

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER
DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

MEGA SARI
13331 / 2009

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber
Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Nama : Mega Sari

BP/NIM : 2009/13331

Keahlian : Administrasi Perkantoran

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, 2 Agustus 2013

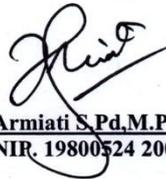
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



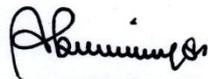
Dr. Marwan S. Pd. M. Si
NIP. 19750309 200003 1 002



Armia S. Pd. M. Pd
NIP. 19800524 200312 2 010

Diketahui oleh:

Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S. M. Si
NIP. 19660206 199203 2 001

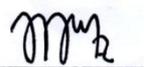
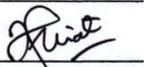
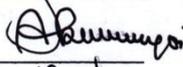
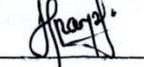
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi
dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera
Barat
Nama : Mega Sari
Bp/NIM : 2009/13331
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 2 Agustus 2013

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr. Marwan, M.Si	
2.	Sekretaris	: Armiati S.Pd, M.Pd	
3.	Anggota	: Dra. Armida, S, M.Si	
4.	Anggota	: Efni Cerya S.Pd	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mega Sari
NIM/Tahun Masuk : 13331/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Padang / 21 Maret 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus 2013

ang Menyatakan,



Mega Sari

NIM. 13331/2009

ABSTRAK

Mega Sari. (2009/13331) Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat

**Pembimbing 1. Dr. Marwan M.Si
2. Armiati S.Pd,M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *total sampling*. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan kinerja pegawai. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. (3) Terdapat pengaruh bersama-sama yang signifikan antara tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan kepada pimpinan agar dapat melakukan penataan ruangan kantor terutama pada pengaturan tingkat kebisingan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan pekerjaan yang menantang yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Tata Ruang Kantor, dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr.Marwan M.Si sebagai pembimbing I, dan Ibu Armiami S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis serta kepada penelaah dan penguji yang juga telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun

materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida,S. M. Si dan Bapak Rino, S.Pd, M.Pd,selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Padang, Juli 2013

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi masalah	9
C. Batasan masalah.....	9
D. Rumusan masalah.....	10
E. Tujuan penelitian.....	10
F. Manfaat penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI,KERANGKA KONSEPTUAL dan HIPOTESIS	12
A. Kajian teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian.....	12
b. Aspek dari kinerja	13
c. Tujuan penilaian kinerja.....	14
d. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja	15
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	16
2. Tata ruang kantor	18
a. Pengertian.....	18

b.	Tujuan tata ruang kantor	19
c.	Manfaat tata ruang kantor	19
d.	Azas pokok tata ruang kantor.....	20
e.	Macam-macam tata ruang kantor.....	22
f.	Faktor-faktor lain yang mempengaruhi tata ruang kantor.....	23
3.	Kepuasan kerja	27
a.	Pengertian.....	27
b.	Cara mengukur kepuasan kerja	29
c.	Teori kepuasan kerja	30
d.	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	33
e.	Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja	37
B.	Penelitian yang relevan	39
C.	Kerangka konseptual.....	40
D.	Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
A.	Jenis penelitian	44
B.	Waktu dan tempat	44
C.	Populasi dan sampel.....	44
D.	Jenis data	46
E.	Tekhnik pengumpulan data	46
F.	Variabel dan definisi operasional.....	47
G.	Instrument penelitian.....	49
H.	Uji coba instrument.....	53
I.	Tekhnik analisis data.....	57
BAB IV. Hasil penelitian dan pembahasan		
A.	Gambaran umum tempat penelitian	65
B.	Deskripsi hasil penelitian	69

C. Pembahasan.....	99
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	...43

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Observasi Awal.....	3
2. Daftar Absensi Pegawai	7
3. Populasi Penelitian	45
4. Skala Pengukuran (Skala Likert)	50
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	51
6. Uji Validitas	56
7. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas.....	57
8. Uji Reliabilitas	58
9. Kategori TCR	60
10. Distribusi Jumlah Responden.....	69
11. Distribusi jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	70
12. Distribusi Frekuensi kualitas kerja.....	72
13. Distribusi Frekuensi kuantitas kerja.....	73
14. Distribusi Frekuensi Hubungan Kerja.....	74
15. Distribusi Frekuensi Ketangguhan Kerja.....	76
16. Perbandingan TCR masing-masing Indikator Variabel Kinerja Pegawai	77
17. Distribusi Frekuensi Tata Letak Perabot.....	78
18. Distribusi Frekuensi Rangkaian Kerja	79
19. Distribusi Frekuensi Penggunaan Segenap Ruangan.....	80
20. Distribusi Frekuensi Tata Cahaya	81
21. Distribusi Frekuensi Tata Warna	81
22. Distribusi Frekuensi Penataan Udara	82
23. Distribusi Frekuensi suara.....	83
24. Perbandingan TCR masing-masing Indikator Variabel Tata Ruang Kantor	84
25. Distribusi Frekuensi Pekerjaan yang Secara Mental Menantang.....	85
26. Distribusi Frekuensi Gaji / Upah yang pantas.....	86

27. Distribusi Frekuensi Kondisi kerja yang mendukung	87
28. Distribusi Frekuensi Rekan Kerja yang Mendukung	88
29. Perbandingan TCR masing-masing Indikator Variabel Kepuasan Kerja	89
30. Uji Normalitas	91
31. Uji Heteroskedastisitas	92
32. Uji Multikolinieritas	93
33. Analisis Regresi Berganda	94
34. Koefisien Determinan (R ²)	95
35. Uji F	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	107
2. Tabulasi Data Uji Coba.....	115
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba.....	118
4. Tabulasi Data Penelitian	126
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	132
6. Uji Asumsi Klasik.....	151
7. Tabel Frekuensi TCR	154
8. Surat Izin Penelitian	156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia sebagai sumber daya merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk dapat mencapai tujuan utama organisasi. Seperti yang perlu diketahui bahwa didalam suatu organisasi segala macam aktivitas yang berhubungan dengan produktivitas dan hasil kerja pegawai dari apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan selalu diperhatikan dengan baik,tahap demi tahap hal demi hal dan gerak demi gerak selalu menjadi sorotan yang tidak pernah luput dari pengawas pimpinan organisasi. Suatu tindakan pegawai akan mempengaruhi kestabilan iklim organisasi yang juga akan berdampak pada produktivitas organisasi itu sendiri. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu menilai dan memperhatikan kondisi dinamika organisasi serta perilaku pegawai yang dapat mengganggu produktivitas organisasi tersebut.

Disamping itu untuk menciptakan kondisi lingkungan organisasi yang optimal diperlukan penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan dengan tujuan terciptanya hasil kerja yang baik. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika

pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bertitik tolak dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai dalam melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Kinerja juga merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksiuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berkenaan dengan Kinerja Pegawai tersebut, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat, sebagai badan yang memiliki peran mewujudkan usaha Pertambangan dan Energy serta Mitigasi bencana geologi untuk kesejahteraan masyarakat, juga tidak luput dengan permasalahan kinerja yang dihasilkan dalam

memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Berikut gambaran kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan atau Program Kerja sepanjang 3 tahun terakhir.

Table 1
Laporan realisasi pelaksanaan kegiatan
Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat
Periode : 2010 s/d 2012

No	Kegiatan / program	Target	Realisasi kegiatan (%)		
		Realisasi	2010	2011	2012
1	Program pembinaan dan pengawasan bidang pertambangan	100%	79.39%	76.95%	80.45%
2	Program pengawasan dan penertiban kegiatan rakyat yang berpotensi merusak lingkungan	100%	85.97%	82.73%	80.05%
3	Program pembinaan dan pengembangan bidang ketenagalistrikan	100%	77.54%	75.45%	76.65%
4	Program penyempurnaan restrukturisasi dan reformasi sarana dan prasarana energy dan kelistrikan	100%	86.44%	84.50%	82.35%
5	Program perlindungan dan konservasi sumber daya alam	100%	75%	70.92%	71.68%
6	Program peningkatan kualitas dan akses informasi sumber daya alam dan lingkungan hidup	100%	87.12%	85.05%	84.56%
7	Program pengelolaan dan penanganan dampak bencana alam	100%	73.35%	75.63%	72.43%
	Jumlah rata-rata penyelesaian		80.69%	78.75%	78.31%

Sumber : Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat Tahun 2012

Berdasarkan data pada table 1 terlihat pelaksanaan kegiatan atau program-program yang ada pada Dinas Energi dan Sumber daya Mineral Propinsi Sumatera Barat selama 3 tahun terakhir dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2012, dimana sepanjang tahun 2010 tingkat penanganan atau penyelesaian kegiatan atau program pekerjaan yang ada rata-rata sekitar 80.69%, kemudian sepanjang tahun 2011 menurun menjadi 78.75% dan pada tahun 2012 kemampuan penanganan atau penyelesaian pekerjaan menurun lagi menjadi 78.31%. Disini terlihat kalau setiap

tahun target realisasi kegiatan / program selalu mengalami penurunan . Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada beberapa orang Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat bahwa penurunan pelaksanaan kegiatan kerja ini terjadi akibat gempa yang melanda Kota Padang pada tahun 2009 . Gempa yang terjadi pada tahun 2009 menyebabkan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan banyak mengalami kerusakan,sehingga sampai sekarang hal inilah yang menyebabkan kondisi kerja kurang kondusif.

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk dapat meningkatkan produktifitas kerjanya,baik kondisi fisik maupun psikologis. Kondisi fisik berupa pemanfaatan dan penataan ruangan kantor secara langsung dan nyata berkaitan erat dengan peningkatan kinerja serta memberikan kontribusi untuk prestasi kerja yang efektif dan efisien. Penataan ruangan kantor juga menjadi hal yang penting karena menyangkut kenyamanan individu dan kelompok dalam bekerja. Agar arus kerja dari pegawai dapat berjalan dengan lancar dan baik maka diperlukanlah penataan ruangan kantor yang baik pula. Tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Menurut Timpe (1993 : 3) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Tata Ruang Kantor). Tata ruang kantor merupakan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara

terinci dari ruangan tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak. Menurut Robert C. Mill dalam Timpe (1993:3) “lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja”.

Menurut Sedarmayanti (2009:101) “tata ruang kantor dapat juga diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor, serta perabot kantor pada tempat yang tepat sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, dan bebas bergerak guna mencapai efisiensi kerja”. Disamping itu fungsi dari tata ruang kantor tidak hanya menempatkan perlengkapan dan peralatan pada suatu kantor, tetapi tata ruang kantor harus dapat digunakan untuk mengatur dan memudahkan pergerakan alur kerja pegawai dari suatu ruangan ke ruangan lain. Seperti yang dikemukakan oleh Maryati (2008:148), bahwa salah satu tujuan dari tata ruang kantor adalah memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor. Dengan kata lain dengan penataan ruang kantor yang baik, maka pengawasan terhadap pekerjaan pegawai dapat terpelihara. Sehingga pegawai dalam bekerja dapat terpelihara dan terkontrol dengan baik.

Menurut Nitisemito (1982:183) “tata ruang kantor merupakan suatu kegiatan yang mengatur segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan observasi peneliti bahwa tata ruang kantor dan kenyamanan dalam

bekerja di Dinas Pertambangan dan Energi Padang belum memiliki susunan yang baik. Seperti banyaknya file-file atau dokumen yang menumpuk di meja yang tidak tersusun dengan rapi. Selain itu bagian sekretariat yang diletakkan pojok kanan pintu masuk, sehingga publik ketika masuk tidak langsung bisa bertanya atau dilayani oleh bagian sekretariat. Selain itu letak file yang jauh menyebabkan kurang efektifnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setelah peneliti melakukan pengamatan pada tiap-tiap bagian di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat, disini terlihat pada masing-masing bagian hampir terdapat masalah yang sama pada penataan ruangan kantor. Pada Bagian Sekretariat, Bidang Geologi, Bidang Mineral Batu Bara Panas Bumi Air Tanah, dan Bidang Ketenagalistrikan dan Migas. Terlihat file-file yang menumpuk di meja yang tidak tersusun dengan rapi. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa penataan ruangan kantor menjadi begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai prestasi organisasi dan meningkatkan hasil kerja.

Ada sikap dan perilaku pegawai yang juga menunjukkan mengapa target realisasi pelaksanaan kegiatan selalu tidak sesuai dengan realisasi kegiatan yang dilaksanakan setiap tahunnya, yaitu adanya pegawai yang sering tidak masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari angka kemangkiran pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2 : Absensi pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat bulan Juli-Desember 2012

bulan	Jumlah pegawai	Hari kerja	Jumlah absen
juli	95	22	14
Agustus	95	20	13
September	95	20	4
Oktober	95	21	10
November	95	20	10
Desember	95	21	8

Sumber : Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 2 diatas juga dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat masih rendah. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (1997:164) bahwasanya, pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Pimpinan harus bisa berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai hingga dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan target realisasi.

Menurut Riva'i dkk (2005:16) salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Schofield dalam Djumadi (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Luthans (1998:144), merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja adalah konsep teori dan praktek

yang penting karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kapasitas pemegang pekerjaan untuk berkinerja secara efektif dan untuk menghadapi tuntutan kerja dengan berhasil. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya yang tentunya akan diikuti dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Strauss dan Sayles *dalam* Handoko (2001), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik.

Suatu hal yang membuat rusaknya kondisi organisasi atau perusahaan, disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dimana timbul gejala seperti sering tidak hadir, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, dan rendahnya kualitas hasil pekerjaan, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang semakin lebih baik.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat sebagaimana terurai diatas, penulis ingin meneliti faktor

yang mempengaruhi Kinerja kepada Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja, maka penulis akan melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat dengan judul **“PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang dikemukakan diatas, maka permasalahan yang dikembangkan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kurang efektifnya penataan ruangan kantor yang belum memperhatikan azas tata ruang kantor yang baik dan benar.
2. Target / realisasi kegiatan selalu mengalami penurunan setiap tahunnya.
3. Kepuasan kerja pegawai yang masih rendah
4. Kinerja pegawai yang masih rendah

C. Batasan masalah

Karena banyaknya permasalahan yang timbul dari latar belakang masalah diatas, maka agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti yaitu Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat yang diduga dipengaruhi oleh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja.

D. Rumusan Masalah

1. Sejauhmana tata ruang kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat ?
2. Sejauhmana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat ?
3. Sejauhmana tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumberdaya Mineral Propinsi Sumatera Barat
3. Pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Manfaat Akademis

Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori di Indonesia khususnya pada masalah kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman serta dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dunia Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perkembangan ilmu pendidikan, khususnya pada Pendidikan Ekonomi.
- b. Bagi Birokrasi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pimpinan organisasi dalam menilai Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dalam menentukan kebijakan-kebijakan guna usaha peningkatan Kinerja Pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah performance, yang berarti prestasi. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Handoko (2001:75), kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Gambaran ini merupakan sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dinamakan *level of performance*. Menurut Hasibuan (2007:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn dalam Rivai (2005:15), kinerja merupakan kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Menurut Stolvitch and Keeps dalam Rivai (2005:14), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai untuk menuju pada tingkatan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminati.

Dari uraian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan dan kesempatan yang dimiliki pegawai yang

menyelesaikan pekerjaan dan didasarkan kepada kesediaan fungsi pegawai tersebut.

b. Aspek Dari Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:75), aspek dari kinerja adalah:

1. Kualitas kerja yang didalamnya terdapat ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja terdapat didalamnya output rutin dan juga seberapa cepat menyelesaikan kerja “extra”.
3. Dapat tidaknya diandalkan mengikuti instruksi inisiatif, hasil-hasil kerajinan.
4. Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Flippo dalam Jamaris (2012:19) yang terdiri dari:

1. Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran.
2. Kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak.
3. Hubungan kerja yang meliputi perubahan kerja, teman kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja serta atasan.
4. Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas maka indikator kinerja pegawai meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) hubungan kerja, dan (4) ketangguhan kerja

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kaitan sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan kantor. Penilaian kinerja jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor departement SDM maupun perusahaan, karena banyaknya manfaat dari penilaian kinerja maka penilaian memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi, seperti menurut Robbins (2002:258/259) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum
2. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
3. Untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka
4. Kriteria untuk program seleksi yang pengembangan yang disahkan, sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan

Menurut Sastrohadiwiyo (2002:233) tujuan dari penilaian kinerja adalah :

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi kantor yang bersangkutan
2. Nasehat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam suatu kantor

3. Alat untuk memberikan umpan balik (feed back) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas bagi tenaga kerja
4. Salah satu cara untuk menerapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan
5. Landasan atau bahan informasi, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

d. Hal-hal Yang Perlu diperlu diperhatikan Dalam Penilaian Kinerja

Ada beberapa hambatan yang sering ditemukan dalam menilai kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Dharma (2003:372) adalah sebagai berikut :

1. Akibat *Halo Effect*, ini terjadi kalau karyawan di nilai lebih tinggi dari yang seharusnya diperoleh karena berkinerja bagus dalam bidang tertentu, tetapi tidak dalam bidang-bidang lainnya
2. Kecendrungan nilai rata-rata, memutuskan karyawan memperoleh nilai rata-rata lebih mudah ketimbang nilai memuaskan
3. Kekuatan kemurahan hati, harapan supervisor terhadap bawahannya berbeda-beda dan tidak pernah merasa puas, sebaliknya gampang puas dengan kinerja
4. Peristiwa akhir-akhir ini, karena waktu yang diperlukan untuk melakukan penilaian formal cukup banyak, maka supervisor cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi sebelum lama sebelumnya
5. Pertemanan, supervisor mengenal dan berteman dengan bawahan dan sebagian lebih disukai ketimbang yang lainnya

6. Akibat pandangan, supervisor cenderung menilai karyawan dibandingkan dengan karyawan lain, bukan atas persyaratan kinerja yang sebenarnya.

Cara mengatasi hambatannya, menurut Dharma (2003:374) adalah :

1. Ketelitian anda memiliki fakta yang akurat
2. Berfokus pada perilaku dan hasil, bukan pada sikap
3. Bersikap jujur
4. Bersikap rasional, jangan emosional

Dari berbagai pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam bekerja sehingga tercapai hasil yang maksimal atau yang diinginkan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja dijabarkan oleh Riva'i dkk (2005:16) diantaranya :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan,kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan
7. Kepuasan kerja

Menurut Timpe (1993:32) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: 1) lingkungan kerja, 2) perilaku manajemen, 3) desain jabatan, 4) penilaian kinerja, 5) umpan balik dan, 6) administrasi pengupahan.

Menurut Gibson (1987: 85),ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja,yaitu :

1. Faktor individu (kemampuan,keterampilan,latar belakang keluarga,pengalaman kerja,tingkat sosial,dan demografi seseorang)
2. Faktor psikologis (persepsi,peran,sikap,kepribadian,motivasi,dan kepuasan kerja)
3. Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan,system penghargaan)

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan teori diatas adalah faktor yang dapat dinilai penting dalam menunjang kinerja adalah kondisi kerja yang menyenangkan yang menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja diantaranya adalah tata ruang kantor dan kepuasan kerja.

Merujuk dari pendapat dari para ahli, maka disini penulis berpandangan dari apa yang dilihat dilapangan pada lembaga Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Padang, faktor yang ingin diteliti lebih dalam untuk menunjang kinerja adalah kepuasan kerja dan kondisi kerja yang menyenangkan yang menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja diantaranya adalah tata ruang kantor.

2. Tata Ruang Kantor

a. Pengertian Tata Ruang Kantor

Akibat perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini mengakibatkan penerapan tata ruang kantor ditujukan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Ada beberapa pakar yang mengutarakan tentang pengertian tata ruang. Menurut Moekijat (2002:116) tata ruang kantor adalah menunjukkan penentuan syarat-syarat ruang dan penggunaannya secara terperinci dari pada ruang ini untuk memberikan suasana perabot dan perlengkapan yang paling praktis diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut The Liang Gie (2002:186) mengemukakan bahwa tata ruang kantor adalah :

“Tata ruang kantor dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabot dan alat-alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Tata ruang kantor merupakan penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja dan faktor yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, arus pekerjaan menjadi lancar, serta keteraturan yang ada disekitar pegawai. Tata ruang kantor dapat juga sebagai pengaturan penggunaan ruangan untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja kantor dengan biaya yang layak”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Nitisemito (1982:183) bahwa tata ruang kantor adalah : “merupakan suatu kegiatan yang mengatur segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.”

Dengan kata lain, arti tata ruang kantor dapat pula diutarakan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi kerja.

b. Tujuan Tata Ruang Kantor

Adapun tujuan tata ruang perkantoran menurut The Liang Gie (2002:188) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan dikantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
- 2) Rangkaian aktifitas tatusaha dapat mengalir secara lancar.
- 3) Segenap ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.
- 4) Kesehatan dan kepuasan bekerja para pegawai dapat terpelihara.
- 5) Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan.
- 6) Pihak luar yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan yang baik tentang organisasi itu.
- 7) Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan.

c. Manfaat Tata Ruang Kantor

Pengaturan kantor yang baik akan dapat memberikan manfaat bagi orang-orang yang bekerja dalam kantor tersebut. The Liang Gie (2002:188) mengatakan ada beberapa manfaat dalam pengaturan kantor yang baik yaitu:

- 1) Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena para pegawai berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu
- 2) Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan
- 3) Memungkinkan pemakaian ruang kerja yang seefisien mungkin
- 4) Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu

Selanjutnya menurut Moekijat (2002:124) mengemukakan manfaat tata ruang kantor yang baik adalah :

- 1) Merencanakan suatu pekerjaan kantor dengan baik
- 2) Penghematan penggunaan ruangan lantai dengan baik
- 3) Pengawasan dapat dipermudah dan hubungan dapat dipermudah
- 4) Perlengkapan mesin kantor dapat berguna dengan baik
- 5) Suatu kantor yang terencana dapat membuat hal yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja pegawai
- 6) Arus pekerjaan jadi lebih lancar

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, ditarik kesimpulan bahwa besarnya manfaat tata ruang kantor sehingga dengan adanya ruang kantor dapat memperkecil kerugian seperti yang dikemukakan diatas.

d. Azas Pokok Tata Ruang Kantor

The Liang Gie (2002:190) mengatakan ada beberapa azas dalam tata ruang kantor, adalah:

1) Azas jarak terpendek

Suatu tata ruang yang baik adalah memungkinkan proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh Jarak yang sependek-pendeknya dalam menyusun tempat kerja dan menempatkan alat-alat.

2) Azas rangkaian kerja

Suatu ruang yang baik adalah yang menempatkan pegawai dan alat-alat kantor menurut rangkaian yang sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan tersebut.

Menurut azas ini suatu pekerjaan harus senantiasa bergerak maju dari permulaan dikerjakan sampai selesai, tidak ada gerak mundur atau menyilang. Hal ini berarti bahwa jalan yang ditempuh harus berbentuk garis lurus, yang terpenting ialah bahwa proses itu selalu mengarah maju ke muka menuju kepenyelesaian pekerjaan.

3) Azas penggunaan segenap ruangan

Suatu tata ruang yang baik adalah yang mempergunakan sepenuhnya semua ruang yang ada. Ruang itu tidak hanya berupa luas lantai saja (ruang datar), melainkan juga ruang vertikal ke atas maupun ke bawah. Jadi dimana mungkin tidak ada ruang yang dibiarkan tidak terpakai.

4) Azas perubahan susunan tempat kerja

Suatu ruang yang baik adalah ruang yang dapat diubah atau disusun kembali dengan tidak terlampau sukar atau tidak memakan biaya yang besar.

Misalnya tata ruang kantor terpaksa dirubah karena perubahan proses kerja atau prosedur kerja kantor dan penemuan teknologi baru dan lain-lain.

e. Macam-macam Tata Ruang Kantor

Macam-macam bentuk tata ruang kantor menurut The Liang Gie (2002:192) adalah sebagai berikut:

1) Tata ruang yang terpisah-pisah

Pada susunan ini ruangan untuk bekerja berbagi-bagi dalam beberapa satuan. Pembagian itu dapat terjadi karena keadaan gedungnya yang terdiri atas kamar-kamar maupun karena memang sengaja dibikin pemisahan buatan, misalnya dengan sekosel kayu atau dinding kaca. Jadi, misalnya bagian penjualan suatu perusahaan terbagi dalam beberapa seksi, pelaksanaan fungsi tiap-tiap seksi itu dilakukan pada ruang kerja yang terpisah-pisah.

2) Tata ruang yang terbuka

Menurut susunan ini ruang kerja yang bersangkutan tidak dipisahkan. Jadi, bagi bagian penjual seperti contoh di atas, semua aktivitasnya dilaksanakan pada 1 ruang besar terbuka, tidak lagi dipisah-pisahkan menurut kamar. Ruang besar terbuka adalah lebih baik daripada ruang yang sama luasnya tetapi terbagi dalam satuan-satuan kecil. Suatu tata ruang kantor yang terbuka adalah lebih memuaskan daripada yang terpisah-pisah, karena:

- a) Memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap segenap pegawai.

- b) Lebih memudahkan hubungan diantara pegawai. Hal ini dapat menumbuhkan rasa persatuan yang lebih erat karena mereka merasa bekerja sama pada satu ruangan.
- c) Lebih memudahkan tersebarnya cahaya dan peredaran udara.
- d) Kalau terjadi penambahan pegawai atau alat-alat kantor ataupun perubahan mengenai proses penyelesaian suatu pekerjaan, maka tata ruang terbuka lebih mudah menampungnya.

f. Faktor-faktor Lain Yang Berhubungan Dengan Tata Ruang Kantor

The Liang Gie (2002:212) yang termasuk faktor yang berhubungan dengan tata ruang kantor adalah : warna, cahaya, ventilasi, suara, dan musik hal ini mempunyai pengaruh besar terhadap kesempurnaan suatu tata ruang kantor.

1. Warna

Warna berpengaruh terhadap karyawan, ada warna yang dapat meningkatkan semangat dalam bekerja antara lain biru, hijau, hijau muda yang dapat menimbulkan kesan sejuk dan tenang (*calm effect*). Sedangkan warna-warna merah, orange dapat meningkatkan tensi. Untuk pekerjaan yang dilakukan di ruangan tertutup sebaiknya menggunakan warna cerah, namun untuk warna abu-abu dapat menimbulkan suasana mengantuk. Beberapa pengaruh warna terhadap perilaku manusia antara lain :

- a. Bagi seorang konsumen dalam menghargai perusahaan dapat dipengaruhi oleh warna, dengan demikian kita gunakan warna yang

cerah dan atraktif sehingga menimbulkan kesan yang cheerful dan efisien

- b. Warna permukaan ruangan harus tepat karena mempengaruhi kesehatan yang dapat berakibat pada kinerja karyawan

2. Tata Cahaya

Kuantitas Cahaya diukur dengan *Foot Candela*, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh suatu Candel standar pada suatu kaki. Semakin tinggi FC maka akan semakin baik bagi kesehatan moral, semangat kerja serta efisiensi kerja. Namun jika jumlah cahaya tidak sesuai maka akan menimbulkan gangguan pandangan dan tekanan pada otot, mutu hasil pekerjaannya rendah serta tingkat produktivitas dan ketepatan rendah.

Sedangkan Kualitas Cahaya dipengaruhi langsung oleh kecerahan cahaya yang dinamakan *Foot Lambert* atau suatu unit kecerahan dari Foot Candela yang direfleksikan. Untuk mengukur tingkat kecerahan yang sudah merata menggunakan *Light Ness Ratio*, sehingga pancaran cahaya yang disebut paling cerah adalah pancaran cahaya yang paling rendah. Jika rasionya sebesar 3:1 FL maka akan menyebabkan gangguan pandangan dan silauan.

Cahaya adalah penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat yang akan menambah efisiensi kerja pegawai. Karena mereka bekerja cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak menjadi cepat lelah.

Pada umumnya di kantor orang bekerja dengan penggunaan cahaya matahari, namun cahaya matahari tidak dapat diatur sempurna karena hanya dapat menembus jarak lebih dari 6 hingga 7.5 meter dari jendela oleh karena itu digunakan cahaya lampu. Cahaya penerangan buatan mausia dapat dibedakan menjadi 4 macam yaitu :

a). Cahaya langsung

Yaitu cahaya yang langsung dari sumbernya menuju meja pegawai sehingga cahaya yang dihasilkan sangat tajam dan dapat menimbulkan kelelahan mata.

b). Cahaya setengah langsung

Cahaya yang memancar dari sumbernya melalui tudung yang terbuat dari gelas sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu jelas tapi sebagian besar cahaya menuju ke meja pegawai.

c). Cahaya setengah tak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cukup baik karena bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam.

d). Cahaya tak langsung

Cahaya ini melalui sumbernya memancar ke langit-langit ruangan baru dipantulkan atas meja. Cahaya tak langsung merupakan penerangan terbaik karena sifat-sifatnya yang sudah tidak tajam dan

cahayanya menyebar keseluruh ruangan serta tidak menimbulkan bayangan.

3. Ventilasi atau Pengaturan Udara

Lingkungan kerja yang baik menimbulkan efek produktivitas yang positif yaitu mengurangi absensi hingga 2.5%, produktivitas meningkat hingga 10%, tingkat kesalahan pada juru tulis (clerk) menurun hingga 1%. Beberapa komponen yang membentuk lingkungan kerja diantaranya temperatur yang menunjukkan tingkat panas udara. Temperatur yang nyaman adalah antara 65-75 F (18-21o C). Tingkat temperatur mempengaruhi oleh kelembaban udara, sedangkan temperatur yang efektif adalah gabungan antara temperatur yang efektif.

4. Suara

Untuk mengatasi faktor suara yang sering mengurangi efisien kerja para pegawai, hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha-usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau pada dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap udara. Lapisan-lapisan seperti karton tebal dan permukaan berlobang-lobang.

Cara lain untuk mengurangi kegaduhan ialah mesin-mesin tik dibawahnya diberi alas karetbusa tipis. Untuk pesawat telepon, ada baiknya dibuatkan bilik kecil yang dapat ditutup rapat, dengan demikian pembicaraan tidak akan terganggu oleh suara mesin tik atau mengganggu pegawai yang sedang bekerja. Ini juga ada manfaatnya kalau seorang pejabat harus

membicarakan sesuatu yang tidak boleh didengar oleh pegawai-pegawai sekelilingnya.

5. Musik

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempatnyadapat membangkitkan dan merangsang bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu dapat dipilih dengan teliti untuk dikumandangkan ditempat kerja. Kalau tidak justru akan mengganggu konsentrasi kerja. Pengaruh positif musik dalam kantor adalah : mengurangi monoton kerja, menimbulkan kesan yang tenang, mengurangi kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam mengembangkan keseimbangan Fisiologisnya dn karyawan lebih menikmati tempat kerjanya.

Waktu ideal penggunaan musk di kantor adalah 1 s/d 2.5 hari kerja. Gangguan musik dapat ditimbulkan karena vocal atau alat tiup yang keras atau perubahan tempo yang cepat. Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Tata ruang kantor adalah penyusunan perabot dan alat-alat perlengkapan kantor pada ruangan yang ada dalam suatu kantor.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting,yang secara umum dalam organisasi,diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat

individual. Menurut Luthans (1998:144), merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penelitian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Robbins (2008:92), mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:299) mendeskripsikan kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system dan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan tersebut makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan, sikap senang, atau tidak dalam bekerja Rivai (2004:13).

Kepuasan kerja pegawai memungkinkan mempengaruhi kehadiran pada kerja, dan keinginan untuk mengganti pekerjaan selain itu juga mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Menurut Dessler (1997:164), pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang

dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang selektif.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Karena tidak sederhana dimana banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisa kepuasan kerja seseorang misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja,tingkat kemangkiran,keinginan pindah,tingkat jabatan,dan besar kecilnya organisasi Sondang P.S (2003:295).

Sementara itu menurut Vecchio dalam wibowo (2007:299), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran,perasaan dan kecendrungan tindakan seseorang,yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson dkk (2000:106),seperti dikutip oleh Wibowo (2007:299), yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Selanjutnya Kreitner dan kinicki (2001:224) juga dikutip Wibowo (2007:300),bahwa kepuasan kerja merupakan *respon affective* atau emosional terhadap berbagaisegi pekerjaan seseorang.

b. Cara mengukur kepuasan kerja

Informasi mengenai kepuasan kerja sangat diperlukan,agar para manager dapat menetapkan keputusan yang tepat dalam menanggulangi

masalah kepegawaian. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:310) menyatakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, diantaranya :

1. *Rating scales dan kuisisioner*

Rating scale dan kuisisioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuisisioner dimana *rating scale* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

3. *Interviews*

Interviews merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja

c. Teori kepuasan kerja

1. Teori pertentangan (discrepancy Theory)

Teori pertentangan dari Locke (1965), menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua nilai yaitu :

a. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang ia terima

b. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu

2. Model dari kepuasan bidang atau bagian (facet satisfaction)

Model lower dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari adams. Menurut model lower orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (missal dengan rekan kerja, atasan dan gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

3. Teori proses bertentangan (opponent-process theory)

Teori pertentangan dari landy (1987:224), memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emosional equilibrium*).

Teori tentang kepuasan kerja yang mencakup dikenal menurut Rivai (2005;102) adalah :

1. Teori kesesuaian (discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi diri yang diinginkan maka orang akan merasa lebih puas lagi. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan yang dicapai.

2. Teori keadilan (equity theory)

Menurut teori ini komponennya adalah input,hasil,keadilan dan ketidakadilan.

3. Teori dua factor (two factor theory)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua variable yang continue. Terpenuhiya factor yang menimbulkan kepuasan seperti : pekerjaan yang menarik,penuh tantangan,kesempatan untuk berprestasi,kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan prestasi akan menimbulkan kepuasan,namun tidak terpenuhiya itu tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

Teori yang dikemukakan oleh Celluci, Anthony J dan David L Devries (1978:312), "measuring management satisfaction A Manual for the MISQ Technical Report II" kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perasaan puas dengan pekerjaan yang dijalannya sekarang dan akan merasa sangat tidak puas apabila tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (1995:288), seperti dikutip oleh Wibowo (2007:302), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat lima faktor, yaitu sebagai berikut :

1. need fulfillment (pemuahan kebutuhan)

adalah bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Discrepancies (perbedaan)

Adalah kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. Value attainment (pencapaian nilai)

Adalah kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual.

4. Equity (keadilan)

Adalah bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dan individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya lebih relative menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional / genetic components (komponan genetic)

Adalah bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan sifat pribadi dan faktor genetik.

Indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2006:111) ;

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemauan mereka dan menawarkan beragam tugas,kebebasan,dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan,tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gaagl, pada kondisi tantangan yang sedang,kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang persepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam

fasilitas yang bersih dan relative modern,dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan,bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu,tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya,sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor diatas,maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerja yang meliputi kebutuhan financial yang dan kebutuhan non financial yang jika ini terpenuhi secara baik

akan dapat memberikan bantuan kepada organisasi dalam mencapai tujuannya. Kebutuhan financial adalah kebutuhan yang menggambarkan kemampuan organisasi dalam mengalosasikan sumber-sumber ekonomi yang dimiliki organisasi dalam bentuk gaji dan upah terhadap pengorbanan yang telah diberikan pegawai kepada organisasi, semakin baik gaji dan upah yang diterima pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang semakin tinggi, sebaliknya jika semakin rendah tingkat penerimaan gaji dan upah yang diterima pegawai, maka akan semakin rendah kepuasan kerja dan prestasi kerja yang akan dihasilkan pegawai.

e. Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja

Dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji, berikut beberapa hasil dampak dari kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai serta dampaknya terhadap kesehatan Munandar A.S (2001:363):

1. Dampak terhadap produktifitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktifitas dapat menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung pandangan ini. Hubungan kepuasan kerja dengan produktifitas

sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanya 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengingatkan bahwa produktifitas dipengaruhi oleh banyak factor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran (absenteisme) dan keluarnya tenaga kerja (turnover)

Porter and steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran bersifat spontan dan kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja, lain halnya berhenti bekerja perilaku ini akan menimbulkan akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Dampak terhadap pekerjaan

Ada beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari satu kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari ketidakpuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Gelluci, Anthony J dan David L. Devries (1978:312) dalam Mas'ud(2004:185) dengan indikator sebagai berikut :

- a. Kepuasan terhadap gaji dan upah
- b. Kepuasan terhadap promosi
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan
- e. Kepuasan terhadap pengawasan / supervisor

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan uraian tentang pendapat atau hasil penelitian yang terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dikemukakan. Beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan, sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Rilnawati (2006) tentang “Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai pada lembaga permasyarakatan terbuka pasaman”. Jenis penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif dengan analisis deskriptif dan teknik analisis induktif. Dimana populasinya seluruh pegawai berjumlah 32 orang dengan sampel 32. Hasil penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di lembaga permasyarakatan terbuka pasaman terlihat dari nilai signifikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Suci Lian Prihandini (2007) yang berjudul “Pengaruh Tata Ruang dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor PT PLN Padang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Djumadi (2010) yang berjudul “ Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal . Teknik analisis datanya adalah Structural Equation Model (SEM). Disini Hasil Analisis SEM menunjukkan nilai Critical Ratio pada jalur kepuasan β kondisi sebesar $6,388 > 1,960$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Walaupun penelitian terdahulu terkait dengan variable yang sama telah dilakukan, namun terdapat beberapa perbedaan penelitian yang akan penulis lakukan. Perbedaan terdapat pada (1) Analisis Data, pada terdahulu analisis data menggunakan analisis jalur dan Structural Equation Model (SEM), sementara dalam penelitian ini akan menggunakan analisis regresi berganda. (2) Tempat penelitian akan dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat. (3) Populasi 95 orang, sementara yang dijadikan sample sebanyak 95 orang, karena teknik pengambilan sample disini menggunakan teknik Total Sampling. (4) Perbedaan pada variabel yang digunakan pada masing-masing penelitian.

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai

Tata ruang adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan tertatanya ruangan kerja yang baik seperti : perabot-perabot kantor disusun atau ditata sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga tidak mengganggu kelancaran pekerjaan pegawai, pencahayaan atau penerangan

yang cukup dalam jumlah dan mutu yang tepat dan dalam tempat yang tepat pula, peredaran udara yang cukup dan bersih dalam ruangan kerja, alat-alat kantor yang tersusun dengan rapi ,menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawai,sehingga kinerja pegawaipun dapat ditingkatkan.

Menurut Nitisemito (1982:183) “tata ruang kantor merupakan suatu kegiatan yang mengatur segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh sebab itu tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai senang bekerja pada ruang yang ditata dengan baik..

Dari pendapat diatas terlihat pentingnya tata ruang yang baik pada suatu kantor. Kurang baiknya tata ruang kantor juga akan berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu setiap kantor hendaknya berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan menata ruangan kantor seefektif dan seefisien mungkin.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

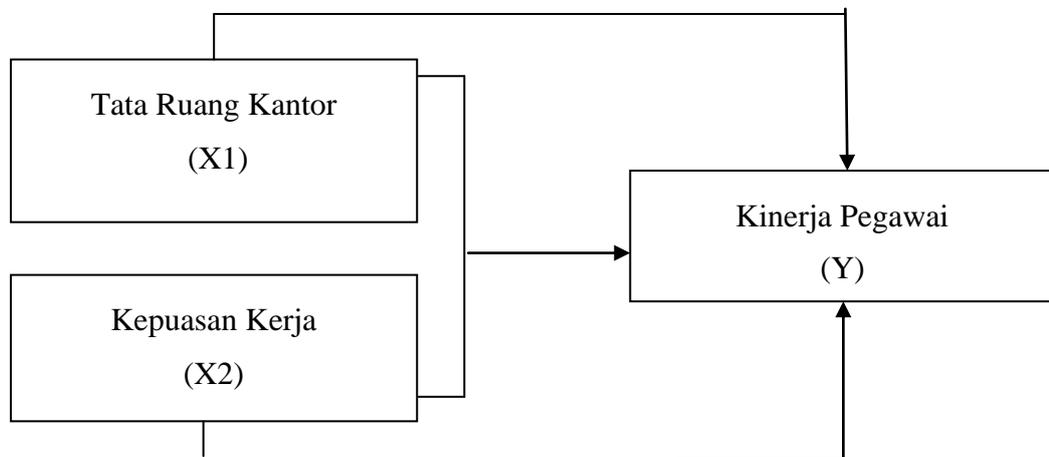
Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:299) mendeskripsikan kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Schofield dalam Djumadi (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan karena kepuasan kerja mempengaruhi

kehadiran pada kerja, dan keinginan untuk mengganti pekerjaan selain itu juga mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka harapan tercapainya tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan semakin terbuka, sehingga kepuasan kerja harus didapatkan untuk memperoleh kesuksesan dan keberhasilan.

Selanjutnya penulis akan merumuskan kerangka konseptual dari penelitian ini. Dimana kerangka konseptual ini akan menggambarkan dan menjelaskan masing-masing pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tata ruang kantor dan kepuasan kerja diduga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tata Ruang Kantor merupakan pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman agar tercapai efisiensi kerja. Tata Ruang kantor dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Kepuasan Kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Disini tercermin pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang baik.

gambar kerangka berfikir atau kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian.

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Tata ruang kantor berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.
3. Tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Propinsi Sumatera Barat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik penataan ruangan kantor maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.
3. Secara bersama-sama variabel tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan tata ruang kantor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas,maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan agar dapat melakukan penataan ruangan kantor terutama pada pengaturan tingkat kebisingan,agar suasana kerja menjadi lebih kondusif dan dapat membantu pegawai agar lebih bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Disarankan kepada pimpinan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai,dalam melakukan pekerjaan ada tantangan yang dihadapi dan berusaha memberikan dorongan kepada bawahan agar bawahan berani mengambil resiko dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. 2005. *Statistik 1*. Padang: UNP
- Alex S. Nitisemito. 1998. *Manajemen Personalialia,Edisi Empat*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Dharma,Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Dessler. 1997. *Perilaku Organisasi*. Erlangga
- Djumadi. 2010. *Pengaruh Kondisi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal*.
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Gelora Aksara Pratama
- Handoko. 2001. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*.Yogyakarta : Kanisius
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen Personalialia dan sumber daya Manusia*. CV. Haji Masingging.
- Idris. 2008. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang FE UNP.
- Irianto, Agus. 2009. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana
- Luthans F. 1995. *Organizational Behaviour,Edisi VII*.New York : Mc Graw Hill,Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda.
- Maryati, MC. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar maju
- Prihandini, Suci Lian. 2007. *Pengaruh Tata Ruang Kantor dan kepuasa kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor PT PLN Padang*.

- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rilnawati, Eka. 2006. *Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Pada lembaga Permasayarakatan Terbuka Pasaman*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarata : Erlangga.
- Sanjaya, Natta. 2011. *Pengaruh Efektivitas Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Banten*.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Siagian, S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Sudjana. 2000. *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung
- The liang gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Super Sukses.
- Timpe. 2000. *Kinerja*. Gramedia: Jakarta
- Umar, Husein. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wibowo. 2007. *Manejemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada