

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Group Cabang Surabaya 2

RicoArdhya

Email: rico.ardhya@yahoo.com

Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Abstract

The development of the current workforce is growing rapidly, with many standing corporate offices place to work. Office is a place where workers or employees perform work activities. Office with all layout arrangement to facilitate and provide comfort to its employees, with the comfort of the terms of office layout acquired employees make good employees working with produce good performance for the company. This study head to determine the effect of layout structure on the performance of the employees in the office of PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

This type of this research is a descriptive quantitative approach. 50 peoples are taken for the sample of this research. Data collection archived based on a questionnaire, documentation, and direct observation on field. Data analysis that used in this research is simple linear regrestion analysis. From this research shows significant effect between layout office to performance employees PT. Tempo Group Surabaya branch 2 is quite effect. This can be seen from the value of R Square of 57.1% with a positive value of the regression rate of 0.301. Signify the office layout enough to affect the performance of the employee PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 remaining 42.9% the performance of employees of PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 is influenced by factors other than the factor of office layout.

Keywords:Layout Office, Performances Employee.

ABSTRAK

Perkembangan dunia kerja saat ini berkembang pesat, dengan banyak berdiri kantor-kantor perusahaan tempat untuk bekerja. Kantor merupakan tempat dimana pekerja atau karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Kantor dengan segala penataan tata ruangnya memfasilitasi serta memberikan kenyamanan pada karyawannya, dengan kenyamanan dari segi tata ruang kantor yang didapat karyawan membuat karyawan bekerja dengan baik yang menghasilkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dan seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data diperoleh dengan kuesioner, dokumentasi, dan observasi langsung di lapangan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 cukup berpengaruh. Hal ini terlihat dari nilai R Square sebesar 57,1% dengan tingkat regresi bernilai positif sebesar 0,301. Berarti tata ruang kantor cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.. Tempo Group cabang Surabaya 2. Sisanya 42,9% kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor tata ruang kantor.

Kata Kunci : Tata Ruang Kantor. Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini meningkat tajam seiring dengan berjalannya waktu. Kebutuhan hidup yang semakin tinggi memaksa manusia untuk memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Disisi lain kebutuhan manusia yang semakin tinggi banyak perusahaan-perusahaan baru yang memproduksi bahan-bahan kebutuhan dan kebutuhan penunjang lainnya. Hal ini menyebabkan banyaknya kantor-kantor perusahaan yang berdiri. Perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnisnya menyediakan kantor-kantor yang digunakan sebagai perantara antara konsumen dan perusahaan. Perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya memperhatikan setiap kegiatan kantor-kantor yang menjadi ujung tombak roda bisnis perusahaan.

Di dalam kantor terdapat sumber daya manusia yang melakukan kegiatan bisnis perusahaan yang biasa disebut dengan karyawan. Seorang karyawan melakukan tugasnya di dalam kantor yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, juga ada karyawan yang melakukan pekerjaannya di luar ruangan atau di luar kantor. Melakukan pekerjaan serta menjalankan roda bisnis perusahaan merupakan hal wajib yang harus dilakukan agar hak yang sesuai bisa diterima karyawan untuk kebutuhan hidupnya. Setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan karena selain untuk perusahaan pekerjaan karyawan terus diawasi oleh perusahaan untuk melihat sejauh mana kinerja para pegawainya. Kinerja karyawan adalah sebagai ukuran hasil pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan serta bagaimana arus kerja yang dilakukan oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di dalam sebuah kantor perusahaan (Sofyan, 2013). Pengertian kinerja banyak dijelaskan oleh beberapa ahli dibidangnya. Tapi secara singkatnya kinerja merupakan suatu bentuk kegiatan yang membuahkan sebuah hasil yang diberikan oleh karyawan sewaktu karyawan melaksanakan kewajiban dan mengerjakan tugasnya sebagai karyawan di suatu perusahaan.

Pekerjaan karyawan itu tidak semata-mata dikerjakan begitu saja tanpa adanya dukungan dari perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan serta lingkungan karyawan yang dapat memberikan semangat dalam bekerja (Mangkunegara, 2012:144). Perusahaan harus memperhatikan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, karena dengan tingkat kenyamanan kantor yang baik seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Kenyamanan karyawan dalam bekerja tidak bisa dihindarkan lagi karena hampir separuh waktunya dalam sehari dihabiskan di dalam kantor tempat karyawan itu bekerja. Kantor yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan dan dapat menambah gairah kerja pegawai dalam rangka mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi, maka secara tidak langsung suasana kantor sangat mendukung efektifitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut (Asnar, 2013). Oleh karena itu tata ruang kantor akan mempengaruhi kedinamisan suatu tempat kerja, oleh karena itu, pemilihan tata ruang kantor harus menjadi salah satu agenda dari pihak manajemen, karena akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja sebuah organisasi (Sukoco, 2007:189).

Tata ruang kantor sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan terutama pada pelayanan perusahaan kepada karyawannya. Karena hampir setengah hari waktu yang dihabiskan karyawan adalah di dalam kantor, mengerjakan semua pekerjaannya dan mengabdikan kepada perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pegawai.

Peneliti mengambil tempat penelitian di PT Tempo Group cabang Surabaya 2. PT Tempo Group merupakan anak perusahaan dari PT Tempo Scan yang bergerak dibidang distribusi atau sebagai distributor produk-produk kesehatan PT. Tempo Scan. PT Tempo Group di bawah induk perusahaan yaitu PT Tempo Scan menjalankan aktivitasnya sebagai unit distributor dari produk-produk PT Tempo scan yang terletak di Jalan Gemblongan Surabaya. Di kantor ini melayani distribusi produk kesehatan di daerah Surabaya dan sekitarnya. Di kantor yang berukuran tidak terlalu besar ini berisikan 50 karyawan yang bekerja di kantor ini. disisi lain dalam kantor ini tidak hanya PT Tempo Group yang ada di dalamnya, tetapi juga ada anak perusahaan PT Tempo Scan yang lainnya yang ada di kantor ini. Kantor yang terletak di jalan Gemblongan ini terdiri dari PT. Tempo Group yang bergerak dibidang produk kesehatan dan PT Revlon yang bergerak dibidang produk kecantikan. Kantor yang bangunannya dibagi dengan PT lain ini menjadikan kantor PT Tempo Group cabang Surabaya 2 tidak sepenuhnya dimiliki oleh karyawan PT Tempo Group. Dari kegiatan serta aktivitasnya juga, tidak bisa dihindari perusahaan yang bergerak dibidang distribusi ini mempunyai kantor yang tidak terlalu besar dengan luas kantor sebesar panjang 35 meter dan lebar 6 meter. Kantor PT Tempo Group

cabang Surabaya 2 kelihatan berdesakan dan tidak luas dari segi bangunan dan ruang yang disediakan bagi karyawannya.

Tata ruang kantor yang terbatas membuat PT Tempo Group cabang Surabaya 2 ini bisa dikatakan cukup berantakan karena penyediaan ruangan serta jumlah karyawan yang berada dalam kantor yang tidak luas. Luas kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai, ruang kerja pegawai harus memiliki luas lantai 40 square feet atau 3,7 meter persegi untuk setiap pegawai (The Liang Gie, 2009:211). Dengan luas seluruh kantor hanya berukuran 35x6 meter yang diperuntukan bagi 50 karyawannya kantor harus benar-benar ditata untuk memenuhi kebutuhan akan ruang bagi karyawannya.

Setelah melakukan observasi awal di kantor ini peneliti mendapatkan informasi bahwa PT Tempo Group cabang Surabaya 2 ini dulunya bernama PT. Eurindo. Setelah induk perusahaan yaitu PT. Tempo Scan berganti kepemimpinan, pada tahun 2000 PT. Eurindo berganti nama menjadi PT. Tempo Group cabang Surabaya 2. Pada saat masih bernama PT Eurindo kantor ini tidak tertata rapi, tetapi setelah berganti nama menjadi PT Tempo Group cabang Surabaya 2 dan berganti kepemimpinan kepala cabang pada saat ini terjadi sedikit perubahan pada penempatan ruang divisi yang lebih tertata dari sebelumnya. Tetapi luas kantor dan penataan kantor masih tidak jauh beda dengan sebelumnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, jenis tata ruang yang terbuka menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang nyaman dengan adanya suara bising yang ditimbulkan pada saat bekerja. Suara bising tersebut timbul disebabkan oleh percakapan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya,

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2 serta suara mesin elektronik yang ada di kantor.

Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. Dengan demikian seharusnya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan tempat kerja yang baik yang diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2”.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi tata ruang kantor di PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2, untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2, dan untuk mendeskripsikan tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2.

Dengan definisi operasional sebagai berikut Tata ruang kantor adalah ruang kantor yang disusun dari beberapa alat-alat kantor dan perabotan kantor dengan secara terperinci agar dapat mendukung jalannya suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan karyawan perusahaan atau instansi. Indikator pengukuran variabel ini meliputi: a) perencanaan tata ruang ; b) penyusunan ruang kantor ; dan c) kondisi fisik kantor. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran

variabel ini meliputi: a) kualitas yang dihasilkan; b) kuantitas yang dihasilkan ; c) ketepatan waktu kerja; dan d) kerjasama dalam melakukan pekerjaannya.

TATA RUANG KANTOR

Menurut The Liang Gie (2009:186), tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

tata ruang kantor adalah penggunaan secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan (Sukoco, 2007:189).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah ruang kantor yang disusun dari beberapa alat-alat kantor dan perabotan kantor dengan secara terperinci agar dapat mendukung jalannya suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan yang diperlukan karyawan perusahaan atau instansi. Suatu instansi atau perusahaan harus memperhatikan penyusunan tata ruang kantor, karena dengan tata ruang kantor yang efektif maka akan menimbulkan suatu kepuasan bagi para pekerja saat bekerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Jenis tata ruang kantor ada 4 macam yaitu tata ruang kantor terbuka, tata ruang kantor berhias/berparonama, tata ruang kantor tertutup, dan tata ruang kantor gabungan (Sedarmayanti, 2009, 128). Selain itu terdapat pula beberapa

indikator tata ruang kantor yaitu, perencanaan tata ruang kantor, penyusunan tata ruang kantor, dan kondisi fisik kantor.

perencanaan tata ruang kantor merupakan kegiatan penyusunan kantor yang direncanakan oleh perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan kantor serta kebutuhan karyawannya.

tujuan dan manfaat tata ruang kantor dapat disimpulkan bahwa apabila bangunan ataupun ruangan yang disediakan untuk karyawan sesuai dengan kebutuhan, pekerjaan akan mudah terselesaikan sesuai yang diperintahkan oleh pimpinan, memudahkan arus komunikasi dari atasan ke bawahan begitu pula sebaliknya, arus kerja tidak rumit karena penempatan bagian-bagian pekerjaan karena penempatan harus juga disesuaikan dengan penempatan tugasnya dari bagian masing-masing pekerjaan. Dari perencanaan tata ruang tersebut akan tercipta kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam ruangan yang ditempatinya.

manfaat tata ruang kantor yang baik dapat memberikan kesan yang positif bagi relasi perusahaan yang datang ke perusahaan selain itu produktivitas karyawan di perusahaan semakin meningkat karena kebutuhan akan lingkungan dan kebutuhan kerja yang dibutuhkan terpenuhi.

tujuan dan manfaat tata ruang kantor ialah untuk memudahkan pekerjaan karyawannya. kemudahan itu bisa dilihat dari arus kerja yang dilaksanakan serta kenyamanan tata ruang kantor itu sendiri. Dimana kenyamanan itu tercipta maka karyawan akan merasa senang melakukan pekerjaannya.

Sebuah tata ruang kantor tidak dapat dipisahkan dengan kondisi lingkungan fisik yang ada disekitarnya, karena kondisi fisik kantor cukup mempengaruhi kondisi kerja karyawan

akan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik. Mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, Moekijat (2002:135) mengatakan bahwa “diantara faktor-faktor penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah: penerangan, warna, musik, udara, dan suara”.

KINERJA KARYAWAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif, hubungan individu dengan organisasi. Produktivitas perusahaan tergantung pada kinerja setiap karyawan. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan oleh karyawan. Perusahaan dapat berhasil jika mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Definisi kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara, 2012:9). Disamping itu kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2008:309).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan bentuk kerja yang dilakukan

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2
karyawan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dan karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak langsung melaksanakan pekerjaannya melainkan aspek-aspek standar pekerjaan dan kinerja, sehingga hasil kerja akan menjadi semakin maksimal. Aspek-aspek yang dinilai dari kinerja mencakup mutu pekerjaan, hasil kerja, kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kerjasama, sikap (Mangkunegara, 2012:18).

Mencapai suatu kepuasan hasil kerja yang baik setiap perusahaan sebaiknya juga memperhatikan setiap langkah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan. Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Kinerja seseorang yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang mempunyai semangat kerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan eksternal merupakan jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

Manajemen merupakan pengembangan manusia, bukan benda. Sebagai suatu fungsi manajemen, maka pembinaan harus bersifat membimbing dan mendidik karyawan tersebut untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas yang dilaksanakannya.

Perusahaan dan karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak langsung melaksanakan pekerjaannya melainkan aspek-

aspek standar pekerjaan dan kinerja, sehingga hasil kerja akan menjadi semakin maksimal

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari beberapa aspek kuantitatif dan aspek kualitatif

No	Aspek Kuantitatif	No	Aspek Kualitatif
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan	1	Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2	Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan	2	Tingkat kemampuan dalam bekerja
3	Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	3	Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
4	Jumlah jenis pemberian pelayanan dalam bekerja	4	Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

perusahaan sebelum menginginkan karyawan harus mempunyai kinerja yang baik dan bagus sekaligus harus tetap memperhatikan langkah-langkah apa saja yang akan diberikan perusahaan sebagai motivasi untuk mendapatkan kinerja yang maksimal.

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan apa yang telah diuraikan sebelumnya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang berasal dari perusahaan adalah lingkungan kerja dan salah satu faktor dari lingkungan kerja adalah tata ruang kantor. Karena dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang karyawan memerlukan sebuah penataan ruang kantor yang tepat agar tercipta suasana kerja yang bersih dan nyaman.

Menurut Moekijat (2002:120), kesenangan dan rasa puas pegawai sangat dipengaruhi oleh

tata ruang. Keadaan yang tidak berdesakan, kesenangan bagi fasilitas, pelayanan pegawai, dan tempat yang sesuai dengan sumber cahaya merupakan kebutuhan-kebutuhan pegawai.

Kinerja dalam hal ini ditandai dengan hasil yang dicapai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2006:69).

Oleh karena itu dengan tata ruang yang baik maka sudah pasti akan menimbulkan perasaan nyaman bagi karyawan sehingga di dalam kinerjanya karyawan melaksanakan kewajibannya menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar.

Penelitian ini dilakukan tidak lepas dari fakta yang ada di lapangan. PT Tempo Group merupakan anak perusahaan dari PT Tempo Scan yang bergerak dibidang distribusi produk-produk kesehatan. Sebelumnya bernama PT Eurindo ini berkantor dalam 1 Gedung yang bisa dibilang sempit. Karena luas bangunan yang tak terlalu besar harus dibagi dengan PT lain yang ada di kantor itu. PT Tempo Group Cabang Surabaya 2 ini hanya berada di lantai 3 bangunan kantor itu dan gudang di lantai dasar. Perusahaan yang sudah berdiri lama ini dirasa masih kurang tentang pelayanan fasilitas kantor yang diberikan kepada karyawannya, selain itu kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal karena tingkat kenyamanan yang kurang di kantor.

Dengan hipotesis Penelitian sebagai berikut:

Ha : Diduga ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja. karyawan di PT Tempo Group Cabang Surabaya 2..

Ho : Diduga tidak ada pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di PT Tempo Group Cabang Surabaya 2.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independent, sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut sebagai variabel dependen. (Isjianto, 2009:43). Dalam penelitian ini variabel (X) adalah tata ruang kantor dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:91). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2 yang berjumlah 50 orang

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan atau sama dengan jumlah populasi yang ada di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2. Karena jumlah populasi yang tidak lebih dari 100 karyawan maka peneliti menggunakan seluruh populasi atau seluruh karyawan sebagai sampel penelitian ini (Arikunto, 2008:116).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi nonpartisipan, karena penulis tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari karyawan namun hanya sebagai pengamat. Dengan teknik

ini peneliti mengamati lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan yaitu tentang pewarnaan ruang, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak; Dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data yang relevan. Dengan teknik ini, data yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi; dan Angket. Teknik yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan data, dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan angket tertutup dimana alternatif jawaban dari pertanyaan telah disediakan, dengan menggunakan *likert's scale* atau *summated scale* (skala likert), karena skala ini khusus digunakan untuk mengukur perilaku yang merupakan variabel kualitatif, maka skala ini digunakan untuk mengurangi subjektivitas responden. Skala ini berisikan sifat-sifat bipolar (dua kutub) yang berlawanan (Simamora, 2004:46). Dari angket ini peneliti akan memperoleh data variabel (X) tata ruang kantor dan variabel (Y) kinerja karyawan.

Setelah melakukan penyebaran angket peneliti menguji kelayakan angket dengan menggunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $> r$

tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005:98). Hasil penghitungan validitas instrument dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program of Social Science*) 16 for windows.

Reliabilitas, Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS (*Statistic Program of Social Science*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005:110). Penghitungan reliabilitas Instrumen menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program of Social Science*) 16 for windows.

Setelah angket dinyatakan layak dan signifikan sebelum melakukan analisis penelitian peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005:140).

Dan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2
variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:145). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program of Social Science*) 16 for windows. Tahap terakhir setelah data yang didapatkan melewati beberapa uji peneliti menggunakan teknik analisis yaitu analisis regresi linier sederhana.

HASIL PENELITIAN

PT Perusahaan Dagang Tempo Group ("Tempo") adalah perusahaan penjualan dan distribusi dan salah satu unit bisnis di bawah divisi distribusi induk. PT Tempo Scan Pacific Tbk sebuah perusahaan induk yang merupakan badan publik yang tercatat di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1994. Tempo sendiri telah berkembang dalam operasi sampai hari ini untuk menjadi salah satu penjualan terkemuka dan perusahaan distribusi di Indonesia. Saat mendistribusikan bagi kedua perusahaan multi-nasional dan lokal, dengan portofolio kelompok produk mulai dari farmasi & konsumen kesehatan, kosmetik & perawatan pribadi, pembersih rumah tangga, susu formula dan minuman.

Tempo bangga lebih dari 50 tahun pengalaman dengan catatan yang terbukti, ditandai dengan pertumbuhan penjualan tahun konsisten setelah tahun, basis pelanggan yang terus berkembang, dan produk yang berkembang ini, didukung dengan dasar keuangan yang solid, melayani sebagai dasar komitmen Tempo untuk

lebih tumbuh dan membuat setiap usaha terus menerus untuk menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukannya.

Tempo Group memiliki 2 kantor cabang yang beroperasi di Surabaya. Salah satunya kantor cabang Surabaya 2 yang berlokasi di Jalan Gemblongan Surabaya. Kantor cabang Surabaya 2 beroperasi di wilayah sekitaran Surabaya dan sekitarnya yang ruang lingkup operasi penjualan dan distribusinya tidak terlalu besar. Untuk wilayah Jawa Timur hampir keseluruhan di ambil alih oleh kantor cabang Surabaya 1 yang berlokasi di Rungkut Surabaya. PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 memiliki kantor yang tidak terlalu luas, bangunan gedung yang berlokasi di pusat kota Surabaya ini terbagi oleh group PT. Tempo Scan lainnya yaitu PT. Revlon yang bergerak dibidang produk kecantikan.

PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 dipimpin oleh satu kepala cabang yang bernama bapak Sigit Purnomo. Di kantor cabang ini terdapat 49 karyawan di bawah kepemimpinan kepala cabang saat ini. Produk-produk yang didistribusikan oleh kantor cabang ini produk obat-obatan seperti bodrex, bodrexin, hemaviton, oskadon, neo rheumacyl. Produk-produk ini akan didistribusikan ke seluruh wilayah Surabaya dan sekitarnya dengan tenaga salesman yang ada di kantor cabang ini. Untuk kantor cabang Surabaya 2 ini tidak mendistribusikan produk-produk seperti marina, SOS, my baby dan produk-produk rumah tangga lainnya, karena pendistribusian produk-produk itu langsung di kelola oleh cabang Surabaya 1 yang berlokasi di Rungkut Surabaya.

Hasil uji validitas validitas dari 50 angket yang disebar kepada seluruh karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 dinyatakan valid. Variabel (X) tata ruang kantor dan variabel (Y)

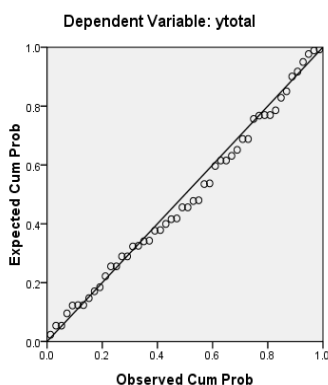
Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2
kinerja karyawan memiliki nilai lebih dari 0,05 dan dinyatakan valid sehingga keseluruhan instrumen angket layak untuk disebar.

Uji reliabilitas variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan nilai untuk variabel (X) tata ruang kantor sebesar 0,924 dan untuk variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 0,610, demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 50 karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 diperoleh gambaran masing-masing karakteristik responden yang meliputi Jenis kelamin, usia, jabatan dalam bekerja.

Uji normalitas dilakukan sebelum melakukan analisis data yang telah diperoleh dalam melakukan penelitian dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik 1 normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



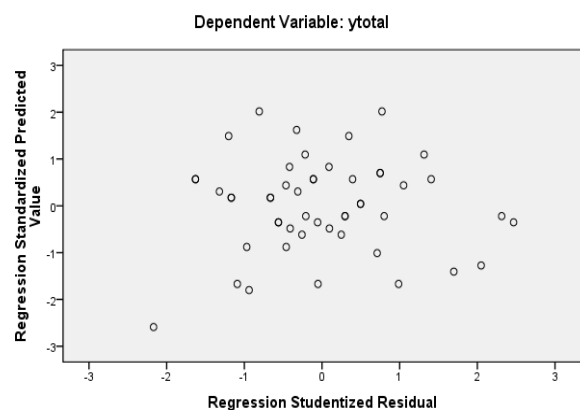
Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut

berdistribusi normal, sehingga layak diolah dengan regresi.

Uji heterokedastisitas 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. Perhitungan untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 16.0 *for windows*.

Scatterplot



Sumber: diolah peneliti

Berdasarkan gambar di atas, pada gambar scatterplot diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier sederhana ini, sehingga model regresi layak dipakai.

Dari angket yang sudah disebar kriteria dari variabel (X) tata ruang kantor sedang dan dari variabel (Y) kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator perencanaan tata ruang dimana terdiri

dari tiga item pernyataan (X.1.1, X.1.2, X.1.3); sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor 3 sampai dengan 4 yang berarti tidak setuju dan setuju. Nilai rata-rata sejumlah 2,89 dimana termasuk dalam kategori sedang, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup puas terhadap perencanaan tata ruang di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 yang telah melakukan perencanaan tata ruang dengan memperhatikan pekerjaan karyawan sehari-hari.

Dari hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator penyusunan ruang kantor dimana terdiri dari tujuh item pernyataan (X.2.1, X.2.2, X.2.3, X.2.4, X.2.5, X.2.6, X.2.7); sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor 2 sampai dengan 3 yang berarti tidak setuju dan setuju. Nilai rata-rata sejumlah 2,84 dimana termasuk dalam kategori sedang, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup puas terhadap penyusunan ruang kantor yang disajikan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

Berdasarkan hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator kondisi fisik kantor dimana terdiri dari lima item pernyataan (X.3.1, X.3.2, X.3.3, X.3.4, X.3.5); sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor 2 sampai dengan 3 yang berarti tidak setuju dan setuju. Nilai rata-rata sejumlah 2,82 dimana termasuk dalam kategori sedang, dapat disimpulkan bahwa responden merasa cukup puas hal ini menunjukkan bahwa PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 di dalam kantor kondisi fisik kantor cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawannya.

Berdasarkan hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator kualitas yang dihasilkan dimana terdiri dari dua item pernyataan (Y.1.1, Y.1.2); sebagian besar jawaban responden adalah

jawaban dengan skor yang didominasi skor 3 yang berarti setuju. Nilai rata-rata sejumlah 3,01 dimana termasuk dalam kategori sedang, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa kualitas kerja yang dihasilkan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 telah dilaksanakan dengan tepat dimana sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator kuantitas yang dihasilkan dimana terdiri dari dua item pernyataan (Y.2.1, Y.2.2); sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor yang didominasi angka 3 yang berarti setuju. Nilai rata-rata sejumlah 2,91 dimana termasuk dalam kategori sedang, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan di kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 telah dilaksanakan dengan tepat dimana sesuai dengan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator ketepatan waktu kerja dimana terdiri dari dua item pernyataan (Y.3.1, Y.3.2, Y.3.3, Y.3); sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor 3 sampai dengan 4 yang berarti setuju dan sangat setuju. Nilai rata-rata sejumlah 3,31 dimana termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pelaksanaan kerja di kantor PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2 telah melaksanakan pekerjaannya tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari hasil yang didapat diketahui bahwa untuk indikator kerjasama dalam melakukan pekerjaan dimana terdiri dari dua item pernyataan (Y.4.1, Y.4.2), sebagian besar jawaban responden adalah jawaban dengan skor 3 sampai dengan 4 yang berarti setuju dan sangat setuju. Nilai rata-

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2
rata sejumlah 3,23 dimana termasuk dalam kategori tinggi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas terhadap kerjasama yang dilakukan antar pegawai di kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2, kerjasama yang dilakukan di dalam kantor dilakukan dengan baik oleh karyawannya.

Dari semua data data yang diperoleh maka rata-rata nilai *mean* untuk variabel (X) tata ruang kantor sebesar 2,90 dan untuk variabel (Y) kinerja karyawan 3,11.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana diolah dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows* dan hasil analisis dengan nilai sig. 0,000; $a = 12,064$; $b = 0,301$

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,064 + 0,301 X$$

Konstanta sebesar 12,064 (bernilai positif) menyatakan bahwa jika pengaruh tata ruang kantor sama dengan 0 (nol), maka besarnya kinerja karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2 adalah 12,064. Besar nilai konstanta ini menyatakan bahwa variabel tata ruang kantor (X) yang tersusun di dalam kantor akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi untuk tata ruang kantor (X) sebesar 0,301. Koefisien positif tersebut menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor (X) memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y) artinya apabila penyusunan tata ruang kantor (X) meningkat sebesar satu-satuan, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,301 dengan asumsi variabel tata ruang kantor (X) dalam keadaan tetap. Dengan kata lain tata ruang kantor yang efisien

untuk karyawan maka kinerja karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2 dipersepsikan akan lebih bagus.

Koefisien determinasi *R Square* determinasi atau nilai *R square* sebesar 0,571. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi variabel bebas tata ruang kantor (X) terhadap kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 adalah sebesar 0,571 atau 57,1%. Sedangkan sisanya 0,429 atau 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain tata ruang kantor.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2, kriterianya dapat ditentukan sebagai berikut: jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti tata ruang kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2, sehingga H_a diterima; dan Jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti tata ruang kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2, sehingga H_a ditolak.

Berdasarkan uji t yang telah diperoleh tersebut maka nilai signifikansi diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 artinya nilai tersebut signifikan karena kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian variabel tata ruang kantor memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

PEMBAHASAN

Tata Ruang Kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 cukup baik. Bisa dilihat dari hasil penyebaran

Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group Cabang Surabaya 2
angket bahwa responden memiliki rata-rata jawaban sebesar 2,85 dengan kriteria sedang yang berarti bahwa tata ruang kantor di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 menurut karyawannya cukup baik dalam menunjang pekerjaannya. Dengan kata lain kondisi tata ruang kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 masih perlu perubahan lagi untuk kenyamanan karyawannya. Adanya kondisi tata ruang kantor yang baik bisa menunjang pekerjaan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya di dalam perusahaan (The Liang Gie, 2009:208).

Jadi dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 perlu adanya perubahan lagi untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik lagi serta kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya di dalam kantor.

Kinerja Karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. Tempo group menunjukan hasil yang cukup baik. Dapat dilihat dari nilai rata-rata *mean* dari kinerja karyawan menunjukan angka 3,11 yang memiliki kriteria tinggi. Selain itu ditunjukan pula angka (*R Square*) sebesar 0,571 atau 57,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Dengan kata lain kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 baik tidak hanya dipengaruhi oleh tata ruang kantor saja, tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2. Hal ini sependapat dengan teori yang mengatakan bahwa produktivitas karyawan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tata ruang kantor (Sukoco, 188:2007). Hal ini senada dengan penelitian terdahulu yang mengatakan jika kinerja

karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan saja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan itu sangat baik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tata ruang atau lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain diluar itu.

Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2

Tata ruang kantor yang terdapat di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian ini, dimana diperoleh nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,301 mempunyai nilai positif, maka dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif, berarti bahwa antara tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin baik penataan tata ruang kantor maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,571 atau 57,1% menunjukkan hubungan yang cukup kuat dari perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi tata ruang kantor. Sedangkan sisanya 0,429 atau 42,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain tata ruang kantor.

Dari hasil uji t diketahui bahwa variabel bebas yaitu tata ruang kantor memiliki pengaruh yang signifikan secara searah terhadap kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2. Berdasarkan hasil pembahasan pengujian hipotesis dengan uji t, penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kesenangan dan rasa puas pegawai sangat dipengaruhi oleh tata ruang, keadaan yang tidak berdesakan, kesenangan bagi fasilitas, pelayanan pegawai, dan tempat yang sesuai dengan kebutuhan pegawai guna meningkatkan kinerjanya (Moekijat, 2002:120).

Selain itu, penggunaan tata ruang secara efektif akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan (Sukoco, 2007:189). Sehingga, kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan itu bekerja dengan melihat dari segi kualitas yang dihasilkan, kuantitas yang dihasilkan, ketepatan waktu pekerjaan dan kerjasama antar karyawan (Mangkunegara, 2012:130).

Dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor yang baik dapat menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, dengan tata ruang yang disusun, direncanakan dan diperhatikan oleh perusahaan maka fasilitas yang telah disediakan dalam bentuk kenyamanan ini akan membuat karyawan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan diperhatikannya fasilitas kantor yang diberikan perusahaan kepada karyawannya mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat

mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja di kantor nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa indikator yaitu: pewarnaan, udara, suara bising, dan ruang gerak sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

PENUTUP

Simpulan

Tata ruang kantor cukup baik dalam memfasilitasi karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa kinerja karyawan di kantor PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 ini sudah cukup baik, dengan kondisi kantor yang tata ruang yang cukup baik karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dengan menghasilkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta kerjasama antar karyawan bisa dikatakan baik.

Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan dengan angka signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT. Tempo Group cabang Surabaya 2. Jika kondisi tata ruang kantor yang disajikan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan memperhatikan perencanaan tata ruang, penyusunan tata ruang serta kondisi fisik kantor fasilitas di dalam kantor yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan didukung hipotesis yang menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2.

Saran

Mengingat tata ruang kantor memiliki kontribusi sebesar 57,1% terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Group cabang Surabaya 2 kantor pusat dapat mempertahankan serta meningkatkan kepedulian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan penyajian tata ruang kantor karena kinerja karyawan yang sudah baik maka perlu suasana kantor yang baik dan nyaman.

Hasil tanggapan responden mengenai tata ruang kantor dengan nilai mean yang sedang, maka perusahaan perlu melakukan perubahan lagi di sektor penataan tata ruang yang lebih baik lagi melihat kinerja karyawan yang bagus dengan kondisi kantor yang seperti sekarang ini.

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mendapatkan masukan-masukan baru bagi obyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asnar, Habibie. 2013. *Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda*. *E-journal Ilmu Pemerintahan Unmul* Vol. 4 Tahun 2013.
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isjianto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran : Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing*. Edisi Revisi. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Mangkunegara, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor: Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA dalam Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran: Suatu Pengantar*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga
- The Liang Gie. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.