

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Setting Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya BNN Kota Malang

Sejarah penanggulangan bahaya narkoba dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 1971. Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat. Pemerintah DPR-RI mengesahkan Undang-undang nomor 5 tahun 1997 tentang Psikotropia dan Undang-undang nomor 22 Tahun 1997 tentang narkoba. Presiden Abdurrahman Wahid membentuk Badan Koordinasi Narkoba Nasional (BKNN), dengan keputusan Presiden nomor 116 tahun 1999.

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkoba Nasional, BKNN diganti namanya menjadi Badan Narkoba Nasional (BNN) yang mempunyai tugas dan fungsi:

- a. Mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

BNN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia melalui

koordinasi Kepala Kepolisian Republik Indonesia. BNN memiliki tujuan utama yaitu menjadikan Negara Indonesia pada umumnya, dan Kota Malang pada khususnya bebas NARKOBA pada tahun 2015. Untuk mencapai tujuannya tersebut, BNN tentu memiliki tugas-tugas ataupun langkah- langkah strategis yang tercantum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 23 Tahun 2010

Badan Narkotika Nasional kota Malang adalah Lembaga Pemerintah Vertikal yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional. Sebelum vertikalisasi Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Malang merupakan sebuah Badan atau SKPD yang berada dibawah Pemerintahan Kota Malang.

Kemudian pada bulan April 2011 dibentuk BNN Kota/Kabupaten yang diresmikan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional Bapak Gories Mere sebanyak 50 Kota/Kabupaten, hingga saat ini sudah 75 Kota/Kabupaten se Indonesia yang sudah membentuk BNN. BNN Kota Malang merupakan kepanjangan tangan dari Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia yang melaksanakan program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Narkoba (PG4N) di daerah sesuai dengan amanat Undang-undang No. 35 tahun 2009 tentang Narkotika dan Instruksi Presiden nomor 12 tahun 2011 tentang Kebijakan Strategi Nasional tentang PG4N.

BNN kota Malang dibagi kedalam empat divisi, yaitu Divisi Pemberantasan, Divisi Pencegahan, Divisi Pemberdayaan Masyarakat, Dan Divisi Rehabilitasi. Divisi ini saling terkait dengan alur kerja divisi yaitu, Pengabdian

Masyarakat -> Pencegahan -> Pengabdian Masyarakat ->Pemberantasan -> Rehabilitasi. Dalam menjalankan tugasnya Divisi pemberantasan, bertugas untuk berupaya mengungkap pabrik gelap narkoba dan/ atau laboratorium rumahan dan jaringan sindikat yang terlibat; berupaya pengungkapan tindak pidana pencucian uang yang berkaitan dengan tindak pidana narkoba secara tegas dan keras sesuai peraturan perundangan yang berlaku; berupaya melakukan penyelidikan dan penyidikan; penuntutan dan peradilan jaringan sindikat narkoba baik dalam maupun luar negeri secara sinergi; berupaya menindak yang tegas dan keras terhadap aparat penegak hukum dan aparat pemerintah lainnya yang terlibat jaringan sindikat narkoba; berupaya meningkatkan kerjasama antar penegak hukum untuk menghindari kesenjangan di lapangan; berkerjasama dengan aparat penegak hukum tingkat internasional.

Divisi pemberdayaan masyarakat berupaya menciptakan lingkungan pendidikan menengah dan kampus bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba terutama ganja, shabu, ekstasi dan heroin, berupaya menciptakan lingkungan kerja bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba terutama ganja, shabu, ekstasi dan heroin; berupaya meredakan dengan pemberdayaan masyarakat di daerah-daerah yang secara sosiologis dan ekonomis melakukan penanaman ganja. Dengan kata lain, divisi ini memiliki tugas berkerjasama dan memberdayakan masyarakat untuk membantu BNN dalam menangani pemberantasan, pencegahan ataupun rehabilitasi Narkoba

Berbeda dari dua divisi sebelumnya, Divisi Rehabilitasi yang saat ini hanya ada satu yaitu di kantor pusat BNN memiliki tugas-tugas yaitu, berupaya

mengintensifkan wajib lapor pecandu narkoba, berupaya memberikan pelayanan rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial kepada penyalahguna, korban penyalahgunaan dan pecandu narkoba, berupaya pembangunan kapasitas lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial secara prioritas berdasarkan kerawanan daerah penyalahgunaan narkoba, berupaya pembinaan lanjut kepada mantan penyalahguna, korban penyalahgunaan, dan pecandu narkoba.

Divisi yang keempat adalah Divisi pencegahan yang memiliki tugas utama, berupaya menjadikan siswa / pelajar pendidikan menengah dan mahasiswa memiliki pola pikir, sikap dan terampil menolak penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Upaya menjadikan para pekerja memiliki pola pikir, sikap dan terampil menolak penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Adapun untuk melancarkan tugas utama tersebut, divisi pencegahan yang memiliki program, yaitu

1. Pergelaran seni Budaya bagi Masyarakat dan kalangan siswa
2. Iklan mengenai bahaya narkoba di media televisi
3. Advokasi di 8 instansi pemerintahan dan 10 di instansi swasta
4. Membuat publikasi mengenai bahaya Narkoba berupa Baliho sebanyak 6 Paket, Poster, brosur, dan Buku.

Dari program tersebut, ada istilah advokasi. Tindakan advokasi lebih sering kita kenal dengan istilah penyuluhan. Penyuluhan dalam divisi Pencegahan merupakan pemberian materi tentang bahaya penyalahgunaan Narkoba. Pemberian materi ini bertujuan agar masyarakat memahami Narkoba dan

menghindari penyalahgunaan Narkoba dikalangan masyarakat. Materi disampaikan dengan metode ceramah yang mana kepala Divisi Pencegahan berbicara langsung dihadapan khalayak. Metode ini digunakan untuk setiap penyuluhan atau advokasi dasar.

Dalam pengamatan kami di beberapa sekolah, penyuluhan dengan teknik ceramah ini, cenderung membuat peserta didik yang sebagian besar memasuki usia remaja, jenuh. Hal ini dikarenakan sifat dasar remaja yang cenderung tidak bisa focus pada suatu hal dalam jangka waktu yang lama. Sebuah penelitian telah membuktikan bahwa manusia dapat berkonsentrasi secara maksimal, bisa dilihat dari umur suatu individu. Suatu misal pada remaja berusia 15 tahun, dia bisa berkonsentrasi dan menguasai materi dengan baik ketika 15 menit pertama, selanjutnya konsentrasi mereka pecah sementara. Namun mereka akan kembali berkonsentrasi lagi sekitar 5-10 menit kemudian.

Selain itu, kebutuhan remaja yang lebih percaya dengan teman sebaya, juga menjadi penyebab lainnya. Selain mengenai itu, metode ceramah biasanya hanya dilakukan satu arah tanpa adanya timbal balik. Dari sifat dasar remaja, remaja cenderung aktif jika ia diberi kepercayaan. Kepercayaan ini menyebabkan materi yang diberikan menjadi lebih menarik dan dapat diterima oleh remaja. Sehingga akan timbul penyampaian materi yang komunikatif serta produktif pada para peserta siswa – siswi yang mengikuti penyuluhan dari kantor Badan Narkotika Nasional kota Malang. Maka dari itu kami menawarkan serangkaian kegiatan, agar pengemasan materi lebih menarik untuk diterima para remaja.

## **2. Visi, Misi, dan Tujuan BNN Kota Malang**

### **a. Visi**

Menjadi perwakilan BNN di kota Malang yang profesional dan mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat kota Malang dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

### **b. Misi**

Bersama instansi pemerintah, swasta dan komponen masyarakat di kota Malang dalam melaksanakan pencegahan, pemberdayaan masyarakat, penjangkauan dan pendampingan serta pemberantasan dalam rangka P4GN.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Norma**

Deskripsi data merupakan penjabaran dari data yang diteliti dan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui deskripsi data tentang dukungan sosial keluarga dan penyesuaian pernikahan, maka peneliti mengklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean ( $M$ ) dan nilai standar deviasi ( $SD$ ). Hasil dari uji normalitas didapatkan nilai mean dan  $SD$  sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Mean dan Standar Deviasi Persepsi Tata Ruang**

	Mean	Standart Deviasi
Persepsi Tata Ruang	88,09	9,633

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai mean sebesar 88 dan standar deviasi sebesar 10. Untuk mencari kategori diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

**a. Kategori Persepsi Tata Ruang Kerja**

$$1) \text{ Tinggi} = X > (\text{Mean} + 1. \text{SD})$$

$$= X > (88 + 1.10)$$

$$= X > 98$$

$$2) \text{ Sedang} = (\text{Mean} - 1 \text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$$

$$= (88 - 1.10) < X \leq (88 + 1.10)$$

$$= 78 \leq X \leq 98$$

$$3) \text{ Rendah} = X < (\text{Mean} - 1 \text{SD})$$

$$= X < (88 - 1.10)$$

$$= X < 78$$

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada 4.9. tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Rumusan Kategori Persepsi Tata Ruang Kerja**

Rumusan	Kategori	Skor skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	Tinggi	$X > 98$
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1\text{SD})$	Sedang	$78 \leq X \leq 98$
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	Rendah	$X < 78$

Dari tabel 4.2. di atas dapat dilihat bahwa persepsi tata ruang kerja dapat dikategorikan tinggi jika mempunyai skor lebih dari 98, dikategorikan sedang jika skor berada diantara 78 sampai 98, dan dikategorikan rendah jika kurang dari 78.

## 2. Analisis Prosentase

Sedangkan untuk hasil prosentase diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Jumlah sampel



Berdasarkan rumusan di atas, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Hasil Kategori Persepsi Tata Ruang Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	0	0 %
2	Sedang	1	3.1%
3	Rendah	31	96.9%
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100 %</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa persepsi tata ruang kerja dari 32 responden di BNN kota Malang berada pada kategori tinggi sebanyak 0 orang dengan prosentase 0 %, kategori sedang 1 orang dengan prosentase 3,1 % dan kategori rendah 31 orang dengan prosentase 96,9 %

Untuk mengetahui deskripsi data tentang semangat kerja, maka peneliti mengklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penentuan norma penilaian dapat dilakukan setelah diketahui nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Hasil dari uji normalitas didapatkan nilai mean dan SD sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Mean dan Standar Deviasi Semangat Kerja**

Semangat Kerja	Mean	Standar Deviasi
	75	6

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai mean sebesar 75 dan standar deviasi sebesar 6. Untuk mencari kategori diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

**b. Kategori Semangat Kerja**

- 1) Tinggi =  $X > (\text{Mean} + 1. \text{SD})$   
 =  $X > (75 + 1.6)$   
 =  $X > 81$
- 2) Sedang =  $(\text{Mean} - 1 \text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1\text{SD})$   
 =  $(75 - 1.6) < X \leq (75 + 1.6)$   
 =  $69 \leq X \leq 81$
- 3) Rendah =  $X < (\text{Mean} - 1 \text{SD})$   
 =  $X < (75 - 1.6)$   
 =  $X < 69$

**Tabel 4.5. Rumusan Kategori Semangat Kerja**

Rumusan	Kategori	Skor skala
$X > (\text{Mean} + 1 \text{SD})$	Tinggi	$X > 81$
$(\text{Mean}-1\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1\text{SD})$	Sedang	$69 \leq X \leq 81$
$X < (\text{Mean} - 1 \text{SD})$	Rendah	$X < 69$

Dari tabel 4.5. di atas dapat dilihat bahwa penyesuaian pernikahan dapat dikategorikan tinggi jika mempunyai skor lebih dari 81, dikategorikan sedang jika skor berada diantara 69 sampai 81, dan dikategorikan rendah jika kurang dari 69.

Sedangkan untuk hasil prosentase diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Jumlah sampel

Berdasarkan rumusan di atas, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Hasil Kategori Semangat Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	0	0 %
2	Sedang	1	3.1 %
3	Rendah	32	96.9 %
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja karyawan dari 32 responden berada pada kategori tinggi sebanyak 0 orang dengan

prosentase 0, kategori sedang 1 orang dengan prosentase 3.1 % dan kategori rendah 31 orang dengan prosentase 96.9 %.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk memastikan apakah data penelitian telah mengikuti sebaran normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Normalitas penting untuk statistika inferensial yang bertujuan untuk melakukan generalisasi hasil analisis data sampel. Berikut adalah hasil pengujian normalitas data menggunakan bantuan SPSS 17 tercantum pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7. Pengujian Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Tata Ruang	Semangat Kerja
N		32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	88.09	74.75
	Std. Deviation	9.633	6.284
Most Extreme Differences	Absolute	.172	.203
	Positive	.172	.203
	Negative	-.111	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.971	1.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.303	.141

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* pada data persepsi tata ruang memiliki signifikansi (Sig.) sebesar 0.303 dan data semangat kerja memiliki signifikansi (Sig.) sebesar 0.141. Nilai signifikansi dari uji normalitas data pada tabel 4.3 lebih besar daripada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan data penelitian, baik data persepsi tata ruang dan semangat kerja memenuhi uji normalitas data.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linieritas diperlukan untuk memastikan apakah data penelitian sesuai dengan garis linier atau tidak. Jika sebaran data sesuai dengan garis linier, maka dapat digunakan analisis regresi linier sederhana. Pengujian linieritas dapat menggunakan metode *Curve Estimation*. Berikut adalah hasil pengujian linieritas menggunakan bantuan SPSS 17:

**Tabel 4.8. Pengujian Linieritas**

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Semangat Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.432	22.779	1	30	.000	37.000	.429

The independent variable is Tata Ruang.

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil pengujian linieritas menggunakan *Curve Estimation* memiliki signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai signifikansi dari uji linieritas pada tabel 4.8 lebih kecil daripada tingkat kepercayaan ( $\alpha=0.05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan data penelitian memenuhi uji linieritas, atau dengan kata lain pola data X dan Y adalah linier. Karena data penelitian telah

memenuhi kedua asumsi, yaitu normalitas data dan linieritas data, maka analisis regresi layak diterapkan.

### 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS 17 untuk mengetahui pengaruh dari Tata Ruang Kerja terhadap Semangat Kerja tercantum pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.000	7.955		4.651	.000
	Tata Ruang	.429	.090	.657	4.773	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dibentuk persamaan regresi:

$$Y = 37.000 + 0.429 X$$

dimana:

X = Tata Ruang Kerja

Y = Semangat Kerja

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel Tata Ruang Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.773 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Kemudian pada tabel distribusi t didapatkan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat bebas residual = 30 pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar 2.042. Perbandingan dilakukan dan dapat diketahui  $t_{hitung}$  (4.773) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2.042), dan signifikansi (0.000) lebih kecil daripada tingkat kepercayaan (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tata Ruang Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja.

Besarnya pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Semangat Kerja dapat dilihat pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*) yaitu sebesar 0.429. Berdasarkan nilai B, dapat diketahui Tata Ruang Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Semangat Kerja, atau dengan kata lain, apabila Tata Ruang Kerja semakin baik/bagus, maka Semangat Kerja para karyawan akan semakin tinggi.

**Tabel 4.10. Pengujian Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.413	4.816

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Tabel 4.10 merupakan pengujian koefisien determinasi untuk model regresi yang didapatkan. Model regresi pada penelitian ini memiliki koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.432. Koefisien determinasi ini dapat diartikan bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh dari Tata Ruang Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 43.2%, sedangkan 56.8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar batasan penelitian.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Tingkat Persepsi Tata Ruang Kerja di BNN Kota Malang**

Seperti yang telah terpaparkan dari bab sebelumnya, persepsi merupakan suatu proses yang di dahului oleh proses penginderaan yaitu merupakan proses di terimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga di sebut proses sensoris (dalam Walgito, 2004). Sedangkan yang disebut dengan tata ruang adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai (dalam Gie, 2000).

Jadi pengertian persepsi tentang tata ruang kerja adalah penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai melalui proses yang di dahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau di sebut proses sensoris. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa persepsi tiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lain begitu pula dengan persepsi karyawan yang bekerja diruang perkantoran.



Gie (2000), setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manager perkantoran yang modern. Sebagai contoh di negara Inggris dalam 1963 telah ditetapkan sebuah undang-undang tentang kantor (*The Office Act*) yang antara lain menetapkan persyaratan lingkungan fisik (*Physical Conditions*) yang harus diusahakan pada setiap kantor. Persyaratan itu meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Kebersihan. Bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih.
- b. Luas Ruang Kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 square feet untuk setiap petugas.
- c. Suhu udara. Temperatur yang layak harus diperhatikan dalam ruang kerja. (Minimum 16° C atau sama dengan kurang lebih 61° F).
- d. Ventilasi. Peredaran udara segar atau udara yang sudah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.
- e. Penerangan Cahaya. Cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya.
- f. Fasilitas kesehatan. Kamar kecil, toilet, dan sebagainya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya
- g. Fasilitas cuci. Ruang cuci muka/tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan seperlunya.
- h. Air minum. Air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus.

- i. Tempat pakaian. Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas waktu bekerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah
- j. Tempat duduk. Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu.
- k. Lantai, gang, dan tangga. Lantai harus dijaga agar orang tidak mudah tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diberi pegangan.
- l. Mesin. Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dan petugas yang memakainya harus cukup terlatih
- m. Beban berat. Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa, atau memindahkan beban berat yang dapat mendatangkan kecelakaan.
- n. Pertolongan Pertama. Dalam ruang kerja harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan maupun seseorang petugas yang terlatih yang memberikan pertolongan itu.
- o. Penjagaan Kebakaran. Alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran maka harus disediakan secara memadai, termasuk lonceng tanda bahaya kebakaran.
- p. Pemberitahuan Kecelakaan. Kecelakaan dalam kantor menyebabkan kematian atau absen petugas lebih daripada tiga hari harus dilaporkan kepada yang berwajib.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa persepsi tata ruang kerja di BNN kota Malang menunjukkan bahwa persepsi tata ruang

kerja dari 32 responden di BNN kota Malang berada pada kategori sedang 1 orang dengan prosentase 3,1 % dan kategori rendah 31 orang dengan prosentase 96,9 %, sedangkan tidak ada subjek yang masuk dalam kategori tinggi pada penelitian ini.

## **2. Tingkat Semangat Kerja di BNN Kota Malang**

Pemberian upah yang adil dan sesuai akan menimbulkan kepuasan pada setiap karyawan yang kemudian mendasari timbulnya semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan akan membawa pengaruh lain seperti sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa faktor, Anoraga dan Suyati (1995) menyatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

### **a. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohardiwiyo, 2002).

### **b. Kerjasama**

Kerjasama adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi apabila dikerjakan oleh masing-masing individu. kerjasama juga diartikan sebagai keadaan dimana bekerja bersama-sama yang selaras dan tepat untuk memperoleh kegunaan

sebesar-besarnya dari semua faktor produksi dan mendatangkan kemanfaatan bagi semua anggota untuk usaha (Poerwono, 1995)

c. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan (Anoraga an Suyati, 1995). Semangat kerja karyawan dapat diukur melalui kegairahan kerja, karena kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang sangat luas terhadap semangat kerja, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992), bahwa kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di BNN kota Malang, dapat diketahui bahwa semangat kerja dari 32 responden berada pada kategori sedang 1 orang dengan prosentase 3,1 % dan kategori rendah 31 orang dengan prosentase 96,9 % dan tidak ada subjek pada kategori tinggi di penelitian ini.

### **3. Pengaruh Persepsi Tata Ruang Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di BNN Kota Malang**

Dari hasil pengolahan data penelitian tentang persepsi tata ruang kerja terhadap semangat kerja karyawan di BNN kota Malang, menunjukkan bahwa variabel Tata Ruang Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.773 dengan signifikansi

(Sig.) sebesar 0.000. Kemudian pada tabel distribusi t didapatkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan derajat bebas residual = 30 pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 0,05 sebesar 2.042. Perbandingan dilakukan dan dapat diketahui  $t_{\text{hitung}}$  (4.773) lebih besar daripada  $t_{\text{tabel}}$  (2.042), dan signifikansi (0.000) lebih kecil daripada tingkat kepercayaan (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tata Ruang Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja.

Besarnya pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Semangat Kerja dapat sebesar 0.429. Dapat diketahui Tata Ruang Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Semangat Kerja, atau dengan kata lain, apabila Tata Ruang Kerja semakin baik/bagus, maka Semangat Kerja para karyawan akan semakin tinggi.

Sedangkan model regresi pada penelitian ini memiliki koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.432. Koefisien determinasi ini dapat diartikan bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh dari Tata Ruang Kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 43.2%, sedangkan 56.8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar batasan penelitian.

Dapat dikatakan hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh antara persepsi tata ruang kerja terhadap semangat kerja karyawan di BNN kota Malang. Dimana semakin baik tata ruang kerja akan berdampak semakin baik pula semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Maryati (2008) yang menjelaskan bahwa kelancaran aktivitas pekerja kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan (tamu) sangat ditentukan oleh penataan ruang kantor. Semakin baik tata ruangnya, semakin memberi rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta

meningkatkan semangat kerja. oleh Karena itu sebuah ruangan kantor wajib ditata dan selalu mendapatkan perhatian dari manajer kantor.

