**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Kantor adalah tempat berkumpulnya atasan dan bawahan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang didalamnya terdapat kerja sama untuk mencapai tujuan. Kantor merupakan pusat segala kegiatan administrasi yang tentunya mempunyai volume pekerjaan yang cukup banyak dan bervariasi. Banyaknya jenis pekerjaan kantor tersebut menuntut para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efesien, yaitu bekerja setepat mungkin tanpa menghamburkan banyak tenaga, waktu, dan biaya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Salah satu faktor penunjang pelaksanaan pekerjaan kantor adalah sarana pendukung pekerjaan kantor. Sarana pendukung tersebut dapat berupa ruang kantor, mesin-mesin kantor, perlengkapan ATK, dan penunjang kelancaran pekerjaan kantor lainnya. Sarana pendukung yang bervariasi tersebut tentunya harus disusun sedemikian rupa agar keberadaannya mempermudah pekerjaan kantor. Untuk itu, dibutuhkan penyusunan dan perancangan mengenai sarana pendukung pekerjaan kantor yang disebut sebagai penataan ruang kantor.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 26 tahun 2007 ayat 1 tentang penataan ruangan yaitu “penataan ruang kantor adalah suatu sistem proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang”, dengan kata lain dengan dalam sebuah kantor diperlukan perencanaan penataan ruang yang matang agar sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya serta mengendalikan pemanfaatan ruang tersebut.

1

Terry dalam Priansa & Garninda (2013:116) mengemukakan bahwa:

tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan dalam penggunaan ruang secara terperinci, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan pekerjaan kantor dengan biaya yang layak.

Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan diperlukan adanya penataan ruang kantor, penataan ruang kantor harus dilakukan secara efektif dan efesien agar fasilitas yang ada dalam sebuah kantor dapat memberikan dampak kepada sumber daya manusia dalam bekerja, dengan penataan ruang kantor yang baik nantinya dapat memberikan sumbangsi dalam pencapaian tujuan dari kantor itu sendiri.

Namun dalam sebuah kantor terkadang ada pegawai yang memiliki sikap kurang puas dengan pekerjaannya, dikarenakan layanan dari kantor ataupun kondisi pegawai. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, namun tingkat kepuasan seseorang sangat bergantung pada nilai-nilai yang melekat atau berlaku dalam diri pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, bahwa persepsi terhadap pekerjaan akan sangat menentukan apakah puas dengan pekerjaan tertentu atau justru sebaliknya, dengan demikian semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka akan semakin tinggi kepuasan pegawai dalam sebuah kantor. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek-aspek yang tidak diinginkan pada suatu pekerjaan, akan semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. (Barnawi & Arifin, 2012).

Hasibuan (2006:202) mengemukakan bahwa:

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Eburt dalam Barnawi & Arifin (2012) mengelompokkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi empat faktor yaitu: faktor hubungan antar karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, faktor individual dan faktor-faktor luar. Kemudian Gilmer dalam Barnawi & Arifin (2012) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen yang baik, pengawasan (supervisi), komunikasi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan aspek sosial dalam pekerjaan, serta fasilitas yang diberikan perusahaan atau suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja, dalam hal ini kondisi kerja merupakan kondisi ruangan, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir. Kondisi kerja harus diciptakan agar membuat semua pegawai dalam sebuah kantor nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pegawai yang semangat dalam bekerja. Semua itu harus dipikirkan secara matang oleh semua pegawai kantor terutama pimpinan sebagai pengambil keputusan.

Berdasarkan hasil observasi dan keterangan dari 5 pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone tanggal 20 Mei 2015 menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum merasa puas dengan penataan ruang kantor yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone dimana dengan ruangan yang tidak terlalu luas mengharuskan mengatur meja kerja pegawai sedemikian rupa agar cukup dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, yang kemudian mengakibatkan meja kerja pegawai terlalu dekat dengan meja kerja pegawai yang lain sehingga mempengaruhi ruang gerak pegawai. Selain itu di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone juga tidak memiliki ruang khusus arsip dimana setiap ruangan sub-bagian menyimpan arsipnya sendiri dan setiap ruangan hanya menggunakan lemari kayu yang tak cukup besar dan lemari plastik yang kecil yang tidak dapat menampung arsip yang bertambah setiap harinya terkadang juga didapati banyaknya tumpukan buku yang disimpan dibelakang maupun didepan meja kerja pegawai sehingga menambah kurang leluasanya pegawai bergerak. Selain itu juga dalam setiap ruangan menggunakan AC sehingga udara yang ada hanya berasal dari AC tersebut tanpa adanya udara segar dari luar serta masih adanya ruangan yang pencahayaannya hanya berasal dari lampu karena ruangan tertutup rapat. Faktor lain yang mempengaruhi penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone adalah ruang kepala bagian dengan ruang kerja bawahannya terpisah oleh tembok sehingga mempersulit pengawasan.

Jika hal di atas terus dibiarkan maka, selain berdampak pada produktivitas kerja pegawai juga akan berdampak pada kesehatan pegawai dan terlebih kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang lebih serius lagi dapat menghambat jalannya perputaran roda organisasi.

Permasalahan serupa juga diungkapkan dan diperkuat dengan penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai penataan ruang kantor yaitu: 1) Murdiah (2006), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tata ruang kantor di Departemen Agama Kabupaten Polewali Mandar cukup efektif, semangat kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Polewali Mandar termasuk kategori tinggi, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara tata raung kantor terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Polewali Mandar dengan kategori sedang. Ini berarti tingkat semangat kerja pegawai ditentukan oleh tata ruang kantor yang baik. 2) Aysyah (2008) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tata ruang yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan dalam kategori tata ruang yang teratur, tingkat efesiensi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan dalam kategori yang tingkat efesiensi kerjanya tinggi, dan tata ruang kantor berperan dalam meningkatkan efesiensi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan, 3) Irdawati (2012), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor sudah baik dan efektivitas kerja pegawai sudah tercipta. Hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan tata ruang kantor dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimanakah persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian itu membahas tentang persepsi pegawai.

Berdasarkan dari pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Persepsi Pegawai tentang Penataan Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai beikut:

1. Bagaimanakah persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone?
2. Bagaimanakah persepsi pegawai tentang kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone?
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.
2. Mengetahui persepsi pegawai tentang kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.
3. **Manfaat penelitian**
4. Manfaat Teoretis
5. Bagi lembaga akademik khususnya jurusan administrasi pendidikan sebagai masukan untuk pengembangan mata kuliah manajemen perkantoran dan manajemen sumber daya manusia.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas terkait manajemen perkantoran dan manajemen sumber daya manusia yang lebih luas lagi serta mengembangkan teori-teori yang berkaitan dengan manajemen perkantoran dan manajemen sumber daya manusia.
7. Manfaat Praktis
8. Bagi Dinas Pendidikan, sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan masalah penataan ruang kantor dan kepuasan kerja pegawai dalam menciptakan suasana ruang kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja pegawai.
9. Bagi pegawai, sebagai bahan masukan untuk berperan aktif dalam penataan ruang kantor.
10. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan baru mengenai penataan ruang kantor dan kepuasan kerja.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR

1. **Tinjaun Pustaka**
2. **Persepsi**
3. Pengertian persepsi

Setiap orang dalam memandang suatu objek tentunya memiliki persepsi yang berbeda, perbedaan tersebut disebabkan karena beberapa faktor, namun sebelum membahas tentang faktor tersebut maka terlebih dahulu dibahas tentang pengertian persepsi. Kata persepsi seringkali diartikan dengan pendapat, tanggapan, sikap, penilaian, perasaan, dll. Dengan demikian, selalu berhadapan dengan satu objek atau hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan tentang pesan tentang objek itu. Mulyana (2005) mengemukakan bahwa persepsi adalah proses internal yang memungkinkan kita memilih, dan menafsirkan lingkungan kita. Kemudian Robbins (1999:81) juga mengemukakan bahwa “persepsi adalah suatu proses dimana individu yang mengorganisasikan dan menginterprestasikan kesan sensori mereka untuk memberi arti pada lingkungan mereka”. Lebih lanjut pengertian persepsi juga dikemukan oleh Hadari (1991) persepsi adalah tanggapan secara umum terhadap suatu perangsang atau dengan kata lain suatu tanggapan yang luas terhadap pembentukan suatu perangsang yang mengandung banyak kenyataan.

8

Berdasarkan pendapat dari beberapa pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa persepsi merupakan tanggapan atau pemahaman seseorang terhadap suatu objek perangsang yang diterima kemudian menafsirkan dan menarik suatu kesimpulan serta menilainya sehingga timbul keyakinan dan harapan terhadap objek tersebut.

1. Faktor yang mempengaruhi persepsi

Timbulnya suatu persepsi tidaklah lahir dengan sendirinya melainkan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang datang dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia, faktor yang yang datang dari dalam diri manusia (internal) adalah faktor yang bersifat selektif, dalam arti bahwa daya pilihan untuk menerima pengaruh-pengaruh yang datangnya dari luar sebelumnya diolah dan diseleksi dalam memori otak dan selanjutnya menjadi titik pusat perhatian, selanjutnya faktor yang yang datang dari luar diri manusia adalah (eksternal) adalah faktor yang memberikan pengaruh terhadap persepsi yang diperoleh dari hasil interaksi antara diri pribadi dengan keadaan sosial, misalnya interaksi dengan hasil kebudayaan dan sebagainya.

Sejalan dengan hal demikian maka Indrawijaya (1983:36) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Sangat mempengaruhi seseorang dalam menerima dan menafsirkan sesuatu rangsangan melalui panca indra seperti warna, sinar, dll.

1. Faktor konsepsi

Merupakan pendapat seseorang melalui tindakannya, jika seseorang mempunyai pendapat atau teori bahwa manusia itu tidak seluruhnya baik dan jahat, maka seseorang cenderung mencari tahu dan berusaha mengerti latar belakang dari setiap individu lain.

1. Faktor konsep tentang diri sendiri

Faktor ini berkesan dengan anggapan seseorang bahwa dirinyalah yang paling baik.

1. Faktor motif dan tujuan

Faktor ini berkaitan dengan dorongan dan tujuan yang ingin dicapai, seseorang dapat menerima, menafsirkan, dan memberikan makna pada objek karena berusaha memperoleh manfaat dari suatu stimulus untuk memenuhi kepentingan sendiri.

1. Faktor pengalaman masa lampau

Sejak kecil seseorang telah mendapatkan pengalaman, dan pengalaman ini senantiasa berbeda antar seseorang dengan orang lain. Konsep persepsi yang dihasilkan akan tergantung pada dan bagaimana konsep yang diniliki seseorang pada saat melakukan persepsi.

Persepsi memang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang terhadap objek dan suatu lingkungannya. Sementara tingkah laku seseorang juga dipengaruhi persepsinya terhadap sesuatu baik benda maupun peristiwa, kemudian menurut Sofyan dan Garniwa (2007) terdapat beberapa faktor yang memepengaruhi persepsi seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Diri orang yang bersangkutan (perilaku persepsi).
2. Sasaran persepsi (target).
3. Faktor situasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari luar maupun dari dalam diri seseorang, persepsi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh apa yang di tangkap panca indra maupun dari hati nurani atau perasaannya serta pengalamannya dari masa lalu terhadap suatu objek.

1. **Pegawai**

Menurut Hasibuan (2006) Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Jadi secara tidak langsung pegawai memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan, mereka juga mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaanya. Sikap ini menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin, salah satu dari sikap-sikap pegawai adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka persepsi pegawai tentang pekerjaan dan lingkungan sekitar tempat kerja sangat mempengaruhi jalannya arus pekerjaan dan perputaran roda suatu organisasi, mengingat bahwa peran pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting.

1. **Tata Ruang Kantor**
2. Pengertian Kantor

Menurut Priansa & Garnida (2013) kata kantor berasal dari bahasa belanda “*kantoor”* dan sering dipadankan dengan kata *“office”* dalam bahasa inggris, kantor juga dapat berarti ruang kerja, ruang berkumpul, ruang dimana pengusaha beserta pegawainya menjalani aktivitas-aktivitas pekerjaannya, tempat kedudukan pimpinan di dalam suatu administrasi, instansi, badan, atau organisasi. Kantor dalam bahasa inggris disebut sebagai *“office”*, artinya kewajiban, tugas, fungsi, jabatan, markas atau ruang dimana seorang, pengusaha dan stafnya menjalankan aktivitas usaha pokoknya, jasa pelayanan, tugas pekerjaan, komposisi dari urusan-urusan tertentu, tempat, gedung, yang dipakai sebagai pusat tempat kerja tata usaha dalam suatu organisasi. Kemudian Moekijat (1995:17) menyatakan bahwa “kantor adalah unit organisasi yang terdiri atas tempat, staf personil, dan operasi ketatausahaan, guna membantu pimpinan”.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kantor adalah sebuah tempat atau wadah tempat berkumpulnya atasan dan bawahan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dalam sebuah organisasi.

1. Pengertian Tata Ruang Kantor

Setiap pegawai kantor memerlukan tempat untuk bekerja dan salah satu sarana perkantoran yang perlu dikelola adalah ruangan untuk bekerja. Tatanan tempat kerja menentukan lancar tidaknya kegiatan kantor, mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Tata ruang kantor dalam bahasa inggris disebut *“office layout”.* Quible dalam Priansa & Garnida (2013:116) mengemukakan bahwa “tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai”. Kemudian Terry dalam Priansa & Garnida (2013) mengemukakan bahwa “tata ruang kantor adalah bagaimana menentukan penggunaan ruang secara terperinci bagi setia pegawai, untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan pekerjaan kantor dengan biaya yang layak”.

Littlefield dan Peterson dalam Sayuti (2013:92) juga mengemukakan bahwa “tata ruang kantor adalah penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia”. Selanjutnya menurut Nuraida (2013) mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah bagaimana mengatur ruangan kantor serta menyusunan alat-alat kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah bagaimana menata ruang kantor sedemikian rupa agar menciptakan suasana yang kondusif, karena dengan kenyamanan maka pegawai akan lebih puas dan produktif dalam bekerja.

1. Tujuan dan keuntungan Tata Ruang Kantor

Setiap kantor memiliki tujuan dan keuntungan yang ingin dicapai. Tujuan dan keuntungan tersebut akan tercapai apabila semua sumber daya yang dimiliki dikelola dengan maksimal. Begitupula dengan penataan ruang kantor perlu ada tujuan yang ditargetkan untuk dicapai dalam bentuk tindakan. Terdapat tujuan dan keuntungan yang akan dicapai dengan pentaan ruang kantor yang baik. Gie dalam Priansa & Garnida (2013) menyatakan bahwa dengan menata ruang kerja yang baik, dan sesuai dengan proses alur pekerjaan yang efektif dan efesien, maka tujuan tata ruang kantor akan dapat tercapai.

Sejalan dengan pendapat di atas, Gie dalam Priansa & Garnida mengemukakan bahwa tujuan tata ruang kantor (2013:117) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaanya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
2. Rangkaian aktivitas tata usaha dapat mengalir secara lancar.
3. Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara.
4. Pegawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
5. Seluruh ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.
6. Pihak luar yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi tersebut. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah.

Moekijat (1995) juga mengemukakan tujuan tata ruang kantor yaitu untuk memperlancar arus pekerjaan secara efektif dan efesien, memberikan rasa senang dan puas bagi pegawai dalam bekerja, dan memberikan kesan dan rasa puas kepada para pelanggan. Oleh karena itu, dengan adanya penataan ruang kantor maka akan memudahkan untuk mewujudakan tujuan organisasi.

Tujuan dari sebuah kantor memang sepatutnya diusahan tercapai, oleh karena itu, selain pendapat kedua pakar diatas, tujuan tata ruang kantor juga dikemukakan oleh Nuraida (2013) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana menggunakan ruangan seadanya tapi mendapatkan keuntungan yang besar.
2. Memberikan kemudahan dalam pengawasan pimpinan kepada para pegawai yang sedang bekerja.
3. Memberikan kemudahan dalam arus komunikasi dan arus kerja terhadap atasan dengan bawahan.
4. Dapat memberikan rasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajiban.
5. Dapat memberikan pelayanan apapun yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban.
6. Memberikan kemudahan kepada pegawai untuk menjangkau ruang arsip.
7. Memberikan rasa aman dan keleluasan pribadi bagi setia masyarakat kantor
8. Menjauhkan pekerjaan yang menimbulkan bunyi keras yang dapat mengganggu pegawai dalam bekerja.
9. Menciptakan citra maupun kesan yang baik bagi para pelanggan dan tamu kantor guna untuk menanamkan kepercayaan.

Gie dalam Priansa & Garnida (2013) menyatakan bahwa menata ruang kantor harus berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya.

Keuntungan tata ruang kantor menurut Gie dalam Priansa & Garnida (2013:117) adalah sebagai berikut:

1. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai, karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu;
2. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan;
3. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efesien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya;
4. Mencegah para pegawai dibagian lain tertanggu oleh publik yang akan memenuhi suatu bagian tertentu.

Keuntungan yang harus didapat dalam perencanaan penataan sebuah kantor memang perlu mendapat perhatian,olah karena itu, selain pendapat pakar di atas keuntungan tata ruang kantor juga dikemukakan oleh Nuraida (2013) adalah membantu dan mempermudah perubahan tata ruang setiap saat apabila pegawai merasa bosan dengan tata ruang yang lama, dengan tata ruang bagus memudahkan komunikasi antara peagawai, mempermudah penggunaan, penggunaan dan perawatan peralatan kerja serta mempermudah atasan untuk melakukan pengawasan kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan penyusunan ruang kerja yang terencana dan terlaksana dengan baik akan berdampak pada tercapainya tujuan penataan ruang kantor serta memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri.

1. Prinsip-prinsip Tata Ruang Kantor

Prinsip-prinsip tata ruang kantor harus dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Menurut Soedjadi dalam Priansa & Garnida (2013) mengemukakan prinsip-prinsip tata ruang kantor adalah dengan mengusahakan agar aliran pekerjaan bergerak menuju kedepan, ruang pimpinan diatur agar sedekat mungkin dengan bawahannya, pimpinan hendaknya dibuatkan tempat kerja sendiri, menyediakan pula tempat bagi pekerjaan-pekerjaan teknis seperti pengetikan, ruang produksi jangan ditempatkan terlalu jauh dari ruang pimpinan, ruangan khusus melayani bagian umum ditempatkan pada tempat yang mudah dijangkau, ruangan unit seperti permesinan dan pergudangan sebaiknya ditempatkan di belakang, diusahakan adanya tempat kerja beserta perabot-perabotnya yang tetap letaknya sehingga tidak membingungkan orang. tempat duduk hendaknya diatur jangan sampai para pegawai saling berhadapan, ketenangan dan keselamatan kerja pegawai harus dijamin seperti unit-unit atau alat-alat pemadaman kebakaran dan harus ada jalan khusus untuk keluar dalam keadaan darurat,untuk keperluan pribadi para pegawai hendaknya disediakan kamar kecil dan tempat air minum, yang bersih dan sehat.

Prinsip-prinsip tata ruang kantor perlu juga untuk dipedomani pada saat menata ruang kantor. Menurut Maryati dalam Sayuti (2013) mengemukakan prinsip-prinsip tata ruang kantor yaitu pekerjaan harus mengalir secara terus menerus dengan tata ruang kantor yang baik, meletakkan fungsi yang sama dan berhubungan dengan berdekatan dalam memudahkan menyelesaikan pekerjaan, mengatur berkas dengan baik agar mudah untuk dilakukan pengawasan setiap saat, tata ruang kantor ditata secara tidak permanen agar mudah untuk dilakukan perubahan setiap saat apabila merasa bosan dengan tata ruang kantor yang lama, menata ruang kantor dengan baik untuk memudahkan untuk bergerak dan berjalan, pemilihan ruang kerja pimpinan diletakkan pada posisi yang strategis untuk memudahkan dalam mengawasi dan mengontrol bawahan serta pemilihan ruang kerja yang tenang sehingga dalam memudahkan dalam berkonsentrasi dalam bekerja.

Moekijat (1995:121) juga mengemukakan prinsip-prinsip tata ruang kantor sebagai berikut:

1. Bagian-bagian dan seksi-seksi yang mempunyai fungsi yang sama dan yang berhubungan harus ditempatkan secara berdekatan untuk mengurangi waktu berpergian.
2. Penambahan ruangan harus cukup luas untuk kebutuhan pekerjaan dan kesenangan pegawai.
3. Ruangan-ruangan harus cukup luas sehingga orang-orang yang berjalan tidak menyentuh bangku pegawai.
4. Meja-meja harus harus disusun sehingga tidak ada pegawai yang terpaksa menghadap pada sumber cahaya yang tidak disukai.
5. Ruangan yang luas harus memudahkan arus pekerjaan dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa prinsip tata ruang kantor dapat berjalan dengan baik jika penataan ruang kerja tidak membuat para pegawai mengeluh, contohnya tempat produksi yang menimbulkan kebisingan membuat pegawai cenderung tidak berkonsentrasi atau barang-barang yang digunakan secara umum hendaklah disimpan di tengah-tengah kantor, begitupan dengan suasana kantor harus dibuat senyaman mungkin.

1. Bentuk dan Asas Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor terkadang ditata dengan melibatkan peran konsultan desain interior kantor, bahkan melibatkan para pegawai. Oleh karena itu Priansa & Garnida (2013:122-123) membagi bentuk tata ruang kantor secara garis besar ke dalam empat bagian, yaitu:

1. Tata ruang kantor tertutup (*private offices*)

Tata ruang kantor dengan penempatan ruang kantor yang dipisah/dibagi ke dalam ruang-ruang kerja, biasanya digunakan untuk pekerjaan dengan kerahasiaan yang tinggi. Keuntungan dari konsep ini adalah pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik sedangkan kerugian dari konsep ini adalah komunikasi langsung antar karyawan tidak lancar.

1. Tata Ruang Kantor Yang Terbuka (*Open-Plan-Offices*)

Tata ruang kantor dengan ruangan yang besar dan ditempati beberapa pegawai tanpa dipisah. Keuntungan dari konsep ini adalah memudahkan dalam pengawasan dan komunikasi antar pegawai lebih cepat sedangkan kerugian dari konsep ini adalah timbulnya kegaduhan/kebisingan dari para pegawai yang bersebelahan, kerahasiaan bagi pekerjaan yang rahasia kurang terjamin.

1. Tata Ruang Kantor Berpanorama (*Landscape Offices*)

Tata ruang kantor yang dihiasi dekorasi taman, ruangan diupayakan agar memiliki pemandangan alam terbuka dan benar-benar merupakan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan. Keuntungna dari konsep ini adalah pegawai merasa nyaman dan betah bekerja dalam ruangan sedangkan kekurangan dari konsep ini adalah biaya yang dikeluarkan untuk membuat dekorasi yang demikian adalah mahal dan menggunakan tenaga ahli.

1. Tata Ruang Kantor Bersekat/ Terpisah (*Cellular Offices*)

Tata ruang kantor yang diberi sekat-sekat dengan ukuran yang bervariatif untuk suatu bidang, bagian, sub-bagian atau seksi atau beberapa pegawai dengan ruang yang terpisah.

Masih berkaitan dengan konsep tata ruang kantor, apabila ditinjau dari ruang lingkup kantor, maka bentuk tata ruang dapat dibedakan dalam beberapa bagian menurut Priansa & Garnida (2013:123-124) yaitu:

1. Tata Ruang Pribadi (*Private Office*)

Tata ruang pribadi digunakan untuk berbagai alasan seperti prestise dan status, misalnya ruang pimpinan serta pegawai yang memerlukan ruang pribadi yang sepi untuk berkonsentrasi.

1. Tata Ruang Antar Bagian

Tata ruang antar bagian terdiri dari:

1. *General Office Area* (area kantor umum) dalam hal ini ruang kerja terbuka dimana disiapka tempat yang luas untuk beberapa pegawai dalam jumlah banyak.
2. *Private Office Area* (area kantor rahasia) seperti ruang rapat atau konferensi, ruang tamu, ruang pelayanan dan sebagainya.
3. *Service Area* (area pelayanan) seperti ruang dapur, cafe, ruang foto copi, ruang percetakan, dan toilet.
4. *Storage area* (area penyimpanan) seperti ruang penyimpanan bahan mentah, barang setengah jadi dan ruang arsip.

Menurut Sayuti (2013), mengemukakan bahwa asas tata ruang kantor yaitu asas mengenai jarak terpendek, dimana dengan memperhatikan jara terpendek dalam tata ruang memungkinkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Selain itu, yang juga perlu untuk diperhatikan adalah penempatan peralatan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja dengan selalu memperhatikan jarak terpendek. Asas penggunaan segenap ruang, adalah memaksimalkan dalam penggunaan setiap ruang yang ada dengan menempatkan dan meletakkan berbagai peralatan dan berbagai barang hiasan untuk menambah kenyamanan pegawai dalam bekerja. Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja, merupakan hal yang perlu dilakukan dalam suatu organisasi untuk menghindari terjadinya keboringan dalam bekerja dalam artian tidak ada gairah untuk kerja. Perubahan susunan tempat kerja ini tidak memakan biaya yang mahal dan mudah untuk dibongkar dan dipasang kembali saat dibutuhkan pemindahan dan perubahan.

Hal senada juga dikemukakan oleh Priansa & Garnida (2013:124-125) ada empat asas pokok dalam tata ruang kantor yang penting untuk diperhatikan, yaitu:

1. Jarak Terpendek

Asas pertama adalah asas tata ruang kantor yang mendesain tempat kerja pegawai dan penempatan alat-alat diletakkan dalam jarak yang sedekat dan sependek mungkin, sehingga memungkinkan proses penyelesaian suatu pekerjaan kantor dapat dilakukan dengan cepat.

1. Rangkaian Kerja

Asas yang kedua adalah menempatkan para pegawai dan alat-alat kantor yang akan digunakan menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan kantor dari pegawai yang bersangkutan.

1. Penggunaan Segenap Ruangan yang Ada

Asas ketiga adalah asas yang mempergunakan sepenuhnya semua ruang yang ada di kantor.

1. Perubahan Susunan Tempat Kerja

Asas keempat adalah asas tata ruang yang mudah diubah atau disusun kembali dan perubahannya tidak terlampau sukar serta tidak memakan biaya yang besar.

Asas ruang kantor memang perlu mendapat perhatian dalam perencanaan kantor, selanjutnya menurut Muther dalam Nuraida (2013) juga memaparkan enam asas pokok tata ruang kantor adalah asas jarak terpendek yaitu bagaimana mengusahakan agar ruangan proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya, asas rangkaian kerja yaitu para pegawai dan alat-alat kantor ditempatkan menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan yang bersangkutan, asas mengenai penggunaan segenap ruangan yaitu seluruh ruang yang ada dipergunakan sepenuhnya sehingga tidak ada ruang yang dibiarkan tidak terpakai. asas mengenai perubahan susunan tempat kerja yaitu memungkinkan ruangan dapat diubah atau di susun bila diperlukan asas integrasi kegiatan yaitu menata ruang dan peralatan kantor harus mengintegrasikan kegiatan antarbagian dan interbagian yang ada dalam organisasi, asas keamanan dan kepuasan kerja bagi pegawai menata ruang dan perlengkapan kantor harus membuat pegawai dapat bekerja secara aman, nyaman dan puas agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa asas tata ruang kantor yaitu dengan selalu memperhatikana jarak terpendek antara ruangan begitu pula dengan peralatan yang memudahkan dalam bekerja, memperhatikan dalam penggunaan ruang yang ada tanpa terkecuali mulai dari penggunaan hiasan dinding yang mempercantik ruangan sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan perubahan tempat kerja yang dilakukan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang mana dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi.

1. Lingkungan Fisik Kerja.

Lingkungan fisik yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja serta kepuasan kerja pegawai, dengan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka akan berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila lingkungan fisik buruk tentu produktivitas kerja menurun, karena pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, dengan demikian semangat kerja dan kepuasan kerja seorang pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan semangat kerja dan kepuasan kerja yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia dapat meningkat sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pegawai akan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal jika mereka nyaman dalam bekerja, dan hal ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat kerja, menurut Sulistyadi dalam Priansa & Garnida (2013:129-130) beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen; 78% nitrogen; 0,03% karbondioksida; dan 0,9% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas dibutuhkan oleh mahluk hidup. Udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernafasan.

1. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Lamanya waktu untuk melihat obyek;
2. Ukuran obyek;
3. Derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya.
4. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti populasi. Salah satu bentuk dari populasi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat menggangu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan dinyatakan dalam ukuran *desibel* (*db*). Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti: mata, telinga, syaraf, otot dan lain-lain.

1. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata terlihat obyek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain:

1. Warna merah: bersifat merangsang;
2. Warna kuning: memberikan kesan luas, leluasa dan tenang;
3. Warna hijau/Biru: memberikan kesan sejuk, aman dan segar;
4. Warna gelap: memberikan kesan sempit;
5. Warna terang: memberikan kesan luas.

Lingkungan fisik kantor memanglah perlu mendapat perhatian lebih karena hal ini berkaitan langsung dengan suasan sekitar tempat kerja pegawai yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja, selanjutnya Nuraida (2013) juga mengemukakan faktor-faktor yang termasuk dalam dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Cahaya (penerangan)

Cahaya merupakan hal yang penting untuk diperhatikan guna demi menigkatkan efesiensi kerja pegawai karena mempengaruhi kesehatan pegawai dan keselamatan serta kelancaran kerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan penerangan yang baik maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja.

1. Warna

Warna pun tak kalah pentingnya demi untuk meningkatkan efesiensi kerja pegawai, warna juga mempunyai pengaruh yang penting terhadap penerangan kantor serta perasaan pegawai, seperti warna putih dapt memberikan kesan netral yang menciptakan kesan dingin serta memberikan ketenangan.

1. Udara

Faktor udara dalam hal ini dapat dilihat dari bagaimana temperatur, kelembapan, sirkulasi dan kebersihan sebuah kantor, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja serta meningkatkan semangat kerja.

1. Bunyi (suara)

Faktor ini dapat mempengaruhi efesiensi pekerja karena suara bising dapat menggangu dan dapat berpengaruh pada kesehatan pekerja, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi.

1. Musik

Faktor musik dapat mempengaruhi keadaan fisik dan mental pegawai, selain itu musik juga berguna untuk meningkatkan efesiensi, kepuasan kerja, dan rasa gembira dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam sebuah organisasi, namun dengan catatan musik jangan telalu keras, tidak dilakukan secara terus-menerus dan pekerjaan yang dilakukan tidak membutuhkan konsertasi yang tinggi.

Sedarmayanti dalam Priansa & Garnida (2013:131) kemudian mengemukakan pendapat tentang faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya/penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisai tidak dapat dicapai. Untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut *“foot candle”*.

1. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

1. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi musik di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan fisik kerja pegawai. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kantor adalah dimulai dari bagaimana pencahayaannya, sirkulasi udara, warna, dan juga bagaimana kebisingan sekitar ruangan, semua itu perlu untuk mendapat perhatian lebih demi menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

1. **Kepuasan Kerja**
2. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya tingkat kepuasan tiap orang berbeda-beda. Tingkat kepuasan seseorang sangat bergantung pada nilai-nilai yang melekat atau berlaku dalam diri individu itu sendiri. Persepsinya terhadap pekerjaan akan sangat menentukan apakah ia puas dengan pekerjaan tertentu atau justru sebaliknya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, akan semakin tinggi tingkat kepuasan individu.

Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek-aspek yang tidak diinginkan pada suatu pekerjaan, akan semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Terdapat beberapa defenisi tentang kepuasan kerja diantaranya, menurut KBBI dalam Barnawi dan Arifin (2012:135) “kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara mandiri. Kemudian menurut Handoko dalam Barnawi dan Arifin (2012:135) mengemukakan pendapat lain tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan, dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan sesorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sinambela dalam Barnawi dan Arifin (2012) mengemukakan “kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang terhadap pekerjaannyaa yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya atas keadaan kerja, dan hasil kerja. Selanjutnya menurut Munandar dalam Barnawi dan Arifin (2012:136) “kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”. Kemudian menurut Robbins dalam Wibowo (2007) kepuasan kerja adalah cara seseorang menyikapi pekerjaanya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil kerjanya. Selain itu menurut Hasibuan (2006) “kepuasan kerja adalah sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannyayang ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan nyaman yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam sebuah organisasi yang ditunjukkan dengan caranya bersikap dan juga prestasinya.

1. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja setiap pegawai berbeda-beda, ada yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sedang dan rendah sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perlu ada suatu teori yang membahas mengenai kepuasan kerja untuk memberikan penafsiran yang mendalam. Ada banyak teori kepuasan kerja diantaranya teori kepuasan kerja menurut Hezberg dalam Barnawi dan Arifin (2012:136-137) yaitu:

1. Teori nilai menjelaskan tingkatan, dimana hasil pekerjaan diterima pegawai sebagaimana yang diharapkan.
2. Teori keseimbangan menjelaskan bahwa hasil perbandingan antara input-outcome seorang pegawai lain akan menunjukkan kepuasan dan ketidakpuasan. Apabila hasil perbandingan seimbang, pegawai terpuaskan. Apabila tidak seimbang, pegawai tidak terpuaskan.
3. Teori perbedaan menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diketahui melalui perbandingan antara apa yang diharapkan pegawai dengan apa yang diperoleh pegawai.
4. Teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada terpenuhi atau tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai.
5. Teori pandangan kelompok menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat bergantung pada hasil kerja sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.
6. Teori dua faktor menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan timbal balik dengan kepuasan hidup. Kepuasan hidup dapat diperoleh dari faktor kerja dan non kerja.

Wibowo (2007) juga mengemukakan tentang teori kepuasan kerja yaitu teori dua faktor yang merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan faktor higienis. Orang berharap bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila apa yang diinginkan tersedia begitupun sebaliknya. teori nilai yang merupakan teori yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan, semakin banyak orang menerima hasil maka ia akan semakin puas, sebaliknya jika semakin sedikit mereka menerima hasil maka ia akan semakin tidak puas.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa seseorang dapat dikatakan puas atau tidak dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana dia menyikapi dan mencintai pekerjaanya, seorang pegawai yang puas dengan pekerjaanya akan cenderung bersikap positif dan pegawai yang tidak puas dengan pekerjaanya akan cenderung bersikap negatif, meskipun tidak semua pegawai bersikap eksprensif dalam menyikapi pekerjaanya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan seseorang yang ditunjukkan dengan caranya menyikapi pekerjaanya dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai fakto,r baik itu yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Menurut Kreitner & Kinicki dalam Wibowo (2007:504-505) terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

1. Perbedaan

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan. Akan tetapi, jika sebaliknya yang terjadi, akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

1. Pencapaian nilai

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda, baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

1. Keadilan

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

1. Komponen genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja, baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan kerja dan lain-lain) maupun ekternal.

Faktor yang memepengaruhi kepuasan kerja memang banyak sekali tergantung dari masing-masing individu, selanjutnya Gilmer dalam Barnawi dan Arifin (2012) juga mengemukakan pendapat tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

1. Kesempatan untuk maju, yakni bagaimana seorang pegawai memanfaatkan kesempatan selama bekerja untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja dalam sebuah organisasi
2. Keamanan kerja dapat penunjang kepuasan kerja seoranag pegawai, merasa aman sangatlah mempengaruhi perasaan seorang pegawai dalam bekerja.
3. Gaji, faktor gaji biasanya yang paling besar mempengaruhi ketidakpuasan kerja seorang pegawai, biasanya orang mengekspresikan puas tidaknya bekerja tergantung dengan berapa jumlah uang yang diperolehnya.
4. Kantor yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang nyaman bagi pegawai didalamnya, karena keadaann yang demikian mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
5. Pengawasan bagi pegawai, supervisor dapat membuat dirinya dianggap ayah sekaligus atasan bagi pegawai, pengawasan yang buruk dapat berakibat ketidakdisiplinan pegawai.
6. Komunikasi, yaitu memberikan penghargaan bagi pendapat dan prestasi pegawai dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.
7. Kondisi kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai
8. Bagaimana fasilitas yang diberikan oleh kantor, seperti, waktu istirahat, dana pensiun, atau perumahan akan menimbulkan rasa puas bagi pegawai.

Selain pendapat dari beberapa pakar di atas Davis & Newstroon dalam Barnawi dan Arifin (2012) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi tiga aspek yaitu faktor usia, dimana dalam sebuah organisasi tingkat usia berbeda-beda sangat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Usia yang lebih tua cepat merasa puas atas pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang usianya jauh lebih mudah, mereka terkadang kurang puas atas pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan dalam sebuah organisasi harus memperhatikan tingkat pekerjaan setiap pegawainya. Tingkat pekerjaan setiap pegawai berbeda-beda, ada pegawai yang memiliki pekerjaan yang lebih tinggi dan begitupula sebaliknya. Tingkat pekerjaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena pegawai yang lebih tinggi pekerjaanya lebih tinggi gaji yang diperoleh dan memberikan peluang untuk merasa lebih puas. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah ukuran organisasi. Ukuran organisasi yang semakin besar sangat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja, dimana dengan semakin besar organisasi kepuasan kerja pegawai cenderung menurun . Oleh karena itu, pemimpin dalam sebuah organisasi harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga dapat memahami dan meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:203) lebih lanjut mengemukakan tentang faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-rintangan pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi puas tidaknya seorang pegawai dalam bekerja adalah bagaimana pekerjaan yang dilakukan dapat memenuhi keinginan, kenyamanan dalam bekerja, dan adil tidaknya dia diperlakukan serta bagaimana interaksinya dengan rekan kerjanya dan suasana ruangan kerja. Tidak hanya itu usia juga berpengaruh dimana seorang pegawai yang usianya lanjut tidak memiliki pengharapan yang tinggi sehingga cepat puas, serta pegawai yang tingkatan pekerjaanya rendah cenderung kurang puas karena biasanya fasilitas yang diberikan tidak memuaskan.

1. Mengukur kepuasan kerja

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan bawahan dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Mengukur kepuasan kerja memerlukan alat ukur yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, dibutuhkan alat ukur yang benar-benar mengukur kepuasan kerja pegawai agar nantinya dapat dijadikan patokan dalam memberikan masukan dan tanggapan kepada pegawai. Menururt Hendry dalam Barnawi dan Arifin (2012) mengemukakan cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. *Minnessota satisfaction Questionare* (MSQ)

MSQ adalah suatu alat pengukur kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengukur berbagai aspek pekerjaan yang dirasakan sangat memuaskan, tidak memuaskan, dan sangat tidak memuaskan, caranya adalah dengan meminta pegawai memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang geluti sekarang.

1. *Job Describtive Indeks (JDI)*

JDI adalah salah satu alat pengukur kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk meketahui secara luas bagaimana pegawai menyikapi pekerjaannya, variabel yang dapat diukur adalah pekerjaan pegawai itu sendiri, bagaimana gajinya, kesempatan untuk dipromosikan, bagaimana pengawasannya, dan teman kerjanya,

1. *Porter Need Satisfaction Questionare (PNSQ).*

PNSQ adalah alat pengukur kepuasan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pimpinan, biasanya pertanyaan yang diajukan lebih menfokuskan diri pada permasalahan tertentu dan tantangan yang dihadapi oleh para pimpinan.

1. *Critical incidents*

*Critical incidents* adalah alat pengukur kepuasan yang gunakan dengan cara mengajukan pertanyaan faktor-faktor apa yang dapat membuat pegawai tersebut puas dengan pekerjaan atau tidak.

1. *Interview*

Interview adalah alat pengukur kepuasan yang digunakan dengan cara melakukan wawancara kepada pegawai secara individu, dengan cara ini dapat diketahui secara mendalam bagaimana pegawai menyikapi setiap pekerjaanya.

Sinambela dalam Barnawi dan Arifin (2012:147-148) juga mengemukakan cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. *Single global rating*

Meminta respons individu terhadap tingkat kepuasan yang akan mengukur tingginya tingkat ketidakpuasan.

1. *Summation score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang masing-masing elemen. Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja secara menyeluruh.

1. *Summing up*

Merespon sejumlah faktor kerja yang mencapai evaluasi yang lebih akurat dari kepuasan kerja

Smith dalam Barnawi dan Arifin (2012:148) lebih lanjut mengemukakan cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
2. Jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja.
3. Kesempatan untuk promosi jabatan.
4. Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Dukungan rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mewawancarainya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan bagaimana perasaanya dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan melakukan hal tersebut maka akan dapat diukur sampai dimana seseorang puas dengan pekerjaanya atau tidak.

1. Dampak Kepuasan Kerja

Terdapat banyak hal yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai mengingat pegawai adalah manusia dimana setiap manusia memiliki karakter yang berbeda-beda. Menurut Barnawi dan Arifin (2012) dampak kepuasan kerja yaitu terhadap produktivitas. Produktivitas merupakan kemampuan yang telah ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja. Produktivitas kerja pegawai dilihat dari seberapa besar kemampuan dan kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin produktifnya seorang pegawai maka semakin tinggi rasa puas atas apa yang mereka terima. Dampak selanjutnya adalah ketidakhadiran. Ketidakhadiran dalam organisasi disebabkan karena ada hal yang membuat seseorang untuk berhalangan atau tidak masuk kerja. Semua itu disebabkan oleh pegawai kurang puas atas apa yang mereka peroleh. Selain itu ketidakhadiran pegawai juga disebabkan oleh masalah keluarga dan cuti karena sakit. Keluar juga merupakan dampak dari pegawai kurang puas atas pekerjaanya. Pekerjaan yang memuaskan mendorong orang untuk tetap bertahan, sedangkan pekerjaan yang tidak memuaskan membuat orang pergi meninggalkan pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan pegawai dapat diungkapkan melalui respon. Resepon tersebut biasanya dalam bentuk tulisan maupun lisan. Suara yang dikeluarkan oleh atasan dan teman kerja juga berdampak pada psikologi kejiwaan seorang pegawai. Apabila hal ini dibiarkan akan berdampak pada kepuasan kerja karena setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Dampak yang terakhir dari kepuasan kerja adalah kesetiaan dan keadilan. Pegawai yang setia dan menerima keadilan dari teman kerja dan atasan akan merasa puas karena mereka telah diperlakukan dengan baik sesuai dengan apa yang telah ditunjukkan oleh pegawai melalui kesetiaan dalam bekerja. Oleh karena itu seorang atasan harus memperhatikan dampak dari kepuasan kerja terhadap hal-hal yang diakibatkan dari kepuasan kerja tersebut. Sehingga dengan memperhatikan hal tersebut maka akan memberikan dampak pada pencapaian sasaran dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat pakar di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa dampak dari ketidakpuasan pegawai mempengaruhi produktivitasnya, pegawai akan cenderung malas dalam bekerja, sering membolos, izin tidak jelas yang kemudian berdampak pada jalannya roda perputaran sebuah organisasi.

### Kerangka Pikir

Penataan ruang kantor yang baik setidaknya mengikuti beberapa ketentuan agar pegawai efektif dalam bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan yang efektif dan efesien, bedasarkan pendapat dari beberapa pakar yaitu Sayuti, Nuraida dan Priansa & Gadnida yang membahas tentang asas tata ruang kantor maka peneliti menyimpulkan indikator untuk asas ruang kantor adalah yang pertama jarak terpendek dimana tempat kerja pegawai dengan penempatan alat-alat yang diperlukan dalam menjalankan tugas diletakan dalam jarak sependek atau sedekat mungkin dengan pegawai yang bersangkutan, yang kedua rangkaian kerja dimana pegawai dan alat-alat kantor ditempatkan menurut urutan penyelesaian pekerjaan, yang ke tiga penggunaan segenap ruangan yang ada dimana dalam sebuah kantor harus menggunakan semua ruangan yang ada tanpa terkecuali, selanjutnya yang keempat adalah perubahan susunan tempat kerja dimana ruang kantor dapat diubah sesuai keinginan atau karena bosan dengan bentuk yang ada dan yang paling penting tidak memakan biaya yang banyak.

Lingkungan fisik kerja tak kalah pentingnya untuk mendapat perhatian guna mencapaian tujuan dari sebuah kantor, dari itu bedasarkan pendapat dari beberapa pakar yaitu Sulistyadi, Nuraida dan Priansa & Gadnida yang membahas tentang tentang lingkungan fisik kerja maka peneliti menyimpulkan indikator dari lingkungan fisik kerja adalah yang pertama pencahayaan dimana cahaya sangat mempengaruhi pegawai untuk melihat objek dengan jelas untuk mengerjakan tugas, cahaya juga mempengaruhi kesehatan mata pegawai, yang kedua udara dimana udara sangat dibutuhkan untuk proses metabolisme tubuh, dan hal ini perlu menjadi perhatian guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang ketiga warna dimana dalam sebuah ruangan warna juga perlu diperhatikan, karena warna mempengaruhi penerangan kantor, selanjutnya yang keempat suara dimana suara yang berisik dapat mengganggu pegawai dalam bekerja terutama untuk pekerjaan yang memerlukan konsentrasi yang tinggi.

Memberikan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas, dengan berdasarkan pendapat dari beberapa pakar yaitu Kreitner & Kinicki, Gilmer, Davis & Newstroun, dan Hasibuan yang membahas tentang faktor-faktor kepuasan kerja maka peneliti menyimpulkan indikator dari faktor-faktor kepuasan kerja adalah yang pertama perbedaan, seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila apa yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan, yang kedua pencapaian nilai, seseorang akan merasa puas dengan dengan pekerjaanya jika ia mencapai nilai yang diinginkan, yang ketiga keadilan, seseorang akan merasa tenang dan puas jika ia tidak merasa dibedakan dengan pegawai yang lain, yang keempat komponen genetik, ini dapat dihubungkan dengan lingkungan kerjanya, lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan kepuasan kerja yang lebih, yang kelima usia, usia seseorang juga dapat menjadi faktor puas tidaknya seseorang dalam bekerja, biasanya orang yang memiliki usia lebih tua akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang memiliki usia lebih muda, karena orang yang berusia muda cenderung memiliki target-target yang ingin dicapai, selanjutnya yang keenam tingkatan pekerjan, orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi maka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang tingkat pekerjaanya lebih rendah, karena biasanya tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan mendapatkan fasilitas yang lebih.

Berdasarkan kerangka pikir di atas lebih jelasnya akan digambarkan dalam bentuk bagan berikut:

**PERSEPSI PEGAWAI**

Kepuasan Kerja

1. Perbedaan
2. Pencapaian nilai
3. Keadilan
4. Komponen genetik
5. Usia
6. Tingkat pekerjaan

Penataan Ruang Kantor

1. Asas tata ruang kantor
2. Jarak terpendek
3. Rangkaian kerja
4. Penggunaan segenap ruangan yang ada
5. Perubahan susunan tempat kerja
6. Lingkungan fisik kerja
7. Cahaya
8. Udara
9. Warna
10. Suara

Gambar 2.1 Skema kerangka pikir

1. **Pertanyaan Penelitian**
2. Dalam kategori seperti apakah persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone?
3. Dalam kategori seperti apakah persepsi pegawai tentang kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone?

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Jenis Penelitian**
2. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model deskriptif, pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mencoba menjawab permasalahan dengan menguji teori yang ada kemudian menganalisisnya yang dinyatakan dalam angka kemudian ditarik kesimpulan. Hal ini berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:14) :

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif, penelitian deskriptif ialah suatu jenis penelitian yang akan menggambarkan fenomena-fenomena atau masalah yang diteliti dalam bentuk pemaparan. Dalam penelitian ini digambarkan tentang persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.

40

###### **Variabel dan Desain Penelitian**

1. **Variabel Penelitian**

Variabel merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, setiap peneliti harus mengetahui variabel yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2011:38) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan judul penelitian yang diangkat maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja.

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rancangan atau tata cara untuk menjabarkan berbagai sub variabel yang akan diteliti. Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yang artinya ialah suatu jenis penelitian yang akan menggambarkan fenomena-fenomena atau masalah yang diteliti dalam bentuk pemaparan

1. **Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**
2. **Definisi Operasional**

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menghindari terjadinya interprestasi yang berlainan antara penulis dengan pembaca informasi, maka dirasa perlu mendefinisikan operasional variabel penelitian yaitu:

1. Persepsi pegawai adalah tanggapan atau pemahaman seorang pegawai berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dirasakanya dalam sebuah organisasi yang berujung pada persepsinya tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.
2. Penataan ruang kantor adalah bagaimana menata ruang kantor sedimikian rupa agar menciptakan suasana yang kondusif, karena dengan kenyamanan maka pegawai akan lebih puas dan produktif dalam bekerja. Adapun asas tata ruang kantor yaitu asas jarak terpendek, asas rangkaian kerja, asas penggunaan segenap ruangan yang ada, asas perubahan susunan tempat kerja, sedangkan untuk lingkungan fisik kerja yaitu pencahayaan, udara, warna, dan suara
3. Kepuasan kerja adalah perasaan nyaman yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam sebuah organisasi. Adapun faktor-faktor kepuasan kerja yaitu: perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik, usia, dan tingkatan pekerjan.
4. **Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan instrumen berupa angket dengan skala likert pada setiap item pertanyaan. Setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban satu dengan jawaban yang lainnya, perbedaaan ini nampak dalam pemberian skor. Terkait dengan pemberian skor, menurut Sugiyono (2012:94) adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 4.
				2. Setuju/sering/positif diberi skor 3.
				3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 2.
				4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 1.

Pengukuran instrument menggunakan ketegori sebagaimana yang telah dikemukakan Arikunto (2005:44), dengan rentang sebagai berikut:

1. Jika mencapai skor 81% - 100% dinilai sangat baik.
2. Jika mencapai skor 61% - 80% dinilai baik.
3. Jika mencapai skor 41% - 60% dinilai cukup
4. Jika mencapai skor 21% - 40% dinilai kurang.
5. Jika mencapai skor 0% - 40% dinilai kurang sekali

Berdasarkan pendapat Sugiyono, maka standar pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk sub variabel Penataan Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

###### **Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone yang berjumlah 105 orang.

Tabel 3.1. Penyebaran populasi penelitian.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Ruangan | Jenis Kelamin | Jumlah  |
| Pria | Wanita |
| 1. | Subag Umum | 5 | 9 | 14 |
| 2. | SubagKepegawaian  | 5 | 5 | 10 |
| 3. | Subag Keuangan & Perlengkapan | 11 | 16 | 27 |
| 4. | Subag Program  | 6 | 7 | 13 |
| 5. | Subag TK/SD/RA | 7 | 9 | 16 |
| 6 | Subag SMP/MTs/SLB | 3 | 10 | 13 |
| 7 | Subag SMA/SMK/MA | 4 | 8 | 12 |
|  | Jumlah populasi | 105 |

*Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone*

###### **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data/informasi dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Dalam hal ini, peneliti mengedarkan angket kepada responden untuk memperoleh data tentang persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja. Adapun jumlah responden yang mengisi angket dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.

**2.** **Prosedur Pengumpulan Data**

1. Instrumen penelitian

Variabel yang ada dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrument dengan model skala likert yang dimodifikasi. Pengukuran tersebut dilakukan dengan merumuskan sejumlah pernyataan yang mengacu pada defenisi operasional variabel dan indikator-indikator dalam penataan ruang kantor dan kepuasan kerja.

1. Pengujian instrument

Pengujian instrumen merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti sebelum terjun ke lapangan untuk mengambil data. Pengujian instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur yang apa yang diinginkan oleh peneliti. Pengujian instrumen dilakukan di Kantor Kecamatan Mare Kabupaten Bone. Kantor Kecamatan Mare dijadikan tempat pengujian instrumen karena selain sama-sama kantor juga kerena di Kantor Kecamatan Mare juga tidak memiliki ruang khusus arsip sehingga terdapat beberapa tumpukan buku meskipun tidak separah Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone, beberapa ruangan Kantor Kecamatan Mare juga memakai AC sehingga tidak ada pergantian sirkulasi udara dan pencahayaan hanya berasal dari lampu karena ruangan tertutup. Pengujian instrumen ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi intrument. Pengujian validitas tiap item yaitu mengkolerasikan skor tiap butir instrument dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Adapun rumus yang dikemukakan oleh Siregar (2014:77) yang digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*:

$$r\_{hitung}= \frac{n(∑xy)-(∑x)(∑y)}{\sqrt{\left[n\left(Σx^{2}\right)-(Σx)^{2}\right]\left[ n\left(Σy^{2}\right)-(Σy)^{2}\right]}}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total Berdasarkan variabel untuk responden ke-n

Pada uji validitas, pertanyaan dinyatakan valid bila r hitung > r tabel. Untuk menentukan rtabel , dapat menggunakan persamaan rtabel = jumlah responden (n) – 2 dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan rumus persamaan r tabel maka dapat diperoleh hasil rtabel = 20-2=18. Jadi rtabel = 0,444 (r tabel dapat dilihat pada lampiran 3).

1. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan/ konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat pengukur dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Adapun teknik yang digunakan yaitu teknik *alpha cronbach*. Seperti yang dikemukakan oleh Siregar (2014:90), utuk uji reliabilitas yaitu:

1. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan:

$$σ\_{i}^{2}= \frac{∑X\_{1}^{2}-\frac{(∑X\_{1})^{2}}{n}}{n}$$

1. Menentukan nilai varian total

$$σ\_{T}^{2} = \frac{∑X^{2}-\frac{(∑X)^{2}}{n}}{n}$$

1. Menentukan nilai varian reliabilitas instrumen

 $r\_{11}=\left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{∑σ\_{b}^{2}}{σ\_{1}^{2}}\right]$

$$keterangan: $$

n = Jumlah sampel

X1 = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

ΣX = total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$σ\_{1}^{2}$ = varian total

$∑σ\_{b}^{2}$ = jumlah varian butir

k = jumlah butir pertanyaan

$r\_{11} $ = koefisien reliabilitas intrumen

Menurut Nugroho (2011:32) “Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0 – 1, yang dapat dikelompokkan dalam lima kelas”. Nilai masing-masing kelas dan tingkatan reliabilitas dapat didilihat pada tabel berikut ini:

|  |  |
| --- | --- |
| Alpha | Tingkat Reliabilitas |
| 0,00 – 0,20 | Kurang reliabel |
| 0,201 – 0,40 | Agak reliabel |
| 0,401 – 0,60 | Cukup reliabel |
| 0,601 – 0,80 | Reliabel |
| 0,801 – 1,00 | Sangat reliabel |

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu metode yang dipakai dalam penelitian ini dengan maksud untuk menguji dan akhirnya menarik suatu kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui gambaran kedua sub variabel penelitian ini yaitu penataan ruang kantor dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Statistik deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data agar mudah dipahami. Adapun statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis persentase.

1. Analisis persentase

 Teknik analisis persentase adalah teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu variabel dalam bentuk persentase (%). Adapun rumus analisis presentase tersebut menurut Sugiyono (2012:256) adalah sebagai berikut:

$$P= \frac{n}{N} x 100$$

Dimana:

P = persentase %

n = Jumlah skor jawaban responden

N = Jumlah skor jawaban ideal

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil penelitian berdasarkan instrumen pengumpulan data. Berdasarkan data yang diperoleh melalui angket sesuai dengan fakta yang dilapangan, maka selanjutnya data tersebut diolah menggunakan analisis persentase, dan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi dengan maksud memberikan gambaran mengenai persepsi pegawai tentang pentaan ruang kantor dan kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dibahas dan dipaparkan guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian ini, dan paparannya dianalisis berdasarkan analisis data.

1. **Hasil Penelitian**
2. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
3. Sejarah Singkat Kantor

Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone terletak di jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo yang memiliki kedudukan sebagai penanggung jawab pelaksana tugas pemerintahan yang berwenang mengatur dan mengurus urusan kependidikan. Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone berdiri pada tahun 1983 dan telah dipimpin oleh 9 orang kepala dinas. Yang pertama bernama Muh. Arifin, pensiun pada tahun 1985, yang kedua bernama Saleh Tahir, pensiun pada tahun 1989, yang ketiga bernama Andi arif Palappa, pensiun pada tahun 1990, yang keempat bernama Andi Makkulau Bintang, pensiun pada tahun 1994, yang kelima bernama H. Andi Muhammad Palappa, pensiun pada tahun 2000, yang keenam bernama H. Andi Karim Pananrangi, pensiun pada tahun 2011, yang ketujuh Taswin Arifin, pensiun pada tahun 2012, yang kedelapan bernama Andi Muchlis, pensiun pada tahun 2013, yang kesembilan H. Rosalim Hab yang menjabat sampai sekarang.

49

1. Visi dan Misi Kantor
2. Visi

Visi Berdasarkan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone yaitu “terwujudnya pendidikan yang bermutu dan terjangkau dalam satu kesatuan budaya”.

1. Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut maka diupayakan perwujudannya melalui Misi sebagai berikut:

1. Menciptakan pelayanan pendidikan yang merata, berkeadilan, terjangkau Berdasarkan aspek sasaran, biaya dan kesempatan.
2. Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu sesuai dengan Standar Opersional, standar pelayanan Minimal (SPM) dan berorientasi pada Standar Nasional Pendidikan (SNP).
3. Mewujudkan penyelenggaraan muatan lokal pada satuan pendidikan yang mengarah pada pelestarian nilai-nilai moral dan budaya.
4. Mengoptimalkan kegiatan monitoring, evaluasi dan supervisi penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar pada satuan pendidikan.
5. Meningkatkan managemen Dinas Pendidikan, Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan, dan Sekolah dengan menerapkan Standar Pelayanan Minimal (SPM).
6. Memberikan pelayanan terhadap penyelenggaraan pendidikan formal, non formal dan in-formal.
7. Memberikan pembinaan dan pengembangan kreatifitas di sekolah-sekolah pada bidang seni budaya.
8. **Analisis Hasil Penelitian**

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai gambaran persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja bagi pegawai melalui jawaban responden atas 43 item pertanyaan yang diajukan dalam bentuk angket. Dengan dua sub variabel yaitu penataan ruang kantor yang terbagi dua indikator yaitu asas tata ruang kantor dan lingkungan fisik kerja, dan kepuasan kerja yang terbagi satu indikator yaitu faktor-faktor kepuasan kerja. Item-item pertanyaan asas tata ruang kantor terdiri dari empat sub indikator yaitu: (1) jarak terpendek 4 item, (2) rangkaian kerja tiga item, (3) penggunaan segenap ruangan yang ada tiga item, (4) perubahan susunan tempat kerja tiga item. Item-item pertanyaan lingkungan fisik kerja terdiri dari empat sub indikator, yaitu: (1) cahaya tiga item,(2) udara tiga item, (3) warna tiga item, (4) suara tiga item. Selanjutnya item-item pertanyaan faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari enam sub indikator, yaitu: (1) perbedaan tiga item, (2) pencapaian nilai tiga item, (3) keadilan tiga item, (4) komponen genetik tiga item, (5) usia tiga item, (6) tingkat pekerjaan tiga item. Sedangkan jumlah responden adalah sebanyak 105 pegawai, dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan adalah 525 (105x5).

1. Penataan ruang kantor
2. Asas tata ruang kantor
3. Jarak terpendek

Indikator asas tata ruang kantor dalam aspek jarak terpendek empat item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.1 Skor rata-rata aspek jarak terpendek:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 1. | Menurut Bapak/Ibu rak atau lemari arsip dan perabotan kantor yang lain mudah dijangkau. | 392 | 525 | 74,67 |
| 2. | Menurut Bapak/Ibu penataan meja kerja antar pegawai memperlancar arus pekerjaan. | 401 | 525 | 76,38 |
| 3. | Menurut Bapak/Ibu penataan ruang kerja antar sub-bagian memperlancar arus pekerjaan. | 384 | 525 | 73,14 |
| 4. | Menurut Bapak/Ibu jarak antara kepala sub-bagian dengan bawahannya memperlancar jalannya arus pekerjaan. | 371 | 525 | 70,67 |
| Rata-rata | 387 | 525 | 73,71 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek jarak terpendek mencapai persentase tertinggi 76,38 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 74,67 persen, 73,14 persen dan 70,67 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator asas tata ruang kantor dalam sub indikator jarak terpendek termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 73,71 persen.

1. Rangkaian Kerja

Indikator asas tata ruang kantor dalam aspek rangkaian kerja tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.2 Skor rata-rata aspek rangkaian kerja:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 5. | Menurut Bapak/Ibu penataan alat/perabot kantor sudah sesuai dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan. | 355 | 525 | 67,62 |
| 6. | Menurut Bapak/Ibu penempatan pegawai dan alat-alat kantor sesuai dengan urutan yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai tersebut. | 349 | 525 | 66,48 |
| 7. | Menurut Bapak/Ibu penempatan ruangan setiap sub-bagian sudah sesuai dengan urutan penyelesaian pekerjaan. | 361 | 525 | 68,76 |
| Rata-rata | 355 | 525 | 67,62 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek rangkaian kerja mencapai persentase tertinggi 68,76 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 67,62 persen dan 66,48 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator asas tata ruang kantor dalam sub indikator rangkaian kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 67,62 persen.

1. Penggunaan segenap ruang yang ada

Indikator asas tata ruang kantor dalam aspek penggunaan segenap ruang yang ada tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.3 Skor rata-rata aspek penggunaan segenap ruang yang ada:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 8. | Menurut Bapak/Ibu semua ruangan dalam kantor telah dipergunakan sepenuhnya. | 382 | 525 | 72,76 |
| 9. | Menurut Bapak/Ibu tidak ada ruangan dalam kantor yang dibiarkan kosong. | 369 | 525 | 70,29 |
| 10. | Menurut Bapak/Ibu sudah seharusnya semua ruangan dalam kantor dipergunakan sebagaimana mestinya. | 375 | 525 | 71,43 |
| Rata-rata | 375,3 | 525 | 71,49 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek penggunaan segenap ruang yang ada mencapai persentase tertinggi 72,76 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 71,43 persen dan 70,29 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator asas tata ruang kantor dalam sub indikator penggunaan segenap ruang yang ada termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 71,49 persen.

1. Perubahan susunan tempat kerja

Indikator asas tata ruang kantor dalam aspek perubahan susunan tempat kerja tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Berdasarkan hasil olah data, tabel di bawah menunjukkan bahwa aspek perubahan susunan tempat kerja mencapai persentase tertinggi 70,86 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 70,67 dan 64 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator asas tata ruang kantor dalam sub indikator perubahan susunan tempat kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,51 persen. Dengan demikian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.4 Skor rata-rata aspek perubahan susunan tempat kerja:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 11. | Menurut Bapak/Ibu penataan ruang kerja mudah diubah-ubah sesuai dengan keinginan. | 336 | 525 | 64 |
| 12. | Menurut Bapak/Ibu penempatan ruangan tiap sub-bagian mudah diubah untuk memperlancar arus pekerjaan. | 371 | 525 | 70,67 |
| 13. | Menurut Bapak/Ibu sudah seharusnya penataan ruangan sering-sering diubah agar tidak menimbulkan kejenuhan. | 372 | 525 | 70,86 |
| Rata-rata | 359,7 | 525 | 68,51 |

1. Lingkungan fisik kerja
2. Cahaya

Indikator lingkungan fisik kerja dalam aspek cahaya tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.5 Skor rata-rata aspek cahaya:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 14. | Menurut Bapak/Ibu pencahayaan dalam ruang kerja sudah sangat baik. | 348 | 525 | 66,29 |
| 15. | Menurut Bapak/Ibu pencahayaan dalam ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pencahayaan yang diperlukan. | 322 | 525 | 61,33 |
| 16. | Menurut Bapak/Ibu sistem pencahayaan di ruang kerja telah menunjang proses pelaksaan aktivitas kerja. | 386 | 525 | 73,52 |
| Rata-rata | 352 | 525 | 67,05 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek cahaya mencapai persentase tertinggi 73,52 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 66,29 persen dan 61,33 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator lingkungan fisik kerja dalam sub indikator cahaya termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 67,05 persen.

1. Udara

Indikator lingkungan fisik kerja dalam aspek udara tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.6 Skor rata-rata aspek udara:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 17. | Menurut Bapak/Ibu sirkulasi udara dalam ruang kerja sangat lancar. | 374 | 525 | 71,24 |
| 18. | Menurut Bapak/Ibu intensitas suhu udara dalam ruang kerja sudah sangat sejuk. | 367 | 525 | 69,90 |
| 19. | Menurut Bapak/Ibu keadaan suhu udara di ruang kerja memberikan kenyamanan kerja. | 382 | 525 | 72,76 |
| Rata-rata | 374,3 | 525 | 71,3 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek udara mencapai persentase tertinggi 72,76 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 71,24 persen dan 69,90 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator lingkungan fisik kerja dalam sub indikator udara termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 71,3 persen

1. Warna

Indikator lingkungan fisik kerja dalam aspek warna tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.7 Skor rata-rata aspek warna:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 20. | Menurut Bapak/Ibu pewarnaan dinding dalam ruang kerja sudah sangat baik. | 342 | 525 | 65,14 |
| 21. | Menurut Bapak/Ibu warna dinding dalam ruang kerja sudah sesuai dengan keinginan. | 341 | 525 | 64,95 |
| 22. | Menurut Bapak/Ibu cat dinding yang berwarna putih dapat memberikan kesan kegembiraan dan ketenangan bekerja sepanjang hari. | 371 | 525 | 70,67 |
| Rata-rata | 351,3 | 525 | 66,92 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek warna mencapai persentase tertinggi 70,67 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 65,14 persen, dan 64,95 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator lingkungan fisik kerja dalam sub indikator warna termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 66,92 persen.

1. Suara

Indikator lingkungan fisik kerja dalam aspek suara tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.8 Skor rata-rata aspek suara:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 23. | Menurut Bapak/Ibu suara dalam ruang kerja sudah sangat tenang | 357 | 525 | 68 |
| 24. | Menurut Bapak/Ibu suara yang ditimbulkan oleh kegiatan pada masing-masing ruangan tidak mengganggu aktivitas keja satu sama lain. | 357 | 525 | 68 |
| 25. | Menurut Bapak/Ibu suara yang ditimbulkan oleh peralatan kantor tidak mengganggu jalannya aktivitas kerja. | 362 | 525 | 68,95 |
| Rata-rata | 358,7 | 525 | 68,32 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek suara mencapai persentase tertinggi 68,95 persen, sedangkan sisanya 68 persen dan 68 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator lingkungan fisik kerja dalam sub indikator suara termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,32 persen.

1. Kepuasan kerja
2. Faktor-faktor kepuasan kerja
3. Perbedaan

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek perbedaan tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Berdasarkan hasil olah data, tabel di bawah menunjukkan bahwa aspek perbedaan mencapai persentase tertinggi 69,90 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 68,95 persen dan 67,81 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator perbedaan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,89 persen. Dengan demikian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.9 Skor rata-rata aspek perbedaan:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 26. | Menurut Bapak/Ibu dengan jabatan sekarang, apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang dihasilkan. | 367 | 525 | 69,90 |
| 27. | Menurut Bapak/Ibu dengan jabatan sekarang, apa yang dihasilkan jauh Berdasarkan apa yang diharapkan. | 362 | 525 | 68,95 |
| 28. | Menurut Bapak/Ibu seharusnya dengan jabatan sekarang, apa yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. | 356 | 525 | 67,81 |
| Rata-rata | 361,7 | 525 | 68,89 |

1. Pencapaian nilai

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek pencapaian nilai tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Berdasarkan hasil olah data, tabel di bawah menunjukkan bahwa aspek pencapaian nilai mencapai persentase tertinggi adalah 67,81 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 64,38 persen dan 60,38 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator pencapaian nilai termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 64,19 persen. Dengan demikian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Skor rata-rata aspek pencapaian nilai:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 29. | Menurut Bapak/Ibu dengan jabatan sekarang, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai yang didapatkan. | 338 | 525 | 64,38 |
| 30. | Menurut Bapak/Ibu dengan jabatan sekarang, telah memperoleh lebih Berdasarkan nilai yang diharapkan. | 356 | 525 | 67,81 |
| 31. | Menurut Bapak/Ibu seharusnya dengan jabatan sekarang, apa yang dikerjakan sebanding dengan nilai yang diterima. | 317 | 525 | 60,38 |
| Rata-rata | 337 | 525 | 64,19 |

1. Keadilan

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek keadilan tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.11 Skor rata-rata aspek keadilan:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 32. | Menurut Bapak/Ibu penghargaan yang diperoleh sesuai dengan kontribusi yang diberikan. | 406 | 525 | 77,33 |
| 33. | Menurut Bapak/Ibu pimpinan memberikan perlakuan yang sama pada setiap bawahannya.  | 390 | 525 | 74,29 |
| 34. | Menurut Bapak/Ibu rekan kerja memberikan perlakuan yang sama pada setiap rekan kerja yang lain. | 388 | 525 | 73,90 |
| Rata-rata | 394,7 | 525 | 75,17 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek keadilan mencapai persentase tertinggi 77,33 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 74,29 persen dan 73,90 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator jarak terpendek termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 75,17 persen.

1. Komponen genetik

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek komponen genetik tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.12 Skor rata-rata aspek komponen genetik:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 35. | Menurut Bapak/Ibu lingkungan pekerjaan membuat nyaman dalam bekerja. | 364 | 525 | 69,33 |
| 36. | Menurut Bapak/Ibu rekan-rekan kerja mudah di ajak bergaul sehingga membuat suasan lebih nyaman. | 370 | 525 | 70,48 |
| 37. | Menurut Bapak/Ibu interakasi antara pimpinan terhadap bawahan santai namun serius. | 358 | 525 | 68,19 |
| Rata-rata | 364 | 525 | 69,33 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek komponen genetik mencapai persentase tertinggi 70,48 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 69,33 persen dan 68,19 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator jarak terpendek termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 69,33 persen.

1. Usia

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek usia tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Tabel 4.13 Skor rata-rata aspek usia:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 38. | Menurut Bapak/Ibu diusia yang sekarang membuat lebih puas dengan pekerjaan yang digeluti. | 359 | 525 | 68,38 |
| 39. | Menurut Bapak/Ibu diusia sekarang tidak mengharapkan jabatan yang lebih tinggi dai ini. | 350 | 525 | 66,67 |
| 40. | Menurut Bapak/Ibu diusia sekarang tidak membuat lambat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. | 377 | 525 | 71,81 |
| Rata-rata | 362 | 525 | 68,95 |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa aspek usia mencapai persentase tertinggi 71,81 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 68,38 persen dan 66,67 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator usia termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,95 persen.

1. Tingkat pekerjaan

Indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam aspek tingkat pekerjaan tiga item pertanyaan, dimana setiap item diberi skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Sedangkan jumlah responden adalah 105 pegawai. Dengan demikian skor yang tertinggi (skor ideal) untuk setiap pertanyaan 525 (105x5).

Berdasarkan hasil olah data, tabel di bawah menunjukkan bahwa aspek tingkat pekerjaan mencapai persentase tertinggi 70,86 persen, sedangkan sisanya 70,86 persen dan 64 persen. Berdasarkan analisis dan akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja dalam sub indikator tingkat pekerjaan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,57 persen. Dengan demikian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14 Skor rata-rata aspek tingkat pekerjaan:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pernyataan | n | N | % |
| 41. | Menurut Bapak/Ibu dengan tingkatan pekerjaan sekarang dapat memenuhi semua kebutuhan dan mendapatkan fasilitas yang memadai. | 372 | 525 | 70,86 |
| 42. | Menurut Bapak/Ibu dengan tingkatan pekerjaan sekarang memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan | 372 | 525 | 70,86 |
| 43. | Menurut Bapak/Ibu dengan tingkatan pekerjaan sekarang memberikan peluang untuk merasa lebih puas. | 336 | 525 | 64 |
| Rata-rata | 360 | 525 | 68,57 |

1. **Penyajian Data Secara Umum**

Setelah dilakukan analisis untuk setiap indikator pada aspek tertentu, maka untuk menarik kesimpulan secara umum mengenai persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor dan kepuasan kerja di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone, dilakukan analisis data secara umum yang merupakan rangkuman analisis dari setiap aspek yang selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Rangkuman analisis data indikator asas tata ruang kantor

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Sub Indikator | n | N | % | Kategori |
| 1 | Jarak terpendek | 387 | 525 | 73,71 | Baik |
| 2 | Rangkaian kerja | 355 | 525 | 67,62 | Baik |
| 3 | Penggunaan segenap ruang yang ada | 375,3 | 525 | 71,49 | Baik |
| 4 | Perubahan susunan tempat kerja | 360 | 525 | 68,51 | Baik  |
| Skor rata-rata | 369,3 | 525 | 70,33 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa indikator asas tata ruang kantor mencapai persentase tertinggi 73,71 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 71,49 persen, 68,51 persen dan 67,62 persen. Berdasarkan analisis akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator asas tata ruang kantor termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 70,33 persen.

Tabel 4.16 Rangkuman analisis data indikator lingkungan fisik kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Sub Indikator | n | N | % | Kategori |
| 1 | Cahaya | 352 | 525 | 67,05 | Baik |
| 2 | Udara | 374,3 | 525 | 71,3 | Baik |
| 3 | Warna | 351,3 | 525 | 66,92 | Baik |
| 4 | Suara  | 358,7 | 525 | 68,32 | Baik  |
| Skor rata-rata | 359,1 | 525 | 68,4 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa indikator lingkungan fisik kerja mencapai persentase tertinggi 71,3 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 68,32 persen, 67,05 persen dan 66,92 persen. Berdasarkan analisis akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa penataan ruang kantor pada indikator lingkungan fisik kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 68,4 persen.

Tabel 4.17 Rangkuman analisis data indikator faktor-faktor kepuasan kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Sub Indikator | n | N | % | Kategori |
| 1 | Perbedaan | 361,7 | 525 | 68,89 | Baik |
| 2 | Pencapaian nilai | 337 | 525 | 64,19 | Baik |
| 3 | Keadilan | 394,7 | 525 | 75,17 | Baik |
| 4 | Komponen genetik | 364 | 525 | 69,33 | Baik |
| 5 | Usia | 362 | 525 | 68,95 | Baik |
| 6 | Tingkat pekerjaan  | 360 | 525 | 68,57 | Baik |
| Skor rata-rata | 363 | 525 | 69,18 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa indikator faktor-faktor kepuasan kerja mencapai persentase tertinggi 75,17 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 69,33 persen, 68,95 persen, 68,89 persen, 68,57 persen dan 64,19 persen. Berdasarkan analisis akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada indikator faktor-faktor kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 69,18 persen.

Tabel 4.18 Rangkuman analisis data indikator dari penataan ruang kantor

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | n | N | % | Kategori |
| 1 | Asas tata ruang kantor | 369,3 | 525 | 70,33 | Baik |
| 2 | Ruang kerja | 359,1 | 525 | 68,4 | Baik |
| Skor rata-rata | 364,2 | 525 | 69,37 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa rangkuman hasil angket secara umum yang mencapai persentase tertinggi 70,33 persen, sedangkan sisanya terdistribusi 68,4 persen. Berdasarkan analisis akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa indikator dari penataan ruang kantor termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 69,37 persen

Tabel 4.19 Rangkuman analisis data indikator dari kepuasan kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | n | N | % | Kategori |
| 1 | Faktor-faktor kepuasan kerja | 363,2 | 525 | 69,18 | Baik |
| Skor rata-rata | 363,2 | 525 | 69,18 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa rangkuman hasil angket kepuasan kerja secara umum dengan persentase 69,18 persen. Berdasarkan analisis akumulasi data tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa indikator dari kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 69,18 persen.

Tabel 4.20 Rangkuman analisis data sub variabel penataan ruang kantor dan kepuasan kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Sub variabel  | n | N | % | Kategori |
| 1 | Penataan ruang kantor | 364,2 | 525 | 69,37 | Baik |
| 2 | Kepuasan kerja | 363,2 | 525 | 69,18 | Baik |

Berdasarkan hasil olah data, tabel di atas menunjukkan bahwa rangkuman hasil angket secara umum untuk sub variabel penataan ruang kantor termasuk dalam kategori baik dengan persentase 69,37 persen, dan sub variabel kepuasan kerja juga termasuk dalam kategori baik dengan persentase 69,18 persen.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Persepsi pegawai adalah tanggapan atau pemahaman seorang pegawai berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang dirasakanya dalam sebuah organisasi. Tanggapan dari beberapa pegawai mengenai penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone kurang puas, dikarenakan tidak memiliki ruang khusus arsip sehingga banyaknya tumpukan berkas di belakang meja, ruang tidak terlalu luas sehingga membuat meja pegawai berdekatan dengan meja pegawai lain. Selain itu beberapa ruangan menggunakan AC sehingga tidak ada pergantian udara dan cahaya hanya berasal dari lampu karena ruangan tertutup rapat. Menjawab permasalah dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada pegawai. Hasil angket tersebut diolah menggunakan analisis persentase dengan menggunakan kategori untuk menarik kesimpulan. Berikut ini akan dipaparkan kesimpulan dari angket tersebut secara umum.

Berdasarkan analisis persentase dari sub variabel penataan ruang kantor menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor berada dalam kategori baik yaitu 69,37 persen. Hal ini menunjukkan bahwa penataan ruang kantor yang dilakukan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone sudah dilakukan dengan baik. Namun belum mencapai pada angka 100 persen, sisanya 30,63 persen. Hal ini dipengaruhi oleh perubahan susunan tempat kerja dan rangkaian kerja serta cahaya,suara dan warna yang kurang diperhatikan dan dijalankan oleh pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone belum maksimal. Oleh karena itu, hal tersebut harus diperhatikan dan ditingkatkan dalam mencapai tujuan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Seperti yang dikemukakan oleh Quible dalam Priansa & Garnida (2013) bahwa tata ruang kantor adalah kegiatan penggunaan ruang secara efektif dan efesien sehingga mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan serta maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

Analisis persentase dari sub variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang kepuasan kerja berada dalam kategori baik yaitu 69,18 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone sudah baik. Namun belum mencapai pada angka 100 persen, sisanya 30,82 persen. Hal ini dipengaruhi oleh pencapaian nilai, perbedaan, komponen genetik,usia dan tingkat pekerjaan pegawai yang diinginkan belum maksimal. Oleh karena itu, hal tersebut harus diperhatikan dan ditingkatkan dalam mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2006) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang dicerminkandari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan hal di atas memberikan tentang pentingnya penataan ruang kantor dan memperhatikan kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. Oleh karena itu diharapkan kepada para pegawai yang terlibat langsung dalam penataan ruang kantor agar dapat mengatur ruangan sebaik mungkin sesuai dengan asas tata ruang kantor dan lingkungan fisik kerja. dalam penelitian ini, yang telah mengungkapkan informasi yang sesungguhnya tentang pentingnya penataan ruang kantor dan memperhatikan kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone.

Penataan ruang kantor perlu mendapat perhatian yang serius dan memberikan urutan prioritas yang pertama dalam pengembangan dan pembinaan aktivitas kantor dalam rangka merealisasikan tujuan kantor secara maksimal sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Karena tanpa perhatian yang serius dari pihak pimpinan/pegawai terhadap penataan ruang kantor maka tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut sulit untuk diwujudkan. Nuraida (2013) mengemukakan bahwa tujuan tata ruang kantor adalah menggunakan ruangan untuk mendapatkan keuntungan ekonomis yang lebih besar dan memudahkan pengawasan manajer terhadap para staf yang sedang bekerja, kemudian memudahkan arus komunikasi dan arus kerja, memberikan kepuasan maupun kenyamanan kerja, memberikan pelayanan yang dibutuhkan pegawai, memudahkan setiap gerakan para pegawai dari tempat penyimpanan arsip, memberikan rasa aman dan keleluasan pribadi, menjauhkan pekerjaan yang menimbulkan bunyi keras, serta menciptakan citra dan kesan yang baik bagi para pelanggan dan tamu perusahaan. Penelitian ini telah mendeskripsikan berbagai teori dan konsep yang dibuktikan dengan hasil penelitian empiris, maka diharapkan kiranya dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam menata ruang kantor secara efektif dan efesien di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone pada khususnya dan seluruh kantor di Indonesia umumnya.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

1. Persepsi pegawai tentang penataan ruang kantor di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone termasuk dalam kategori baik.
2. Persepsi pegawai tentang kepuasan kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone termasuk dalam kategori baik.
3. **Saran**

Berdasarkan uraian dari kesimpulan peneliti yang dikemukakan di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi dinas pendidikan, agar lebih memperhatikan penataan ruang kantor yang berkaitan dengan rangkaian kerja, perubahan susunan tempat kerja, cahaya dan warna, serta meningkatkan kepuasan kerja yang berkaitan dengan nilai, perbedaan dan tingkat pekerjaan demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
2. Bagi pegawai, memberikan masukan atau tanggapan mengenai penataan ruang kantor dan kepuasan kerja yang telah mereka rasakan selama bekerja untuk menunjang dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.
3. Bagi peneliti sendiri, agar memperbanyak wawasan dan pengetahuan terkait dengan penataan ruang kantor dan kepuasan kerja.

70

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Barnawi dan Arifin, Mohammad. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Hadari, Nawawi. 1991. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrawijaya, Adam J. 1983. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.

Irdawati, Evi. 2012. Hubungan Tata Ruang Kantor dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. *Skripsi*. Makassar: UNM.

Moekijat. 1995. *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran).* Bandung: CV Mandar Maju

Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Murdiah. 2006. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. *Skripsi*. Makassar: UNM.

Nugroho, Yohanes Anton. 2011. *Olah Data dengan SPSS.* Yogyakarta: PT Skripta Media Creative

Nuraida, Ida. 2013. *Manajemen Administrasi Perkantoran.* Edisi revisi. Cetakan pertama Yogyakarta: PT Kanisius.

Nuraysyah. 2008. Peranan Tata Ruang Kantor dalam Meningkatkan Efesiensi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Makassar Selatan. *Skripsi*. Makassar: UNM.

Priansa, Donni Juni dan Gardina, Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efesien, dan Profesional.* Bandung: Alfabeta.

Robbins, P. Stephen. 1999. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi lima. Jakarta: Erlangga.

Sayuti, Abdul Jalaluddin. 2013. *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.

Sinring, Abdullah, dkk. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Pendidikan UNM*. Makassar: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan keempat belas. Bandung: Alfabeta.

 . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan kelima belas. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 tahun 2007 tentang penataan ruang.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Edisi ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.