute residual (*abs_res*) sebesar $0,937 > 0,05$ yang berarti bahwa dalam data penelitian tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian dalam keadaan baik dan memenuhi syarat untuk pengujian analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu persamaan yang melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah variabel independen berhubungan secara positif atau negatif. Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilihat dari perolehan nilai signifikansi dengan membandingkan taraf signifikansi 0,05 dan dapat membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai $sig < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui t_{tabel} , dapat dihitung menggunakan rumus:

$$T_{tabel} = t(/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 37-1-1) = t(0,025 ; 35) = 2,030$$

Adapun hasil dari pengujian variabel tata ruang kantor (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t dan Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.636	4.419		5.122	.000
	Tata Ruang Kantor	.739	.142	.660	5.201	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa tata ruang kantor (X) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 2,030$.

Dengan mengacu pada tabel 2, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk penelitian yaitu: $= 22,636 + 0,739$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai variabel tata ruang kantor (X) adalah nol, maka nilai variabel semangat kerja (Y) sebesar 22,636. Setiap terjadi kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel tata ruang kantor (X), maka variabel semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,739 satuan. Dalam persamaan regresi tersebut, koefisien yang diperoleh bernilai positif sehingga

pengaruh yang dihasilkan bernilai positif dimana jika nilai variabel X meningkat maka nilai variabel Y juga meningkat, begitupun sebaliknya.

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan berdasarkan pada nilai R Square. Adapun hasil koefisien determinasi pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.436	.420	2.568

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel di atas dihasilkan nilai R Square sebesar 0,436 yang mengartikan bahwa variabel semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel tata ruang kantor dan kepemimpinan dengan persentase sebesar 43,6%, sementara sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dibuktikan melalui uji t yang menghasilkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 2,030$) dan perolehan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, dan H_a dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karanganyar. Tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap semangat kerja, artinya semakin baik penataan ruang kantor, maka semangat kerja pegawai juga akan tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang tertera pada tabel 3, perolehan nilai koefisien regresi pada variabel tata ruang kantor sebesar 0,739 yang mengartikan bahwa setiap peningkatan satu nilai tata ruang kantor maka nilai semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,739.

Tata ruang kantor mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja serta dapat menunjang aktivitas pegawai sehingga berjalan dengan lancar. Faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah tata ruang kantor. Kondisi kantor yang nyaman dapat menambah semangat untuk melakukan aktivitas kantor serta menjauhkan dari rasa jenuh. Menurut Idris & Halomoan (2020) kondisi kantor yang

menyenangkan akan memicu kepuasan karena menghindari dari rasa bosan, bahkan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, serta membantu penyelesaian pekerja dengan lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Semangat kerja yang merupakan bentuk emosi yang positif dapat muncul akibat pengaturan tata ruang kantor yang baik. Hal tersebut selaras dengan teori Sedarmayanti (Priyatna et al., 2019) bahwa kantor yang kondusif dapat memberikan kesan positif terhadap pegawai bahkan pengunjung sehingga dapat mempengaruhi suasana hati menjadi baik. Apabila seorang pegawai bekerja di dalam tempat yang tepat, menyenangkan, terdapat fasilitas yang memadai, dan terpelihara dengan baik tentu akan mendukung keberhasilan suatu pekerjaan. Dengan tata ruang kantor yang baik, maka akan menciptakan kondisi kantor yang nyaman dan menggugah semangat kerja pegawai, sedangkan tata ruang kantor yang buruk akan menyebabkan ketidaknyamanan sehingga pegawai malas bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mawao et al., 2022) yang menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja pegawai, oleh karenanya perlu adanya pemikiran untuk menciptakan kantor yang nyaman dengan memperhatikan efektivitas dan efisiensi sehingga akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Teori lain yang dikembangkan oleh (Elviana et al., 2022) turut menyatakan hal yang sama bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian Arifin & Wulandari (2021) juga menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, didapatkan nilai R Square sebesar 0,436. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independennya yakni tata ruang kantor sebesar 43,6%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel tata ruang kantor terhadap semangat kerja. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perusahaan dapat memperhatikan tata ruang kantor agar senantiasa memberi kenyamanan saat bekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi tata ruang kantor dan kepemimpinan sebesar 43,6%, sehingga masih terdapat 56,4% faktor lain yang belum terungkap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas, sehingga bagi peneliti selanjutnya

diharapkan dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja dan menambahkan jumlah sampel yang akan diteliti.

DAFTAR REFERENSI

- Adrizal, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 3(2), 78–88.
- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59.
- Elisa, U., & Pahlevi, T. (2021). Analisis tata ruang kantor di PDAM surya sembeda Kota Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 124–137.
- Elviana, E., Sawiji, H., & Winarno. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Komunikasi Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai DISPERTAN PP Kabupaten Karanganyar. *JIKAP: Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(4), 24–32.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, I., & Halomoan, P. R. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo (Persero) Medan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(1), 49. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i1.357>
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Lantara, A. N. F. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 9(8), 1243–1256.
- Mawao, Y., Saleh, S. E., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1927–1936.
- Nitisemito, A. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia
- Prabudi, A., Tarigan, P., Siregar, L., & Efendi, E. (2014). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Pratama Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v2i1.24>
- Priyatna, D., Komala, L., Aditia, N., Ilmu, F., Politik, I., & April, U. S. (2019). Hubungan Tata Ruang Kantor dengan Semangat Kerja Pegawai Disnakertrans Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(2), 52–62.

- Putra, E. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 9(1), 9–19.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja Untuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 15(1), 57–68.