

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN (PERSERO)
PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN
SUMATERA**

SKRIPSI

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



OLEH:

**ANNE YAMALIA
84770/2007**

PENDIDIKAN EKONOMI

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

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KOMPENSASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PT PLN (PERSERO) P3B
SUMATERA

Nama : Anne Yamalia
NIM/BP : 84770/2007
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2012

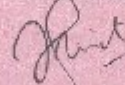
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. Zul Azhar, M. Si
NIP. 19590805 198503 1 006

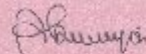
Pembimbing II



Armiati, S.Pd, M.Pd
NIP. 19870524 200312 2 010

Mengetahui,

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anne Yamalia
NIM / Tahun Masuk : 84770/2007
Tempat / Tanggal Lahir : Kinari / 28 Oktober 1987
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : "Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera"

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, Desember 2011

Yang menyatakan



Anne Yamalia
NIM. 84770

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 Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera”. 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. Zul Azhar, M.Si sebagai pembimbing I, dan Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd 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. Ibu 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 Yurman selaku manajer umum PT PLN (Persero) P3B Sumatera yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.

5. Para pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera 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, Desember 2011

Penulis

ABSTRAK

Anne Yamalia (2007/84770) :Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera.

**Pembimbing: 1) Drs. Zul Azhar, M.Si
2) Armiami, S.Pd, M.Pd**

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

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera berjumlah 138 orang. Teknik penarikan sampel dengan *cluster random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Data yang analisis diperoleh dengan menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera dengan Sig. 0,032(<0,050), (2) kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera dengan nilai Sig. 0,040 (< 0,05), dan (3) tata ruang kantor dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera dengan Sig. 0,000 (< 0,05).

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajer perusahaan untuk memperhatikan penataan ruang kantor seperti jumlah perabot kantor dan perlengkapan harus seimbang dengan jumlah pegawai dalam ruangan, dan banyaknya perabot kantor harus sesuai dengan luas ruangan. Selanjutnya mengenai tata suara perlu disediakan alat peredam suara agar pegawai tidak terganggu konsentrasinya dengan suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lewat di jalan raya. Selain itu bagi pimpinan PT PLN (Persero) P3B Sumatera untuk dapat meningkatkan kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai salah satunya dengan adalah mengumumkan promosi jabatan secara terbuka kepada seluruh pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera dan untuk meningkatkan semangat kerja disarankan kepada seluruh pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera agar meningkatkan kerjasama yaitu mau memberikan masukan kepada rekan sekerjanya untuk kelancaran tugas-tugas kantor.

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	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Semangat kerja	12
2. Tata Ruang Kantor	18
3. Kompensasi	27
B. Temuan Penelitian yang sejenis	29
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35

D. Variabel Penelitian	37
E. Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Definisi Operasional	39
H. Instrumen Penelitian	41
I. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Umum Responden Penelitian	57
2. Analisis Deskriptif	72
3. Uji Multikolinearitas	73
4. Uji Normalitas	78
5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
6. Pengujian Hipotesis	75
C. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Angket Penelitian	90
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket	95
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Uji Coba Penelitian	98
4. Tabulasi Data Penelitian	101
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	107
6. Hasil Uji Asumsi Klasik	113
7. Frekuensi Tabel	116
8. Izin Penelitian	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	33
2. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) P3B Sumatera	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Absensi Pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera	3
2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3. Jumlah sampel dari populasi	37
4. Skala Likert Tata Ruang Kantor.....	41
5. Skala Likert Kompensasi.....	42
6. Skala Likert Semangat Kerja.....	42
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	43
8. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
9. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	57
10. Tabel Distribusi Frekuensi Semangat Kerja.....	59
11. Tabel Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor.....	63
12. Tabel Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	70
13. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
14. Hasil Uji Normalitas.....	73
15. Analisis Regresi Berganda.....	74
16. Uji F.....	75
17. Hasil Analisis Determinasi	76
18. Uji t.....	77
19. ANOVA ^b	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai. Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2002:194) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Semangat kerja sangat penting bagi pegawai, oleh sebab itu pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawainya agar semangat dalam bekerja. Apabila pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja maka memungkinkan timbulnya ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreatifitas kerja, sehingga pada akhirnya pegawai mempunyai prestasi

kerja yang tinggi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila semangat kerja pegawai menurun kemungkinan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi. PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera sebagai salah satu unit PT PLN (Persero), memiliki tugas dan lapangan usaha berupa pengoperasian dan pengelolaan *asset* penyaluran serta melakukan transaksi energi listrik pada sistem interkoneksi Sumatera seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai tujuan sesuai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu di butuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai bisa berjalan seperti yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan di PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu semangat kerja masing-masing pegawai yang masih relatif rendah salah satu contoh terlihat pada masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja setelah jam istirahat. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai ini dapat dilihat dari presensi dan tingkat absensi pegawai yang ditandai dengan tingginya tingkat kemangkiran kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1: Tingkat Kemangkiran Pegawai PT.PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera Semester I dan II Tahun 2010

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Kemangkiran $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Januari	144	20	24	0,83 %
Februari	144	19	23	0,84 %
Maret	144	21	35	1,15 %
April	144	21	26	0,85 %
Mei	144	18	40	1,54 %
Juni	144	22	19	0,59 %
Juli	138	22	26	0,85 %
Agustus	138	20	26	0,94 %
September	138	20	60	2,17 %
Oktober	138	21	17	0,58 %
November	138	20	20	0,72 %
Desember	138	21	42	1,44 %

Sumber : PT.PLN (Persero) P3B Sumatera dan olahan sendiri 2010

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 adanya peningkatan angka kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut, hal ini menggambarkan masih belum optimalnya semangat kerja pegawai, karena

rendahnya semangat kerja dapat ditandai dengan tinggi atau rendahnya tingkat absensi atau angka kemangkiran. Tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan September 2010 yaitu 2,17 persen. Tingkat kemangkiran pegawai yang tinggi pada bulan September 2010 ini di duga karena bertepatan dengan peringatan hari besar Islam sedangkan pada bulan Oktober 2010 terjadi penurunan tingkat kemangkiran menjadi 0,58 persen.

Mengingat permasalahan semangat kerja di atas perusahaan harus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:258) ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu:

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam proporsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan pegawai.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
- 6) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Namun hal di atas belum bisa di laksanakan dengan baik oleh perusahaan. Karena masih terlihat gejala yang kurang mendukung terhadap usaha untuk meningkatkan semangat kerja. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada beberapa ruangan di PT PLN (Persero) P3B Sumatera salah satunya yaitu ruangan bagian sekretariat terlihat beberapa gejala yang kurang mendukung

terhadap semangat kerja seperti: Tata ruang kantor yang kurang tertata rapi hal ini sangat mengganggu ruang gerak pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Di atas lemari dan meja pegawai banyak bertumpuk kertas-kertas yang merupakan dokumen atau bahan-bahan yang berkaitan dengan yang akan diselesaikan tidak disimpan ditempat yang semestinya, kardus-kardus yang seharusnya disimpan di gudang masih ditempatkan dipojok ruangan dan juga ada beberapa ruangan yang terlalu padat dengan pegawai sehingga terkesan sempit dan kurang nyaman. Ini diduga yang menyebabkan menurunnya semangat kerja.

Fenomena lain yang penulis amati adalah lingkungan fisik yang tidak begitu mendukung seperti udara dan suara. Hal ini disebabkan lokasi PT PLN (persero) P3B Sumatera yang dekat dengan jalan raya yang mengganggu pegawai dalam bekerja karena bising dan konsentrasi pegawai bisa berkurang. Untuk itu perlu adanya pengelolaan tata ruang yang baik agar pegawai merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

Menurut Saksono (1988:11) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kondisi kerja yang menyenangkan yang menyangkut kondisi fisik lingkungan kerja diantaranya adalah tata ruang kantor itu sendiri. Dari pendapat ahli tersebut jelas bahwa penataan tata ruang kantor itu perlu diperhatikan karena dengan tertatanya kantor dengan baik, dapat membuat pegawai merasa nyaman dan menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja, sebaliknya apabila kondisi suatu kantor tidak nyaman dan menyenangkan akan dapat menimbulkan kebosanan dalam bekerja

Seiring dengan itu kantor adalah suatu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat orang-orang yang melakukan berbagai macam aktifitas dalam mewujudkan tugas dan fungsi kantor. Kantor memiliki komponen-komponen yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya, yang meliputi orang-orang atau pegawai, dana, sarana dan prasarana dan cara yang digunakan. Dilihat dari segi pegawainya seorang manager yang baik harus mampu memotivasi dan menggerakkan bawahannya. Berbagai cara dapat dilakukan, salah satunya adalah dengan meningkatkan semangat kerja pegawainya.

Masalah semangat kerja pegawai penulis juga menduga dikarenakan oleh kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besarnya kompensasi atau balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya, besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, semangat kerja juga akan meningkat. Kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera kepada karyawan ada tiga jenis:

- 1) P1 (*Pay for Person*) berupa gaji
- 2) P2 (*Pay for Position*) adalah tunjangan jabatan yang terdiri dari tunjangan fungsional dan struktural
- 3) P3 (*Pay for Performance*) diperoleh berdasarkan kinerja pegawai berupa bonus

Ketiga jenis kompensasi di atas diberikan PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera kepada semua pegawai sesuai dengan jabatannya di PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera. Salah satu dari jenis kompensasi yang diterima pegawai adalah *Pay for Person* yaitu berupa gaji yang diterima pegawai sesuai dengan grade dan tarif grade. Ini berarti gaji yang diterima pegawai semakin meningkat sesuai dengan level kompetensi individu serta pengalaman kerja dan masa kerja pegawai. Selain kompensasi Finansial di atas kompensasi yang diterima pegawai ialah kompensasi non finansial berupa promosi jabatan, THR, cuti besar, cuti tahunan dan winduan. Dari wawancara penulis lakukan dengan beberapa pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera ada pegawai yang mengatakan bahwa mereka sudah sangat puas dengan kompensasi yang diterimanya namun ada pula pegawai yang mengatakan bahwa mereka belum puas dengan kompensasi yang diterimanya. Meskipun demikian semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera harus selalu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Kompensasi yang baik juga harus didukung dengan pengelolaan tata ruang kantor yang baik sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Bagaimana mungkin tujuan perusahaan dapat tercapai jika semangat kerja pegawai masih rendah. 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. Bertitik tolak dari fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *''Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera''*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dapat diidentifikasi masalah yang ada:

1. Tata ruang yang kurang tertata rapi yang terlihat di beberapa ruangan hal ini membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja pegawai di PT PLN (Persero) P3B Sumatera.
2. Kompensasi yang diterima pegawai seharusnya dapat meningkatkan semangat kerja namun kenyataannya semangat kerja pegawai masih belum optimal.

3. Tingkat absensi pegawai yang tinggi yang dapat di lihat selama dua semester yang harus diatasi oleh perusahaan.
4. Adanya pegawai yang mangkir dari pekerjaannya.
5. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap penataan ruangan kantor.

C. Pembatasan masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai serta berdasarkan fenomena yang di amati, agar penelitian lebih terarah dan fokus maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh tata ruang kantor dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan Pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Seberapa besar tata ruang kantor berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera?

2. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera?
3. Seberapa besar tata ruang kantor dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengaturan Beban Sumatera?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh tata ruang kantor dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai kantor PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera.

F. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, yaitu sebagai syarat untuk menyelesaikan program SI di Fakultas Ekonomi UNP serta menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku kuliah.
2. Bagi PT PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pegawai dalam usaha meningkatkan semangat kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, sebagai masukan untuk melakukan penelitian yang sejenis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tata ruang kantor mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi dimana nilai Sig. sebesar 0,032 ($< 0,05$). Artinya, semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera dipengaruhi oleh tata ruang kantor. Secara umum tata ruang kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera. dapat dikatakan baik.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera. Hal tersebut diketahui dari hasil analisis bahwa Sig. yang diperoleh sebesar 0,040 ($< 0,05$). Artinya, kompensasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera. Secara umum pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tata ruang kantor dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor PT PLN (Persero) P3B Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan sumbangan secara bersama-sama sebesar 24,2%. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang

diajukan, yaitu tata ruang kantor dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera diterima.

B. Saran

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

1. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai disarankan pada pegawai agar mau memberikan masukan kepada rekan sekerjanya untuk kelancaran tugas-tugas kantor dan datang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Manajer perusahaan dapat memperhatikan penataan ruang kantor, seperti jumlah perabot kantor dan perlengkapan harus seimbang dengan jumlah pegawai dalam ruangan, dan banyaknya perabot kantor harus sesuai dengan luas ruangan. Selanjutnya mengenai tata suara perlu disediakan alat peredam suara agar pegawai tidak terganggu konsentrasinya dengan suara bising yang ditimbulkan oleh kendaraan yang lewat di jalan raya.
3. Kepada pimpinan agar mengumumkan promosi jabatan secara terbuka kepada pegawai sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai dalam bekerja.
4. Untuk perusahaan agar menenpatkan kamera pemantau CCTV pada setiap ruangan agar pengawasan bisa dipermudah.

5. Diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 2. Jakarta. PT. Prenhalindo.
- Danim, sudarwan . 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas kelompok*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Dharma, Agus .1983. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. Rajawali.
- Fatmawati. 2008. *Hubungan Tata Ruang Kantor dengan semangat kerja pegawai di lembaga teknis daerah kantor bupati Lubuk sikaping*. Skripsi yang belum diterbitkan
- Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi
- Hasibuan, malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, malayu S.P 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta : STIA-Lan.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Idris. 2010. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Maryati. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: YKPN
- Moekijat. 1982. *Adminisrasi Kantor Bandung*: Alumni
- Nitisemito. Alex. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.