

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan *Front Office* di Seluruh Kantor Unit Binaan
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya)

Mutiara Hadi Pancorowati
Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang Surabaya

ABSTRACT

This research aims to analyze whether office layout effects on the productivity of front office employee in whole unit office PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jemursari Surabaya branch. This type of research is a quantitative research, with the sample of 90 employees of customer service and teller. This research use simple linear regression for data analysis method with the help of SPSS 16.0 software for windows. Based on the results of the research revealed that the office layout has significantly and positive effect on the productivity of front office employee in whole unit office PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jemursari Surabaya branch. Office layout contributed as much as 45,3% on employee productivity front office while the remaining 54,7% is influenced by other factors.

Keywords: office layout, employee productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah tata ruang kantor berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel 90 karyawan *customer service* dan *teller*. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *software* SPSS 16.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Tata ruang kantor memberi kontribusi sebesar 45,3% terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: tata ruang kantor, produktivitas kerja karyawan.

Dalam dunia perbankan, salah satu pengelolaan paling penting adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini tidak lain adalah karyawan (bankir), dimana merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Karyawan yang dimiliki suatu bank harus mempunyai

kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank di masa mendatang. Baik tidaknya pelayanan yang diberikan bergantung pada peran *customer service* dan *teller* dimana mereka akan memberikan pelayanan terbaik

untuk nasabah apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi. Salah satu faktornya adalah mengenai pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait di dalamnya sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang diungkapkan Sukoco (2007:189), sebuah *layout* kantor yang efektif akan memberikan salah satu manfaat yaitu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di era modern saat ini, dunia perbankan nasional menampilkan tata ruang yang pada umumnya cukup bagus dan memiliki nilai estetika tinggi sehingga orang-orang yang berada di dalam ruangan merasakan kenyamanan maksimal. Dewasa ini, karyawan dalam sebuah bank mendambakan sebuah tata ruang kantor dengan udara yang sejuk, penerangan cukup, serta suasana yang nyaman melalui penyajian perlengkapan dan mesin kantor yang memadai serta penataan perabot yang serasi guna menambah gairah serta semangat dalam memperlancar pelaksanaan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai salah satu badan usaha milik negara yang dinobatkan sebagai perusahaan nasional paling *profitable* oleh Forbes Internasional, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan bank pencetak laba tertinggi yakni sebesar 15,08 triliun rupiah di tahun 2011 dibandingkan dengan tiga bank plat merah lainnya yaitu Bank Mandiri, Bank Negara Indonesia, dan Bank Tabungan Negara (Koran Jakarta, 2012:1). Dengan demikian, untuk mempertahankan prestasi terbaiknya ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya sebagai salah satu kantor cabang dengan dua puluh tiga kantor unit binaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan memberi pelayanan yang memuaskan bagi para nasabah agar nasabah semakin mempercayakan likuiditasnya dikelola oleh BRI.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, masalah yang akan dibahas

dalam penelitian ini adalah; (1) Bagaimanakah kondisi tata ruang kantor dan produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya? (2) Bagaimanakah pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya?

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengetahui kondisi tata ruang kantor dan keadaan produktivitas kerja karyawan *front office* dan (2) menganalisis pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya.

Batasan dalam penelitian ini menitikberatkan pada perencanaan ruang kantor yakni penyusunan perabot, penyusunan perlengkapan dan mesin-mesin kantor serta faktor-faktor kondisi lingkungan kerja fisik dimana meliputi penerangan, warna, musik, udara, suara, dan arus pekerjaan di area *banking hall* serta produktivitas kerja karyawan *front office* yang difokuskan pada *customer service* dan *teller* di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Asumsi dalam penelitian ini adalah sejumlah dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dianggap mempunyai tata ruang kantor yang berbeda dan seluruh karyawan *front office* (*customer service* dan *teller*) dianggap memiliki produktivitas kerja yang bervariasi.

Tata Ruang Kantor

Menurut G.R. Terry kantor adalah orang-orang. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa suatu kenyataan bahwa pekerjaan kantor itu dilaksanakan oleh orang-orang, dan untuk kepentingan orang-orang. Wajah kantor sangat ditentukan oleh aktivitas orang-orang

yang ada di dalam kantor (dalam Wursanto, 2007:95). Sedangkan pengertian tata ruang perkantoran adalah suatu penyusunan perabotan dan perlengkapan pada luas lantai yang tersedia di kantor untuk menyiapkan suatu susunan praktis faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak (Laksmi, dkk., 2008:163). Tujuan tata ruang kantor adalah untuk mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai, menjamin kelancaran atau kemudahan bagi arus kerja atau komunikasi, memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, memudahkan pengawasan, memberikan kondisi kerja yang baik-baik bagi setiap orang, dan memberikan privasi dan keamanan. Pada dasarnya dikenal adanya empat macam tata ruang kantor yakni tata ruang kantor berkamar, tata ruang kantor terbuka, tata ruang kantor berhias, dan tata ruang kantor yang merupakan gabungan. Dalam mewujudkan tata ruang kantor yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan kerja diperlukan perencanaan tata ruang kantor secara tepat dimana meliputi penyusunan perabot kantor, perlengkapan dan mesin kantor serta arus pekerjaan untuk menciptakan jumlah bepercian minimum sehingga tercapai asas tata ruang kantor yang meliputi asas jarak terpendek, asas rangkaian kerja, asas penggunaan segenap ruangan, dan asas perubahan.

Sebuah tata ruang kantor tidak dapat dipisahkan dengan kondisi lingkungan fisik yang ada disekitarnya, karena kondisi fisik kantor cukup mempengaruhi kondisi kerja karyawan dimana akan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik. Mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, Moekijat (2002:135-136) mengatakan bahwa diantara faktor-faktor penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah (a) penerangan, (b) warna, (c) musik, (d) udara, (e) suara.

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang. Untuk warna dalam

tata ruang, tidak hanya dapat mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan kantor itu dilakukan dan mempengaruhi proses perasaan, pengertian, dan pikiran. Selanjutnya, pemilihan jenis musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik menggunakan kekuatan *physiologis* dan *psychologis* untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Pada sebuah kantor, ruangan dikategorikan sehat dan sejuk jika di dalamnya terjadi pertukaran atau sirkulasi udara yang berlangsung lancar tanpa hambatan. Sedangkan tingkat kebisingan yang tinggi di sebuah kantor akan mengganggu konsentrasi karyawan yang tengah menyelesaikan pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Robbins (2008:3) menjelaskan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran kinerja yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Secara umum, produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seberapa baik dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan sesuatu (*output*) yang sudah ditentukan, baik yang bersifat material atau non material. Efektivitas berfokus pada keluaran (hasil akhir), sedangkan efisiensi berfokus pada masukan yaitu berupa sumber daya. Wujud dari hasil atau *output* yang diperoleh meliputi barang, jasa dan kepuasan. Sedangkan sumber kerja yang digunakan berupa tenaga, mesin, bahan, ruangan, perlengkapan, tanah, dan gedung (Sedarmayanti, 2010:7-9).

Suatu aktivitas kerja dikatakan efisien setidaknya kegiatan kerja dilaksanakan berhasil guna, ekonomis dalam penggunaan sumber daya, pelaksanaan kerja dapat dipertanggung jawabkan secara tepat, pembagian kerja yang nyata yaitu berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab jelas, terdapat prosedur kerja yang praktis untuk dapat dilaksanakan karyawan.

Mengenai efektivitas dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui sikap keterbukaan, daya tanggap, dan komunikasi. Keterbukaan berkaitan dengan sejauh mana orang memberikan ide, mengutarakan perasaan, pengalaman, persepsi yang berhubungan dengan proses kerja. Daya tanggap adalah kemampuan seseorang untuk menangkap isyarat lisan dan non lisan dari orang lain. Sebuah komunikasi disebut efektif jika seseorang dapat menyampaikan pesan kepada orang lain dengan sedikit kemungkinan terjadi salah pengertian terutama dalam mengusahakan penurunan *input* dalam mencapai *output* yang konstan. Dengan keterbukaan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain dalam pekerjaannya dikombinasikan dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dan meningkatkan daya tanggap, diharapkan seseorang akan dapat berpikir maju artinya bahwa ia akan berupaya untuk meraih hasil kerja yang optimal dan memperbaiki mutu pekerjaan dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu, sikap mental produktif sangat penting dimiliki karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dimana merupakan suatu sikap yang selalu mencari dan melaksanakan perbaikan cara kerja, menuju hari esok lebih baik dari hari ini, dan hari ini lebih baik dari kemarin. Sedangkan, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, ataupun faktor di luar dirinya seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, kondisi kesehatan fisik dan psikis, penggunaan ruangan (*layout*), penggunaan peralatan, pembagian kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pendidikan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Sedarmayanti (2009:155-156) berpendapat bahwa ada indikator-indikator yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki karyawan telah dikatakan tinggi yaitu metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan yang terbaik atau yang paling tepat, untuk mencapai hasil yang maksimum; peralatan yang digunakan merupakan yang

terbaik, dipergunakan secara maksimal dan bertanggung jawab; pegawai memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bilamana menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah penataan ruang kantor sebagai wujud kepedulian terhadap keinginan dan cita-cita karyawan, yang mana tata ruang ini meliputi pengaturan perabot, perlengkapan, dan mesin kantor serta kondisi kerja fisik yang mempengaruhinya seperti penerangan, pemilihan warna, musik, suhu udara, dan kebisingan atau suara. Menurut Huges (dalam Saleem 2012:7), berdasarkan hasil survei dua ribu karyawan dari berbagai tingkat organisasi di Pakistan membuktikan bahwa tata ruang kantor yang baik dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi sikap dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi itu sendiri. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sterk, 2005) (dalam Sukoco, 2007:207), menemukan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperatur udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruang kantor.

Tata Ruang Kantor dan Produktivitas Kerja

Menurut Huges (dalam Saleem 2012:7), berdasarkan hasil survei dua ribu karyawan dari berbagai tingkat organisasi di Pakistan membuktikan bahwa tata ruang kantor yang baik dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi sikap dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi itu sendiri.

The American Society of Designer Interior (ASID) (dalam Hameed 2009:3), telah melakukan sebuah studi independen dan mengungkapkan bahwa desain fisik tempat kerja adalah salah satu dari tiga faktor utama, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

31 persen orang merasa puas dengan pekerjaan mereka karena adanya kenyamanan lingkungan tempat kerja. 50% dari orang yang mencari pekerjaan mengatakan bahwa mereka akan lebih memilih pekerjaan di perusahaan yang berlingkungan fisik cukup baik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sterk, 2005) (dalam Sukoco, 2007:207), menemukan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperatur udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruang kantor.

Demikian pula hasil penelitian oleh Gensler (dalam Leblebici 2012:4) pada bulan Maret 2006 tepatnya di Amerika Serikat, membuktikan bahwa hampir 90% pejabat senior mengungkapkan bahwa desain tempat kerja yang efektif adalah penting bagi peningkatan produktivitas karyawan. Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik dirasa memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

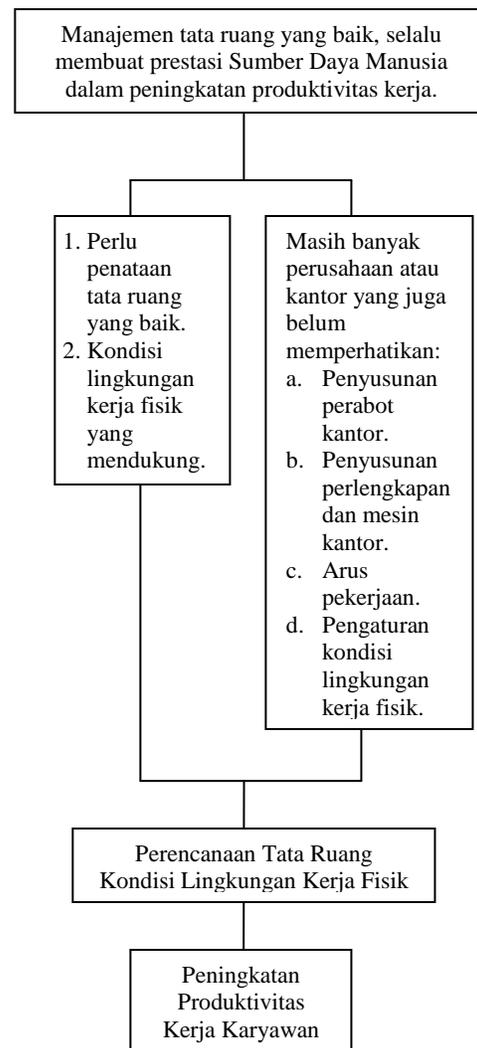
Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian Taiwo (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena kondisi tempat kerja yang buruk menyebabkan turunnya produktivitas karyawan. Sedangkan menurut Ajala (2012) dalam sebuah penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja, kinerja, dan produktivitas.

Penelitian oleh Hameed dan Amjad (2009) menyimpulkan bahwa desain kantor berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dijelaskan lebih detail oleh Saleem, dkk (2012), dalam hasil penelitiannya bahwa beberapa indikator dari lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas *academicians*,

pengaturan jarak berpengaruh positif terhadap produktivitas. Kebisingan dan temperatur berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Furnitur dan pencahayaan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

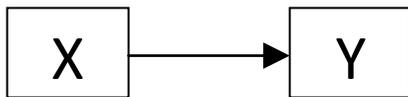
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi sebab-akibat dengan

pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu tata ruang kantor sebagai penyebab dan produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya sebagai akibat.

Lokasi penelitian ini dilakukan di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Waktu penelitian dari studi pendahuluan yang dilaksanakan pada Februari 2013 sampai dengan selesai diperkirakan kurang lebih empat bulan sampai dengan Mei 2013. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yakni sejumlah sembilan puluh karyawan *front office* (*teller* dan *customer service*) di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dengan masa kerja minimal satu tahun.

Rancangan penelitian. Rancangan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.

Rancangan Penelitian Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y

Keterangan :

X : Variabel bebas sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Di dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah tata ruang kantor.

Y : Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data atau instrumen penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan

data yang ada dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan wawancara, penyebaran angket dengan penilaian menggunakan skala likert, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis statistik deskriptif, asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan suatu instrumen yang dapat dilihat pada hasil korelasi *pearson product moment*. Dengan kriteria, jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir angket dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil atau sama dengan r tabel, maka butir angket dinyatakan tidak valid. Pada angket penelitian ini butir item pernyataan dinyatakan valid dengan menggunakan koefisien korelasi (r) lebih besar dari 0,207 dan pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dasar pengambilan keputusan dengan mengkonsultasikan nilai *cronbach alpha* dengan nilai penerimaan suatu instrumen, yaitu *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 dinyatakan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Namun, jika koefisien *cronbach alpha* kurang dari atau sama dengan 0,60 maka variabel dalam penelitian ini tidak reliabel. Perhitungan untuk validitas dan reliabilitas angket pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 16.0 *for windows*.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara

mendeskripsikan secara empiris atau menggambarkannya.

Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik normal plot dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal pada grafik dan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro Wilks* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika hasil signifikansi pada uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro Wilks* lebih dari 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pengolahan SPSS 16.0 *for windows*.

Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji asumsi untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians pada residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pengolahan SPSS 16.0 *for windows*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, apakah positif atau negatif dan berguna untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Bila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi t lebih kecil dari nilai α (0,05), maka tata ruang kantor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel *independen* yaitu tata ruang kantor terhadap variabel *dependen* yaitu produktivitas kerja karyawan dikonsultasikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiono, 2011:231)

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas variabel tata ruang kantor dan variabel produktivitas kerja karyawan pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi *pearson* (r_{hitung}) dari masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} 0,207 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian sejumlah empat puluh lima item pernyataan yang membentuk variabel tata ruang kantor dan variabel produktivitas kerja karyawan adalah valid sehingga dapat digunakan dalam proses analisis.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Tata Ruang Kantor	Koefisien <i>Pearson Correlation</i> 21 item pernyataan > r tabel (0,207)	Nilai signifikansi 21 item pernyataan < 0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	Koefisien <i>Pearson Correlation</i> 24 item pernyataan > r tabel (0,207)	Nilai signifikansi 24 item pernyataan < 0,05	Valid

Uji reliabilitas variabel tata ruang kantor dan variabel produktivitas kerja karyawan pada Tabel 3. dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Tata ruang kantor	0,862	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan	0,846	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada sembilan puluh karyawan *front office* (*customer service* dan *teller*) di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya diperoleh gambaran masing-masing karakteristik responden yang meliputi jabatan, jenis kelamin, usia, status, pendidikan, lama bekerja, dan penghasilan. Analisis karakteristik responden diperlihatkan pada Tabel 4. berikut ini.

Tabel 4.
Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Pegawai	
		Frekuensi	%
1	Jabatan:		
	a. Teller	43	47,78
	b. Customer Service	47	52,22
2	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	18	20,00
	b. Perempuan	72	80,00
3	Usia:		
	a. 20 – 25 tahun	62	68,89
	b. 26 – 30 tahun	23	25,56
	c. 31 – 35 tahun	4	4,44
	d. ≥ 36 tahun	1	1,11
4	Status:		
	a. Sudah Menikah	19	21,11
	b. Belum Menikah	71	78,89
5	Pendidikan:		
	a. Diploma (D1/D2/D3)	34	37,78
	b. Sarjana (S1)	56	62,22
6	Lama Bekerja:		
	a. 1 – 3 tahun	57	63,33
	b. 4 – 6 tahun	28	31,11
	c. ≥ 7 tahun	5	5,56
7	Penghasilan:		
	a. 2–2,5 juta rupiah	47	52,22
	b. >2,5 juta rupiah	43	47,78

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro Wilks* dengan alfa pengujian 5% atau 0,05. Hipotesis yang diajukan:

H_0 : *Error* berdistribusi normal.

H_1 : *Error* tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengujian adalah menerima hipotesis nol bila *p-value* (nilai p) pengujian *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro Wilks* lebih besar dari 5%. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*, maka hasil perhitungannya sebagai berikut ini:

Tabel 5.
Uji Normalitas

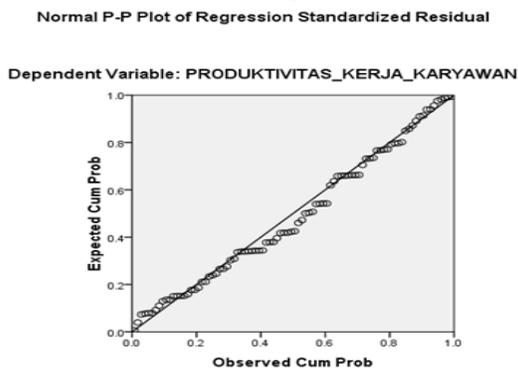
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.086	90	.096	.980	90	.193

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 5. di atas dapat diketahui bahwa *p-value* (nilai *p*) *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro Wilks* masing-masing adalah 0,096 dan 0,193; nilai tersebut lebih besar dari 5% sehingga dapat dikatakan bahwa kita menerima hipotesis nol. Maka dapat disimpulkan bahwa *error* berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Adapun cara lain untuk mengetahui normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 1.
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

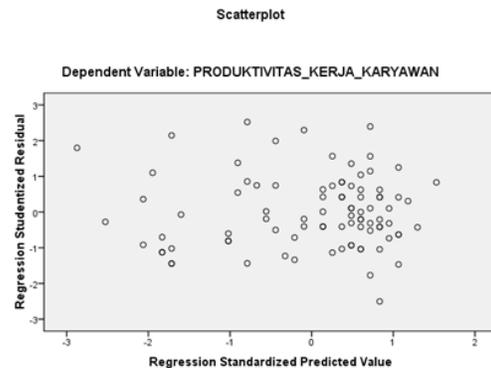


Berdasarkan pada grafik 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka data pada variabel penelitian dalam model regresi ini dinyatakan berdistribusi normal, sehingga layak dipakai.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Grafik 2.
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik 2. uji heteroskedastisitas *Scatterplot* yang ada, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier sederhana ini, sehingga model regresi layak dipakai.

Analisis regresi selain bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah

hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini, uji regresi linear sederhana diolah dengan bantuan program SPSS 16.0 for windows, dan hasil analisis tampak pada tabel 6. berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.933	3.948		12.141	.000
TATA_RUANG_KANTOR	.508	.059	.673	8.538	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN

$$a = 47,933$$

$$b = 0,508$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.14, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 47,933 + 0,508 X$$

a = Konstanta

Nilai konstanta sebesar 47,933 adalah menunjukkan besarnya nilai variabel *dependen*. Artinya jika variabel *independen* sama dengan nol, maka nilai variabel *dependen* adalah 47,933. Dengan kata lain jika tata ruang kantor sama dengan nol atau tidak memberikan pengaruh, maka produktivitas kerja karyawan nilainya positif sebesar 47,933.

b = Koefisien regresi untuk X

Nilai koefisien regresi variabel tata ruang kantor adalah sebesar 0,508. Tanda positif pada nilai koefisien regresi variabel *independen* melambangkan hubungan yang searah atau sebanding antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Artinya jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi.

Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Berikut ini adalah hasil analisis menggunakan uji t :

Tabel 7.
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	α	Kesimpulan
Tata Ruang Kantor	8,538	1,995	0,000	0,05	Ho ditolak

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui variabel tata ruang kantor memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,538 $> t_{tabel}$ yaitu 1,995 dengan signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel tata ruang kantor (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.447	4.84488

a. Predictors: (Constant), TATA_RUANG_KANTOR

b. Dependent Variable:

PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN

$$R = 0,673$$

$$R \text{ Square} = 0,453$$

Dari tabel 8. di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,673 dimana berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai 0,673 masuk dalam kategori memiliki tingkat hubungan yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,673 menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara tata ruang kantor dengan produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya.

Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui sebesar 0,453. Ini menunjukkan bahwa sebesar 45,3% variabel tata ruang kantor memberi kontribusi atau mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

PEMBAHASAN

Kondisi Tata Ruang Kantor di Seluruh Kantor Unit Binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tata ruang kantor di kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya

termasuk dalam jenis tata ruang kantor gabungan. Hal ini tampak dari penataan meja kerja *customer service*, *counter teller* dan meja kerja *supervisor* yang terletak dalam sebuah ruangan besar terbuka (*banking hall*) tanpa sekat agar mudah dalam berkomunikasi dan melakukan hubungan langsung antar karyawan, mempermudah pengawasan dan dekorasi ruangan seperti pengaturan cahaya, udara dan tata warna. Sedangkan ruang kerja kepala unit dipisahkan oleh sekat tinggi atau partisi membentuk sebuah ruangan tersendiri dimana sesuai dengan aktivitas kerja yang terkadang bersifat rahasia agar lebih terjamin, membutuhkan konsentrasi tinggi dan untuk menambah kewibawaan. Ruang kerja mantri terpisah berupa kamar-kamar kerja hal ini sesuai dengan pekerjaan mantri yang sering menyimpan banyak dokumen nasabah sehingga kemungkinan adanya tumpukan-tumpukan berkas dapat tertata rapi dan terjaga keamanannya.

Penyusunan perabot kantor sudah cukup baik dimana perabot seperti filing kabinet dan lemari arsip diletakkan dekat dengan karyawan yang sering menggunakannya, jumlah perabotan cukup memadai sesuai dengan luas ruangan, dan pemilihan perabot kantor tepat sasaran terkait dengan kenyamanan dan faktor kesehatan bagi penggunaannya. Penyusunan perlengkapan dan mesin kantor dikatakan baik dimana persediaan alat tulis diletakkan dengan tepat, sehingga mudah dijangkau saat diperlukan dan jumlah penempatan mesin-mesin kantor sudah baik dan benar sehingga dapat digunakan dengan leluasa sesuai kebutuhan, tanpa harus menunggu giliran. Sedangkan keadaan arus pekerjaan dikatakan efektif karena arus pekerjaan dapat ditempuh sependek-pendeknya oleh karyawan dimana juga didukung oleh penataan ruang kerja yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan sehingga menghemat tenaga dan waktu dalam pelaksanaan kerja. Berdasarkan penjelasan perencanaan ruang kantor diatas dapat dikatakan bahwa kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya telah menganut asas jarak terpendek

dan asas rangkaian kerja. Hal yang sama juga dipaparkan oleh Dewi (2011:65-66) bahwa penataan ruang kantor dikatakan baik jika pada proses penyelesaian suatu pekerjaan dapat dilakukan sependek-pendeknya dan penempatan karyawan serta alat-alat kantor dirunut rangkaiannya sehingga sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan.

Mengenai faktor kondisi lingkungan fisik yakni kualitas dan sirkulasi udara dapat dikategorikan sejuk dan sehat. Hal ini didukung dari keberadaan ventilasi yang cukup serta penggunaan *air conditioning* yang sudah sesuai dengan kapasitas ruangan sehingga tidak terasa panas dan pengap. Kesehatan karyawan pun dapat terpelihara sehingga hasil kerja dapat meningkat. Upaya kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dalam menciptakan kondisi udara yang sejuk dan sehat ini senada dengan yang diungkapkan oleh Moekijat (2002:144) bahwa *air conditioning* dapat mengatur keadaan udara dan sudah banyak laporan-laporan yang menyatakan bahwa keuntungan perusahaan meningkat sebesar 20% setelah adanya penggunaan *air conditioning*.

Kondisi suara atau tingkat kebisingan yang diakibatkan suara gaduh akibat dering telepon, rekan kerja, dan pengoperasian mesin kantor dapat dikatakan baik artinya sejauh ini tidak terlalu mengganggu pelaksanaan kerja karyawan mengingat ruangan dilengkapi dengan karpet yang berfungsi sebagai alat peredam suara.

Musik yang disajikan di kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya melalui layar televisi dinyatakan baik. Musik yang diputarkan adalah *jingle* Britama selain sebagai wujud promosi juga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat diraih. Lebih dalam lagi diungkapkan Sedarmayanti (2009:132), bahwa lagu-lagu dapat dipilih dengan teliti untuk dikumandangkan agar dapat membangkitkan dan merangsang karyawan dalam bekerja.

Warna yang ditampilkan dapat dikatakan cukup baik dimana tercermin melalui

perpaduan warna dinding yang serasi didalam ruangan yang dapat membangkitkan semangat kerja serta pemilihan warna pada perabot kantor yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan dinyatakan efektif melalui penggunaan lampu disetiap ruangan dengan jumlah memadai sehingga tidak menyebabkan silau pada mata saat aktivitas kerja berlangsung serta mutu penerangan yang tepat melalui pancaran cahaya yang jernih, merata pada meja kerja sehingga mempermudah karyawan untuk membaca dan melihat obyek-obyek dengan cepat dan mudah. Penerangan semakin berkualitas tinggi dengan perpaduan *natural lighting* yang berasal dari jendela dan pintu kaca dapat menciptakan kesan yang tidak membosankan bagi karyawan sehingga mengurangi ketegangan pada mata dan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sterk (dalam Sukoco, 2007:207) yang menyatakan bahwa 83% pegawai sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat dalam ruang kantor.

Keadaan Produktivitas Kerja Karyawan Front Office di Seluruh Kantor Unit Binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya produktivitas kerja karyawan *front office* di kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dalam kualifikasi baik. Hal ini tercermin dari adanya sikap mental produktif yang telah dimiliki karyawan BRI dimana perwujudan sikap ingin berusaha memperbaiki hasil kerja dari waktu ke waktu melalui pelaksanaan kerja secara tepat yakni dengan memberi pelayanan yang prima bagi nasabah untuk menciptakan citra positif perusahaan maka dengan sendirinya hasil kerja dapat memenuhi target yang ditentukan.

Karyawan sudah mampu memanfaatkan sumber daya (tenaga, waktu, dan fasilitas) yang ada secara efisien sehingga tidak terjadi

pemborosan dan penyelewengan. Bagi *teller* hal ini tercermin dari disiplin waktu, baik saat masuk maupun pulang kantor, kesiapan dalam berpenampilan, kecermatan dalam proses transaksi bagi nasabah, dan ketelitian dalam menghitung uang melalui pemanfaatan mesin hitung.

Pembagian dan prosedur kerja (tugas, wewenang serta beberapa standarisasi kerja) dari BRI telah dituntaskan dengan optimal oleh karyawan melalui usaha dan kerja keras untuk mencapai target yang dibebankan. Hasil kerja tersebut pun dipertanggung jawabkan kepada pihak yang berkepentingan. Hal ini terbukti dimana *customer service* mampu menanggapi dan *handling* keluhan atau komplain nasabah, berhasil mendorong untuk memakai produk BRI yang tersedia, dan mampu bersikap profesional saat memberi pelayanan kepada nasabah.

Karyawan *front office* di kantor unit binaan PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya masih berdasarkan hasil angket penelitian dianggap telah memiliki sikap keterbukaan melalui penyampaian gagasan atau ide berkaitan dengan pekerjaan, memiliki daya tanggap yang baik terbukti dengan mudah memahami perintah (maksud) yang disampaikan pimpinan, dan tercipta hubungan harmonis melalui komunikasi yang efektif baik dengan rekan kerja ataupun pimpinan sehingga karyawan semakin nyaman berada di lingkungan kantor. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2010:57-60) bahwa efektivitas dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan dapat dilihat melalui sikap keterbukaan, daya tanggap, dan komunikasi.

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Front Office* di Seluruh Kantor Unit Binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. BRI (Persero)

Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi uji t (0,000) lebih kecil dari nilai α (0,05) dan perolehan nilai t_{hitung} (8,538) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,995).

Tata ruang kantor memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* sebesar 45,3% sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dinyatakan demikian karena hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,453. Lebih spesifik lagi, bahwa tata ruang kantor memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan *front office*. Hal ini tercermin melalui perolehan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,673 dimana berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai 0,673 masuk dalam kategori tingkat hubungan kuat.

Tata ruang kantor juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* yang ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,508. Artinya jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Dewi (2011:61) bahwa tata ruang tempat orang bekerja mempunyai pengaruh terhadap sikap, produktivitas kerja dan interaksi dengan sekitarnya. Hal senada juga diungkapkan oleh Hameed (2009) dalam hasil penelitiannya yang dilakukan pada tiga puluh satu kantor cabang dari tiga belas bank di Abbottabad, Pakistan yang menunjukkan bahwa desain kantor sangatlah penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Relevan dengan penelitian Hameed, Gensler (dalam Leblebici 2012:4) dalam penelitiannya pada bulan Maret 2006 tepatnya di Amerika Serikat, membuktikan bahwa hampir 90% pejabat senior mengungkapkan bahwa desain tempat kerja yang efektif adalah penting bagi peningkatan produktivitas karyawan. Tidak hanya itu, berdasarkan hasil penelitian

Saleem *et all* (2012) di beberapa perguruan tinggi provinsi Pakhtoonkhawa, Pakistan menyimpulkan bahwa desain kantor sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena desain kantor yang nyaman dan menyenangkan akan memotivasi dan memberi energi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga produktivitas kerja dapat bertambah.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa tata ruang kantor di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dalam kondisi baik dimana secara umum penyusunan letak meja kerja untuk *customer service* dan *teller* serta kursi bagi nasabah pada *banking hall* di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya ditata dengan rapi, bersih, tidak berdebu dan rusak sudah sesuai dengan standar dengan fungsi yang dapat mendukung kebutuhan kerja serta menciptakan rasa puas dan nyaman bagi karyawan. Keberadaan seluruh perlengkapan pada meja kerja *customer service* dan *counter teller* jumlahnya memadai sudah disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan kerja, dalam kualitas tinggi dan mesin kantor yang tersedia dalam keadaan tidak mengalami gangguan dan berjalan sesuai fungsinya dimana sudah sangat membantu demi tercapainya keefektifan dan keefisienan pelaksanaan kerja karyawan sehari-hari. Mengenai arus pekerjaan sudah cukup efektif dimana jumlah bepercian dibuat seminimal mungkin melalui penyusunan perabot, perlengkapan dan mesin kantor yang sedemikian rupa sehingga karyawan tidak perlu membuang waktu dan tenaganya untuk melaksanakan proses kerja yang tidak efisien karena harus mondar-mandir dari satu bagian ke bagian yang lain.

Kondisi penerangan yang disajikan sudah cukup memadai dimana lampu cukup terang untuk membaca dan tidak ada yang padam sehingga dapat membantu mempermudah karyawan dalam pelaksanaan kerja,

penglihatan menjadi cepat dan mudah sehingga mengurangi kesalahan kerja. Tata warna yang ditampilkan dan sekaligus menjadi identitas dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. untuk keadaan perabot dan dindingnya sudah baik dengan tidak terdapat coretan, tidak ada noda-noda atau kotor, dan cat tidak mengelupas serta retak-retak. Tata warna dinding BRI ini merupakan perpaduan warna abu-abu, putih biru, oranye, dan hitam yang memberi kesan bersih, terang modern, kedalaman, hangat, tegas dan *welcome*. Tampilan musik yang diputar pada televisi di kantor-kantor unit adalah *jingle* Britama selain itu juga menayangkan video TVC produk-produk BRI agar karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja apabila terdapat musik untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja.

Di dua puluh tiga kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya kualitas dan sirkulasi udara dikategorikan sejuk, tidak panas dan pengap dengan menggunakan *air conditioning* dengan jumlah yang memadai. Suhu udara di beberapa kantor unit berkisar antara 20 sampai dengan 23 derajat celsius agar dapat memelihara kesehatan karyawan dan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga mutu pekerjaan menjadi maksimal dan menciptakan kesan yang positif bagi para nasabah. Mengenai suara yang dalam hal ini berupa kebisingan sejauh ini tidak terlalu mengganggu aktivitas kerja karyawan mengingat di dalam kantor dilengkapi peredam suara yakni karpet yang berguna untuk mengurangi kebisingan akibat dering telepon, rekan kerja, dan pengoperasian mesin. Hanya terkadang suara mesin kantor yang tengah beroperasi menimbulkan suara atau tingkat kebisingan sehingga mengurangi tingkat konsentrasi karyawan namun masih bisa ditolerir sehingga karyawan tetap merasakan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan keadaan produktivitas kerja karyawan di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya dalam kualifikasi

baik. Hal ini tercermin dari adanya sikap mental produktif yang telah dimiliki karyawan BRI. Selain itu, karyawan sudah mampu memanfaatkan sumber daya (tenaga, waktu, dan fasilitas) yang ada secara efisien sehingga tidak terjadi pemborosan dan penyelewengan.

Pembagian dan prosedur kerja (tugas, wewenang serta beberapa standarisasi kerja) dari BRI telah dituntaskan dengan optimal oleh karyawan melalui usaha dan kerja keras untuk mencapai target yang dibebankan. Karyawan juga telah memiliki sikap keterbukaan, daya tanggap, dan komunikasi yang efektif baik dengan rekan kerja ataupun pimpinan sehingga karyawan semakin nyaman berada di lingkungan kantor.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 45,3% terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya. Jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya terbukti kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang diajukan adalah (1) mengingat tata ruang kantor memiliki kontribusi sebesar 45,3% terhadap produktivitas kerja karyawan *front office* di seluruh kantor unit, diharapkan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor pusat dapat meningkatkan penyajian tata ruang seperti pengadaan LCD di tiap-tiap kantor unit yang berfungsi sebagai pemanggil

nomor antrian nasabah dimana saat ini masih menggunakan kertas berlaminating, (2) mengenai tata ruang kantor pada indikator warna memiliki nilai *mean* paling rendah, disarankan untuk dapat menjadi perhatian yakni dengan mengadakan pemeriksaan di kantor-kantor unit yang tata warna dinding dan perabot kantornya masih belum sesuai dengan standar ketentuan yang ditetapkan agar segera dilakukan pengadaan dan renovasi demi peningkatan kualitas penyajian tata ruang kantor di seluruh kantor unit binaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jemursari Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajala, E.M. 2012. The African Simposium Online Journals: *The Influence of Workplace Environment On Worker's Welfare, Performance And Productivity (Online)*, Vol. 12, No. 1, (<http://journal.man.perform.mu.af/workplace/workplace.html>, diakses 08 Januari 2013).
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2012. *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Hameed, dkk. 2009. Journal of Public Affairs, Administration and Management: *Impact of Office Design on Employee's Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan (Online)*, Vol. 3 (1), (<http://journalofpublic.administration.banking.pakistan/employee.productivity.html>, diakses 10 Januari 2013).
- Kasmir. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Laksmi, dkk. 2008. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: Penaku.
- Leblebici, Demet. 2012. Journal of Business, Economic & Finance: *Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey (Online)*, Vol. 1, (1),

(<http://journal.business.economic.finance/workplace.quality.html>, diakses 12 Januari 2013).

Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.

Moekijat. 2008. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.

Robbins, S. P. dkk. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Saleem, A. et all. 2012. Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Online Journals: *Impact of Interior Physical Environment on Academician's Productivity in Pakistan Higher Education Institutes Perspectives (Online)*, Vol. 5, No. 1, (<http://IJMS/interior/productivity/pakistan.higher.education.institutes.perspectives.html>, diakses 11 Januari 2013).

Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.

Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Taiwo, A.S. 2009. African Journal of Business Management, 1993-2010: *The Influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria (Online)*, Vol.4, (3). (http://www.academicjournals.org/AJB_M, diakses 07 Januari 2013).

Wursanto. 2007. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.

Yanuar. 12 Maret 2012. "Bank Pelat Merah Peraih Laba Terbesar." Koran Jakarta, hal.1.