

## Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus BAPERLITBANG Karanganyar

**Syalsabila Ashrifa Azzahro**

Universitas Sebelas Maret

Korespondensi penulis: [syalsabilaashrifa95@gmail.com](mailto:syalsabilaashrifa95@gmail.com)

**Patni Ninghardjanti**

Universitas Sebelas Maret

**Nur Rahmi Akbarini**

Universitas Sebelas Maret

**Abstract.** *Badan Perencanaan and Pengembangan Kabupaten Karanganyar is the focus of this study. The purpose of this research is to determine whether there is an influence of workplace facilities and office spatial arrangement on the job satisfaction of employees in the Planning, Research, and Development Agency of Karanganyar Regency. The data collection method used in this study is quantitative research. The sampling technique employed is non-probability sampling or saturated sampling with a total of 48 respondents. Data collection techniques include observation, interviews, and questionnaires. The research instruments were tested for validity and reliability. Data analysis in this study was conducted using descriptive data analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and dominant effect testing using SPSS 25.0 Version. The results of this study indicate that 1) workplace facilities have a significant influence on job satisfaction, 2) office spatial arrangement has a significant influence on job satisfaction, and 3) workplace facilities and office spatial arrangement jointly affect job satisfaction.*

**Keywords:** *Office Spatial Arrangement, Workplace Facilities, Job Satisfaction, Quantitative*

**Abstrak.** Badan Perencanaan dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar menjadi fokus studi ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh fasilitas tempat kerja dan penataan ruang kantor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling atau sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan angket. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis data deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji pengaruh dominan dengan menggunakan SPSS Versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) fasilitas tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) penataan ruang kantor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan 3) fasilitas tempat kerja dan penataan ruang kantor secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Penataan Ruang Kantor, Fasilitas Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, Kuantitatif

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberjalanan suatu instansi atau organisasi. Pegawai yaitu eksekutor yang merupakan pelaksana kegiatan dalam sebuah instansi. Pada dasarnya pegawai adalah satu-satunya sumber daya utama pada sebuah organisasi yang keberadaannya tidak dapat digantikan dengan sumber daya yang lainnya sekalipun organisasi tersebut sangat baik dan mempunyai fasilitas kerja, sarana dan prasarana yang lengkap, seluruh elemen tersebut tidak akan berfungsi dan bermanfaat sesuai fungsinya apabila tanpa adanya pegawai yang mengatur dan menggerakannya (Rijal, et al., 2023). Setiap pegawai seharusnya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai kepuasan pekerjaan yang maksimal. Namun kepuasan kerja setiap sumber daya manusia atau pegawai itu sendiri tentunya berbeda antar satu pegawai dengan pegawai yang lain (Makkira, Syakir, Kurniawan, Sani, & Ngandoh, 2022). Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang dapat dirasakan secara psikis yang menyenangkan oleh pegawai dalam sebuah lingkungan suatu instansi atas posisi dan keberadaannya dalam sebuah instansi tersebut dapat terpenuhi kebutuhannya dengan baik (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawainya, sebuah organisasi dan instansi memerlukan program kegiatan pegawai yang berfungsi untuk menunjang aktivitas yang dilakukan pegawai selain itu dapat menunjukkan organisasi tersebut merupakan organisasi yang peduli kepada pegawai untuk menjadi lebih baik. Keberadaan fasilitas kerja sangat mungkin untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan secara efektif dan efisien (Simanjuntak & Edy, 2022). Fasilitas kerja pada suatu organisasi atau instansi dapat diukur dengan indikator pengembangan kompetensi dan pelatihan pegawai, pemberian semangat dan motivasi pegawai, fasilitas kelengkapan penunjang pekerjaan dan fasilitas sosial (Manullang, Sinaga, & Silalahi, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah fasilitas pekerjaan yang meliputi peralatan penunjang untuk melaksanakan pekerjaannya (Aloisio, Coughlin, & Squires, 2021). Semakin lengkap penyediaan fasilitas pekerjaan maka harapannya semakin baik pula hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai, dikarenakan pegawai merasa nyaman terhadap pekerjaannya yang didukung oleh fasilitas yang memadai sehingga tercapai kepuasan tersendiri bagi para pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006

Pasal 15 tentang Standardisasi Sarana dan Prasarana Kerja, yang menyebutkan bahwa sarana dan prasarana kerja meliputi ruang kantor, ruang kerja, ruang tamu, ruang staff, ruang tunggu, ruang rapat, ruang data, ruang bendahara, ruang perpustakaan, ruang komputer dan ruang penyimpanan serta perlengkapan kantor yang dimaksudkan dalam hal ini adalah perabot kantor seperti alat tulis kantor, papan informasi, penanganan kesehatan seperti obat dan perlengkapan kearsipan. Serta rumah dan kendaraan dinas (Naldi, 2023).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah tata ruang kantor atau office layout. Tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pekerja (Mashabi & Wulaningrum, 2022). Tata ruang kantor atau office layout merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan juga dalam sebuah organisasi atau instansi karena tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang selalu berdampak dengan sumber daya manusia di organisasi tersebut pada setiap harinya, sehingga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada pegawai itu sendiri (Sarah, 2022). Pentingnya tata letak kantor, khususnya jumlahnya dan lokasi tujuan gedung perkantoran (misalnya, cetak dan rapat kamar), yang dapat mempengaruhi waktu berjalan dan waktu pengerjaan pekerjaan kantor (Fajri & Wulandari, 2022). Tata ruang kantor sudah seharusnya ditata sedemikian rupa agar membuat nyaman para penggunanya yaitu para pegawai itu sendiri. Apabila tata ruang kantor pada sebuah instansi kurang cocok maka akan berakibat kurang nyaman dan prosedur kerja tidak sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat membuat pegawai menjadi mudah lelah dan tidak bersemangat. Tata ruang kantor yang sesuai dan desainnya sudah ditetapkan dengan baik akan memberikan kesan hangat dan nyaman serta menyenangkan, beberapa hal yang terdapat dalam tata ruang kantor yang baik adalah letak pencahayaan, peralatan, hingga lokasi instansi tersebut (Agoestyowati, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar yaitu didominasi karena fasilitas kerja dan penataan tata ruang kantor yang kurang baik. Tata ruang kantor di kantor tersebut masih memerlukan banyak pembenahan, dikarenakan lokasi kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar merupakan lokasi baru yang sebelumnya merupakan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar, sehingga masih perlu pengaturan yang disesuaikan seperti pengaturan

pencahayaan dan pengaturan suhu di ruang kerja masih bekerja kurang baik. Penataan ruangan masih perlu disesuaikan seperti memperhatikan aspek pergerakan pegawai, fasilitas peralatan kerja seperti penataan lemari arsip, penataan mesin-mesin kantor. Pernyataan tersebut didukung dengan wawancara singkat dengan Kepala Sub Bidang Umum dan Kepegawaian yang menyatakan bahwa “Lokasi di kantor BAPERLITBANG ini sebetulnya dahulu adalah kantor Dinas Pendidikan, perpindahan lokasi ini berjalan 3 tahun sehingga masih perlu penyesuaian yang mana penggunaan ruangan yang sebetulnya masih belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Terdapat beberapa ruangan namun tidak disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat misalnya karena keberadaan ruang arsip di kantor BAPERLITBANG yang tidak terawat menjadikan pekerjaan surat menyurat ditumpuk di dalam ruangan. Selain itu kondisi ruangan yang tidak sesuai tersebut juga mempengaruhi peletakan peralatan maupun perabot kantor, tidak adanya sekat antara atasan dan bawahan yang dimaksud adalah kepala sub bagian dengan staff, terkecuali dengan pimpinan badan itu terdapat ruangan sendiri. Meskipun di ruangan-ruangan telah terdapat AC namun seringkali tidak terasa dan kondisi ruangan cenderung panas, selain itu terdapat lemari penyimpanan arsip penting yang pintunya rusak serta akses internet yang kurang menjangkau seluruh ruangan bagian sehingga menghambat pekerjaan”.

Dampak yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut adalah pada saat pengerjaan tugas kantor pegawai cenderung mengerjakannya dengan tergesa-gesa sehingga berakibat tugas yang dikerjakan tidak maksimal, ditambah dengan penataan tata ruang kantor yang saat ini diterapkan cenderung kurang cocok seperti yang telah disebutkan diatas mengakibatkan pergerakan pegawai kurang fleksibel sehingga menghambat pekerjaan. Di BAPERLITBANG Kabupaten Karanganyar belum terdapat ruangan untuk peletakan arsip yang sesuai dengan jenis arsip sehingga menyulitkan pegawai ketika hendak menemukan atau menggunakan arsip pada saat dibutuhkan dan berakibat pekerjaan menjadi terhambat karena diharuskan mencari sendiri arsip yang hendak dibutuhkan. Pekerjaan kantor menjadi terhambat apabila fasilitas kerja kurang memadai sehingga tujuan kerja tidak tercapai (Tania & Rini, 2018). Tata ruang kantor dan fasilitas perlengkapan kerja yang tidak ditempatkan dengan efisien dapat menghambat pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Hapsari, 2017). Sehingga dalam hal ini fasilitas kerja dan penataan tata ruang kantor menjadi hal yang penting untuk mencapai kepuasan

pegawai utamanya dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar yang berlokasi di Jalan Majapahit, Komplek Perkantoran Cangkanan, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah, 57713. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai hingga fasilitas dan penataan ruangannya yang belum terlaksana dengan optimal. Tersedianya data dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti untuk membantu pelaksanaan penelitian ini dan kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar bersedia untuk menjadi objek penelitian ini.

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengkajian korelasional. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari lima bidang yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Sosial dan Budaya, Bidang Fisik dan Prasarana, Bidang Ekonomi dan Bidang Penelitian, Pengembangan dan Penyusunan Program. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probability sampling atau sampel jenuh, dikarenakan populasi tidak melebihi atau kurang dari 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi untuk memperkuat permasalahan yang akan diangkat, wawancara untuk menyusun studi pendahuluan dan kuisisioner dengan 4 pilihan jawaban menggunakan skala likert. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari instrumen data penelitian. Selain harus valid, uji reliabilitas diperlukan dalam penelitian untuk mengetahui data reliabel atau tidak. Uji coba dengan memberikan kuisisioner lalu dibagikan pada responden. Sesudah memperoleh data dari responden selanjutnya melakukan uji validitas dengan SPSS versi 25.0. Uji validitas dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada 30 pegawai untuk dilakukan pengujian terkait valid tidaknya kuisisioner yang akan digunakan untuk penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Persyaratan, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari kuisioner yang akan digunakan dalam penelitian. Uji validitas pada variabel fasilitas kerja (X1), tata ruang kantor (X2) dan kepuasan kerja (Y) dengan 11 butir pernyataan, 17 butir pernyataan dan 17 butir pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Karanganyar menunjukkan dari semua butir pernyataan nilai  $r$  hitung > dari  $r$  tabel sehingga semua pernyataan dinyatakan layak.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Keterangan
1	Fasilitas Kerja	0,758	11	Reliabel
2	Tata Ruang Kantor	0,867	17	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,851	17	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

*Cronbach's Alpha* > dari 0,60 pada fasilitas kerja (X1), tata ruang kantor (X2) dan kepuasan kerja (Y) hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, tata ruang kantor dan kepuasan kerja reliabel.

Hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada 48 responden pada pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar maka diperoleh data mengenai jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir responden. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau sebesar 58,3%. Dan perempuan sebanyak 20 orang atau 41,7%, umur yang lebih mendominasi dengan jumlah 25 orang yaitu dengan usia 31 tahun – 40 tahun atau sebesar 52,08% kemudian disusul dengan usia 20 tahun-30 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 27,08% dan pendidikan terakhir sarjana dengan jumlah 23 orang atau sebesar 47,93% dibandingkan dengan pendidikan terakhir pascasarjana sebanyak 4 orang sebesar 8,33%.

Hasil Uji Multikolinieritas didapatkan nilai *tolerance* variabel fasilitas kerja (X1) 0,995 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor* (VIF) adalah variabel fasilitas kerja yakni 1,005 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dan nilai *tolerance* variabel tata ruang kantor (X2) 0,995 lebih besar dari 0,1 Sementara nilai *Variance Inflation factor* (VIF) adalah variabel tata ruang kantor yakni 1,005 yakni lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas dan tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini variabel fasilitas kerja (X1) adalah 0,605 lebih dari 0,05 dan variabel tata ruang kantor (X2) adalah 0,264 lebih dari 0,05. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas

Kajian analisis uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* nilai signifikansi *asympt sig (2-tailed)* yaitu  $0,732 > 0,05$ . Sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Artinya variabel kepuasan kerja (Y), Fasilitas Kerja (X1), dan Tata Ruang kantor (X2) distribusinya normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah bisa terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS 25 diperoleh hasil:

**Tabel 2. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.340	5.364		.995	.325
	Fasilitas Kerja	.768	.193	.480	3.967	.000
	Tata Ruang Kantor	.358	.115	.375	3.102	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Hipotesis pertama, Pengaruh Fasilitas Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja T hitung  $>$  t tabel berpengaruh signifikan, t hitung fasilitas kerja sebesar 3,967 dan tingkat signifikan 0,000. Nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus  $df = n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$  dengan  $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$  (uji 2 sisi). Sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,679 (lampiran tabel t). Untuk variabel fasilitas kerja mempunyai t hitung  $>$  t tabel ( $3,967 > 1,679$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis H<sub>1</sub> yang menyatakan adanya pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hipotesis kedua, Pengaruh Tata Ruang Kantor (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja t hitung  $>$  t tabel berpengaruh signifikan, t hitung tata ruang kantor sebesar 3,102 dan tingkat signifikan 0,003. Untuk variabel tata ruang kantor mempunyai t hitung  $>$  t tabel ( $3,102 > 1,679$ ) dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak,

berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas tata ruang kantor (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis H2 yang menyatakan adanya pengaruh antara tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hipotesis ketiga yaitu memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari hasil perhitungan uji F diperoleh besarnya F hitung = 33.114 dan tingkat signifikan  $f = 0,000$ . Berikut ini hasil uji F:

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5987.588	2	2993.794	33.114	.000 <sup>a</sup>
	Residual	4068.391	45	90.409		
	Total	10055.979	47			

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Nilai  $f$  tabel diperoleh dengan rumus  $df1 = (\text{Jumlah Variabel}-1) = 3-1 = 2$  dan  $df2 = n-k-1 = n-k-1 = 48-2-1 = 45$  dengan  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 3,20 (dilihat dari lampiran tabel  $f$ ). Nilai F hitung  $> f$  tabel ( $33,114 > 3,20$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh antara variabel fasilitas kerja dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H3 adanya fasilitas kerja dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja terbukti.

Analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 5,340 - 0,768 (X1) + 0,358 (X2)$ . Membuktikan bahwa tiap peningkatan atau penurunan X1 sejumlah 1 satuan diikuti peningkatan atau penurunan Y sejumlah 0,768. Tiap peningkatan atau penurunan X2 sejumlah 1 satuan diikuti peningkatan dan penurunan Y sejumlah 0,358.

Analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS 25 nilai  $R^2$  sebesar 0,595 atau sebesar (59,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti pada variabel fasilitas kerja dan tata ruang kantor memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 59,5% yang artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variansi



dari variabel independen fasilitas kerja dan tata ruang kantor. Sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pembahasan**

Terdapat pengaruh secara signifikan fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar. Hasil uji hipotesis untuk variabel fasilitas kerja menunjukkan t hitung sebesar 3,967 dan t tabel sebesar 1,679. Hal ini diartikan bahwa t hitung > t tabel dengan taraf signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dalam hal ini fasilitas kerja dimaksudkan sebagai segala sesuatu yang digunakan seorang pegawai di dalam kantor yang dapat berfungsi untuk menunjang kelancaran pekerjaannya. Kemudian hasil penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurpratama & Yudianto, 2022), (Dharma & Eliza, 2022) dan (Sari, Sari, & Murdiyanto, 2022) terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, artinya semakin baik fasilitas yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima atau  $H_1$  diterima.

Terdapat pengaruh secara signifikan Tata Ruang Kantor terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar. Hasil uji hipotesis untuk variabel komunikasi kantor menunjukkan t hitung sebesar 3,102 dan t tabel 1,679. Hal ini dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel dengan taraf signifikansi 0,003 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar. Dalam hal ini tata ruang kantor dimaksudkan sebagai sebuah seni dan pengaturan mengenai bagaimana peruntukan ruangan untuk pegawai, peletakan perabot, peralatan hingga perlengkapan kantor serta penunjang lainnya yang berada pada bangunan kantor tersebut dengan mempertimbangkan kesesuaian kebutuhan pekerjaan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga pegawai bebas bergerak dan dapat melakukan pekerjaannya dengan lancar, secara tidak langsung kantor telah memiliki penataan ruang yang baik. Aspek yang terpenting adalah ketersediaan peralatan kantor yang menunjang pekerjaan

pegawai (Pratiwi, Lie, Butarbutar, & Wijaya, Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada Pdam Tirtauli Pematangsiantar, 2019). Hal ini dapat diatasi dengan cara melengkapi perlengkapan kantor agar lebih lengkap dan memudahkan pekerjaan pegawai. Selain kelengkapan, perlengkapan-perengkapan tersebut juga dapat disesuaikan penempatannya agar memudahkan pegawai dalam menggunakan peralatan-peralatan tersebut. Hasil penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ervianti, Saroh, & Zunaida, 2023), (Sari, Sari, & Murdiyanto, 2022) dan (Pramana, 2020) terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja. Artinya, tata ruang kantor yang meningkat maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja pegawai.

Terdapat pengaruh signifikan Fasilitas Kerja dan Tata Ruang Kantor secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh fasilitas kerja dan tata ruang kantor. Berdasarkan pada hasil uji F yang mendapatkan nilai F sebesar 33,114 dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dan jumlah variabel independennya sebanyak dua dengan banyak data 45 ( $n-k-1 = 48-2-1 = 45$ ), kemudian didapatkan F tabel sebesar 3,20 sehingga F hitung  $>$  Ftabel ( $33,114 > 3,20$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas yaitu fasilitas kerja dan tata ruang kantor secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam hal ini kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah sebuah perasaan yang diharapkan akan timbul baik dari segi emosional atau hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.

Hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,595 atau sebesar (59,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti pada variabel fasilitas kerja dan tata ruang kantor memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 59,5%. Artinya 59,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen fasilitas kerja dan tata ruang kantor. Sedangkan sisanya yaitu sebesar ( $100\% - 59,5\% = 40,5\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dan tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini telah memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Nurpratama & Yudianto, 2022), (Dharma & Eliza, 2022), (Sari, Sari, & Murdiyanto, 2022) (Ervianti, Saroh, & Zunaida, 2023) dan (Pramana, 2020) terdapat pengaruh fasilitas kerja dan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila fasilitas kerja dan tata ruang kantor kerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan informasi yang telah dihimpun dan dianalisis dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan yaitu: Hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi fasilitas kerja maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya akan terjadi apabila fasilitas kerja yang diberikan tidak memadai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,967 > 1,679$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terbuktinya hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tata ruang kantor maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal sebaliknya akan terjadi jika tata ruang kantor tidak diatur dengan baik maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Terbukti dengan hasil yang ditunjukkan setelah peneliti melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS. Dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,102 > 1,679$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hipotesis ketiga terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kerja dan tata ruang kantor secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,114 > 3,20$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, semakin baik ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan tata ruang kantor yang diatur dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila fasilitas kerja tidak memadai dan penataan ruang kantor tidak diperhatikan dengan baik, kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner sehingga tidak mampu untuk memberikan informasi yang lebih mendalam yang bisa didapatkan dari setiap responden secara mendetail. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu disarankan untuk melakukan penyesuaian dalam hal penataan ruang kantor dan *update* fasilitas kerja

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan kantor, dan kepada peneliti lain dapat menambahkan variasi variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Agoestyowati, R. (2022). Pentingnya Klinik Konsultasi Umkm Bidang Foto Dan Video Produk, Kerjasama Antara Institut Stiami Dengan Umkm Dki Jakarta Serta Jakpreneur, November–Desember 2021. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 196-203.
- Aloisio, L. D., Coughlin, M., & Squires, J. E. (2021). Individual and organizational factors of nurses' job satisfaction in long-term care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 123, 104073.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98-106.
- Dharma, R., & Eliza, Y. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations. *Journal Of Science Education And Management Business*, 1(1), 38-47.
- Ervianti, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 13(1).
- Fajri, Y. A., & Wulandari, R. (2022). Analisis Sistem Tata Ruang Kantor Pemerintahan Kemendikbud Kabupaten Kuningan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Vastukara: Jurnal Desain Interior, Budaya, dan Lingkungan Terbangun*, 2(2), 153-160.
- Hapsari, D. R. (2017). Analisis Tata Ruang Kantor (Studi Kasus di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali). *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(1).
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Manullang, W. T., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 10-21.
- Mashabi, N. A., & Wulaningrum, A. W. (2022). Pelatihan Penataan Ruang Kantor Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Muara Gembong Kabupaten Bekasi Jawa Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 3, pp. SN.
- Naldi, R. J. (2023). Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Koto Baru Kota Sungai Penuh Melalui Motivasi Kerja: Ria Jeki Naldi,

- Ichwan Agus, Flora Lidia Sandi. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 5(1), 11-20.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36-46.
- Pramana, D. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. . *Jurnal Administrasi dan Perkantoran Modern*, 9(2)..
- Pratiwi, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada Pdam Tirtauli Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 26-37.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., & Rukmana, A. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Global Eksekutif Teknologi.
- Sarah, C. (2022). Analisis Tata Ruang Di Kantor Kelurahan Loa Bakung Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda. *Jap: Jurnal Administrasi Publik*, 4(3), 2316-2328.
- Sari, F. N., Sari, A. E., & Murdiyanto, E. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksiv Aneka Sukses. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 1490162.
- Simanjuntak, F. A., & Edy, E. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 62-68.
- Tania, B. I., & Rini, R. (2018). Pentingnya Peralatan Kantor Dalam Menunjang Aktivitas Kerja Pada Kantor Kemitraan Dan Bina Lingkungan PT PUSRI Palembang. *In Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)*, Vol 1 No.1 pp 18-25.