

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN (PERSERO)
PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (P3B) SUMATERA UNIT
PELAYANAN TRANSMISI (UPT) PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Di Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



OLEH:

**SUCI LIAN PRIHANDINI
84655/2007
PENDIDIKAN EKONOMI**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran dan
Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan
Transmisi (UPT) Padang
Nama : Suci Lian Prihandini
NIM : 2007/84655
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

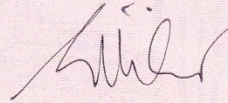
Disetujui Oleh:

Pembimbing I,



Drs. Syamwil, M.Pd.
NIP. 19590820 198703 1 001

Pembimbing II,



Rini Sarianti, SE., M.Si.
NIP. 19650306 199001 2 001

a.n Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi



Drs. Zul Azhar, M.Si.
NIP. 19590805 198503 1 006
Surat Kuasa No. 6343/UN35.1.7/KP/2001
Tanggal: 3 Agustus 2011

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

**Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran
dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera
Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang**

Nama : SUCI LIAN PRIHANDINI
BP/NIM : 2007/84655
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

No. Jabatan Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Drs. Zul Azhar, M.Si.

1.

2. Sekretaris : Rini Sarianti, SE., M.Si.

2.

3. Anggota : Armianti, S.Pd., M.Pd.

3.

4. Anggota : Dra. Armida S., M.Si.

4.

ABSTRAK

Suci Lian P. (2007/84655):Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.

**Pembimbing: 1) Bapak Drs. Syamwil, M.Pd
2) Ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si**

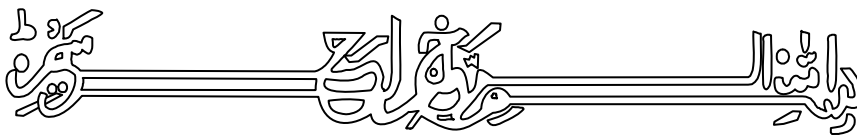
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh tata ruang kantor terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang, (3) pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang berjumlah 59 orang. Teknik penarikan sampel dengan *cluster random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Data yang analisis diperoleh dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tata ruang kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dengan Sig. 0,636 ($> 0,05$), (2) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dengan nilai Sig. 0,544 ($> 0,05$), dan (3) tata ruang kantor dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dengan Sig. 0,798 ($> 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajer perusahaan untuk memperhatikan penataan ruang kantor. Selain itu, Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan selalu mematuhi peraturan yang ada.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

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 Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan 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 Drs. Syamwil, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Ibuk Rini Sarianti, SE, M.Si sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Bapak Delyuzar selaku manajer PT PLN (Persero) P3B Sumater UPT Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.

5. Para pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
6. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 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 ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	9
1. Disiplin Kerja	9
2. Tata Ruang Kantor	13
3. Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32

B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Variabel Penelitian	34
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	35
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Definisi Operasional	36
H. Instrumen Penelitian	38
I. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	54
B. Hasil Penelitian	57
1. Gambaran Umum Responden Penelitian	57
2. Analisis Deskriptif	58
3. Uji Multikolinearitas	75
4. Uji Normalitas	75
5. Uji Homogenitas	76
6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	77
7. Pengujian Hipotesis	79
C. Pembahasan	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Angket Penelitian	95
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket	101
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Uji Coba Penelitian.....	105
4. Tabulasi Data Penelitian	109
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	115
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	119
7. Tabel Frekuensi.....	125
8. Izin Penelitian	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	30
2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) P3B SumateraUPT Padang.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Absensi Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang . .	2
2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
3. Skala Likert Tata Ruang Kantor.....	38
4. Skala Likert Kepuasan Kerja.....	39
5. Skala Likert Disiplin Kerja.....	39
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	40
7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	42
8. Hasil Uji Validitas Tata Ruang Kantor.....	43
9. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	44
10. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	45
11. Hasil Uji Reliabilitas Tata Ruang Kantor.....	46
12. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	46
13. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	57
14. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	58
15. Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....	60
16. Tabel Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor.....	65
17. Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	71
18. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
19. Hasil Uji Normalitas.....	76
20. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas (Y dengan X_1).....	77
21. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas (Y dengan X_2).....	77
22. Analisis Regresi Berganda.....	78
23. Uji F.....	80
24. Hasil Analisis Determinasi	80

25. Uji t.....	81
26. ANOVA ^b	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diarahkan dan digerakkan serta dibina agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Ibarat tubuh manusia, maka manusia dalam sebuah organisasi adalah jantungnya. Bukan hal yang mudah dalam mempelajari dan mengelola manusia, karena satu sama lain mempunyai perbedaan, sehingga untuk mengaturnya diperlukan satu bidang khusus yaitu manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu ilmu manajemen.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam suatu perusahaan. Sebagai manusia, karyawan memiliki pikiran dan perasaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan. Dalam menjalankan pekerjaan, perusahaan juga menetapkan peraturan-peraturan dan prosedur yang harus ditaati oleh para karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut.

PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang yang merupakan perusahaan yang menyalurkan listrik di Sumatera Barat seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam observasi awal yang telah penulis lakukan di PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang, terlihat disiplin kerja karyawan

masih kurang. Beberapa contohnya terlihat dari sikap dan perilaku pegawai, diantaranya yaitu, adanya pegawai yang mangkir terhadap peraturan yang berlaku seperti terlambat masuk kerja setelah jam istirahat. Selain itu, masih adanya pegawai yang sering tidak masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari angka kemangkiran pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Data angka kemangkiran pegawai tersebut dapat terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Absensi Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang Bulan Juli - Desember 2010

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absen (KH)	Angka Kemangkiran (%) $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Juli	148	22	74	2,27
Agustus	148	20	18	0,06
September	148	20	41	1,39
Oktober	148	21	45	1,45
November	148	20	32	1,08
Desember	148	21	62	1,99

Sumber: PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dan olahan sendiri

Angka kemangkiran di atas diperoleh dengan menggunakan rumus (Umar, 2004:161):

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Dimana:

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa adanya peningkatan angka kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut. Hal ini menggambarkan kurangnya kedisiplinan kerja pegawai. Pimpinan perusahaan hendaknya dapat berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Salah satunya yaitu dengan penataan ruang kantor yang baik. 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 kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat terpelihara dan terkontrol dengan baik.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, terlihat penataan ruang kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang masih kurang baik. Seperti banyaknya file-file atau dokumen-dokumen yang menumpuk di meja pegawai yang tidak tersusun dengan rapi. Selain itu, tata aliran pekerjaan yang masih kurang efisien. Bagian yang melayani publik ditempatkan di belakang, sehingga orang harus bertanya sebelum menjumpainya. Ini menghabiskan waktu dan mengganggu pegawai-pegawai lain yang harus memberi petunjuk. Selain itu, file-file yang jauh tempatnya menyebabkan pegawai berjalan mondar-mandir, sehingga mengganggu pegawai lainnya, dan mengurangi kecepatan bekerja. Ini semua terjadi karena kurang baiknya penataan ruang kantor. Jadi, tata ruang kantor yang baik akan bermanfaat bagi perusahaan dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Di samping itu, kegiatan kantor sebagian besar tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan kegiatan tersebut. Pada hakikatnya manusia akan merasa nyaman melakukan suatu pekerjaan apabila ruang atau tempat bekerja memberikan ketenangan dan keindahan bekerja, sehingga masing-masing individu akan lebih bersemangat bekerja dan memelihara kedisiplinannya terhadap pekerjaannya.

Selain itu, perusahaan menuntut disiplin kerja dari karyawan dengan adanya ketentuan yang telah ditetapkan. Peraturan yang dibuat tersebut dapat menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang sering tidak masuk kerja, kurang bertanggungjawab terhadap tugasnya, tidak tepat waktu, sering keluar masuk perusahaan karena alasan-alasan tidak jelas yang merepotkan perusahaan, sehingga perusahaan perlu membenahi kegiatan operasionalnya dan itu akan sangat menyita waktu dan biaya perusahaan.

Disiplin yang dimiliki oleh para karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, dimana semakin puas karyawan dalam bekerja maka semakin disiplin kerjanya semakin tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000:200) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang merupakan salah satu perusahaan yang berperan dalam menyalurkan listrik kepada masyarakat di Sumatera Barat. Di lembaga inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kelistrikan. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang disiplin dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor dan kurang disiplin waktu. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja pegawai. Karena bila kepuasan kerja pegawai terpenuhi dengan baik maka akan tercermin pada disiplin kerjanya.

Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan perusahaan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero)*

Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Adanya pegawai yang terlambat masuk kerja setelah jam istirahat.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap penataan ruangan kantor.
3. Tata aliran pekerjaan yang masih kurang efisien.
4. Adanya pegawai yang mangkir dari pekerjaannya.

C. Pembatasan Masalah

Karena banyaknya permasalahan yang timbul dari masalah di atas, maka agar lebih jelas dan terarah penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas dan diteliti. Adapun masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang.

D. Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang?
3. Seberapa besar tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.
3. Mengetahui seberapa besar tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan akan memberi manfaat :

1. Bagi peneliti, sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bagi kantor yang bersangkutan, yaitu sebagai bahan pertimbangan dan bahan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2005:444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Siagian (2001:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sastrohadiwiryo (dalam Putri, 2008:11) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang orang terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku

dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

b. Jenis-jenis disiplin kerja

Jenis-jenis pendisiplinan menurut Siagian (2001:305), ada tiga tipe yaitu :

- 1) Pendisiplinan *preventif* yaitu tindakan yang mendorong pada karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
- 2) Disiplin *korektif* . Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

Sedangkan jenis-jenis disiplin kerja menurut Rivai (2005:444) yaitu:

- 1) Disiplin retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (*Corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Saydam (1996:291) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya disiplin kerja dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Ada tidaknya supervisi dari pimpinan.
- 2) Lingkungan kerja yang kondusif.
- 3) Besar kecilnya insentif.
- 4) Kepemimpinan dalam organisasi.
- 5) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 6) Keberanian dan kemampuan dalam mengambil tindakan.
- 7) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Saydam (1996:299) mengemukakan bahwa kebiasaan positif yang perlu dibudayakan dalam organisasi untuk tegaknya disiplin yaitu:

- 1) Saling menghormati sesama pegawai di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Soejono (2005) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah:

- 1) Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik. Sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2. Tata Ruang Kantor

Kebutuhan akan penataan ruangan pada mulanya berdasarkan kepada keindahan suatu ruang kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, tetapi pada akhir-akhir ini kebutuhan akan penataan ruangan bukan hanya didasarkan kepada keindahan saja, melainkan disebabkan oleh harga tempat yang semakin hari semakin meningkat, sedangkan fasilitas penunjang pekerjaan kantor semakin didesak oleh perkembangan teknologi dan arus informasi, sehingga kebutuhan akan ruangan mau tidak mau harus menyesuaikannya.

a. Pengertian Tata Ruang Kantor

Menurut Littlefield dan Peterson dalam The Liang Gie (2000:186) tata ruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia. Sedangkan menurut Goerge Terry dalam The Liang Gie (2000:186) tata ruang perkantoran 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.

Dengan demikian apa yang dimaksud dengan tata ruang kantor adalah suatu cara mengatur ruangan, peralatan, dan perabot kantor untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan sistem organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan organisasi dapat mengatur peralatan dan perabot kantor pada luas lantai tertentu. Sehingga, dapat menyiapkan kondisi kerja yang lebih memuaskan.

b. Pentingnya Tata Ruang Kantor

Penataan ruang kantor sangat penting dan berpengaruh terhadap orang yang akan bekerja dalam kantor, hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2002:123) bahwa penataan ruang kantor sangat penting karena :

- 1) Suatu tata ruang kantor yang direncanakan dengan baik membantu dalam efisiensi pekerjaan yang dilakukan
- 2) Penghematan-penghematan berasal dari penggunaan ruang lantai yang tepat
- 3) Pengawasan dapat dipermudah
- 4) Perlengkapan dan mesin kantor dapat digunakan lebih baik
- 5) Dari sudut pandangan pegawai, suatu kantor yang direncanakan dengan baik harus menambah kesenangan dan semangat kerja, sedangkan tata ruang yang tidak direncanakan dengan baik dapat mempunyai pengaruh yang sebaliknya.
- 6) Arus pekerjaan menjadi lebih lancar

Oleh sebab itu tata ruang kantor itu harus benar-benar disusun secara baik. Untuk menyusun tata ruang kantor itu secara baik ini memerlukan pengetahuan khusus baik itu mengenai arus pekerjaan, pekerjaan apa yang akan dilakukan, hubungan satu meja dengan meja yang lainnya dan cara apakah yang terbaik untuk mengerjakannya. John R. Immer dalam The

Liang Gie (2000:193) mengemukakan bahwa teknik untuk mencapai suatu tata ruang kantor yang terbaik itu adalah :

- 1) Meja-meja kerja disusun menurut garis lurus dan menghadap kejurusan yang sama.
- 2) Pada tataruang yang terbuka, susunan meja-meja itu dapat terdiri atas beberapa baris.
- 3) Diantara baris-baris meja itu disediakan lorong untuk keperluan lalu lintas para pegawai.
- 4) Pejabat pimpinan bagian yang bersangkutan ditempatkan di belakang para pegawainya.
- 5) Pegawai-pegawai yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lembut, misalnya mencatat angka-angka kecil secara cermat atau melukis gambar-gambar yang halus, diberi tempat yang terbanyak memperoleh penerangan cahaya.
- 6) Pegawai-pegawai yang bertugas mengenai urusan-urusan yang mengandung resiko besar, ditempatkan di pojok yang tidak sering dilalui lalu lintas orang-orang.
- 7) Pegawai-pegawai yang sering membuat hubungan kerja dengan bagian-bagian lainnya atau dengan public, ditempatkan di dekat pintu.
- 8) Lemari dan alat-alat perlengkapan lainnya ditaruh di dekat pegawai-pegawai yang paling sering mempergunakan benda-benda itu.
- 9) Alat-alat kantor yang menimbulkan suara ribut, misalnya mesin stensil ditaruh dekat jendela, sehingga gema suaranya sebagian besar dapat langsung terbuang keluar ruangan.
- 10) Meja yang memuat alat-alat yang banyak memberikan getaran, misalnya mesin hitung, tidak boleh menempel tembok atau tiang.
- 11) Lemari yang berat atau peti besi dapat diletakkan menempel tembok atau tiang, sehingga mendapat penyangga untuk menambah kekuatannya.
- 12) Bagi pejabat pimpinan yang sering-sering harus menerima tamu penting dan membicarakan urusan-urusan yang bersifat rahasia, dapatlah dibuatkan kamar tamu tersendiri.

c. Azas-azas Tata Ruang Kantor

Richard Muther dalam The Liang Gie mengemukakan azas-azas bagi tata ruang kantor sebagai berikut (2000:189) :

1) Azas mengenai jarak terpendek

Suatu tata ruang yang baik ialah yang memungkinkan proses penyelesaian suatu pekerjaan menempuh jarak yang sependek-pendeknya. Dalam hal ini garis lurus antara 2 titik adalah jarak terpendek dalam menyusun tempat kerja dan menempatkan alat-alat.

2) Azas mengenai rangkaian kerja

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

3) Azas mengenai penggunaan segenap ruang

Suatu tata ruang yang terbaik adalah mempergunakan sepenuhnya semua ruangan yang ada. Ruang itu tidak hanya yang berupa luas lantai saja, melainkan juga ruang yang vertikal ke atas maupun ke bawah.

4) Azas mengenai perubahan susunan tempat kerja

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

d. Tujuan Tata Ruang Kantor

Adapun tujuan tata ruang perkantoran menurut The Liang Gie (2000:188) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan di kantor itu dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.

- 2) Rangkaian aktivitas tatausaha 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.

e. Macam-macam Bentuk Tata Ruang Kantor

Macam-macam bentuk tata ruang kantor menurut The Liang Gie (2000:192) adalah sebagai berikut :

1) Tata ruang yang terpisah-pisah

Pada susunan ini ruangan untuk berkerja 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 penjualan 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. Persyaratan Lingkungan Fisik

1) Cahaya

The Liang Gie (2000:212), mengemukakan bahwa cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah. Banyak ketidakberesan tatausaha disebabkan oleh penerangan yang buruk, misalnya ruangan terlampau gelap atau pegawai-pegawai harus

bekerja di bawah penerangan yang menyilaukan. Selanjutnya, The Liang Gie (2000:212) menyarankan agar meja-meja tidak boleh disusun menghadap jendela, karena ini akan menimbulkan kesilauan bagi mereka.

Cahaya atau penerangan yang cukup mungkin merupakan pertimbangan paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Pelaksanaan pekerjaan tatausaha yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik akan membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah, dan senang. Moekijat (2002:136) mengemukakan ada beberapa keuntungan penerangan yang baik, yaitu:

- Perpindahan pegawai berkurang
- Prestise lebih besar
- Semangat kerja lebih tinggi
- Hasil pekerjaan lebih banyak
- Ketidakhadiran berkurang
- Kesalahan berkurang
- Keletihan berkurang

2) Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor. Warna untuk kantor harus dipilih dengan seksama. Warna yang panas digunakan untuk menghalang-

halangi pengaruh ruangan yang kuning sawo matang. Ada beberapa keuntungan dalam penggunaan warna yang baik, antara lain (Moekijat, 2002:143):

- Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pegawai.

g. Indikator Tata Ruang Kantor

Perencanaan tata ruang kantor merupakan penentuan susunan fisik dan pekerjaan dalam satu kesatuan yang efisien. Indikator tata ruang kantor adalah sebagai berikut (Maryati, 2008:149):

- 1) Pekerjaan yang harus dilaksanakan
- 2) Proses yang digunakan
- 3) Peralatan dan mesin-mesin yang dipakai
- 4) Ruangan yang tersedia
- 5) Penerangan yang tersedia
- 6) Karyawan yang melaksanakan

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2000:199) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Rivai (2005:475) adalah Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersifat negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya kepuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

b. Teori tentang Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2005:475) adalah:

1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam

suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik

pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhiya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: upah/gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Teori kepuasan kerja lainnya adalah teori kepuasan dari ERG Elderfer (Shalahuddin, 2009). Ada tiga kebutuhan utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan(*existence*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisiologis dan material serta kebutuhan rasa aman, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, perumahan dan keamanan. Dalam organisasi, kebutuhan ini seperti upah, kondisi kerja, jaminan sosial dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness*). Kebutuhan ini meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan hubungan antar pribadi di tempat kerja.
- 3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*). Kebutuhan ini meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang.

c. Faktor-faktor Timbulnya Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Rivai (2005:478) pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Faktor intrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.
- 2) Faktor ekstrinsik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Mangkunegara (2000:69) menyatakan bahwa, ada lima faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Gajaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Sedangkan Hasibuan (2000:200) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

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

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthas dalam Soedjono (2005) ada empat indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
- 2) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengii kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kepuasan kerja yang meningkat.
- 3) Promosi jabatan. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendaya gunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

- 4) Supervisi atau atasan langsung. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian perpustakaan yang dilakukan, maka ditemukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Sinta (2005) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Universitas Widyatama Jurusan Bisnis dan Manajemen. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu sebesar 4,71%. Selain itu, antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti. Sedangkan untuk pengaruh tata ruang kantor terhadap disiplin kerja belum ditemukan penelitian yang relevan.

C. Kerangka Konseptual

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Pegawai dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk berperan dalam perusahaan. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dalam diri pegawai, maupun kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja, salah satunya adalah tata ruang kantor yang memadai dan nyaman. Faktor

lain yang juga turut mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik.

1. Pengaruh tata ruang kantor terhadap disiplin kerja

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

Dengan penataan ruang kantor yang nyaman dan memadai yang dimiliki kantor, maka pengawasan terhadap pekerjaan dapat dipermudah. Sehingga, kedisiplinan kerja pegawai dapat terpelihara dan terjaga dengan baik. Seperti yang diutarakan oleh Maryati (2008:148) bahwa salah satu tujuan tata ruang kantor adalah memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor. Sehingga tata ruang kantor dapat menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat pegawai disiplin dalam bekerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

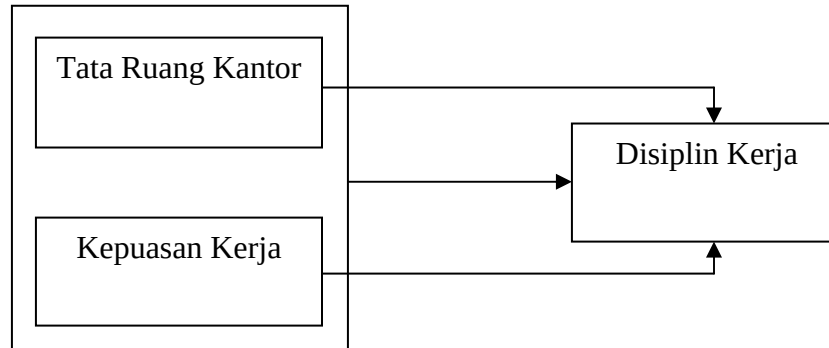
Kepuasan dalam bekerja juga merupakan faktor yang harus dimiliki oleh pegawai yang mempengaruhi tercapainya kedisiplinan dalam bekerja. Jika perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya, maka para pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan aturan

yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini akan menimbulkan disiplin kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2000:200) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Oleh karena itu, jika kepuasan kerja tinggi diharapkan disiplin kerja pegawai juga tinggi. Berdasarkan hal tersebut diyakini bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja.

3. Pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja

Tata ruang kantor dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Apabila tata ruang kantor baik dan pegawai merasa puas dalam bekerja, maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Artinya baiknya penataan ruang kantor dan pegawai yang puas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Sehingga hal ini akan menimbulkan rasa senang, dan lega terhadap diri pegawai. Namun, apabila penataan ruang kantor kurang baik dan pegawai bekerja kurang disiplin, maka pegawai tersebut akan berkerja asal-asalan dan sekedar melepaskan tanggungjawab. Hal ini akan mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal dan pada akhirnya kedisiplinan kerja pegawai akan menurun. Dengan demikian, tata ruang kantor dan kepuasan kerja secara bersama-sama diyakini mempengaruhi disiplin kerja.

Untuk itu, kerangka berfikir yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar : 1. Kerangka berfikir pengaruh tata ruang kantor dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang.

3. Tata ruang kantor dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelayanan Transmisi (UPT) Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tata ruang kantor tidak mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai Sig. sebesar 0,636 ($> 0,05$). Artinya, disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang tidak dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Namun, secara umum tata ruang kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai TCR yaitu sebesar 74,30% yang termasuk ke dalam kategori baik.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,544 ($> 0,05$). Artinya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh tetapi tidak berarti terhadap disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Secara umum kepuasan kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang dapat dikatakan baik. Hal ini terlihat dari hasil analisis, bahwa diperoleh TCR sebesar 74,33% yang termasuk ke dalam kategori baik.

3. Tata ruang kantor dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh yaitu sebesar 0,798 ($> 0,05$) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 0,9%. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, yaitu tata ruang kantor dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang tidak dapat diterima atau ditolak. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh tata ruang kantor dan kepuasan kerja, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Faktor lain tersebut mungkin gaji yang diterima dan peraturan-peraturan serta sanksi-sanksi yang berlaku di perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Manajer perusahaan dapat memperhatikan penataan ruang kantor, seperti cahaya yang masuk ke ruangan agar tidak menyilaukan mata dan memberikan peralatan kantor sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu, manajer hendaknya dapat memberi pujian terhadap hasil kerja yang dilakukan pegawai agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.

2. Pegawai hendaknya dapat meningkatkan kedisiplinannya, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak meminta bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.
3. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti gaji atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhy. 2009. *Indikator Tingka Disiplin Kerja Karyawan*.
<http://hasriadiandi.blogspot.com/2009/01/indikator-tingkat-disiplin-kerja.html>. diakses tanggal 3 Februari 2011.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Blanchard, Ken dan Paul Hersey. 1990. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2009. *Aplikasi Model Analisis dan Kuantitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*. Padang.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Kiram, Yanuar. 2009. *Buku Panduan Penulisan Tugas Akhir/ Skripsi Universitas Negeri Padang*. Padang: UNP.
- Komaruddin. 1993. *Manajemen Kantor Teori dan Praktek*. Bandung: Triganda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Karya.
- Maryati, MC. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nuzwir. 2006. Kontribusi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Tesis*. Padang: PPs. UNP Padang.
- Riduwan. 2004. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Surabaya: Alfabeta.
- Rivai, Verthzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi, Edisi Terjemahan Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.