

**PENGARUH TATA RUANG KANTOR DAN KOMUNIKASI KANTOR
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DISPERTAN PP
KABUPATEN KARANGANYAR**

Elva Elviana¹, Hery Sawiji², Winarno³

^{1,2,3}*Pendidikan Administrasi Perkantoran*

^{1,2,3}*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

^{1,2,3}*Universitas Sebelas Maret Surakarta*

Email: Elvaelviana34@gmail.com, herysawiji@staff.uns.ac.id,
winarnoq998@staff.uns.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of office layout and office communication on the spirit of employees in Dispertan PP of Karanganyar Regency. The type of research used is quantitative research with survey method. The sample in this study were 60 employees and data processing using the SPSS version 25. This study has met the validity and reliability requirements. Analysis of the data used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient determination. The results of this study on partial testing, prove that office layout (X_1) and office communication (X_2) have a significant influence on the spirit of employee, this can be seen from the X_1 which has the results $t_{count} > t_{table}$ ($2,619 > 1,672$), and then the X_2 $t_{count} > t_{table}$ ($5,088 > 1,672$). Based on simultaneous testing, results show the value of $F_{count}(33.053) > F_{table}(3.159)$, so it can be concluded that the X_1 and X_2 jointly affect employee morale. The result of testing the coefficient of determination shows of 52.1%. This means that the work spirit variable is influenced by the independent variables as much as 52.1%. While the rest is influenced by other variables.

Keywords : Office Layout, Office Communication and Employee Spirit

Received March 25, 2022; Revised April 6, 2022; Accepted April 8, 2022; Published Online November 1, 2022.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.60279>

Citation in APA style: Elviana, E, Sawiji, H., & Winarno, W (2022). Pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai Dispertan PP Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(4), 24-31.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i4.60279>

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat menghasilkan output yang baik dan dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Ndraha dalam Sutrisno (2019:4) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang tidak hanya menciptakan nilai-nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-produktif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi; tidak lagi hanya menggunakan energi mentah, seperti bahan baku, tanah, air, kekuatan otot, dan sebagainya.

Peran sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dari suatu perusahaan adalah semangat kerja dari setiap pegawainya. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap terciptanya kemajuan bagi organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi semangat kerja dari setiap pegawai maka semakin meningkat pula produktivitas dari suatu perusahaan. Menurut Kusuma dan Mashariono (2016), cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja dapat bersifat *tangible* maupun *intangibile*, seperti antara

lain 1) penghasilan sesuai kebutuhan; 2) memperhatikan kebutuhan rohani; 3) menciptakan suasana kerja yang santai guna mengurangi beban kerja karyawan; 4) penempatan karyawan yang tepat; 5) berikan karyawan kesempatan untuk sukses; 6) menciptakan rasa aman bagi karyawan; 7) pemberian intensif; dan 8) tempat yang bagus untuk bekerja.

Semangat kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Taufik A dalam Nurbudiyani (2016), adalah 1) hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan; 2) kepuasan karyawan dengan tugas dan pekerjaannya; 3) ada suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi lainnya; 4) atas hasil kerja keras mereka, mereka bisa mendapatkan kepuasan ekonomi dan materi tertentu; 5) ada manfaat dari pencapaian tujuan organisasi, yang juga merupakan tujuan bersama; dan 6) memiliki ketenangan pikiran menjamin kredibilitas dan perlindungan dari suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah tata ruang kantor. Gie dalam Priansa (2019:117) mengemukakan bahwa penyusunan tata ruang kantor harus berdasarkan alur pekerjaan kantor, sehingga dapat membantu dan mempermudah pegawai dalam

melakukan pekerjaan serta dapat meningkatkan produktivitas.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah komunikasi kantor. Komunikasi kantor adalah proses menyampaikan informasi, intruksi atau perintah mengenai tugas tertentu penyampaian tersebut bisa dari pemimpin kepada pegawai atau sebaliknya, pegawai kepada pegawai di dalam kantor maupun di luar kantor yang disampaikan secara langsung maupun tidak langsung yang menggunakan media, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karanganyar merupakan salah satu dinas yang membantu urusan pemerintahan di bidang pertanian, dimana ada indikasi bahwa semangat kerja pegawainya masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang menunjukkan bahwa selalu ada pegawai yang tidak masuk kerja karena alasan sakit, ijin, dinas luar, cuti, tanpa keterangan atau berada diluar kantor selama jam kerja. Dari sudut pandang pekerjaan, keterlambatan masih sering terjadi untuk menghadiri apel pagi maupun keterlambatan masuk ruang kerja. Beberapa pegawai di Dispartan PP Kabupaten Karanganyar merasa beban kerjanya terlalu berat dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beban kerja yang cukup tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti suhu, pewarnaan, penataan dan lain sebagainya dapat menimbulkan

kebosanan bahkan kejenuhan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dispartan PP mengenai tata ruang kantor yang ada masih belum mendukung, sedangkan komunikasi yang dilakukan di kantor tersebut sudah memiliki hubungan yang harmonis antara rekan kerja, atasan dengan bawahan, bahkan atasan dengan atasan. Apalagi dengan adanya teknologi yang canggih seperti *smartphone* memberikan kemudahan untuk saling bertukar pikiran/pesan dan dapat segera mendapatkan umpan balik. Namun terdapat sisi buruk dari adanya teknologi canggih ini yakni memicu timbulnya konflik pribadi yang mengakibatkan komunikasi organisasi menjadi terhambat.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan (Dispartan PP) Kabupaten Karanganyar yang beralamat di Jalan KH Samanhudi No 2, Badran Asri, Cangakan, Kec. Karanganyar, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karanganyar sejumlah 150 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane dan Isaac and Michael yakni 60 orang dengan teknik pengambilan sampel secara *simple*

random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

Langkah-langkah dalam penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) menyusun tabulasi data; (2) melakukan uji prasyarat yang meliputi uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dan uji normalitas digunakan untuk menguji apakah terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi; (3) melakukan uji hipotesis yang meliputi uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, uji-F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila akan melakukan analisis dengan jumlah variabel independennya minimal 2, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

Data yang digunakan adalah data angket tata ruang kantor, komunikasi kantor dan semangat kerja yang sudah diuji validitas dan reabilitasnya. Tempat

penelitian adalah Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karanganyar. Data tata ruang kantor, komunikasi kantor dan semangat kerja diperoleh menggunakan instrumen angket yang terdiri dari 18 pernyataan untuk tata ruang kantor, 13 pernyataan untuk komunikasi kantor dan 17 pernyataan untuk semangat kerja. Angket diberikan kepada 60 pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil kuesioner 60 responden mengenai semangat kerja diperoleh nilai tertinggi 82; nilai terendah 56; *Mean* 65,90; *Median* 65; dan *Std. Deviation* 6,194. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel semangat kerja. Tabel 1. Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

Interval Kelas	Frequency	Percent
56-60	11	18,3
61-65	23	38,3
66-70	13	21,7
71-75	6	10,0
76-80	6	10,0
81-85	1	1,7
Total	60	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 61-65 dengan frekuensi 23 dan persentase sebesar 38,3%.

Berdasarkan hasil kuesioner 60 responden mengenai tata ruang kantor diperoleh nilai tertinggi 77; nilai terendah 47; *Mean* 61,75; *Median* 61,50; dan *Std. Deviation* 6,245. Berikut tabel distribusi

frekuensi variabel tata ruang kantor.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tata Ruang Kantor

Interval Kelas	Frequency	Percent
47-51	1	1,7
52-56	11	18,3
57-61	18	30,0
62-66	17	28,3
67-71	8	13,3
72-77	5	8,3
Total	60	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 57-61 dengan frekuensi 18 dan persentase sebesar 30,0%.

Berdasarkan hasil kuesioner 60 responden mengenai komunikasi kantor diperoleh nilai tertinggi 57; nilai terendah 40; *Mean* 48,13; *Median* 49; dan *Std. Deviation* 3,766. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel komunikasi kantor.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komunikasi Kantor

Interval Kelas	Frequency	Percent
39-42	4	6,7
43-46	18	30,0
47-50	20	33,3
51-54	15	25,0
55-58	3	5,0
Total	60	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 47-50 dengan frekuensi 20 dan persentase sebesar 33,3%.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan

diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel tata ruang kantor dan komunikasi kantor masing-masing sebesar 0,712 dan 0,712 serta VIF masing-masing sebesar 1,405 dan 1,405. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10,00. Jadi, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui hasil uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji hipotesis untuk variabel tata ruang kantor memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,619 dan t_{tabel} 1,672. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,011. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai. Sedangkan hasil uji hipotesis untuk variabel komunikasi kantor memperoleh hasil t_{hitung} sebesar 5,088 dan t_{tabel}

1,672. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai. Persamaan regresi berganda diperoleh $\hat{Y} = 5,472 + 0,280X_1 + 0,544X_2$.

Hasil perhitungan uji F, didapatkan nilai F sebesar 33,053. Kriteria penentuannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima atau terdapat pengaruh. F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 57 ($n-k-1 = 60-2-1$), didapatkan F_{tabel} sebesar 3,159. Oleh karena $F_{hitung}(33,053) > F_{tabel}(3,159)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi, dapat dikatakan dalam penelitian ini, semangat kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tata ruang kantor dan komunikasi kantor.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* adalah 0,521 atau 52,1%. Hal ini berarti sebesar 52,1% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen.

B. Pembahasan

1. Hasil uji hipotesis untuk variabel tata ruang kantor menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,619 dan t_{tabel} 1,672. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,011. Nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai.

Dari hasil pengumpulan data angket dengan 60 responden dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu item nomor 13 dengan total skor 230 yang berisi pernyataan “Cahaya di ruang kerja saya sudah memadai”. Pernyataan ini merupakan pernyataan positif dengan skor 1-5, dimana skor 1 untuk “Sangat tidak setuju; dan skor 5 untuk alternatif “Saya sangat setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dispartan PP sudah mendapatkan fasilitas penerangan yang cukup dan memadai.

Sebaliknya untuk item yang memperoleh skor terendah adalah nomor 15 yang berisi pernyataan “warna dinding di tempat kerja saya sudah kusam dan perlu dicat ulang”. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan negatif dengan skor 1-5. Skor 1 untuk “Sangat Setuju” dan skor 5 untuk “Sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa warna dinding di dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan tidak kusam dan tidak perlu di cat ulang.

Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh I Gusti dan Putu (2013) yang menunjukkan

hasil penelitian bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, atau dalam artian lain hubungan tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai sangat kuat.

2. Hasil uji hipotesis untuk variabel komunikasi kantor menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,088 dan t_{tabel} 1,672. Hal ini dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai.

Dari hasil pengumpulan data angket dengan 60 responden dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memperoleh skor tertinggi yaitu item nomor 4 dengan total skor 251 yang berisi pernyataan “Saya merasa senang ketika saya dapat berpartisipasi dalam berpendapat”. Pernyataan ini merupakan pernyataan positif dengan skor 1-5, dimana skor 1 untuk “Sangat tidak setuju” dan skor 5 untuk alternatif “Saya sangat setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pimpinan dan bawahan dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan sudah baik salah satu buktinya adalah pimpinan memberikan ruang kebebasan bawahannya untuk berpendapat.

Sebaliknya untuk item yang memperoleh skor terendah adalah nomor 12 yang berisi

pernyataan “Saya melakukan pekerjaan di luar tugas yang diberikan”. Pernyataan tersebut merupakan pernyataan negatif dengan skor 1-5. Skor 1 untuk “Sangat Setuju” dan skor 5 untuk “Sangat tidak setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dispartan PP tidak mengerjakan tugas yang lain selain tugas yang sudah diberikan.

Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Sugara, dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sari (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Semangat kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tata ruang kantor dan komunikasi kantor. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F, didapatkan nilai F sebesar 33,053. F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 57 ($n-k-1 = 60-2-1$), didapatkan F_{tabel} sebesar 3,159. Oleh karena $F_{hitung}(33,053) > F_{tabel}(3,159)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tata ruang kantor dan komunikasi kantor secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh I Gusti dan Putu (2013) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, atau dalam artian lain hubungan tata ruang kantor dengan semangat kerja pegawai sangat kuat. Sugara, dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi kantor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan simpulan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan baik tata ruang kantor maupun komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai. Untuk tata ruang kantor, dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 2,619 dan t_{tabel} 1,672 yang dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,011. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan komunikasi kantor, dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 5,088 dan t_{tabel} 1,672 yang dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,011. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan

bahwa ada pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor dan komunikasi kantor secara simultan terhadap semangat kerja pegawai. Dibuktikan dengan $F_{hitung}(33,053) > F_{tabel}(3,159)$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil analisis regresi berganda yang terdapat dalam penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* adalah 0,521 atau 52,1%. Hal ini berarti sebesar 52,1% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 52,1% variabel semangat kerja bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen tata ruang kantor dan komunikasi kantor. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,1\% = 47,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Kusuma, Yordy Wisnu. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. F. A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (2).
- Nurbudiyani, Iin. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16 (1), 7-13.
- Pradnyana, I Gusti & Agustini, Putu. (2013). Tata ruang kantor dan pengaruhnya terhadap semangat kerja

pegawai pada Perusahaan Air Minum PT. TIRTA ARTHA BUANA MULIA di Kedonganan Badung. *Forum Manajemen*, 11 (2).

Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. (2019). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Sari, Novita. (2015). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. GITA RIAU MAKMUR PEKANBARU. *Jom FEKON*, 2 (1), 1-13.

Sugara, Franky, dkk. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4 (1), 46-57.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.