

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA CAHAYA INTI DENPASAR

I Gusti Gde Oka Pradnyana

(Dosen STIMI Handayani Denpasar)

Windry Anggraini Kase

(Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar)

Abstract : *The objectives of this research is to determine whether there is influence of the office layout and the physical work environment on employee performance and simultaneous partial, as well as to determine which of the two factors which are predominant affect the performance of employees at PT. Surya Cahaya Inti Denpasar. Factors office layout to note is the shortest distance principle, the principle of a series of work, the principles concerning the use of all rooms, the principle of the change in the composition of the workplace, the principle of integration activities, and job satisfaction for employees. Factors While the physical work environment is the air, sound, light, color, safety, cleanliness, and space. Through this study the authors propose the following hypothesis: There is the influence of the office layout and the physical work environment on the performance of employees of PT. Surya Cahaya Inti Denpasar and simultaneous partial. The population in this study were employees of PT. Surya Cahaya Inti Denpar that about 20 people. Data collection methods used in this study descriptive correlational, multiple regression analysis techniques were calculated using SPSS version 13.0 anlisis to facilitate researchers in data processing to be fast and efficient. The results and discussion indicate that the hypothesis of office layout and the physical work environment is partially positive and significant influence. From the results of the study also showed that the hypothesis of office layout and the physical work environment simultaneously positive and significant effect. While the most dominant factor affecting the performance of employees is the physical work environment factors. Based on this study suggested to the Chairman of PT. Surya Cahaya Inti Denpasar to keep attention to the arrangement of the office space and the physical work environment Company.*

Keywords: *Office layout, physical work environment and performant of employees*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, perkembangan usaha dirasakan semakin maju dan membawa dampak pada persaingan yang begitu tajam. Begitu juga halnya dengan bisnis penjualan suku cadang motor roda dua yang semakin banyak bermunculan, dengan merk-merk yang berasal dari dalam ataupun luar negeri. Guna meningkatkan penjualan dan sukses menguasai pasar, para distributor suku cadang sepeda motor roda dua ini melakukan

terobosan-terobosan dengan tujuan memperoleh keuntungan seoptimal mungkin, dengan cara menawarkan/mensosialisasi kelebihan-kelebihan yang dimiliki produknya dibanding dengan produk lain yang sejenis, mengadakan promo pemberian hadiah, dan pemberian harga bersaing.

Disamping itu, Perusahaan juga harus memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Karena Sumber Daya Manusia adalah penggerak utama jalannya

seluruh aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Seperti yang dinyatakan oleh T. Hani Handoko (1994) bahwa “Berhasil tidaknya pencapaian tersebut sangat tergantung daripada kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan fungsi Perusahaan, seperti dalam bidang pemasaran, produksi, keuangan, maupun personalia”. Oleh karena itu sering dinyatakan bahwa manusia merupakan asset utama dari suatu organisasi.

Menyadari peranan sumber daya manusia (SDM) yang begitu dominan dalam sebuah perusahaan maka pimpinan perusahaan atau instansi harus berusaha agar SDM yang dimilikinya mampu meningkatkan kinerjanya dengan cara menyumbangkan tenaga dan pikirannya secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

(Keith Davis, 1995) menyatakan bahwa, “Suatu Perusahaan di dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan hendaknya memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor – faktor yang ada dalam suatu organisasi”.

Kinerja merupakan gambaran yang akurat mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kerja dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang tertuang atau terdapat dalam *Strategic Planing* suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam Perusahaan (Hariandja, 2007).

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang dapat dipakai dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu pekerjaan baik ditinjau dari kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan yang mengacu pada

pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja diukur dari segi hasil kerja, bila hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja karyawan tergolong baik. Sebaliknya bila hasil kerja karyawan tidak memberikan hasil yang sesuai dengan standar atau kriteria perusahaan, maka kinerja pegawai tergolong kurang baik. Jadi kinerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pencapaian kinerja pada akhirnya akan dilihat dari hasil yang dicapai.

Peningkatan kinerja karyawan di instansi swasta maupun pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif, penataan ruang kantor yang nyaman, kompleksitas tugas serta pemberian pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Disamping itu, kinerja karyawan pada instansi swasta maupun pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, orientasi tujuan dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja,

hubungan sosial dan budaya organisasi. Dari faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini akan membahas terkait faktor tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar. Penerapan tata ruang kantor pada PT Surya Cahaya Inti Denpasar terutama asas terpendek belum dilaksanakan dalam pengaturan ruang kerja karyawan, dan pada lingkungan kerja fisik masih adanya gangguan pada suara bising yang kerap mengganggu kerja karyawan, di lain pihak kinerja karyawannya apabila dilihat dari tingkat ketidakhadirannya masih tinggi sebesar 4,925%

2. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah faktor tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar?
- b. Apakah faktor tata ruang kantor dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar?
- c. Apakah faktor Tata Ruang Kantor atau faktor Lingkungan Kerja Fisik yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti-Denpasar?

3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar

- c. Untuk mengetahui faktor Tata Ruang Kantor atau faktor Lingkungan Kerja Fisik yang lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Tata Ruang Kantor

Tata Ruang Kantor adalah proses penataan ruang yang meliputi pengaturan dan pembagian ruang, pengaturan kebutuhan ruang serta penempatan dan perlengkapan Kantor dengan memanfaatkan asas tata ruang kantor sekaligus menyesuaikan dengan kondisi keuangan yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga ruangan tersebut cukup rapi dan tidak menimbulkan kesulitan, sehingga proses kegiatan Kantor dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Asas – Asas Pokok Tata Ruang Kantor:

- a. Asas jarak terpendek
- b. Asas rangkaian kerja
- c. Asas mengenai penggunaan segenap ruangan
- d. Asas mengenai perubahan susunan tempat kerja
- e. Asas integrasi kegiatan
- f. Asas keamanan dan kepuasan kerja bagi pegawai

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja, yang didalamnya perlu diperhatikan mengenai pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh atau suara bising, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, pengaturan tata ruang dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Faktor - Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

- a. Faktor Cahaya/ Penerangan.
- b. Faktor Warna.
- c. Faktor Udara.
- d. Faktor Suara.

- e. Keamanan
- f. Kebersihan
- g. Ruang Gerak

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi,

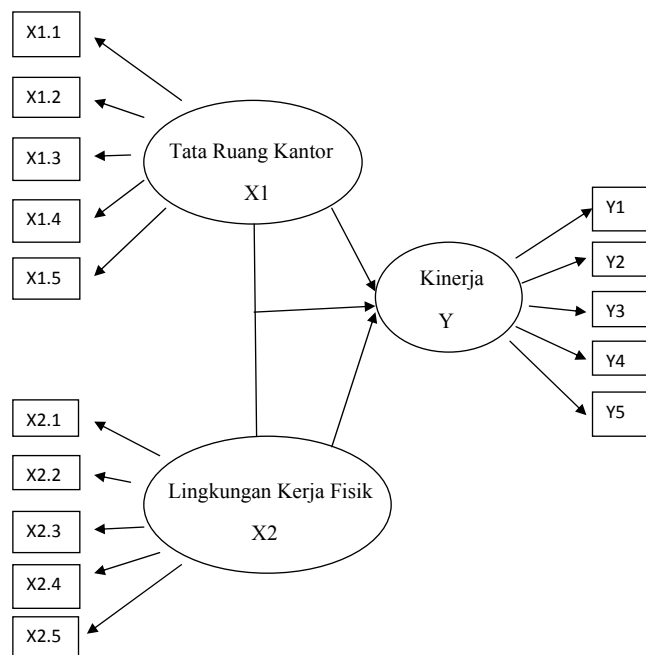
dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Unsur – unsur Kinerja:

- a. Absensi
- b. Kerja sama
- c. Disiplin Kerja
- d. Kepuasan
- e. Kualitas Kerja

Gambar 1

Kerangka Konseptual



4. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar berikut: Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tata ruang kantor (X1) yang meliputi Jarak terpendek (X1.1), rangkaian kerja (X1.2), Penggunaan segenap ruangan (X1.3), Integrasi ruangan (X1.4) Perubahan susunan tempat kerja (X1.5) dan lingkungan kerja (X2) yang meliputi udara/ suhu (X2.1), Suara (X2.2), Cahaya (X2.3), Keamanan (X2.4), Kebersihan (X2.5) berpengaruh pada kinerja karyawan, (Y) berupa peningkatan Absensi (Y1), Kerjasama (Y2), Disiplin Kerja (Y3), Kepuasan (Y4), dan Kualitas Kerja (Y5).

METODE PENELITIAN

1. Lokasi

a. Obyek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah tata ruang kantor, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti.

b. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini berlokasi di Perusahaan Distributor suku cadang sepeda motor, PT. Surya Cahaya Inti, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Timut No. 378C, Denpasar – Bali. Perusahaan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena peneliti menemukan adanya permasalahan mengenai penataan ruang kantor dan lingkungan kerja yang tidak

sesuai, yang mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti.

2. Populasi dan Responden

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar sebanyak 20 orang yang tersebar di masing – masing departemen, seperti dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1
Jumlah karyawan PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar
2012

No.	Departemen	Jumlah (Orang)
1	Branch Manajer	1
2	Accounting	3
3	Administrasi	1
4	Gudang	4
5	Distribusi	2
6	Marketing	8
7	OB	1
Jumlah		20

Sumber: PT. Surya Cahaya Int

b. Responden

Penelitian ini dilakukan secara sensus yaitu responden diambil dari semua populasi yaitu sebanyak 20 orang karyawan yang tersebar pada masing-masing departemen yang ada.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Yaitu metode pengumpulan data

dengan pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai data yang dibutuhkan pada obyek penelitian.

b. Metode Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan mencari informasi dari dokumen –dokumen perusahaan yang sesuai dengan data yang diperlukan

c. Metode Interview (kuisisioner)

Yaitu metode pengumpulan data

dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan tertulis (kuisisioner) untuk mendapatkan penjelasan atau jawaban singkat dari pihak yang bersangkutan (responden)

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan tata ruang kantor (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y) serta untuk mengetahui variabel mana diantara tata ruang kantor dan lingkungan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (dibantu analisis SPSS versi 13.0):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta Persamaan Regresi

b1 = Koefisien Regresi (X1)

b2 = Koefisien Regresi (X2)

X1 = Variabel Tata Ruang Kantor (X1)

X2 = Variabel Lingkungan Kerja (X2)

1. Analisis t-test

Analisis ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh antara tata ruang kantor (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) memang benar

Rumus (Sugiyono, 2007):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Dimana:

t = Nilai t yang dihitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah pegawai

Nilai t yang diperoleh dari hasil perhitungan disebut t-hitung,

selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel.

Hasil Uji Hipotesis:

Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak berarti signifikan.

Jika t-hitung ≤ t-tabel, maka Ho diterima berarti tidak signifikan.

2. Analisis F-test

Uji ini dimaksudkan untuk menguji signifikansi atau tidaknya pengaruh secara simultan tata ruang kantor (X1) dan

Rumus:

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

lingkungan kerja (X2) dengan kinerja (Y). (Sugiyono, 2000).

Dimana:

F = F-hitung

r = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α) = 5%, derajat bebas pembilang = k serta derajat penyebut = n - k - 1. Sehingga mendapatkan besarnya F-tabel. Dengan kriteria pengujian yaitu:

Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak berarti signifikan.

Jika F-hitung ≤ F-tabel, maka Ho diterima berarti tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Tata Ruang Kantor (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). (SPSS Versi 13.0)

Dari hasil output regresi linier berganda dapat diketahui nilai konstanta a dan koefisien regresi b1 dan b2 (Lampiran 1), sebagai berikut:

$$a = 6,442$$

$$b_1 = 0,438$$

$$b_2 = 0,578$$

Dengan diketahui $a = 6,442$, $b_1 = 0,438$, dan $b_2 = 0,578$, maka dapat dibuatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438X_1 + 0,578X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dikatakan pola pengaruh Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- Terdapat pola pengaruh positif variabel bebas Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), yakni apabila variabel bebas Tata Ruang Kantor (X_1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), besarnya sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,442 satuan. Hal ini didapat dari perhitungan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438X_1 + 0,578X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438 \times 0 + 0,578 \times 0$$

$$Y = 6,442 + 0 + 0$$

$$Y = 6,442$$

Ini berarti,

apabila tidak memperhatikan Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,442 satuan.

- Apabila faktor Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) besarnya sama dengan 1, maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438 (1) + 0,578 (1)$$

$$Y = 6,442 + 0,438 + 0,578$$

$$Y = 7,458$$

Ini berarti:

Ini berarti, apabila memperhatikan Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sama-sama satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 1,016 satuan, yaitu dari 6,442 meningkat menjadi 7,458 satuan.

- a) Pengaruh Tata Ruang Kantor (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 1) Variabel Tata Ruang Kantor (X_1)

Apabila variabel bebas Tata Ruang Kantor (X_1) meningkat satu satuan, maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438 X_1 + 0 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0,438 + 0$$

$$Y = 6,880$$

Ini berarti:

Apabila Penataan Ruang Kantor (X_1) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,438 satuan, yaitu dari 6,442 meningkat menjadi 6,880.

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan bahwa setiap kali terjadi peningkatan perbaikan terhadap Tata Ruang Kantor (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 6,880. Ini menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar.

- 2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)
- Apabila variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_2) meningkat satu satuan, maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0 X_1 + 0,578 X_2$$

$$Y = 6,442 + 0 + 0,578$$

$$Y = 7,020$$

Ini berarti:

Apabila Lingkungan Kerja Fisik

(X2) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,578 satuan, yaitu dari 6,442 meningkat menjadi 7,020.

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan bahwa setiap kali terjadi perbaikan Lingkungan Kerja Fisik (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,020. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar.

b) Pengaruh Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila variabel bebas Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) meningkat satu satuan, maka persamaan regresi linier berganda tersebut akan menjadi:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ Y &= 6,442 + 0,438 (1) + 0,578 (1) \\ Y &= 6,442 + 0,438 + 0,578 \\ Y &= 7,458 \end{aligned}$$

Ini berarti:

Apabila Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,016 satuan, yaitu dari 6,442 meningkat menjadi 7,458.

Berdasarkan penjelasan arti persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan bahwa setiap kali terjadi peningkatan perbaikan terhadap Tata Ruang Kantor (X1) dan perbaikan Lingkungan Kerja Fisik (X2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,458. Ini menunjukkan bahwa Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar.

b. T-test (Uji koefisien regresi secara parsial)

T-test bertujuan untuk menguji apakah pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent signifikan atau tidak.

Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independent, jika p-value < level of significant atau t hitung > t tabel (df-k) dimana k merupakan jumlah variabel independent.

Hasil analisis T-test (Lampiran 1).

a). Pengujian koefisien regresi variabel Tata Ruang Kantor (X1)

Langkah-langkah Pengujian:

- 1) Menentukan Hipotesis
Ho : Tata ruang kantor secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ha : Tata ruang kantor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menentukan t hitung
Berdasarkan *output* yang diperoleh t hitung sebesar 2,170.(Lamp.1)
- 3) Menentukan t tabel
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi), dengan kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar +2,110/ -2,110). (lampiran 2)
- 4) Kriteria pengujian
- Ho diterima jika t-hitung < t-tabel
- Ho ditolak jika t-hitung > t-tabel
- 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel
Nilai t hitung > t tabel ($2,170 > 2,110$), maka Ho ditolak.
- 6) Kesimpulan
Karena nilai t hitung > t tabel ($2,170 > 2,110$), maka Ho ditolak, artinya bahwa Tata Ruang Kantor secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Nilai t-hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif atau dapat diartikan jika variabel tata ruang kantor (X1) mengalami kenaikan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

b) Pengujian koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Langkah-langkah Pengujian:

- 1) Menentukan hipotesis
 H_0 : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
 H_a : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- 2) Menentukan t hitung
 Berdasarkan *output* yang diperoleh t hitung sebesar 3,326. (Lampiran 1)
- 3) Menentukan t tabel
 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar +2,110/-2,110 (Lihat lampiran 2).
- 4) Kriteria pengujian
 - H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$.
 - H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
- 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel
 Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($3,326 > 2,110$), maka H_0 ditolak.
- 6) Nilai t hitung $> t \text{ tabel}$ ($3,326 > 2,110$), maka H_0 ditolak. Artinya bahwa Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

b. F-Test (Uji koefisien regresi secara simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependent, jika p-value (pada kolom sig.) $<$ level of significant yang ditentukan. Atau F hitung pada (pada kolom F) $>$ F tabel. Hasil analisis F-test dapat dilihat pada lampiran 3.

Langkah-langkah pengujian:

- 1) Merumuskan hipotesis
 H_0 : Tata ruang kantor dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H_a : Tata rang kantor dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menentukan F hitung
 Berdasarkan *output* diatas diperoleh F hitung sebesar 12,387. (Lamp. 1)
- 3) Menentukan F tabel
 Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 (n-k-1) atau $20-2-1 = 17$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,592 (Lihat lampiran 3).
- 4) Kriteria pengujian
 - H_0 diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$.
 - H_0 ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.
- 5) Membandingkan F hitung dengan F tabel
 Nila F hitung $> F \text{ tabel}$ ($12,387 > 3,592$), maka H_0 dtolak.
- 6) Kesimpulan
 Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($12,387 > 3,592$), maka H_0 ditolak. Artinya Tata ruang kantor dan Lingkungan kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pembahasan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

semakin meningkat derajat tata ruang kantor akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin menurun serajat tata ruang kantor mengakibatkan semakin menurun pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Komaruddin (2008) yang menyebutkan salah satu fungsi dan tujuan perencanaan tata ruang kantor adalah memperbaiki kinerja para karyawan dengan menyiapkan suasana kerja yang lebih memuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian Putu Sri Agustini (2012) yang meneliti tentang Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum PT. Tirta Artha Buana Mulia di Kedonganan Badung. Nur Ukhuwah (2007) yang meneliti tentang pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Semarang dimana tata ruang Kantor berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Asriani rizki (2007) yang meneliti pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi dan Alfitaumi (2009) yang meneliti Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang, dimana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bagian Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.

Dari hasil analisis juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin meningkat derajat lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin menurun derajat

lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005), Saydam (2005), dan Gorda (2005). Mangkunegara (2005), mengatakan: “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan”.

Saydam (2005), mengatakan: “Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kotor, bising, panas dan sebagainya, mengakibatkan kinerja akan menurun. Akan tetapi lingkungan kerja yang ditata rapi, sejuk dan ventilasi yang cukup akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi.

Selanjutnya Gorda (2006), mengatakan: “Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mencegah tumbuh kembangnya rasa kebosanan, terganggunya penglihatan, kelelahan, tidak terganggunya kesehatan yang demikian erat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri”.

Hasil penelitian ini sejalan pula dengan hasil penelitian Suparta (2006) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Badung, dimana koefisien factor pada variabel bebas bernilai positif sehingga variabel bebas mempunyai pengaruh yang mengakibatkan perubahan secara searah terhadap kinerja pegawai pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Badung. Sukarini (2007) yang meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah/ Pesedahan Agung Kabupaten Badung menemukan bahwa suasana atau lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pengaruh Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Cahaya Inti-Denpasar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Cahaya Inti-Denpasar.
2. Tata Ruang Kantor (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Cahaya Inti-Denpasar.
 3. Lingkungan Kerja Fisik (X2) memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan Tata Ruang Kantor (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Surya Cahaya Inti – Denpasar.
- SARAN**
- Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Surya Cahaya Inti, maka pimpinan agar tetap memperhatikan faktor tata ruang kantor, seperti penggunaan gudang yang sebaiknya menggunakan gudang berlantai 1 sehingga tidak mondar mandir serta lingkungan kerja fisik, seperti selalu menjaga kebersihan tempat kerja, memperhatikan suhu udara, cahaya, suara dan keamanan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Darmawan, Didit. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. Surabaya: STIE Mahardhika
- Sukoco, Badri Munir. 2007. Manajemen Administrasi Pekantoran Modern. Jakarta: Erlangga.
- The Liang Gie. 2007. Adminstrasi Perkantoran Modern, Edisi keempat. Yogyakarta : Liberty
- Moekijat, 1999, Tata Ruang Kantor, Cetakan ke -8, Bandung: Mandar Maju.
- Anoraga, 1992, Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Tersedia di <http://www.masbow.com/semangat-kerja-pengertian-aspek-dan.html-77k> (30 Maret 2011)
- Munir, Sukocobadir, 2006, Manajemen Administrasi perkantoran Modern.
- Hasley, 2001, Pengertian semangat Kerja tersedia di <http://www.jurnal-sdm.blogspot.com> (27 Maret 2011)
- Putu Chempaka Lindayani Sunwa Ni Luh Putu, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan pada CV Garuda Mas Tabanan, STIMI “Handayani”, Denpasar.
- Sri Agustini, 2012, Tata Ruang Kantor dan Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Perusahaan Air Minum PT Tirta Artha Buana Mulia, STIMI “Handayani”, Denpasar.
- Ds. Soewito M, 1990, Administrasi Modern, CV Titik Terang, Jakarta.
- MC Maryati, 2008, Manajemen Perkantoran Efektif, Jilid Pertama, Terbitan Pertama, Unit Penerbit dan Percerakan, Yogyakarta.
- Heru Kurnianto. 2009. “ Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2013.
- Prof.Dr.Wibowo,S.E.,M.Phil., 2007, Manajemen Kinerja, Jilid 1, Edisi 1, Kharisma Putra Utama Offset, Jakarta.
- Nyoman Dayuh Rimbawan, 2011, Statistik Deskriptif, Edisi 1, Udayana University Press, Bali.
- Duwi Priyatno, 2012, Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Mediakom, Yogyakarta.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, Marzuki, Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu Sosial, Gadjah Mada University

Lampiran 1. Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Fisik (X2), Tata Ruang Kantor (X1) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.545	3.256

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Tata Ruang Kantor (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.687	2	131.344	12.387	.000 ^a
	Residual	180.263	17	10.604		
	Total	442.950	19			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Tata Ruang Kantor (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.442	5.214		1.235	.233
	Tata Ruang Kantor (X1)	.438	.202	.363	2.170	.044
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.578	.174	.556	3.326	.004

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 2. Tabel t Statistics

Tabel t Statistics
1 sisi (Signifikansi 0,05) dan 3 sisi (Signifikansi 0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0,025	0,05		0,025	0,05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.009	1.676
6	2.447	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.895	52	2.007	1.675
8	2.306	1.860	53	2.006	1.674
9	2.262	1.833	54	2.005	1.674
10	2.228	1.812	55	2.004	1.673
11	2.201	1.796	56	2.003	1.673
12	2.179	1.782	57	2.002	1.672
13	2.160	1.771	58	2.002	1.672
14	2.145	1.761	59	2.001	1.671
15	2.131	1.753	60	2.000	1.671
16	2.120	1.746	61	2000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.670
18	2.101	1.734	63	1.998	1.669
19	2.093	1.729	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.717	67	1.996	1.668

23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.064	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.708	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.699	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Lampiran 3. Tabel F Statistics

Tabel F Statistics

(Signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	8	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.103	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.315	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.027	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375