

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG TATA RUANG KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI INSTANSI PEMERINTAH KOTA (PEMKOT)
KEDIRI**

SKRIPSI

**Diajukan kepada :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Disusun oleh :
MOCH. HASAN LAZIEFUNA
01410042**



**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2009**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG TATA RUANG
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI INSTANSI PEMERINTAH KOTA
(PEMKOT) KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh :

Moch. Hasan Laziefuna
NIM. 01410042

Telah Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing :

Retno Mangestuti M.Si
NIP. 150 327 255

Tanggal, 17 Februari 2009
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Malang

Drs. H. Mulyadi, M.Pdi
NIP : 150 204 243

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG TATA RUANG
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI INSTANSI PEMERINTAH KOTA
(PEMKOT) KEDIRI**

SKRIPSI

Disusun oleh :
Moch. Hasan Laziefuna
01410042

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

Tanggal:

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|------------------------|----------------------------|-----|
| 1. Ketua Penguji | : Drs. Zainul Arifin, M.Ag | () |
| 2. Pembimbing/ Penguji | : Retno Mangestuti, M.Si | () |
| 3. Penguji Utama | : Prof. H.M Kasiram, M.Sc | () |

**Mengetahui dan Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang**

Drs. H. Mulyadi, M.Pdi
NIP. 150 204 243

HALAMAN PERSEMBAHAN

Salam sungkem untuk yang tercinta kedua orang tuaku....

Amah.....Abah.....yang selalu sabar dan tabah serta ikhlas atas semua yang aku

lakukan dan perbuat...

ini kupersembahkan untuk mereka yaitu kedua orang tuaku.....

Kata Persembahan

Aku persembahkan karya ini untuk.....

Sujud syukur Kepada Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang serta Maha Segalanya karena hanya karena Allah semua bisa terjadi.....

Sholawat serta salam tetap terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan cahaya dari umat yang gelap menjadi umat yang terang dengan semua petunjuk dan sunnah-Nya.....

Untuk Amah dan Abahku yang selalu bersabar atas penantian ini dan membimbingku dalam memberikan arti kehidupan yang berguna utamanya untuk keluarga dan lingkungan sekitar pada umumnya.....

Untuk Amah dan Abahku yang terus mendoakan agar kami anaknya menjadi orang yang bermanfaat.....

Untuk Amah dan Abahku yang terus mengalirkan perhatian kasih sayang yang tidak akan pernah luntur.....

Untuk semua saudara-saudaraku (mbah,pakde,bude.....semuanya).....atas doanya yang sangat membantuku dalam mengerjakan berbagai tugas dan Alhamdulillah skripsi saya rampung.....

Saudara-saudaraku semuanya yang saking banyaknya tidak bisa saya sebutkan...

Seluruh temanku yang ada di kediri, jombang, malang, gresik, surabaya dan dikota lainnya, terima kasih atas dukungan dan doanya.

Dan yang teakhir buat kekasihku Amanda Pusparani yang telah membantu, telaten dan sabar mendampingiku dalam pengerjaan skripsi ini yang akhirnya bisa selesai. Alhamdulillah.

MOTTO

Hidup adalah suatu proses

Proses dimana kita menghadapi suatu tantangan dan rintangan

Tantangan itu harus tetap dihadapi meskipun menyiksa kondisi fisik dan psikis kita

Dengan **DUIT** (Doa Usaha Ikhtiar Tawakal) InsyaAllah hidup kita akan menjadi lebih

baik

Amien Ya Robbal Alamien

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya kepada seluruh umat-Nya. Sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW serta keluarga dan para sahabatnya yang membawa cahaya Illahi di muka bumi ini.

Penulis mengucapkan banyak bersyukur Alhamdulillah bahwa penyelesaian skripsi ini dapat berjalan baik dengan Ridho Alla dan dorongan serta bantuan dari seluruh pihak, maka dari itu dengan segala kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan hormat saya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang yang siap mengorbankan dan mengerahkan segenap tenaganya demi sebuah perwujudan kemaslahatan umat.
2. Bapak Drs. Mulyadi M.Pdi selaku Dekan Fakultas Psikologi yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan yang terbaik serta mampu memberikan dorongan belajar yang terbaik bagi setiap mahasiswa.
3. Ibu Retno Mangestuti M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa mengiringi langkah demi terselesainya proses skripsi ini dengan kesabaran, ketabahan, atas waktu dan pemikirannya.
4. Seluruh dosen dan staf karyawan yang telah banyak membantu dalam masalah akademis dan administrasi untuk kelancaran studi dan kelancaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Hilmy S.H atas bantuannya.
6. Para dewan penguji penelitian.

7. Bapak Saiful Yazin M.M dan para pegawai yang telah membantu dalam penggalan data.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati apabila ada sesuatu yang tidak berkenan sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir ini peneliti mohon maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah selalu memberika Ridho dalam setiap langkah untuk menjalani kehidupan ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, Pebruari 2009

Peneliti

ABSTRAK

Laziefuna, Moch Hasan. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Instansi Pemerintah Kota (Pemkot) Kediri.* Skripsi, jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
Pembimbing : **Retno Mangestuti M.Si.**

Kata kunci : Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja, Kepuasan Kerja.

Keberhasilan untuk memenuhi target dalam dunia kerja merupakan suatu pencapaian kerja yang dicanangkan dalam sebuah perusahaan atau instansi termasuk instansi pemerintah kota sebagai lembaga pemerintahan yang berada di kota. Dengan adanya pemenuhan dan pencapaian itu merupakan suatu keberhasilan dalam peningkatan dan pengelolaan sumber daya di daerah. Dari setiap tugas yang dikerjakan, ada suatu kepuasan dan ketidakpuasan dalam melakukan aktifitas kerjanya. Kepuasan kerja bisa dialami oleh setiap karyawan bila tempat kerja atau ruang kerjanya sesuai dengan kondisi fisik penataan ruang kerja yang layak. Terkait dengan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara tata ruang kerja dengan kepuasan kerja di kalangan instansi pemerintah kota kediri.

Tidak terlepas dari tujuan diatas, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan antara tata ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan”

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan proportional sample dengan subjek penelitian terdiri dari 49 orang karyawan yang tercatat namanya di Kantor Pemerintah Kota Kediri. Data mengenai tata ruang kerja dan kepuasan kerja diperoleh dari angket yang diberikan langsung kepada karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi product moment pearson.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tata ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan agar para karyawan semakin meningkatkan perhatian terhadap ruang kerja terutama tata ruang agar kepuasan kerja juga bisa dirasakan. Sebagaimana yang telah diperoleh dari penelitian yang menyatakan bahwa jika tata ruang kerja mengalami peningkatan, maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kepuasan kerja dan

demikian pula sebaliknya. Selain itu diharapkan pihak Pemkot dapat semakin meningkatkan perhatian terutam dalam hal penataan ruang kerja karena dapat menentukan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja	11
B. Kepuasan Kerja	32
C. Hubungan antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja	40
D. Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam	42
E. Hipotesis	51

BAB III	METODE PENELITIAN	52
	A. Rancangan Penelitian	52
	B. Identifikasi Variabel Penelitian	52
	C. Definisi Operasioanal Variabel Penelitian	52
	D. Populasi dan Sampel	53
	E. Metode Pengumpulan Data	55
	F. Validitas dan Reliabilitas	59
	G. Teknik Analisa Data	62
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
	A. Latar Belakang Objek	64
	B. Deskripsi Hasil Penelitian	67
	C. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	75
	A. Kesimpulan	75
	B. Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	77
	DAFTAR LAMPIRAN	78

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	
1.	Gambar 1	Tata ruang garis lurus 26
2.	Gambar 2	Meja- meja kerja dengan susunan bank 27
3.	Gambar 3	Susunan kelompok 28

DAFTAR TABEL

No	Judul	
1.	Tabel 1	Analisa Ayat tentang Tata Ruang 43
2.	Tabel 2	Bagan Ayat tentang Tata Ruang 45
3.	Tabel 3	Analisa Ayat tentang Kepuasan Kerja 47
4.	Tabel 4	Bagan Ayat tentang Kepuasan Kerja 50
5.	Tabel 5	Blue print persepsi tentang tata ruang kerja 56
6.	Tabel 6	Blue print kepuasan kerja 57
7.	Tabel 7	Angket persepsi tentang tata ruang kerja (item gugur) 60
8.	Tabel 8	Angket kepuasan kerja (item gugur) 61
9.	Tabel 9	Norma pembagian klasifikasi 67
10.	Tabel 10	Klasifikasi persepsi tentang tata ruang kerja 67
11.	Tabel 11	Histogram persepsi tentang tata ruang kerja 68
12.	Tabel 12	Klasifikasi kepuasan kerja 69
13.	Tabel 13	Histogram kepuasan kerja 69
14.	Tabel 14	Hubungan antara persepsi tentang tata ruang kerja dengan kepuasan kerja 71

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah (dalam majalah Eksekutif, 2006).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Factor- factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu factor intrinsic dan ekstrinsik. Factor intrinsic adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya sedang faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, system penggajian dan lain sebagainya.

Padahal lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti beberapa penelitian dibawah ini. Tingkat produktivitas karyawan yang tinggi merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kantor yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sterk (2005) menemukan bahwa 83% karyawan sangat mengharapkan adanya pencahayaan yang tepat, area kerja yang sesuai, serta temperature udara yang nyaman. Harapan tersebut diikuti dengan ruang penyimpanan dokumen atau arsip yang nyaman, ruang kerja yang bersifat personal hingga pengaturan kabel yang digunakan dalam ruang kantor (dalam Sukoco, 2007).

Desain interior ruang perkantoran memang tak seberagam desain interior rumah tinggal. Namun, bukan berarti desain interior ruang perkantoran tak mengenal istilah trend. Salah satu perubahan yang paling terasa adalah kecenderungan makin terbukanya ruang kerja. Tahun 1970-1980, desain ruang kerja yang tertutup masih banyak dijumpai pada ruang-ruang perkantoran. Mulai pertengahan tahun 1990 an, sejalan dengan system manajemen yang kian terbuka, filosofi inipun mempengaruhi penataan interior ruang perkantoran. Mereka yang mempunyai posisi pengambil keputusan sekalipun lebih memilih ruang yang terbuka. Artinya, ruang itu bisa dipisahkan dengan partisi kaca, atau hanya dipisahkan dengan partisi dengan setinggi sekitar dua meter saja. Keterbukaan itu membuat “jarak” dengan pimpinan dan karyawan semakin dekat (dalam Bali Post, 2006).

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang cenderung menanjak sebelum krisis moneter juga membuka peluang munculnya bisnis interior perkantoran. Masuknya para pemodal asing yang membawa pula kebiasaan di negrinya mempengaruhi tata ruang perkantoran di Indonesia, terutama dikawasan Jabotabek (dalam mjalah Properti, 2006).

Adeline Monike, Manajer Pemasaran *Datascrip Office Furniture dan Filing System* menuliskan bahwa, perusahaan yang mulai mengisi mebel kantor sejak tahun 1974, mengatakan, seiring dengan datangnya para pekerja asing, mereka juga membawa perubahan pada cita rasa tata ruang kerja (dalam majalah *Properti*, Kamis 16 Nopember 2006).

Menurut Diyah (dalam majalah *Eksekutif*, Juli 2006), banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan factor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi gaji semata. Masih dari Diyah, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Pendapat Sukoco (2007), Lingkungan kerja atau kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis karyawan ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan karyawan mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Apabila ada kecenderungan beberapa karyawan sering terlambat maupun tidak masuk kerja itu merupakan bentuk ketidakpuasan mereka, bahkan ekstrimnya dapat membahayakan anggota tubuh karyawan, karena lingkungan kerja yang kurang ergonomic.

Penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton, dan Burge (dalam Sukoco: 2007), menunjukkan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan. Hal tersebut dapat secara

langsung mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, namun perubahan lingkungan tempat kerja yang akan dilakukan perlu dikaji secara komprehensif agar tidak terlalu membebani keuangan perusahaan.

Tata ruang kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan semangat kerja serta kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Tinggi rendahnya semangat kerja sangat berkaitan dengan baik atau buruknya penataan dari sistem kerja pada sebuah ruangan untuk melakukan aktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja terkait dengan beberapa hal diantaranya kerja sama yang baik antara karyawan satu dengan yang lain, disiplin waktu dan disiplin kerja serta loyalitas. Dalam hubungannya dengan manusia, dikembangkannya kemampuan dirinya untuk tampil secara sosial. Jalinan hubungannya dengan orang lain terasa sangat hangat, mampu berempati dan memahami serta memahami berbagai perbedaan yang ada.

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa penataan ruang kerja sangat diperlukan atau dibutuhkan demi kenyamanan serta kepuasan kerja dari karyawan dalam melakukan aktivitas bekerjanya didalam sebuah ruangan. Perasaan tidak puas dari seorang karyawan ditekankan pada aspek-aspek keadaan pekerjaannya seperti sering keluar dari tempat kerjanya.

Menurut Sulistyaningsih (2004), menerangkan bahwa ruang kerja atau kantor merupakan hal yang penting dalam perkantoran. Tata ruang kantor yang tidak baik akan memboroskan tenaga sehingga gerakan dan semangat kerja akan menurunkan kondisi kerja. Guna menghindari hal tersebut maka penyusunan ruang kantor harus baik dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kusri (2004), bahwa penyusunan ruang kantor harus baik dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman karena akan

mendorong karyawan akan lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya, menimbulkan rasa puas, tenang dan damai.

Gie (1996), menyatakan tata ruang adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan penggunaan secara rinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik itu yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Kepuasan kerja bagi karyawan dalam dunia kerja sangat berpengaruh untuk hasil kerja yang maksimal. Siegel dan Lane (1982), menerima batasan yaitu tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya, selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan- harapan pada waktu yang akan datang.

Howwel dan Dipboye (1986), memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Juga dapat dibenarkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Begitu juga dengan karyawan. Individu yang bekerja di lingkungan perkantoran akan mengalami perbedaan atas setiap stimulus yang di terima dalam lingkungan kerjanya.

Persepsi individu dalam menanggapi tata ruang kantor akan dirasakan juga dengan panca indera yang di akhiri dengan sikap puas dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pekerja merasa nyaman. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas

akan meningkat. Peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa penataan ruang kerja sangat berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari bekerja yaitu perasaan puas dalam melakukan aktifitasnya yaitu bekerja. Sebuah penataan ruang kerja yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan bekerja setiap karyawan. Setiap karyawan selalu ingin merasakan perasaan puas setelah melakukan suatu aktifitas, dalam hal ini yang sangat menunjang dalam memperoleh kepuasan kerja yaitu penataan ruang kerja yang memadai, nyaman, enak, lingkungan yang mendukung serta efisien.

Berdasarkan uraian diatas bahwa penataan ruang kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan menggugah peneliti untuk mengadakan observasi di Kantor Pemerintah Kota (Pemkot) Kediri. Observasi di lakukan pada semua bagian karena peneliti tidak membedakan. Peneliti ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja yang di alami pada setiap karyawan dalam persepsi tentang penataan ruang. Hasil dari observasi menunjukkan banyak faktor yang yang mempengaruhi kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan, diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja, rekan kerja di kantor, kenyamanan dalam bekerja, turn over yang tinggi, tata ruang kerja yang amburadul juga bisa mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Itu bisa dilihat dengan adanya pekerjaan kantor yang tidak selesai dan dilanjutkan di rumah.

Dari beberapa hal yang telah disebutkan tadi, ada salah satunya ditunjukkan dengan seringnya karyawan yang keluar masuk ruangan. Seringnya karyawan keluar masuk kantor menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja. Peneliti juga menemukan ada beberapa hal yang kurang diperhatikan di dalam ruang kerja yang diantaranya masih ada kabel yang belum tertata dengan rapi, hal ini menimbulkan kenyamanan

kerja jadi terganggu contohnya bila berjalan keluar meja sering terjadi gangguan dengan kabel yang belum rapi.

Ada juga dengan penataan meja kerja yang kurang dapat perhatian. Meja kerja karyawan terlalu berjubel sehingga mengakibatkan sirkulasi udara menjadi pengap. Padahal, penataan meja kerja dalam sebuah instansi sangat menunjang semangat seorang karyawan dalam melakukan aktifitasnya serta merasakan kepuasan dalam bekerja.

Banyak ditemukan hal-hal yang kurang memadai untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau melakukan aktifitasnya sehari-hari yaitu letak penataan meja kerja yang kurang memberi jarak antara meja satu dengan meja lainnya menyebabkan karyawan keluar dari meja kerja akan saling bersinggungan. Ruang kerja terasa panas sehingga para karyawan terasa gerah dan menyebabkan seringnya keluar untuk mencari udara lebih segar dan menghindari kegerahan. Fasilitas yang belum ada yaitu kursi kerja yang layak, padahal kursi kerja bisa juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Jarak telepon dengan meja kerja cukup jauh, sehingga untuk mencapai harus diterima dengan keluar dari meja kerja atau berjalan. Sering keluarnya karyawan pada jam kerja. Peneliti juga menemukan ketidakpuasan kerja antara karyawan satu dengan yang lain yaitu adanya kelompok-kelompok dalam memperoleh suatu jabatan atau persaingan yang tidak sehat. Itu juga merupakan suatu bukti bahwa ketidakharmonisan dalam pekerjaan. Penyebabnya antara lain yaitu kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang di perhatikan misalnya AC. Temperatur udara yang panas juga berpengaruh terhadap aktivitas karyawan ini disebabkan karena ventilasi dan jendela ruangan belum digunakan dengan maksimal. Peneliti menemukan kurangnya fasilitas yang belum di perhatikan pada suatu unit atau bagian yaitu ruangan terasa pengap. Salah satu fasilitas yang juga memengaruhi

kenyamanan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus dipegang dengan karyawan yang memahami di bidangnya masing-masing.

Disamping itu kebersihan ruang kerja belum di jaga, misalnya seperti tidak tersedianya tempat sampah di setiap ruangan sehingga karyawan banyak yang membuang atau menumpuk sampah dipojok ruangan. Kebersihan ruang kerja penting untuk diperhatikan karena kebersihan menunjang aktivitas dan kenyamanan bekerja. Selain itu juga kursi untuk bekerja juga ada yang tidak layak pakai tetapi masih di pergunakan untuk melakukan aktivitas kerja. Penataan meja kerja yang terlalu dekat juga bisa mempengaruhi kenyamanan kerja. Jarak meja yang sangat dekat satu menimbulkan gesekan antara karyawan satu dengan yang lain atau apabila keluar dari meja akan berpapasan atau bersinggungan.

Dari hal-hal yang ditemukan di atas itu yang membuat konsentrasi para karyawan yang bekerja akan merasa terganggu dan merasakan hal yang tidak nyaman dan hal yang kurang puas dalam melakukan aktifitasnya atau pekerjaannya yang terbukti dengan adanya banyaknya kesalahan kerja misalnya menulis dan mengecek data atau membuat laporan. Selain itu ketidakpuasan karyawan juga terlihat dengan seringnya karyawan pada saat bekerja keluar pada jam kerja yang mengakibatkan kinerja para karyawan dan keberhasilan target kerja jadi menurun sehingga karyawan banyak yang melanjutkan pekerjaan kantor dikerjakan di rumah. Selain itu juga dijumpai karyawan yang sering absen atau tidak masuk kerja yang disebabkan dari hal-hal (observasi) yang ditemukan tersebut diatas. Selain itu juga ada yang mencari tempat kerja atau ruang kerja lain selain di ruangnya sendiri.

Berangkat dari permasalahan di atas maka peneliti mengambil judul "Hubungan antara persepsi tentang tata ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan" yang dilaksanakan di Instansi Pemerintah Kota (Pemkot) Kediri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

- a. Bagaimana tingkat persepsi tentang tata ruang kerja di Pemerintah Kota Kediri ?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kota Kediri ?
- c. Apakah ada hubungan antara persepsi tata ruang dengan kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kota Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tingkat persepsi tata ruang kerja di Pemerintah Kota Kediri.
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kota Kediri.
- c. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi tata ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan Pemerintah Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan dan mengembangkan pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan untuk dijadikan bahan-bahan dan masukkan sebagai pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

b. Praktis

Melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat dan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan psikologi khususnya konsentrasi industri dan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja

1. Pengertian Persepsi

Sejak individu dilahirkan, sejak itu pula individu secara langsung berhubungan dengan dunia sekitarnya. Mulai saat itu pula individu secara langsung menerima stimulus dari luar dirinya, dan ini berkaitan dengan persepsi (dalam Walgito, 2004).

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Karena itu proses tidak dapat lepas dari proses penginderaan, dan proses penginderaan merupakan proses pendahulu dari proses persepsi.

Proses penginderaan akan berlangsung setiap saat, pada waktu individu menerima stimulus melalui alat indera, yaitu melalui mata sebagai alat penglihatan, telinga sebagai alat pendengar, hidung sebagai alat pembauan, lidah sebagai alat pengecap, kulit pada telapak tangan sebagai alat perabaan; yang kesemuanya merupakan alat indera yang digunakan untuk menerima stimulus dari luar individu. Alat indera tersebut merupakan alat penghubung antara individu dan luarnya (Branca, Woodworth dan Marquis dalam Walgito, 2004) Stimulus yang diindera itu kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera itu, dan proses ini disebut persepsi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa stimulus diterima oleh alat indera, yaitu yang dimaksud dengan penginderaan, dan melalui proses penginderaan tersebut stimulus

itu menjadi sesuatu yang berarti setelah diorganisasikan dan diinterpretasikan (Davidoff, 1981).

Persepsi merupakan proses yang *intergrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya (Moskowitz & Orgel, 1969). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *intergrated* dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang yang akan mengaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang mengaitkan dengan objek (Branca, 1964). Menurut Davidoff, dengan persepsi individu akan menyadari tentang keadaan di sekitarnya dan juga keadaan diri sendiri (dalam Walgito, 2004).

Dalam persepsi stimulus dapat datang dari luar, tetapi juga dapat datang dalam diri individu sendiri. Namun demikian sebagian terbesar stimulus datang dari luar individu yang bersangkutan. Sekalipun persepsi dapat melalui macam-macam alat indera yang ada pada diri individu, tetapi sebagian besar persepsi melalui alat indera penglihatan. Karena itulah banyak penelitian mengenai persepsi adalah persepsi yang berkaitan dengan alat penglihatan (dalam Walgito, 2004). Karena persepsi merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam persepsi dapat dikemukakan karena perasaan, kemampuan berfikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama, maka dalam mempersepsi sesuatu stimulus, hasil persepsi mungkin akan berbeda antara individu satu dengan individu lain. Persepsi itu bersifat individuil (Davidoff & Rogers dalam Walgito, 2004).

Persepsi merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemroses informasi. Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan terdahulu (yang telah dimiliki)

untuk mendeteksi atau mengumpulkan dan menginterpretasi stimulus (rangsangan) yang dicatat oleh alat indera seperti mata, telinga, dan hidung (Matlin, 1989; Solso, 1968). Secara singkat dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan proses menginterpretasi suatu informasi (dalam Suharnan, 1999).

Ada tiga aspek persepsi yang dianggap paling relevan dengan kognitif manusia, yaitu pencatatan indera, pengenalan pola, dan perhatian. Pencatatan indera disebut juga ingatan sensori atau penyimpanan sensori. Pencatatan indera menangkap informasi dalam bentuk masih kasar, belum diproses sama sekali dan masih dalam prakategorik untuk waktu yang sangat pendek sesudah stimulus fisik dihadirkan. Pengenalan pola merupakan tahap lanjutan setelah pencatatan indera, merupakan proses transformasi dan pengorganisasian informasi yang masih kasar sehingga memiliki makna tertentu. Perhatian adalah proses konsentrasi atau pemusatan aktivitas mental (dalam Suharnan, 1999).

Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda ataupun sesuatu kejadian yang dialami. Dalam kamus standar dijelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh ataupun sebuah pesan oleh benda yang semata-mata menggunakan pengamatan penginderaan. Persepsi ini didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan mengorganisasikan data-data indera kita (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari di sekeliling kita, termasuk sadar akan diri kita sendiri (dalam Shaleh & Wahab, 2004:88). Definisi lain menyebutkan bahwa persepsi adalah kemampuan membedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian terhadap satu objek rangsang. Dalam proses pengelompokkan dan membedakan ini persepsi melibatkan proses interpretasi berdasarkan pengalaman terhadap suatu peristiwa dan objek (dalam Shaleh & Wahab, 2004:89).

Jadi yang dimaksud dengan persepsi adalah proses menginterpretasikan stimulus melalui alat indera atau bisa juga dikatakan dengan mengungkapkan sebuah pesan oleh benda yang semata-mata menggunakan pengamatan penginderaan.

Penginderaan terjadi dalam suatu konteks tertentu, konteks ini disebut dengan dunia persepsi. Agar dihasilkan suatu penginderaan yang bermakna, ada ciri-ciri umum tertentu dalam dunia persepsi, yaitu modalitas, dimensi ruang, dimensi waktu dan struktur konteks, keseluruhan yang menyatu (Shaleh & Wahab, 2004:89).

Walgito (2004), menambahkan faktor-faktor yang berperan dalam persepsi yaitu, objek yang dipersepsi, alat indera (syaraf dan pusat susunan syaraf), dan perhatian.

2. Pengertian Tata Ruang Kerja

Kelancaran aktivitas pekerjaan kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan (tamu) sangat ditentukan oleh penataan ruang kantor. Semakin baik tata ruangnya, semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu sebuah ruangan kantor wajib ditata dan selalu mendapatkan perhatian dari manajer kantor (Maryati , 2008:148).

Suatu faktor penting yang turut menentukan kelancaran tata ruang ialah penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor dengan sebaik-baiknya. Gie (2000), menyebutkan bahwa penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para pegawai disebut tata ruang perkantoran.

Pengertian kantor oleh Moekiyat (1997:3), kantor adalah setiap tempat yang biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan pekerjaan tata usaha (pekerjaan kantor, pekerjaan tulis menulis), dengan nama apapun juga tempat tersebut mungkin diberikan.

Untuk memperjelas pengertian tata ruang kerja atau perkantoran dapatlah dikutipkan 2 perumusan yang berikut:

- a. *“Office layout may be defined as the arrangement of furniture and equipment within available floor space“* (Tata Ruang perkantoran dapat dirumuskan sebagai penyusunan perabotan dan alat perlengkapan pada luas lantai yang tersedia)
- b. *“Office layout is the determination of the space requirements and of the detailed utilization of the space in order to provide a practical arrangement of the physical factors considered necessary for the execution of the office work within reasonable costs”*. (tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari factor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak) dalam (Gie, 2000:186).

Sedang pengertian tata ruang kantor menurut Moekijat (1997) adalah penentuan syarat ruang dan penggunaannya secara terinci daripada ruang ini untuk memberikan susunan perabot dan perlengkapan yang paling praktis yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan kantor.

Jadi tata ruang kerja bisa disimpulkan yaitu suatu sistem penataan kerja yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau melaksanakan aktivitas ketatausahaan supaya mencapai tujuan dengan cara sehemat-hematnya atau seefisien mungkin. Atau dapat di simpulkan dengan penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan penggunaan secara terperinci dari sebuah ruang untuk penggunaan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang sehemat-hematnya.

2. 1 Tujuan Perancangan Tata Ruang Kerja

Tata ruang perkantoran di Indonesia masih kurang mendapat perhatian dalam instansi-instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan swasta. Misalnya sering terlihat bahwa suatu instansi atau pejabat yang banyak melayani public ditaruh dibelakang, sehingga orang-orang harus bertanya kian kemari sebelum menjumpainya. Ini menghamburkan waktu dan mengganggu pegawai-pegawai lain yang setiap kali harus memberi petunjuk itu. Tidak jarang dijumpai pula perusahaan yang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawainya berjalan mondar mandir dari satu meja ke meja lain sehingga mengurangi kecepatan bekerja. Ini semua terjadi karena Tata Ruang yang buruk (Gie, 2000).

Tata ruang kerja perkantoran didesain berdasarkan tujuan dan syarat perusahaan menciptakannya. (Gie, 2000) memaparkan mengapa tata letak ruang kerja perkantoran harus memenuhi syarat-syarat tertentu, sedangkan Meyers (1993: 244), menjelaskan tujuan dari desain tata letak ruang kerja perkantoran supaya dalam proses desain dan evaluasi perancang tidak mengalami kesulitan.

Tujuan dan syarat tersebut adalah meminimalkan biaya pembangunan atau perancangan. Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting. Dibutuhkan kemajuan yang efektif bagi karyawan ketika menggunakan fasilitas kantor. Tata letak kantor harus fleksibel, yaitu rangkaian aktifitas tata usaha dapat mengalir secara lancar dan ruang dipergunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan. Pembersihan dan pemeliharaan ruang kantor merupakan suatu yang mahal. Kebisingan harus diminimalkan, karena susunan dinding, lantai, dan atap mempengaruhi tingkat kebisingan. Aliran bahan diminimalkan sebaik ketika karyawan melewati jarak atau jalan. Menciptakan atmosfer yang menyenangkan dalam bekerja supaya memajukan harga dan produktivitas. Meminimalkan gangguan penglihatan. Menciptakan

receptioning area yang menyenangkan. Biaya energi dapat dipengaruhi oleh tata letak dan harus diminimalkan kapan aja. Setiap karyawan membutuhkan ruang kerja dan peralatan yang tepat dan sesuai. Penyediaan *restroom*, *lockers*, *lunch room*, dan *lounges* harus berlokasi yang tepat bagi karyawan. Penyediaan keamanan bagi karyawan. Persediaan ruang perpustakaan untuk referensi. Sistem peralatan dikontrol oleh computer setiap hari. Tersedianya ruang *privacy*. Pengawasan terhadap pekerjaan dapat berlangsung secara memuaskan. Susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu dibutuhkan.

Tata ruang perkantoran yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan (Gie, 2000). Pada pokoknya akan diperoleh keuntungan-keuntungan yang berikut :

- a. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondir mandir yang sebetulnya tidak perlu.
- b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan.
- c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja yang efisien yaitu suatu luas lantai tertentu dapat digunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya.
- d. Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.

Dalam menyusun ruang kerja untuk kerja perkantoran, ada beberapa tujuan yang perlu dicapai. Tujuan itu merupakan pula yang syaratnya hendak dipenuhi dalam setiap Tata Ruang kantor yang baik. Tujuan yang hendaknya dijadikan pedoman itu ialah (Gie, 2000):

1. Pekerjaan dikantor dalam proses pelaksanaannya dapat menempuh jarak yang sependek mungkin.
2. rangkaian aktivitas tata usaha 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 yang mengunjungi kantor yang bersangkutan mendapat kesan baik tentang organisasi itu.
7. susunan tempat kerja dapat dipergunakan untuk berbagai pekerjaan dan mudah diubah sewaktu-waktu diperlukan.

Dua ahli Inggris Geoffrey Mills dan Oliver Standingford (dalam Gie, 2000), menegaskan bahwa berbagai tujuan penyusunan tata ruang yang baik bagi sesuatu kantor ialah :

- a. Persyaratan perundang-undangan dipenuhi
- b. Ruang dipergunakan sampai manfaat yang terbesar.
- c. Pelayanan tersedia sepanjang diperlukan : tenaga, listrik, telepon dll.
- d. Persyaratan kerja yang baik disediakan bagi setiap orang.
- e. Pengawasan dapat melihat para petugas sedang bekerja.
- f. Rasa kesatuan dan kesetiaan terhadap kelompok kerja dipelihara.
- g. Komunikasi dan arus kerja diperlancar.
- h. Lalu lalang para juru tata usaha diantara meja-meja dan lemari arsip dipermudah.
- i. Pelaksanaan kerja yang gaduh dan mengganggu perhatian dipisahkan.
- j. Saling mengganggu diantara para juru tata usaha dihindarkan.
- k. Kebebasan diri dan keamanan diusahakan sepanjang perlu.

Maryati (2008), menjelaskan secara rinci tujuan dari tata ruang antara lain :

1. memperlancar pekerjaan kantor sehingga menjadi lebih efektif.
2. menggunakan seluruh ruangan yang ada dengan optimal.

3. menciptakan kondisi kerja yang baik.
4. memudahkan pengawasan terhadap pekerjaan kantor.
5. membangun kesan yang baik bagi pelanggan (meningkatkan estetika)
6. memberikan fleksibilitas yang tinggi.
7. menjaga keseimbangan antara alat dan karyawan.

2. 2 Langkah-langkah dalam Perancangan Tata Ruang Kerja

Sebagai langkah pertama dalam merencanakan Tata Ruang Kantor hendaknya diketahui hubungan satuan yang melaksanakan tata usaha itu dengan satuan-satuan lainnya. Demikian pula hendaknya diperhatikan sifat pekerjaan itu dengan menentukan beberapa pedoman sebagai berikut (Gie, 2000) :

1. Satuan-satuan yang tugas pekerjaannya memang khusus melayani publik hendaknya ditaruh ditempat yang mudah didatangi orang-orang luar itu tanpa mengganggu satuan-satuan lainnya. Satuan yang demikian itu pada perusahaan misalnya kas yang harus melakukan atau menerima pembayaran-pembayaran, pada dinas pemerintah misalnya pada suatu bagian yang mengurus perizinan. Tempat yang mudah didatangi itu biasanya di ruang terdepan gedung yang bersangkutan.
2. Satuan-satuan yang pekerjaannya berhubungan erat satu sama lain hendaknya dikelompokkan pada satu tempat. Terutama pada gedung yang bertingkat-tingkat penempatan pada lantai yang sama harus dilakukan. Dengan demikian kelancaran pekerjaan dan jarak terpendek dapat terjamin.
3. Satuan pusat yang mengerjakan semua kerja ketatausahaan dari organisasi itu hendaknya diberi tempat ditengah-tengah, sehingga satuan-satuan yang

lainnya dapat mudah menghubunginya. Satuan ini misalnya bagian yang bertugas menerima dan mengirim segenap surat dari suatu perusahaan.

4. Satuan yang tugas pekerjaannya bersifat sangat gaduh, misalnya sebuah percetakan hendaknya dijauhkan dari satuan-satuan lainnya, lebih-lebih satuan yang banyak menjalankan pekerjaan otak, misalnya bagian perencanaan.

Perencanaan tata ruang kantor merupakan penentuan susunan komponen fisik dan pekerjaan dalam satu kesatuan yang efisien. Komponennya meliputi (dalam Maryati, 2008) :

- a) Pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- b) Proses yang digunakan.
- c) Peralatan dan mesin-mesin yang dipakai.
- d) Ruangan yang tersedia.
- e) Penerangan yang tersedia.
- f) Karyawan yang melaksanakannya.

2.3 Macam-macam Tata Ruang Kerja

Tata Ruang perkantoran dapat dibedakan dalam 2 macam (dalam Gie, 2000):

1. Tata Ruang yang terpisah-pisah

Pada susunan ini ruangan untuk bekerja terbagi-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 (seksi pesanan, seksi pembukuan, seksi iklan), 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 bersangkutan tidak dipisahkan. Jadi, di bagian penjualan seperti contoh diatas, semua aktifitasnya dilaksanakan pada satu ruang terbuka, tidak lagi dipisah-pisahkan menurut kamar atau pedengan-pedengan buatan.

Ruang besar terbuka adalah yang lebih baik daripada ruang yang sama luasnya tetapi terbagi dalam satuan-satuan kecil.

Dari uraian hal di atas, peneliti berpendapat bahwa suatu tata ruang kerja yang memuaskan adalah jenis kantor yang terbuka. Karena semua aktivitas kerjanya dilaksanakan pada satu ruang terbuka tidak lagi dipisah-pisahkan menurut kamar atau pedengan buatan.

Suatu Tata Ruang kantor yang terbuka adalah lebih memuaskan daripada yang terpisah-pisah, karena (dalam Gie, 2000):

1. Memungkinkan pengawasan yang lebih efektif terhadap segenap pegawai
2. Lebih memudahkan hubungan di antara para pegawai. Hal ini dapat menumbuhkan rasa persatuan yang lebih erat karena mereka merasa bekerja sama pada satu ruangan.
3. Lebih memudahkan tersebarnya cahaya dan peredaran udara.
4. Kalau terjadi penambahan pegawai atau alat-alat kantor ataupun perubahan mengenai proses penyelesaian sesuatu pekerjaan, tataruang yang terbuka lebih mudah menampungnya.

2. 4 Lingkungan fisik

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pekerja merasa nyaman. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat. Peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Banyak faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik (dalam Maryati, 2008).

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang. Lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir ke dalam hati. Sehingga lingkungan fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna-warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai.

Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungannya tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja. Atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang menimbulkan inspirasi. Bekerja akan lebih nyaman jika udara di lingkungan kerja bersih dan segar. Lingkungan kerja yang terbebas dari polusi udara sehingga tidak mengganggu kenyamanan dan kesehatan. Suhu ruangan kerja yang sejuk akan membuat karyawan lebih betah bekerja dan tidak mudah capek. Sehingga karyawan bekerja lebih nyaman dan optimal (dalam Maryati, 2008).

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:

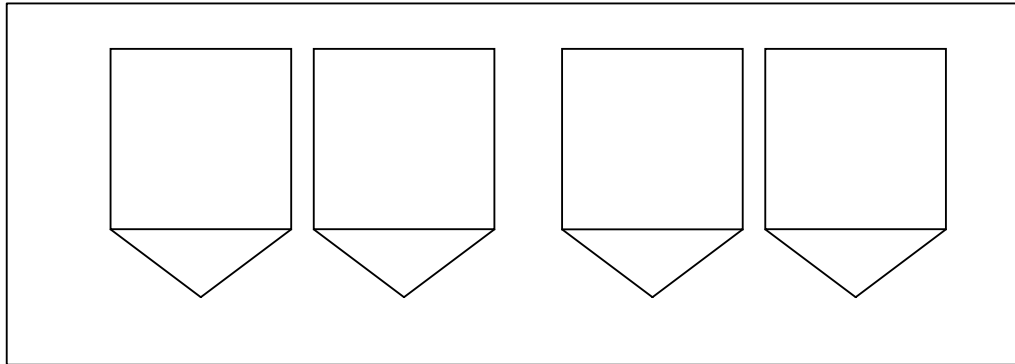
- a. Kebersihan. Bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih.
- b. Luas Ruang Kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 40 square feet untuk setiap petugas.
- c. Suhu udara. Temperatur yang layak harus diperhatikan dalam ruang kerja. (Minimum 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.

2. 5 Penyusunan Perabot.

Penyusunan perabotan kerja sebaiknya disusun menurut garis lurus dengan para pegawai menghadap kejurusan yaang sama. Tata Ruang ini dalam bahasa inggris disebut *straight-line layout* (tata ruang garis lurus). Kebaikan utama dari tata ruang ini ialah pada umumnya masing-masing tidak mudah terganggu oleh rekan-rekan sekantornya. Pada penyusunan meja-meja itu disediakan lorong untuk lalu lintas para

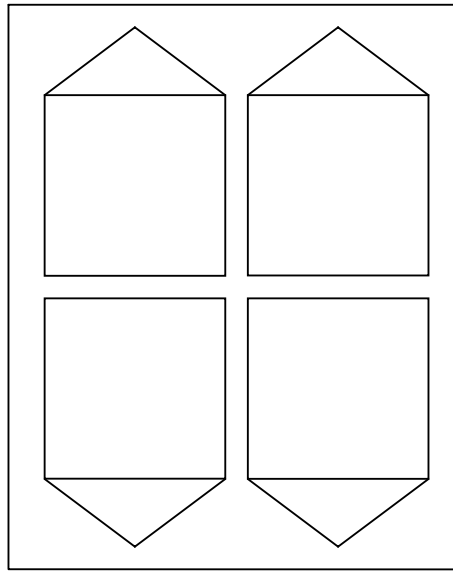
pegawai, tetapi bilamana perlu atau keadaan ruang yang tidak terlampaui luas mengharuskannya, dua baris dijejerkan dan lorongnya diadakan disisi setiap dua baris meja kerja itu seperti terlihat pada gambar di bawah ini (dalam Gie, 2000):



Gambar 1
Tata ruang garis lurus

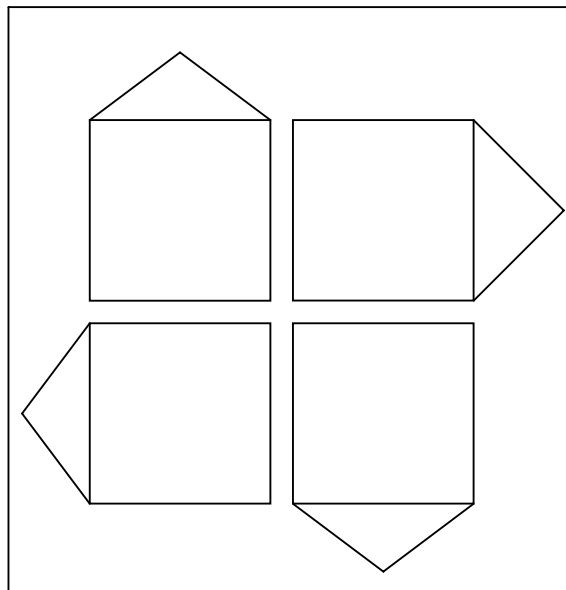
Menurut Gie (2000), tata ruang garis lurus dipakai dalam kantor-kantor pada umumnya atau dalam keadaan biasa. Tetapi, untuk keadaan, atau pelaksanaan tugas yang bersifat khusus dapat dilakukan penyusunan meja-meja kerja macam lainnya. William Spriegel dan Ernest Davies menambahkan dua macam susunan pada *staright line layout* di atas yaitu susunan yang dinamakan *the bank arrangement* (susunan bank) dan *the grouping arrangement* (susunan kelompok).

Tata ruang kantor yang memakai susunan bank meletakkan meja-meja kerja para karyawan saling berhadapan secara berpasangan seperti gambar di bawah ini (dalam Gie, 2000):



Gambar 2
Meja-meja kerja dengan susunan bank

Lebih lanjut Gie mengatakan bahwa, meja-meja kerja dengan susunan kelompok yang kadang-kadang disebut juga *the army arrangement* (susunan lentera) adalah seperti contoh di bawah ini.



Gambar 3
Susunan kelompok (*the grouping arrangement*)

Selain kantor dengan macam-macam susunan meja kerja tersebut, setiap instansi perusahaan dan lembaga biasanya perlu mempunyai ruang dapat atau komperensi yang harus pula disusun sebaik-baiknya.

Pentingnya tata ruang kantor (dalam Moekijat, 1997), yang direncanakan dengan baik adalah:

- a. Menambah efisiensi
- b. Menghemat penggunaan ruang lantai
- c. Mempengaruhi semangat kerja pegawai
- d. Ada penghematan karena pengawasan yang lebih baik, komunikasi yang lebih sempurna dan arus pekerjaan yang lebih lancar.

Prinsip-prinsip tata ruang adalah (dalam Moekijat, 1997) :

- a. Arus pekerjaan yang sederhana, yang membatasi mondar-mandirnya pegawai dan kertas sampai yang seminim-minimnya.
- b. Ruang lantai harus bebas daripada rintangan (almari, dsb)
- c. Meja-meja menghadap kearah yang sama, kepada pengawas.
- d. Ruang kerja yang seminim-minimnya.

- e. Perlengkapan kantor harus ditaruh dekat pekerja-pekerja yang menggunakannya.
- f. Jumlah gang (jalan sempit) yang cukup dengan luas yang memadai.
- g. Pekerjaan terinci yang memerlukan penerangan banyak harus ditempatkan dekat jendela.
- h. Mesin-mesin yang suaranya gaduh harus ditaruh dalam ruangan yang terpisah.
- i. Tata Ruang harus seimbang dan nampak menyenangkan.

Dalam sebuah perusahaan yang melakukan pekerjaan mengolah informasi menjadi pekerjaan administratif membutuhkan tipe ruang kerja yang sesuai dengan unit kerjanya. Seorang teknisi tidak mungkin selalu berada di kantornya, dia juga harus menempati ruang kerjanya di bagian teknisi, seorang marketing yang telah mempunyai kantor harus keluar ruangan untuk melakukan tugasnya mencari kolega. Namun, ruang kerja kantor tetap dibutuhkan bagi karyawan sebagai tempat penyimpanan arsip, mengolah data, istirahat dan lain sebagainya.

Agar tujuan tercapai maka penataan tata ruang kantor harus memperhatikan prinsi-prinsip berikut (dalam Maryati, 2008) :

1. pekerjaan harus mengalir secara terus-menerus.
- 2.fungsi yang sama harus berhubungan diletakkan berdekatan.
- 3.pengaturan perkakas membuat pengawasan lebih mudah.
- 4.tidak permanen, agar fleksibel jika terjadi perubahan.
- 5.ada ruang yang cukup untuk bergerak atau berjalan.
- 6.pekerjaan yang menimbulkan suara gaduh, misalnya bagian produksi dijauhkan dari yang lainnya.

7.ruang pimpinan dipilih yang tenang karena lebih banyak membutuhkan konsentrasi dalam bekerja.

8.pengaturan tata letak membuat jarak tempuh lebih pendek sehingga menghemat tenaga.

3. Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja.

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.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Setiap aktivitas manusia selalu diarahkan pada aspek *equilibrium* ataupun keseimbangan. Begitu juga dalam dunia kerja. Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya akan memberikan kemampuan yang dimilikinya sekaligus juga menuntut adanya imbalan dari apa yang telah diberikannya (dalam Hand-Out, Josina)

Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang pekerja terhadap apa yang dirasakan terhadap apa yang di kerjakannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Vroom (dalam As'ad, 2004) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu refleksi dari sikap kerja yang positif.

Menurut Robbin (1996) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pertama, adalah pekerjaan yang secara mental menantang (*mentally challenging work*), artinya apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan saat ini ada tantangannya atau tidak sama sekali. Pekerjaan yang dirasa tidak menantang akan menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustasi dan perasaan gagal. Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya memiliki tantangan yang proporsional. Kedua masalah reward yang sesuai (*equitable reward*), yang dimaksud reward misalnya gaji, komisi, bonus dan juga kebijakan promosi.

Umumnya karyawan menginginkan gaji dan system promosi yang adil dan fair. Yang dimaksud adil dan fair misalnya ada kesesuaian antara gaji dan tuntutan pekerjaan, skill, atau ketrampilan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya. Demikian juga masalah promosi, jangan sampai terjadi karyawan yang tidak outstanding malah mendapat promosi. Jika karyawan menilai sistem gaji dan promosi sudah adil dan fair, maka kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dengan pekerjaannya.

Umumnya masalah ketidakpuasan banyak dipicu oleh system gaji yang dipandang tidak memenuhi rasa keadilan. (*inequity*), (Wexley & Yulk, 1984). Ketiga adalah kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*), yang termasuk ke dalam kondisi kerja misalnya temperature, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan, dan lain-lain. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat memengaruhi produktivitas karyawan (Edward Lawler, dalam Steers dan Porter, 1983) sebab karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Blum, (dalam As'ad, 2004) secara lebih spesifik mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap spesifik, yaitu faktor-faktor kerja, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Tiffin (dalam As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Kemudian Blum, 1956 (dalam Hand-Out,

Judiari) mengemukakan pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus dari beberapa faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja yaitu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan, ini mengartikan bahwa kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 2004), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Discrepancy Theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectations, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan telah terpenuhi.

Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lowler dikutip pada Wexley dan Yulk, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

2. *Equity Theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams (dalam As'ad, 2004). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zaleznik dikutip dari Locke. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Adapun kelemahan dari teori ini ialah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya saja pada waktu orang melamar pekerjaan apabila ditanya besar upah/gaji yang diinginkan) selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi (misalnya upah) dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

3. *Two Factory Theory*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda Herzberg artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinue.

Teori ini pertama kali ditemukan oleh Herzberg (dalam As'ad, 2004). Berdasarkan atas hasil penelitian beliau, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu kelompok *satisfiers* atau motifator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: *Achievement, recognations, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini

akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working conditions, job security* dan status (Wexley and Yulk, dalam As'ad : 2004).

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

Dari hal di atas, teori yang berkaitan dengan lingkungan fisik perkantoran antara penataan ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan yaitu *discrepancy theory*. Yang di maksud adalah mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectations, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan telah terpenuhi.

Teori di atas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di dalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaannya yang dicapainya.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Blum (dalam As'ad 2004), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor individual, terdiri dari usia, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, terdiri dari hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, serta kesempatan berekreasi.
3. Faktor utama di dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu upah, pengawasan, ketentraman pekerja, kondisi kerja, serta kesempatan untuk maju.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas yang berhubungan dengan persepsi tata ruang yaitu berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja di atas. Hal itu disebabkan faktor individu, sosial dan pekerjaan itu sendiri sangat berhubungan dengan persepsi tata ruang kerja di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Anthony (dalam Anoraga, 1992) ada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kita harus menyukai pekerjaan kita.

Bagaimana mungkin kita menyukai pekerjaan kita, jika kita merasa sebel dan kesal menghadapi pekerjaan kita. Bila kita merasa terus-menerus diburu waktu dan target. Agar kita merasa puas dalam bekerja, pekerjaan apapun yang kita pegang, kita harus menyukainya.

2. Kita harus berorientasi mencapai prestasi yang tinggi. Kalau setinggi mungkin, dengan patokan: *“the sky the limit”*

Kita akan merasa senang dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja jika kita merasa puas dengan hasil yang kita capai.

3. Kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Apapun kesulitan yang kita hadapi dan besarnya kesulitan itu, seyogyanya dianggap sebagai tantangan yang harus diatasi, dicari pemecahannya. Bila kita bertekad keras menghadapi setiap kesulitan maka kita takkan mudah

patah semangat. Meskipun kesulitan menumpuk setinggi gunung, kita dapat memecahkannya dengan baik.

Pendapat lain dari Gilmer (dalam As'ad, 2004), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Kesempatan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai
- e. Pengawasan. Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

C. Hubungan antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa persepsi tata ruang kerja yang memadai bagi setiap individu satu dengan individu yang lain sangat mempunyai pengaruh dan potensi untuk menghasilkan perasaan puas dalam bekerja. Di samping itu, para karyawan akan merasa nyaman dengan ruang kerja yang layak dan kelengkapan akan fasilitas yang mendukung para karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pekerja merasa nyaman. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat. Kelancaran aktivitas pekerjaan kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan sangat ditentukan oleh penataan ruang kantor. Semakin baik tata ruangnya, semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu sebuah ruangan kantor wajib ditata dan selalu mendapatkan perhatian dari manajer kantor (dalam Maryati, 2008)

Tata ruang menunjukkan penentuan syarat-syarat ruang dan penggunaannya secara terinci daripada ruang ini untuk memberikan susunan perabot dan

perlengkapan yang paling praktis yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan kantor (dalam Moekijat, 1997)

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Seperti yang diutarakan oleh Gilmer (dalam As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang menyangkut tentang kondisi kerja. Seorang karyawan yang dulunya bekerja dengan tekun dan giat akan merasa malas dan tidak nyaman melakukan pekerjaannya bila kondisi ruang kerjanya tidak teratur dan tidak memenuhi persyaratan untuk sebuah ruang kerja.

Lingkungan kantor akan sedikit banyak mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mempelajari *ergonomics* yang didefinisikan didalam kamus *Oxford* sebagai ilmu yang mempelajari efisiensi seseorang pada lingkungan kerjanya. Ergonomics membantu memastikan apakah tugas, peralatan, maupun lingkungan kantor digunakan secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, lingkungan kantor harus sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan (Read, 2001). Odgers (2005), mendefinisikannya sebagai ilmu terapan yang digunakan untuk mempelajari hal-hal

yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di kantor (dalam Sukoco, 2007).

D. Hubungan antara Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Firman Allah dalam surat Al-Baqarah: 164 :

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ
وَالْمُلُوكِ الَّتِي تَجْرِي فِي الْبَحْرِ بِمَا يَنْفَعُ النَّاسَ وَمَا أَنْزَلَ
اللَّهُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ مَّاءٍ فَأَحْيَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا وَبَثَّ
فِيهَا مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ وَتَصْرِيفِ الرِّيْحِ وَالسَّحَابِ الْمُسَخَّرِ
بَيْنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٦٤﴾

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan”.(QS. Al-Baqarah: 164)

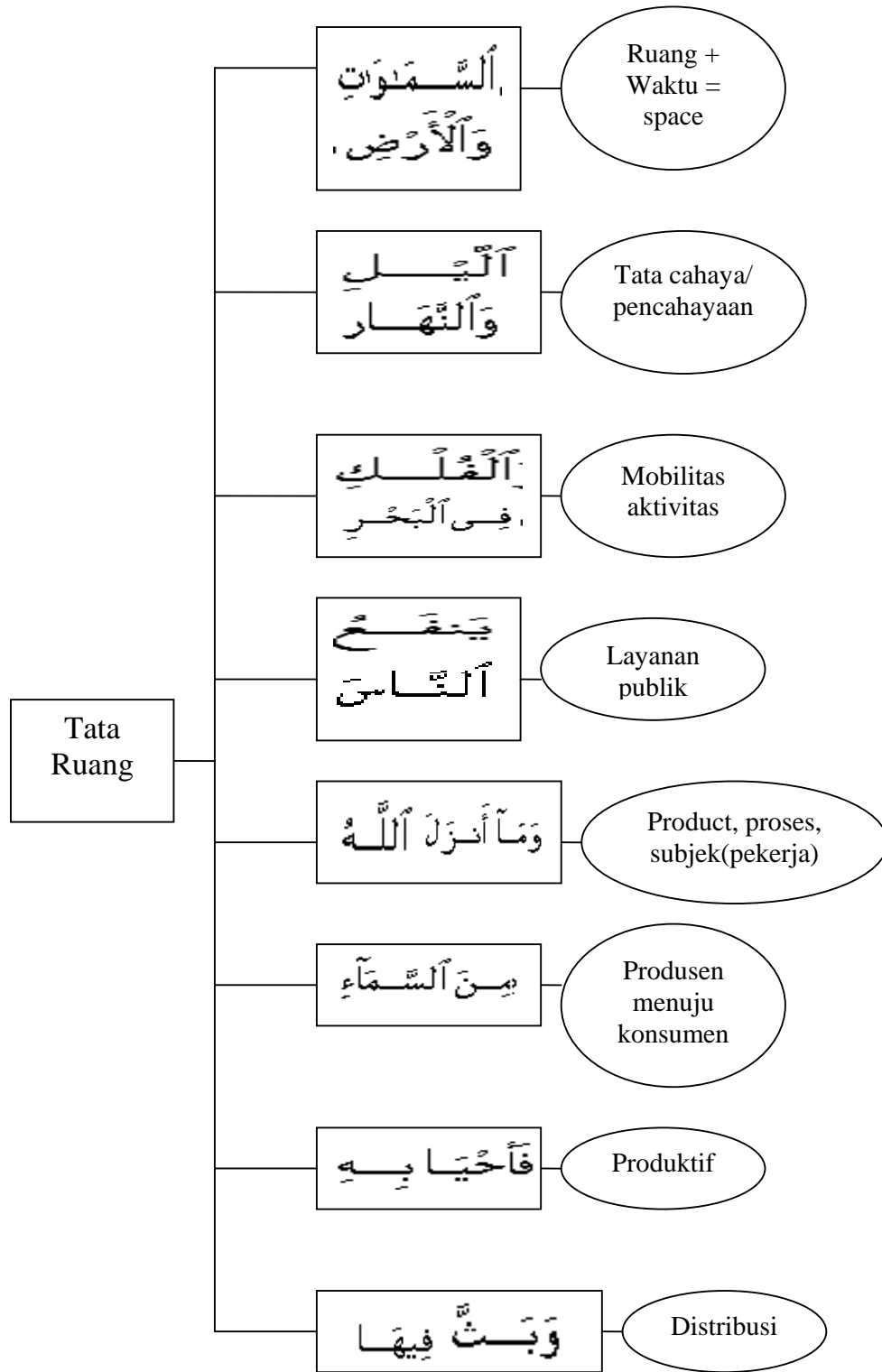
Firman Allah diatas sangat berkaitan dengan aspek tata ruang yang menyebutkan bahwa pergantian malam dan siang bisa dikatakan dengan indicator dari tata ruang tersebut yaitu penerangan atau pencahayaan. Disamping itu juga indicator lain adalah angin yang dalam bahasa tata ruang kerja adalah suhu udara. Ada air yang disebutkan diatas yang dibutuhkan manusia (karyawan) dalam melaksanakan aktivitas untuk bekerja.

Tabel I
Analisa Ayat-ayat tentang Tata Ruang

No	Teks	Konteks	Perspektif Psikologi	Sumber	Jumlah
1	السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ	Ruang + Waktu	Space	QS. Yunus 10:3, An-Najm 53:26. Al-Hadiid 1-5, Az- Zumar 45, Yunus 27.	5
2	الَّيْلِ وَالنَّهَارِ	Gelap Terang	Tata Cahaya/ Pencahayaann	Az-Zumar 5,9. Al- Isra 78,79. Al-Ashr 1-3, Al-Baqarah 269, Al-Ahzab 33, An-Nuur 32, Ali Imran 104, Al- Hujarat 13, Thaha 32.	9
3	الْفُلُكِ فِي الْبَحْرِ	Lalu lalang/ Mobilitas Lantai	Mobilitas Aktivitas	Yassin 23, 36, Al- Kahfi 78, Al- Baqarah 107,183, 190, Al-Isra 83, Ar-ra'ad 31, Ali- Imran 169, Az- zumar 6.	7
4	يَنْفَعُ النَّاسَ	Manfaat Man	Layanan Publik = konsumen	Az-zumar 2, Al- Baqarah 183,185,34, Ali- Imran 190, Al- Ankabut 145, Al- Ahzab 41, Asy- Syuara 88, Al- A'raf 205, Al- Huud 112, Al- An'am 151, Az- Zuhruf 67.	15
5	اللَّهِ وَمَا أَنْزَلَ	مَا = product أَنْزَلَ = proses اللَّهِ = subjek	Product = barang/jasa Act to production Produsen/peker ja/karyawan	Al-Baqarah 22,90,91,164,170,1 74, Ali Imran 154, Al-Maidah 44,45,47,48,49,104 , Al-An'am 91,93, An-Nahl 30,65, Al- Hajj 63.	18
6	مِنَ السَّمَاءِ	Di langit	Produsen menuju konsumen	Al-Baqarah 20,107, Al-Kahfi 45.	3
7	مِنْ مَّاءٍ	Dingin	Menyegarkan= kepuasan	Ali-Imran 65, Al- An'am 32,	2

8	فَأَحْيَا بِهِ بَعْدَ مَوْتِهَا	Aktif Pasif	Produktivitas	Al-Hadiid 17-18	2
9	وَبَثَّ فِيهَا	Menyebarkan	Distribusi		
10	مِنْ كُلِّ دَابَّةٍ	Ragam	Ragam/macam produksi	As-Sajdah 26, Huud 6	2
11	وَتَصْرِيفٍ	Pengendali	Remote	Al-Baqarah 164, Al-Jatsiyah 5	2
12	الرِّيحِ وَالسَّحَابِ	Angin Awan	AC (air conditioner)	Al-Baqarah 164, Al-A'raaf 57, Al-Hijr 22, An-Nahl 45, Al-Furqan 48, An Naml 63, Ar Ruum 46-48, Al Jaadtsiyah 5, Faathir 9. Al Baqarah 164, Ar Rad 12, An Nuur 40, An Naml 88, Ath Thuur 44, Al A'raaf 57, An Nuur 43, Ar Ruum 48, Faathir 9.	
13	الْمُسَخَّرِ	Pengendali	Remote control, mesin/teknologi	Al Baqarah 164, Al-A'raaf 54, An-Nahl 12,79, Shaad 36, Luqman 20, Al-Hajj 65, An Nahl 12, Ibrahim 32,33, Ar Ra'd 52.	11
	Total				78

Tabel II
 Bagan tentang tata ruang kerja dalam perspektif Islam



Temuan Konseptual tentang Tata Ruang Kerja dalam Perspektif Islam

Dari tabel diatas dapat ditemukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penataan ruang yang berhubungan dengan lingkungan fisik kerja yang diantaranya mengenai tata cahaya/pencahayaan, mobilitas dalam hal aktivitas, layanan, konsumen, produk (barang/jasa), aktivitas memproduksi, produsen/pekerja/karyawan, kepuasan, produktivitas, distribusi, ragam distribusi, AC, remote control/mesin.

Sedangkan ayat-ayat yang berhubungan dengan dengan kepuasan kerja adalah :

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالصَّالِحِينَ وَالنَّصَارَىٰ مَنْ آمَنَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

14

“*Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, shabiin dan orang-orang Nasrani, siapa saja (diantara mereka) yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati. (Al Maidah 69)*

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

15

“*Adapun orang-orang yang bertaubat dan beriman, serta mengerjakan amal yang saleh, semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung. (Al Qashash 67)*

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُبَوِّئَنَّهُمْ مِنَ الْجَنَّةِ غُرَفًا تَجْرِي مِنْ

تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا نِعَمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ

58

“*Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, sesungguhnya akan Kami tempatkan mereka pada tempat-tempat yang tinggi di dalam surga, yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, mereka kekal di dalamnya. Itulah sebaik-baik pembalasan bagi orang-orang yang beramal. (Al Ankabuu 58)*

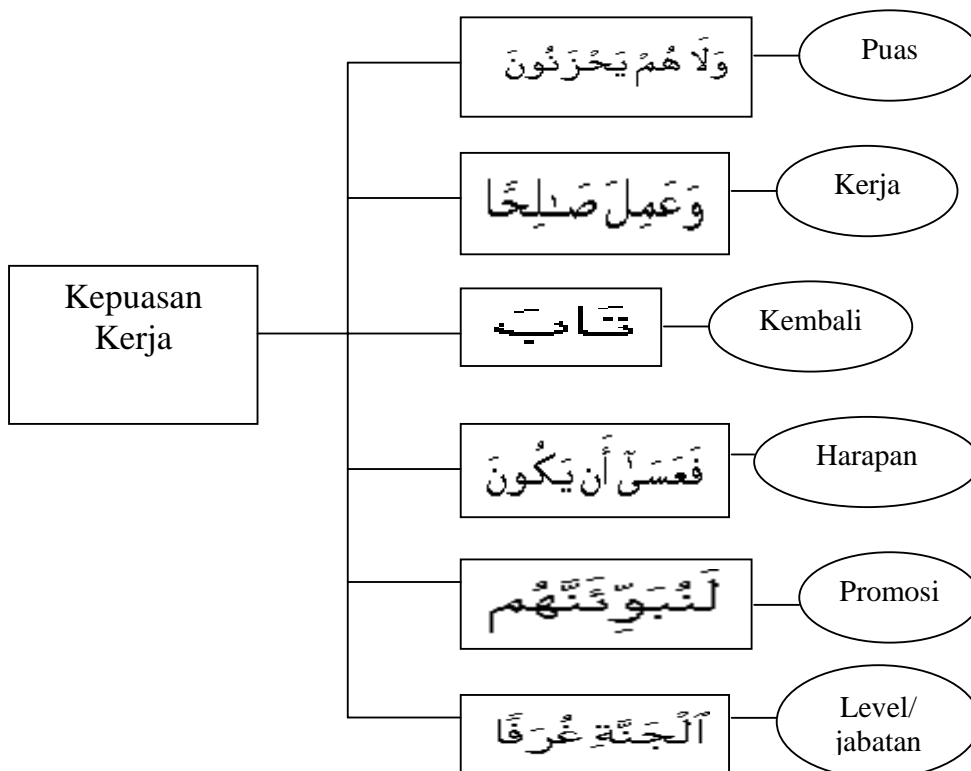
Tabel III
Analisa ayat kepuasan kerja

No	Teks	Konteks	Perspektif Psikologi	Sumber	Jumlah
1	وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ	Tidak khawatir/pasti	Puas	At-Taubah 40, Yunus 88, An Nahl 128, Thaha 40, An Naml 70, Al Qashash 13, Al Ankabut 33, Luqman 39,153, Fushilat 30, Al A'raff 49, Az Zukhruf 68, Al Baqarah 38,62, 12,266,27 4,277, Ali Imran 170, Al Maidah 69, Al An'am 48, Al A'raaf 35, Yunus 62, Az Zumar 61, Al Ahqaaf 13.	25
2	وَعَمِلَ صَالِحًا	Amal sholeh	Kerja	An-Najm 18	1
3	تَابَ	Taubat	Kembali	Al-An'am 144, At-Taubah 19,109, Al-Qashash 50, An-Nahl 69,	13

				Al-Baqarah 35,286, Al-Muthafifin 12, Thaha 82, Az-Zumar 54, An-Nisa 48, Ash-Shaf 13, Ali Imran 190, Al-A'raf 172.	
4	فَعَسَىٰ أَن يَكُونَ	Menjadi asa	Harapan	An Nisaa 99, Al Maidah 52, Al A'raaf 185, At Taubah 18,102, Yusuf 21,63, Al Isra 8,51,79, Al Kahfi 24,40, An Naml 72, Al Qashash 9,22,67, Al Hujuraat 11, Al Mumtahaah 7, At Tahriim 5,8 Al Qalam 32.	20
5	لِنُبَيِّنَهُمْ	Info	Promosi	Al-Jumah 9, An-Nahl 16.	2
6	الْجَنَّةِ عُرْفًا	Tempat yang tinggi	Level/ jabatan	Al Baqarah 265,266, Ali Imran 313, Al A'raaf 19,49, Al	16

				Isra 91, Thaha 117, Asy Syu'araa 85, Al Ankabut 58, Yasiin 55, Az Zumar 73, Az Zukhruf 70, Muhamma d 21, Al Haaqqah 22, Al Insaan 12, Al Ghaasyiya h 10.	
	Total				77

Tabel IV
Bagan tentang kepuasan kerja dalam perspektif Islam



Temuan Konseptual tentang Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam perspektif Islam dalam ayat diatas dapat ditemukan dalam Al-Quran seperti yang terlihat dalam tabel dan bagan diatas. Dari konteks hal-hal diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak khawatir, amal sholeh, menjadi asa, info, tempat yang tinggi bila di hubungkan keterkaitan dalam perspektif psikologi, kepuasan kerja bisa dikatakan yaitu puas, kerja, kembali, harapan, promosi dan level atau jabatan.

E. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah ada hubungan antara persepsi tata ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi persepsi tata ruang kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil pengukuran maupun yang diperoleh dengan jalan mengubah data kualitatif menjadi data yang kuantitatif.

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeteksi sejauh mana suatu variabel berhubungan dengan variabel yang lainnya atau tidak.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel-variabel terikat tersebut adalah:

- a. variabel bebas : persepsi tentang tata ruang kerja
- b. variabel terikat : kepuasan kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Persepsi Tentang Tata Ruang Kerja

Pengertian persepsi 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.

Persepsi tentang tata ruang yang dimaksudkan yaitu persepsi terhadap tata ruang kerja karyawan yang meliputi kebersihan, luas ruang, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, air untuk minum dan tempat duduk untuk melakukan aktivitas dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang pekerja terhadap apa yang dirasakan terhadap apa yang di kerjakannya. Meliputi faktor individual, social dan pekerjaan itu sendiri.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (1977), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Subyek penelitian itu bermacam-macam, misalnya bisa manusia, benda, sebagainya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Pemkot Kediri yang berjumlah 125 orang yang meliputi lima bagian yaitu umum, kesra, P.D.E, perekonomian dan hukum.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Adapun teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan sampel proporsi atau proportional sample, teknik pengambilan proporsi ini dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah.

Oleh karena jumlah subjek lebih dari 100 maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang diharapkan dapat memberikan data yang dibutuhkan berjumlah 49 orang karyawan yang diambil dari sebagian populasi. Dengan masing-masing bagian yang tertera pada tabel dibawah ini :

No	Bagian	Banyak Subjek
1	Umum	25
2	Kesejahteraan Rakyat	10
3	P. D. E (Pengelolaan Data Elektronik)	5
4	Perekonomian	5
5	Hukum	4
	Total	49

E. Metode Pengumpulan Data

1. Metode angket

Metode ini juga sering di sebut dengan kuesioner. Metode ini merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang di susun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah di isi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepeneliti (Burhan, 2005:123).

Arikunto (2002:128), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen. Jadi dalam menggunakan metode angkat atau kuesioner instrumen yang dipakai adalah angket atau kuesioner.

1. Angket tata ruang kerja.

Setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran. Sebagai contoh di negara Inggris yang telah menetapkan sebuah undang-undang tentang kantor *The Offices Act* (dalam Gie, 2000) yang antara lain menetapkan persyaratan lingkungan fisik yang di antara indikatornya yaitu kebersihan, luas ruang, suhu udara dan ventilasi, penerangan atau cahaya, fasilitas kesehatan, air untuk minum dan tempat duduk. Peneliti mengadopsi teori diatas sebagai bahan untuk penelitian.

Tabel 5
Tabel blue print persepsi tata ruang kerja

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		F	U	
Tata Ruang	1 Kebersihan	12, 24, 29	23, 33, 35	6
	2 Luas Ruang	13, 19, 25	5, 22, 30	6
	3 Suhu Udara dan Ventilasi	3, 9, 36	10, 18, 26	6
	4 Penerangan	4, 41, 43	9, 16, 31, 39	7
	5 Fasilitas Kesehatan	17, 20, 42	2, 8, 11, 38	7
	6 Air untuk Minum	14, 27, 37	7, 34, 40	6
	7 Tempat Duduk	1, 32	6, 15, 28	5
Total		20	23	43

2. Angket kepuasan kerja.

Sedangkan untuk kepuasan kerja menurut Blum (dalam As'ad 2004), indikatornya antara lain yaitu, faktor individu yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi dan faktor utama di dalam pekerjaan itu sendiri yang meliputi gaji, pengawasan, ketentraman pekerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Tabel 6
Tabel blue print kepuasan kerja

Aspek	Indikator	Deskriptor	No	Item	Jumlah	
			F	U		
Kepuasan Kerja	Faktor Individual	1 Usia	28	4	2	
		2 Kesehatan	5	1	2	
		3 Watak	3	27	2	
		4 Harapan	2	29	2	
	Faktor Sosial	1 Kekeluargaan	9, 26	6, 15	4	
		2 Pandangan Masyarakat	18	7, 11	3	
		3 Kesempatan Berkreasi	16	8	2	
	Faktor Pekerjaan	1 Gaji	24	12	2	
		2 Pengawasan	10	14	2	
		3 Ketentraman Kerja	19, 23	13, 21	4	
		4 Kondisi Kerja	25	20	2	
		5 Kesempatan untuk Maju	17	22	2	
	Total			14	15	29

Bentuk skala yang digunakan adalah skala pengukuran Likert, dimana sebagai dasar penentuan nilainya untuk yang favourable dikategorikan dalam sangat setuju (SS) diberi skor 4, setuju (S) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1. dan untuk yang unfavourable begitu sebaliknya.

2. Metode observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu oleh pancaindra lainnya (Burhan, 2005:133)

Menurut Burhan (2005:134), ada beberapa bentuk observasi yaitu observasi langsung, observasi eksperimental, observasi partisipasi, dan observasi kelompok. Dimaksud observasi langsung adalah pengamatan yang dilakukan secara langsung

pada objek yang diobservasikan, dalam arti bahwa pengamatan tidak menggunakan media-media transparan. Observasi langsung di bagi menjadi beberapa bentuk yaitu observasi bertsruktur dan observasi tidak berstruktur.

Sedang menurut Arikunto (2002:133), observasi dilakukan dengan dua cara yang kemudian digunakan untuk menyebut jenis observasi, yaitu observasi nonsistematis adalah dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan instrumen pengamatan dan observasi sistematis adalah dilakukan oleh pengamat dengan menggunakan pedoman sebagai instrumen pengamatan.

3. Dokumentasi.

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen dan sebagainya.

Dibandingkan dengan metode lain, maka metode ini agak tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan sumber datanya masih tetap, belum berubah. Dengan metode dokumentasi yang diamati bukan benda hidup tetapi benda mati.

Metode observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan menggunakan observasi langsung pada ruang kerja karyawan di Pemerintahan Kota Kediri yang disertai dengan pengambilan gambar dan bisa dilihat pada lampiran-lampiran yang ada.

F. Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi produk moment sebagai berikut :

Rumus I : dengan nilai simpangan

$$r_{XY} = \frac{\sum_{XY}}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dengan pengertian :

$$x = X - \bar{X}$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

X = skor rata- rata dari X

Y = skor rata- rata dari Y

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Secara garis besar ada dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Seperti halnya pada pembicaraan validitas, dua nama ini sebenarnya menunjuk pada cara-cara menguji tingkat reliabilitas instrumen. Jika ukuran dan kriteriumnya berada diluar instrumen maka dari hasil pengujian ini diperoleh reliabilitas eksternal. Sebaliknya jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut saja akan mengasilkan reliabilitas internal.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya (r) lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002:106) dan koefisien keandalannya (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0.6. untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam table.

Tabel 7
 Angket persepsi tentang tata ruang
 (item gugur)

Aspek	Indikator	Jumlah item gugur		Jumlah
		F	U	
Tata Ruang	1 Kebersihan	-	1	1
	2 Luas Ruang	1	-	1
	3 Suhu Udara dan Ventilasi	1	-	1
	4 Penerangan	3	1	4
	5 Fasilitas Kesehatan	-	-	
	6 Air untuk Minum	-	1	1
	7 Tempat Duduk	1	-	1
Total		6	3	9

Berdasarkan data dari tabel menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel tata ruang mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 kecuali X4, X9, X25, X31, X32, X33, X34, X41, dan X43 untuk dan memiliki nilai koefisien alpha 0.922. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable tata ruang (X) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 8
Angket kepuasan kerja
(item gugur)

Aspek	Indikator	Deskriptor	Jumlah item gugur		Jumlah
			F	U	
Kepuasan Kerja	Faktor Individual	1 Usia	1	-	1
		2 Kesehatan	-	-	-
		3 Watak	-	-	-
		4 Harapan	-	-	-
	Faktor Sosial	1 Kekeluargaan	1	-	1
		2 Pandangan Masyarakat	-	1	1
		3 Kesempatan Berkreasi	-	-	-
	Faktor Pekerjaan	1 Gaji	-	1	1
		2 Pengawasan	1	-	1
		3 Ketentraman Kerja	1	-	1
		4 Kondisi Kerja	-	-	-
		5 Kesempatan untuk Maju	-	-	-
	Total			4	2

Berdasarkan data dari tabel menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 kecuali Y7, Y9, Y10, Y12, Y23, Y28 dan memiliki nilai koefisien alpha 0.870. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variable Kepuasan kerja (Y1) valid dan reliable untuk pengujian selanjutnya.

G. Teknik Analisa Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pada penelitian kuantitatif, pengolahan data secara umum dilaksanakan dengan melalui tahap memeriksa (editing), proses pemberian identitas (coding) dan proses pembeberan (tabulating).

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data dilapangan.

Setelah tahap editing selesai dilakukan, kegiatan berikutnya adalah mengklasifikasi data- data tersebut melalui tahapan koding. Maksudnya bahwa data yang telah diedit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat dianalisis.

Proses terakhir dari pengolahan data yaitu tabulasi. Maksud dari tabulasi adalah memasukkan data pada tabel- tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.

Untuk menjawab rumusan masalah yang mempertanyakan tentang hubungan antara persepsi tata ruang dengan kepuasan kerja karyawan digunakan tehnik analisis data. Alasan digunakan tehnik ini karena dengan menganalisis data peneliti mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang terkait antara satu dengan yang lainnya.

Data yang diperoleh dari populasi melalui angket ditransformasi dari angka-angka sehingga data penelitian ini merupakan data kuantitatif. Oleh karena data penelitian ini merupakan data kuantitatif maka data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis yang telah dicanangkan yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Hadi, 1995). Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment.

Analisis korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Hadi, 1995).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Objek

Dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Kepala Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam Sekretariat, unsur pengawas yang diwadahi dalam bentuk Inspektorat, unsur perencana yang diwadahi dalam bentuk Badan, unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam penyusunan kebijakan Daerah yang bersifat spesifik, diwadahi dalam Lembaga Teknis Daerah, serta unsur pelaksana urusan Daerah yang diwadahi dalam Dinas.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi Penyusunan Kebijakan Pemerintah Daerah, Pengkoordinasian pelaksanaan tugas Dinas dan Lembaga Teknis Daerah, Pemantauan dan evaluasi Pelaksanaan kebijakan Pemerintah Daerah, Pembinaan Administrasi dan Aparatur Pemerintahan Daerah, dan Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai ketentuan Pasal 36 Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah diamanatkan bahwa Walikota dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu paling banyak lima staf Ahli yang diangkat dan diberhentikan oleh Walikota dari Pegawai Negeri Sipil. Tugas dan fungsi Staf Ahli Walikota ditetapkan oleh Walikota diluar Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah Kota Kediri. Staf ahli dalam melaksanakan Tugasnya secara Administratif dikoordinasikan oleh Sekretariat Daerah.

Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan fungsi pelayanan terhadap DPRD dibentuk Sekretariat DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan Daerah.

Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

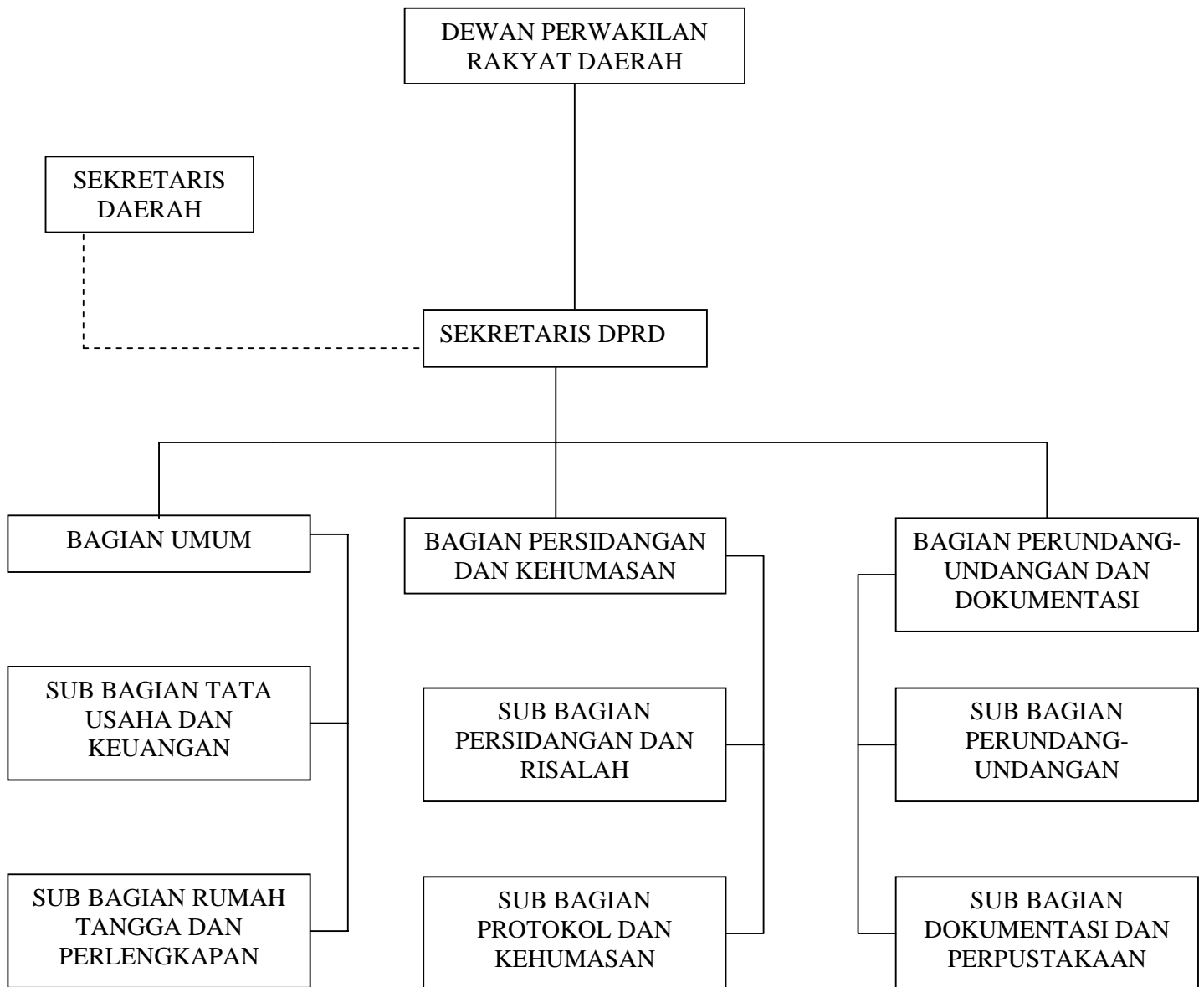
Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat

(2) menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD.
- b. Penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD.
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD.
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRD.

**Bagan Susunan Organisasi
Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Kota Kediri**



B. Deskripsi Hasil Penelitian.

Untuk mengetahui tingkat standarisasi dilakukan dengan cara membaginya menjadi lima kategori sesuai dengan klasifikasi. Berdasarkan klasifikasi ini diperoleh hasil seperti terdapat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 9
Norma pembagian klasifikasi

No	Kategori	Kriteria
1	Sangat tinggi	$M + 1,50s < X$
2	Tinggi	$M + 0,5s < X < M + 1,50s$
3	Sedang	$M - 0,50s < X < M + 0,5s$
4	Rendah	$M - 1,50s < X < M - 0,50s$
5	Sangat rendah	$X < M - 1,50s$

Dari klasifikasi di atas dapat dihasilkan, untuk mengetahui tingkat persepsi tentang tata ruang kerja, standarisasi dilakukan dengan cara membaginya menjadi lima kategori sesuai dengan klasifikasi. Berdasarkan klasifikasi ini diperoleh hasil seperti terdapat dalam tabel dibawah ini :

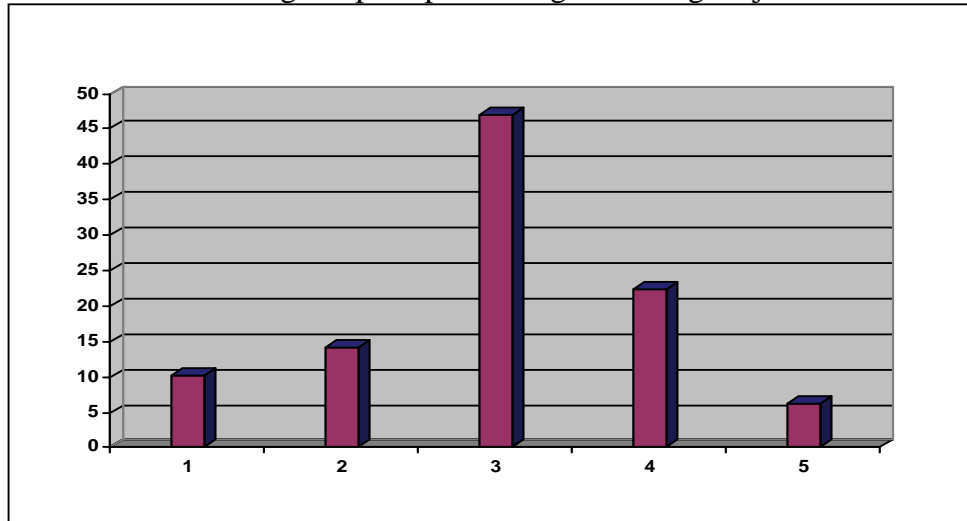
Tabel 10
Klasifikasi persepsi tentang tata ruang

No	Kategori	Kriteria	F	%
1	Sangat tinggi	$134,33243 < X$	5	10,2
2	Tinggi	$119,53941 < X < 134,33243$	7	14,28
3	Sedang	$104,74639 < X < 119,53941$	23	46,93
4	Rendah	$89,95337 < X < 104,74639$	11	22,44
5	Sangat rendah	$X < 89,95337$	3	6,12

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat persepsi tata ruang ada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 46,93%, sedangkan yang memiliki

kategori sangat rendah ada pada prosentase 6,12%. Untuk memperjelas tabel diatas, maka dapat dilihat dari tabel histogram dibawah ini :

Tabel 11
Histogram persepsi tentang tata ruang kerja



Dari bagan di atas dapat diketahui bahwa tingkat persepsi tata ruang karyawan yang paling tinggi ada pada kategori sedang dan karyawan yang memiliki persepsi tata ruang tinggi sangat lah sedikit jumlahnya, bahkan tidak sebanding dengan karyawan yang berada pada kategori sangat rendah yang mencapai angka prosentase 6,12%. Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan Pemkot Kediri memiliki tingkat persepsi tata ruang pada tingkat sedang.

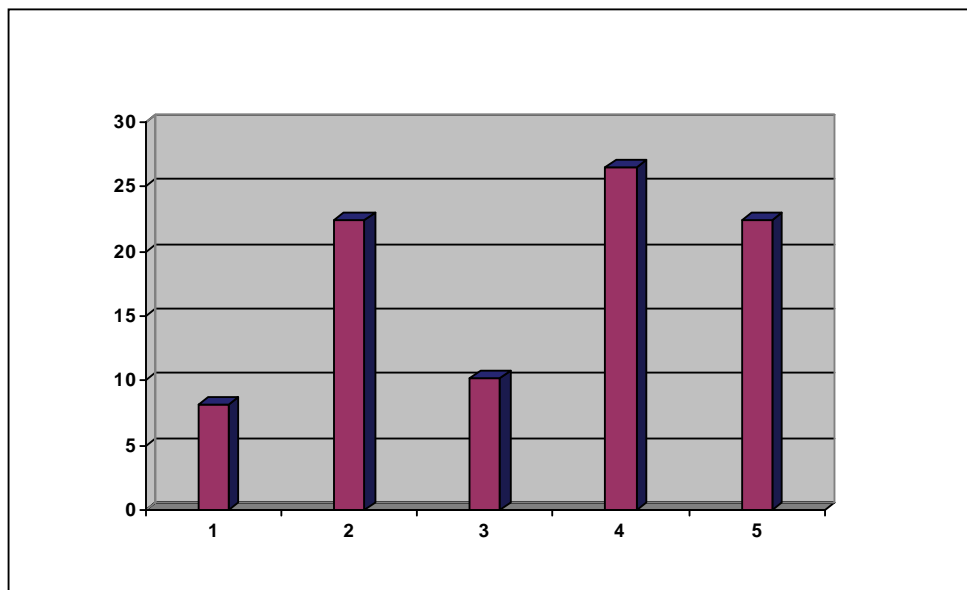
Selanjutnya untuk mengetahui tingkat klasifikasi kepuasan kerja karyawan juga diklasifikasikan menjadi lima kategori. Lebih jelasnya lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12
Klasifikasi Kepuasan Kerja

No	Kategori	Kriteria	F	%
1	Sangat tinggi	$95,11127 < X$	4	8,16
2	Tinggi	$87,608 < X < 95,11127$	11	22,44
3	Sedang	$83,8571 < X < 87,608$	5	10,2
4	Rendah	$80,10571 < X < 83,8571$	13	26,53
5	Sangat rendah	$X < 80,10571$	11	22,44

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada kategori rendah dengan prosentase sebesar 26,53%, hal tersebut berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki kategori sangat tinggi yaitu dengan prosentase 8,16%. Untuk memperjelas tabel diatas, dapat dilihat melalui tabel histogram dibawah ini :

Tabel 13
Histogram Kepuasan Kerja



Dari bagan diatas dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang paling tinggi ada pada kategori rendah dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi jumlahnya sangat sedikit hanya mencapai angka 8,16%.

Berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori rendah.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa tingkat persepsi tata ruang ada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 46,93%, sedangkan yang memiliki kategori sangat rendah ada pada prosentase 6,12%. Dari analisis di atas menunjukkan bahwa tingkat persepsi tata ruang berada pada kategori sedang dan rendah. Jika kedua kategori tersebut dijumlahkan maka prosentasenya mencapai 69,37%, sedangkan karyawan yang memiliki kategori rendah dan sangat rendah hanya mencapai 28,56%.

Sedangkan untuk hasil analisis kepuasan kerja dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada kategori rendah dengan prosentase sebesar 26,53%, hal tersebut berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki kategori sangat tinggi yaitu dengan prosentase 8,16%.

Hubungan Antara Persepsi Tata ruang (X) dengan Kepuasan kerja (Y)

Alat uji yang digunakan untuk membuktikan hubungan Tata ruang (X) dengan Kepuasan kerja (Y) adalah korelasi produk moment, untuk lebih detailnya sebagai berikut:

Tabel 14
Hubungan Antara Persepsi Tentang Tata ruang (X) dengan Kepuasan kerja (Y)

Correlations		Kepuasan Kerja (Y)
Tata Ruang (X)	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Ket :

- Nilai r tabel dengan jumlah data 49, ($\alpha = 5\%$) = 0.230

Nilai koefisien korelasi sebesar 0.615 dengan probabilitas (sign) sebesar 0.000, nilai ini lebih besar dari r tabel ($0.615 > 0.230$) dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara antara Tata ruang (X) dengan Kepuasan kerja (Y) dan hubungan antara keduanya positif. Artinya jika Tata ruang (X) mengalami peningkatan, akan terjadi kecenderungan peningkatan Kepuasan kerja (Y) dan demikian pula sebaliknya. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Tata ruang (X) berhubungan secara signifikan dengan Kepuasan kerja (Y) pada level 5%.

Sedangkan variabel persepsi tata ruang dengan kepuasan kerja dinyatakan valid dengan koefisien 0.615 dengan sumbangan sebesar 37.8%, sedangkan sisanya (62.2%) menjadi sumbangan dari factor lain sehingga disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penataan ruang kerja dengan sumbangan 37.8% disamping itu terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti interaksi antara karyawan satu dengan yang lain, kondisi kerja, gaji, pengawasan dan ketentraman karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh hasil tingkat persepsi tata ruang pada kategori sedang dan untuk kepuasan kerja berada pada kategori rendah. Maka peneliti dapat mengatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara tata ruang kerja dengan kepuasan kerja. Itu bisa dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menyebutkan adanya hubungan tersebut yaitu hasil antara persepsi tata ruang pada kategori sedang dan kepuasan kerja karyawan pada kategori rendah.

Hal yang menarik untuk dikaji adalah penataan ruang kerja yang mempunyai sumbangan atau peran yang sangat penting dalam kaitannya dengan kepuasan kerja

yang dialami atau dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan aktivitas pekerjaan di dalam ruang kerja.

Bila dikaitkan dengan pendapat Wexley & Yulk, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah “*is the way an employee feels about her his job*” berarti kepuasan kerja sebagai “perasaan seseorang terhadap pekerjaan”. Ada juga yang memberi batasan sebagai “*positive emotional state*”, Athanasiou (dalam As’ad, 2004)

Sedangkan untuk kelancaran dan kenyamanan aktivitas kantor, perasaan puas karyawan dan pelanggan (tamu) sangat ditentukan oleh penataan ruang kantor. Semakin baik tata ruangnya, semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu sebuah ruangan kantor wajib ditata dan selalu mendapatkan perhatian dari manajer kantor.

Dari hal di atas, teori yang berkaitan dengan lingkungan fisik perkantoran antara penataan ruang kerja dengan kepuasan kerja karyawan yaitu *discrepancy theory*. Yang di maksud adalah mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectations, needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan telah terpenuhi.

Teori di atas mendasari tentang pencapaian kepuasan kerja karyawan yang melakukan suatu pekerjaan di dalam ruang kerjanya. Semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula orang tersebut merasakan kepuasan atas pekerjaannya yang dicapainya.

Blum (dalam As'ad 2004), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor individual, terdiri dari usia, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, terdiri dari hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, serta kesempatan berekreasi.
3. Faktor utama di dalam pekerjaan itu sendiri, yaitu upah, pengawasan, ketentraman pekerja, kondisi kerja, serta kesempatan untuk maju.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diatas yang berhubungan dengan persepsi tata ruang yaitu berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja di atas. Hal itu disebabkan faktor individu, sosial dan pekerjaan itu sendiri sangat berhubungan dengan persepsi tata ruang kerja di lingkungan kerjanya.

Seperti yang diutarakan oleh Gilmer (dalam As'ad, 2004) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang menyangkut tentang kondisi kerja. Seorang karyawan yang dulunya bekerja dengan tekun dan giat akan merasa malas dan tidak nyaman melakukan pekerjaannya bila kondisi ruang kerjanya tidak teratur dan tidak memenuhi persyaratan untuk sebuah ruang kerja.

Lingkungan kantor akan sedikit banyak mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajer administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif, serta meminimalkan kemungkinan pegawai mendapatkan cedera ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mempelajari *ergonomics* yang didefinisikan didalam kamus *Oxford* sebagai ilmu yang mempelajari efisiensi seseorang pada lingkungan kerjanya. Ergonomics membantu memastikan apakah tugas, peralatan, maupun lingkungan kantor digunakan secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, lingkungan kantor harus sesuai

dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan (Read, 2001). Odgers (2005), mendefinisikannya sebagai ilmu terapan yang digunakan untuk mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis pegawai di kantor (dalam Sukoco, 2007).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijawab dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat persepsi tata ruang kerja di Pemerintah Kota Kediri berada pada kategori sedang.
2. Sedangkan tingkat kepuasan kerja di Pemerintah Kota Kediri berada pada kategori rendah.
3. Ada hubungan yang signifikan antara persepsi tata ruang kerja dengan kepuasan kerja di Pemerintah Kota Kediri.

Artinya semakin tinggi tingkat penataan ruang kerja maka akan semakin tinggi pula rasa nyaman dalam melakukan aktifitas dalam bekerja.

B. Saran

Dari uraian di atas, khususnya berkaitan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan:

1. Bagi karyawan

Hendaklah para karyawan lebih meningkatkan tingkat kebersihan dan kenyamanan ruang kerjanya mengingat hal itu mempunyai peranan penting dalam melakukan aktifitas di ruang kerja. Temuan ini juga mengingatkan bahwa persepsi tentang ruang kerja berada pada kategori sedang. Padahal, penataan ruang kerja yang ideal sangat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja mengingat hasil temuan dalam penelitian ini kepuasan kerja para karyawan berada pada kategori rendah.

2. Bagi pimpinan

Hendaknya informasi ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan khususnya kepada para pimpinan di bagian masing-masing agar lebih memperhatikan lingkungan kerja agar pengaturan atau penataan lingkungan fisik perkantoran diharapkan dapat lebih ideal bagi karyawan agar tercipta kebersihan dan kenyamanan di dalam melakukan aktifitas kerja. Semakin tinggi tingkat penataan ruang kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar peneliti atau pihak manapun dapat mengambil manfaat dari penelitian ini untuk selanjutnya melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mungkin ada hal-hal atau faktor-faktor atau variabel lain yang perlu diperhatikan terutama yang terkait dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Bali post, 2006. *Workstation, ' Ruang Kerja Serba Terbuka*.
- Gie, 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty.
- Judiari, J. *Hand-out*, Psikologi Industri.
- Judiari, J. *Hand out*, Ergonomi.
- Majalah Eksekutif, 2006. *Kepuasan Kerja vs Produktivitas*.
- Majalah Property, 2006. *Ruang kerja serba terbuka*, Jakarta.
- MC Maryati, 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moekijat, 1997. *Administrasi Perkantoran*, Bandung: Mandat Maju.
- Siregar, D.D. 2006. *Kepuasan Kerja vs Produktivitas*, Lembaga Manajemen PPM.
- Sugito, H. *Manajemen Perkantoran*, Pusat pengembangan bisnis dan manajemen (P2BM). Riau.
- Suharman, 1999. *Psikologi Kognitif*, Surabaya.
- Sukoco, M. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga.
- Shaleh, A.R & Wahab, M.A, 2004. *Psikologi suatu pengantar dalam perspektif Islam*, Jakarta: Kencana.
- Walgito, B. 2004. *Pengatur Psikologi Umum*, Yogyakarta: ANDI.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

