Jurnal Kognisia Volume 4, Nomor 2, Oktober 2021, 124-136
doi: 10.20527/kognisia.2021.10.005

eISSN: 2809-6215
pISSN: 2809-6827

# Peranan Persepsi Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru

The Role Of Perceived Office Layout And Work Facilities Towards Job Satisfaction In Employees Of Banjarbaru Health Office

**Putri Dewi Lestari*, Rooswita Santia Dewi & Muhammad Syarif Hidayatullah**
*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A Yani Km. 36, Banjarbaru, 70174, Indonesia*

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan mengenai berbagai macam faktor dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung, yang di dalamnya terdapat persepsi karyawan terhadap tata ruang kantor dan fasilitas kerja, tersedianya tata ruang kantor yang baik dan fasilitas kerja memadai merupakan bentuk pelayanan dari kantor kepada karyawannya agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja yang akan menghasilkan perilaku positif dari karyawan terhadap pekerjaan maupun tempat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pernanan persepsi tata tuang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *Total Sampling*, dengan subjek 80 karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yaitu skala persepsi tata ruang kantor, skala persepsi fasilitas kerja dan skala kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru dengan koefisien regresi sebesar 0,640 dan koefisien determinasi menunjukkan sumbangan efektif persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9%, sedangkan 59,1% dipengaruhi sumbangan oleh faktor lain.

**Kata kunci**: Persepsi tata ruang kantor, persepsi fasilitas kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, karyawan.

**ABSTRACT**

Job satisfaction is a positive or negative feeling that employees feel about various factors in their work. One of the factors that influence job satisfaction is the condition of supportive physical work environment, including employees' perceived office layout and work facilities. The availability of good office layout and adequate work facilities are a form of service from the office to its employees to support performance in fulfilling the employees' needs so that they can play a role in increasing job satisfaction which will result in positive behavior from employees towards their work and workplace. The purpose of this study was to find out the role of perceived office layout and work facilities towards job satisfaction in the employees of Banjarbaru Health Office. The sampling technique used in this study was a total sampling technique, with 80 employees of Banjarbaru Health Office selected as the subjects. There were three measuring instruments used in the study, namely the scale for perceived office layout, the scale for perceived work facilities and the scale for job satisfaction. Data were analyzed using the multiple linear regressions. The results of the study indicated that there was a role of perceived office layout and work facilities towards job satisfaction in the employees of Banjarbaru Health Office with the coefficient of regression was 0,640 and the coefficient of determination showed that the effective contribution of perceived office layout and work facilities towards job satisfaction was 40.9%, while 59.1% was influenced by other factors.

**Keywords**: perceived office layout, perceived work facilities, physical work environment, job satisfaction, employees.

***Korespondensi:**
Putri Dewi Lestari
putridewi446@gmail.com

**Masuk**: 13 April 2021
**Diterima**: 7 Februari 2022
**Terbit**: 31 Agustus 2022
**I**
**Sitasi**:
Lestari, P. D., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2022). Peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan dinas kesehatan kota banjarbaru *Jurnal Kognisia*, *4*(2), 124-136. http://doi.org/10.20527/kognsia.2021.10.005

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang dibentuk serta bergerak di berbagai bidang mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Masram & Mu'ah (2017) organisasi merupakan sekelompok orang yang berkerjasama dengan cara yang terkoordinasi serta terstruktur guna mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat mempergunakan sumber daya yang terdapat pada lingkungan sekitarnya untuk mencapai tujuan tersebut, salah satunya adalah sumber daya manusia (Masram & Mu'ah, 2017). Ketersediaan sumber daya manusia ialah faktor penting pada organisasi, maka dari itu, diperlukan adanya keterlibatan karyawan saat melaksanakan semua aktivitas organisasi. Karyawan adalah aset berharga dan perlu dikelola dengan baik supaya mampu memberikan kontribusi secara maksimal serta memberikan pengaruh dalam keberhasilan organisasi. Salah satu hal yang harus menjadi fokus organisasi ialah kepuasan kerja pada karyawan (Kartiyasih & Fajrianthi, 2017). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017) ialah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, maka dari itu bagi suatu organisasi ataupun perusahaan sangat penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Menurut Rivai (2018) kepuasan kerja ialah evaluasi yang digambarkan individu pada apa yang ia rasakan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif ataupun negatif yang dirasakan karyawan terkait sejumlah faktor ataupun dimensi dari tugas-tugasnya dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan berbicara mengenai hal positif tentang organisasi atau perusahaannya, membantu rekan kerja, dan melebihi harapan dalam pekerjannya. Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila ia mengalami hasil yang ia dapatkan lebih dari yang ia harapkan, hasil yang dicapai lebih dari standar yang ditetapkan, dan adanya esktra yang menyenangkan (Rivai, 2018).

Riset "*Global Leadership Study*" yang digagas Dale Carnegie Digelar di 14 negara termasuk Indonesia pada tahun 2018, yang menyertakan setidaknya 3.300 pekerja dengan berusia 22 hingga 61 tahun, dari level karyawan sampai direktur. Penelitian di Indonesia mengikutsertakan 205 pekerja dari perusahaan kecil sampai menengah, memperlihatkan bahwasanya hanya 17% karyawan yang menilai puas dengan pekerjaan mereka (Cahaya, 2018). Menurut Rivai (2018) terdapat dua jenis faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, yakni faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri individu karyawan, serta faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi interaksi dengan rekan kerja, gaji, karakteristik lingkungan kerja, dan sebagainya.

Menurut Robbins & Judge (2017) kondisi lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor pendorong kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang dihadapi karyawan dalam bekerja meliputi sarana prasarana, lingkungan sekitar, metode kerja, dan pengaturan kerja yang digunakan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dibagi dua, yakni lingkungan kerja fisik serta kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat berpengaruh kepada karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2009). Menurut Sedarmayanti (2009), di dalam lingkungan kerja fisik terdapat penyusunan alat kerja, warna dinding, cahaya, sirkulasi udara, suhu, dan suara yang tercakup ke dalam dimensi tata ruang kantor, serta terdapat pula insentif, kompensasi, jaminan kesehatan, dan jenjang karir yang termasuk ke dalam indikator fasilitas kerja.

**Persepsi Tata Ruang Kantor**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah persepsinya terhadap tata ruang. Menurut Sunaryo (2013) persepsi bisa dimaknai selaku tahap diterimanya suatu rangsangan melewati panca indra yang didului oleh perhatian jadi individu dapat mengartikan, mengetahui, serta menghayati hal yang mereka amati yang bersumber dari luar ataupun dari dalam individu tersebut. Tata Ruang Kantor ialah salah satu lingkungan kerja fisik yang ada pada suatu perkantoran. Menurut Nuraida (2014), tata ruang kantor ialah pengaturan ruang kantor dan penyusunan sejumlah alat serta perabot kantor di ruangan yang tersedia bagi karyawan dalam memberikan sarana untuk bekerja. Menurut Gie (2018) tata ruang kantor diartikan selaku penyusunan peralatan serta perlengkapan pada ruangan yang tersedia, sehingga persepsi tata ruang kantor adalah bagaimana seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan memberikan penilaian, makna atau kesan dari rangsangan yang mereka terima melalu panca indra kemudian menghasilkan suatu gambaran yang teroganisir lalu terbentuk pemahaman terhadap segala bentuk kegiatan penataan dan penyusunan ruangan kantor meliputi perlengkapan, peralatan dan kondisi ruangan secara sedemikian rupa agar menimbulkan perasaan yang nyaman pada karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Peranan persepsi tata ruang kantor sangat penting demi tercapainya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dimana hal ini juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Persepsi Fasilitas Kerja**

Hal lain yang juga ikut andil dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah persepsi fasilitas kerja. Seorang karyawan tidak bisa menjalankan suatu pekerjaan jika tidak didukung dengan disertainya fasilitas kerja. Pada suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan alat maupun sarana pendukung yang dipergunakan pada kegiatan sehari-harinya, fasilitas yang dipergunakan beragam bentuk, jenis, serta manfaatnya disesuaikan menurut kebutuhan organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sunaryo (2013) persepsi bisa dimaknai selaku tahap diterimanya suatu rangsangan melewati panca indra yang didului oleh perhatian jadi individu dapat mengartikan, mengetahui, serta menghayati hal yang mereka amati yang bersumber dari luar maupun dari dalam individu tersebut. Idris (2016) mengungkapkan, fasilitas kerja ialah instrumen yang digunakan guna bekerja ataupun sumber daya peralatan kerja, mencakup peralatan, bahan serta sarana prasarana yang mempengaruhi jalannya kerja. Fasilitas kerja yang memadai akan berdampak positif dalam proses kerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Fasilitas merupakan suatu sarana dan prasarana yang dapat mempermudah kegiatan pekerjaan, sehingga fasilitas kerja juga harus dirawat dan dijaga dengan baik. Menurut Rivai (2018) fasilitas kerja ialah salah satu faktor ekstrinsik yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Tjiptono & Chandra (2016) fasilitas ialah sumber daya fisik yang harus tersedia sebelum suatu jasa bisa diberikan ke konsumen. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong munculnya hasil kerja karyawan yang efektif serta efisien dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Peranan persepsi fasilitas kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut bisa tercermin dari sebanyak apa tenaga kerja yang merasakan senang serta betah saat bekerja. Sehingga bisa disimpulkan bahwasanya persepsi fasilitas kerja ialah bagaimana seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan memberikan penilaian, makna atau kesan dari rangsangan yang mereka terima melalu panca indra kemudian menghasilkan suatu gambaran yang teroganisir lalu terbentuk pemahaman terhadap semua hal yang berhubungan dengan sarana prasarana, serta pelayanan yang diberikan, dan disiapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk kebutuhan karyawannya, guna membantu proses serta kegiatan kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Sejumlah studi sebelumnya membuktikan bahwasanya karyawan lebih menyukai kondisi lingkungan yang aman, serta tak merepotkan, disamping itu, karyawan juga lebih suka bekerja dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih, modern, serta sejumlah alat yang memadai (Robbins, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2019) berjudul Pengaruh Tata ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepusan Kerja Pegawai Bagian Umum Pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar yang menggunakan teori dari Gie, menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara tata ruang kantor serta fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum pada PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Penelitian ini juga menunjukan hasi korelasi yang kuat serta positif antara tata ruang kantor serta fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai Bagian Umum di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Agbozo, dkk (2017) tentang "*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*" menunjukan hasil berupa sebagian besar pegawai Bank merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, utamanya suasana lingkungan kerja fisik yang meliputi pengaturan tata ruang kantor yang baik, dan menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai.

Pada penelitian lain oleh Mbazor, dkk (2018) mengenai "*Staf Satisfaction with Workplace Facilities in The School of Environmental Technology, Federal University of Technology, Akure, Nigeria*" memberikan hasil berupa kepuasan kerja staf yang meningkat karena didukung oleh adanya fasilitas kerja seperti ketersediaan pasokan air, koneksi internet, sifat estetika tempat kerja, kualitas ventilasi udara atau kualitas udara. Penelitian ini juga mengatakan bahwa pentingnya mempertimbangkan desain gedung untuk dapat mempengaruhi kepuasan staf di masa depan.

Menurut hasil studi terdahulu yang dijalankan peneliti dengan observasi dan wawancara kepada kepala dan seorang staff bagian umum dan kepegawaian pada hari Kamis, 27 Februari 2020 di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, yang beralamatkan di Jl. Palang Merah No.2, Loktabat Utara, Kec. Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan 70714, kantor tersebut sekarang menepati bekas Rumas Sakit Banjarbaru mulai dari tahun 2017. Ketika adanya pandemi Covid-19 seperti sekarang ini kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru melakukan sistem kerja berupa melaksanakan tugas kedinasan di kantor (Work from office/WFO) dan atau pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (Work from home/WFH) dimana setiap harinya seluruh karyawan dibagi menjadi dua shift dan bergantian, yaitu sebagian karyawan melakukan WFO dan sebagian lagi melaksanakan WFH. Kantor ini memiliki 2 lantai, dengan pembagian lantai 1 untuk pelayanan umum, dan lantai 2 yang merupakan bagian administrasi. Kantor ini memiliki 30 ruangan mencakup 3 bidang pekerjaan yang terbagi sesuai kebutuhan dan fungsi masing-masing karyawan, ruangan-ruangan tersebut berisi sekitar 6 hingga 7 karyawan dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 80 orang, ruangan yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya ini terlihat sempit karena dipenuhi oleh fasilitas-fasilitas kerja masing-masing karyawan sehingga menyulitkan mobilisasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Subjek menuturkan jika tata ruang kantor ini terkotak-kotak dan tertutup seperti di dalam gudang, mereka juga mengalami kendala berupa kesulitan dalam berhubungan dan berkomunikasi antar seksi. Mengenai kondisi udara, dalam penggunaan pendingin ruangan mereka merasa masih belum cukup optimal, dimana walaupun terdapat pendingin disetiap ruangan udara masih terasa panas dan gerah. Dalam pengaturan cahaya, disetiap ruangan terdapat beberapa jendela tetapi ketika memasuki lorong-lorong menuju ruangan kerja

karyawan tersebut sangat kekurangan cahaya sehingga terlihat gelap. Subjek juga mengatakan bahwa tata ruang kantor mereka saat ini sudah cukup membantu untuk mencapai tujuan dari Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru dibanding dengan kantor mereka sebelumnya. Beberapa meja dan kursi yang mereka gunakan juga merupakan meja kursi lama dari kantor sebelumnya.

Berdasarkan paparan tersebut, peneliti tertarik dalam menjalankan penelitian berjudul "Peranan Persepsi Tata Ruang Kantor dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru".

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipergunakan pada penelitian berikut ialah pendekatan kuantitatif dengan fokus masalah mengukur peranan persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Penelitian yang mempergunakan metode kuantitatif memfokuskan analisisnya terhadap sejumlah data kuantitatif ataupun angka yang dikumpulkan dalam tahap pengukuran serta diolah mempergunakan metode analisis statistika (Azwar, 2018).

### Partisipan

Populasi yang menjadi sampel dalam penelitian berikut ialah seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru yang berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa *total sampling*.

### Pengukuran

Instrumen penelitian yang dipergunakan pada penelitian berikut ialah metode skala Likert, mencakup skala persepsi tata ruang kantor yang dibuat meggunakan dimensi tata ruang kantor oleh Gie (2018) yang dikombinasikan dengan indikator persepsi dari Walgito dalam Akbar (2015) yaitu aspek persepsi terhadap perancanaan tata ruang kantor, persepsi terhadap penempatan pegawai, serta persepsi terhadap lingkungan fisik kantor,, skala persepsi fasilitas kerja yang dibuat meggunakan indikator fasilitas kerja oleh Rivai (2018) yang dikombinasikan dengan indikator persepsi dari Walgito dalam Akbar( 2015) yaitu aspek persepsi terhadap sarana dan prasarana, persepsi terhadap jaminan kesehatan, persepsi terhadap insentif, persepsi terhadap kompensasi, dan persepsi terhadap jenjang karir serta skala kepuasan kerja karyawan yang dibuat meggunakan indikator kepuasan kerja oleh Robbins & Judge (2017), meliputi indikator kondisi kerja yang mendukung, pekerjaan yang secara mental menantang, kesesuaian kerpibadian dengan pekerjaan, gaji atau upah yang pantas, serta relasi rekan kerja yang mendukung.

### Prosedur

Pelaksanaan pengambilan data dilakukan pada tanggal 8 – 22 November 2020. Pada pelaksanaan pengambilan data peneliti membagikan skala melalui *Google form* yang memuat ketiga skala, di mana peneliti dibantu oleh pihak Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru untuk menyebarkan *link Google form* tersebut melalui salah satu *platform chat* kepada seluruh karyawan. Peneliti akan terus memantau tanggapan yang masuk pada skala yang telah dibagikan. Setelah semua respon diterima oleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan proses analisis data.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan guna mengamati peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ialah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS.

## HASIL

Penelitian dilakukan pada 8-22 November 2020 pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Dari hasil kategorisasi pada tabel 1 diketahui bahwa 80 subjek didapatkan 10 subjek (12,5%) memiliki tingkat persepsi tata ruang kantor yang sedang, 70 subjek (87,5%), memiliki tingkat persepsi tata ruang kantor yang tinggi, dan tidak terdapat subjek yang berada di kategori rendah.

Kemudian, dari hasil kategorisasi pada tabel 2 diketahui bahwa 80 subjek didapatkan 7 subjek (8,8%) memiliki tingkat persepsi fasilitas kerja yang sedang, 73 subjek (91,2%), memiliki tingkat persepsi fasilitas kerja yang tinggi, serta tak terdapat subjek yang masuk di kategori rendah. Hasil kategorisasi pada tabel 3 memberitahu bahwasanya 80 subjek didapatkan 15 subjek (18,75%) mempunyai tingkat kepuasan kerja yang sedang, 65 subjek (81,25%), mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, serta tak terdapat subjek yang masuk di kategori rendah.

Sebelum dijalankan analisis data penelitian, lebih dulu dijalankan uji prasyarat analisis, yakni uji asumsi yang mencakup uji normalitas, uji asumsi linearitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4, diketahui bahwasanya nilai signifikansi untuk skor persepi tata ruang kantor adalah 0,200, nilai signifikansi skor persepsi fasilitas kerja ialah 0,200, serta nilai skor kpeuasan kerja ialah 0,200. Menurut nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwasanya populasi data persepsi tata ruang kantor, persepsi fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terdistribusi normal.

**Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Tata Ruang Kantor**

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|---|
| Persepsi tata ruang kantor | X < 90 | Rendah | - | - |
| | 90 ≤ X < 135 | Sedang | 10 | 12,5% |
| | 135 ≤ X | Tinggi | 70 | 87,5% |

**Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Fasilitas Kerja**

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|---|
| Persepsi fasilitas kerja | X < 88 | Rendah | - | - |
| | 88 ≤ X < 132 | Sedang | 7 | 8,8% |
| | 132 ≤ X | Tinggi | 73 | 91,2% |

**Tabel 3. Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja**

| Variabel | Rentang Nilai | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan kerja | X < 68 | Rendah | - | - |
| | 68 ≤ X < 102 | Sedang | 15 | 18,75% |
| | 102 X | Tinggi | 65 | 81,25% |

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel | *Kolmogorov-Smirnov*[a] | | |
|---|---|---|---|
| | ***Statistic*** | **Df** | **Taraf Signifikansi** |
| Persepsi tata ruang kantor | 0,085 | 80 | 0,200 |
| Persepsi fasilitas kerja | 0,079 | 80 | 0,200 |
| Kepuasan kerja | 0,087 | 80 | 0,200 |

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel | F | Taraf Signifikansi |
|---|---|---|
| Persepsi tata ruang kantor Kepuasan kerja | 53,025 | 0,000 |

Berdasarkan tabel 5, bisa diketahui bahwasanya nilai signifikansi pada linearitas yakni 0,000 (p<0,05), dikarenakan signifikansi kurang dari 0,05 maka bisa disimpulkan bahwasanya antara variabel persepsi tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

Berdasarkan tabel 6, bisa diketahui bahwasanya nilai signifikansi pada linearitas yakni 0,000 (p<0,05), dikarenakan signifikansi kurang dari 0,05 maka bisa disimpulkan bahwasanya antara variabel persepsi fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel | F | Taraf Signifikansi |
|---|---|---|
| Persepsi fasilitas kerja Kepuasan kerja | 62,221 | 0,000 |

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

| *Coefficients*[a] | | |
|---|---|---|
| **Variabel** | ***Tolerance*** | **VIF** |
| (*Contstan*) | | |
| Persepsi tata ruang kantor | 0,338 | 2,961 |
| Persepsi fasilitas kerja | 0,338 | 2,961 |

Keterangan: a = variabel dependen (Kepuasan kerja)

Pada tabel 7 menunjukan bahwa dalam variabel persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai VIF 2,961, dikarenakan nilai VIF kurang dari 5 bisa disimpulkan pada model regresi tak diketemukan adanya masalah multikolinearitas. Pada tabel 8 menunjukan bahwa variabel persepsi tata ruang kantor memiliki p-value > 0,05, dan persepsi fasilitas kerja mempunyai p-value > 0,05 Hal tersebut berarti membuktikan bahwasanya tidak terjadi heterokedastisitas pada kedua variabel tersebut.

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Variabel | *p*-value | Keterangan |
|---|---|---|
| Persepsi tata ruang kantor | 0,274 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Persepsi Fasilitas kerja | 0,268 | Tidak terjadi heterokedastisitas |

Berdasarkan pada tabel 9, didapatkan hasil uji hipotesis regresi linier berganda yang menunjukan bahwasanya persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja secara bersama-sama berperan signifikan terhadap kepuasan kerja ($F(2,77)=26,665$ $p<0,05$), kemudian secara terpisah peneliti menemukan bahwasanya persepsi tata ruang kantor berperan signifikan terhadap kepuasan kerja 0,311, t(77)=2,063, p<0,05, 95%CI[0,007:0,420]) dan pada persepsi fasilitas kerja berperan signifikan tergadap kepuasan kerja 0,361, t(77)=2,392, p<0,05, 95%CI[0,031:0,335]).

Didapatkan nilai koefisien regresi (R) 0,640 yang artinya terdapat peranan yang kuat antara persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.

Pada koefisien determinasi ($R^2$) diperoleh angka sebesar 0,409, yang menunjukan bahwasanya peranan persepi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9%, sementara 59,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang berperan terhadap kepuasan kerja selain persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukan bahwasanya terdapat peranan yang signifikan dari persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima.

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel Regresi Linear Berganda | R | $R^2$ | F | Df | P | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja | 0,640 | 0,409 | 26,665 | 2, 77 | 0,000 | Signifikan |

## PEMBAHASAN

Penelitian berikut bertujuan guna mengetahui bagaimana peranan persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis berupa adanya peranan persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai koefisien regresi (R) 0,640 yang artinya terdapat peranan yang kuat antara persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Selanjutnya untuk koefisien determinasi ($R^2$) diperoleh angka sebesar 0,409, yang menunjukan bahwasanya peranan persepi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9%, sementara 59,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang berperan terhadap kepuasan kerja selain persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan menunjukan bahwasanya terdapat peranan yang signifikan dari persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, yang artinya hipotesis pada penelitian ini diterima.

Sependapat dengan penelitian yang diilakukan oleh Pratiwi, dkk (2019) yang menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor serta fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada Bagian Umum PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Tata ruang kantor haruslah diatur dengan baik supaya tata ruang kantor bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, selain itu fasilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Tata ruang serta fasilitas kerja ialah wujud pelayanan dari lembaga atau perusahaan kepada karyawannya supaya menunjang kinerja guna memenuhi kebutuhan karyawan sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja yang akan menghasilkan perilaku-perilaku positif dari karyawan terhadap pekerjaanya maupun kepada lembaga atau perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Robbins & Judge (2017) jika seorang pekerja tidak menyukai lingkungan kerjanya mereka akan merespon dengan perilaku menyimpang.

Penelitian lain yang dilakukan Gunawan, dkk (2017) menunjukan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di bagian umum Sekda Kabupaten Soppeng, diketahui bahwasanya kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu entah itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan, perasaan senang akan nampak pada perilaku yang sesuai pada karyawan terhadap pekerjaannya serta segala hal yang terdapat di lingkungan kerjanya. Masalah lingkungan kerja dalam lembaga atau organisasi sangatlah penting, dengan demikian perlu adanya pengaturan dan penataan faktor lingkungan kerja fisik pada suatu lembaga atau organisasi. Menurut Rivai (2018) fasilitas kerja dapat berupa sarana serta prasarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi, dan jenjang karir, yang akan memicu muncullnya hasil kerja karyawan yang efektif serta efisien dan meningkatkan hasil kerja karyawan. Adanya penataan tata ruang kantor yang baik serta tersedianya fasilitas kerja akan membuat karyawan merasanya nyaman dalam bekerja untuk mencapai hasil yang diharapkan lembaga atau perusahaan.

Secara terpisah peneliti juga menemukan bahwasanya persepsi tata ruang kantor berperan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tata ruang kantor merupakan penyusunan sejumlah alat kantor dengan tepat dan pengaturan tempat kerja yang memunculkan kepuasan dalam bekerja (Gie, 2017). Menurut Asnar (2013) tata ruang kantor adalah sebuah seni dalam penataan sarana dan prasaran kantor dengan memanfatakan luas lantai dengan baik dan menghasilkan iklim kerja yang nyaman untuk karyawan serta mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hasil kerja yang baik bergantung dari tahap pelaksanaan dan penyelesaian yang dijalankan secara baik pula, hal tersebut tercapai bila susunan ruangan tempat kerja teratur, tata ruang serta lingkungan kerja yang baik yang memberikan manfaat untuk

organisasi atau lembaga dan karyawannya, serta memberikan citra baik pada klien atau tamunya (Nuraida, 2014). Menurut Nuraida (2014) salah satu tujuan dari penataan tata ruang kantor adalah memberi kepuasan serta kenyamanan kerja, tata ruang yang baik akan memberi kepuasan serta kenyamanan kepada karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak karyawan merasa betah dalam bekerja di kantor, sehingga hasil penelitian berikut mendukung penelitian Munir & Abdurrohim (2014) yaitu terjadi hubungan yang positif serta signifikan antara persepsi lingkungan kerja yang meliputi penataan tata ruang dengan kepuasan kerja pada karyawan. Semakin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Penelitian Salunke (2015) yang berjudul "*Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction on Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India*" penelitian ini menunjukan bahwasanya tanpa lingkungan kerja yang baik pada suatu organisasi, karyawan tidak akan merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya. Penelitian Saputra & Sudharma (2017) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, jika lingkungan kerja baik dan ideal maka semakin baik pula kepuasan kerja pada karyawan, kondisi lingkungan kerja yang baik mendukung seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal serta berkreasi sesuai dengan pekerjaannya, lingkungan kerja yang dimaksud berupa penataan tata ruang kantor yang meliputi, cahaya, sirkulasi udara, warna, penempatan peralatan kerja, kebisingan dan keamanan.

Peneliti juga menemukan hasil pada persepsi fasilitas kerja berperan signifikan tergadap kepuasan kerja. Menurut Idris (2016), fasilitas kerja ialah instrumen yang digunakan dalam bekerja atau sumber daya peralatan kerja, mencakup peralatan, bahan serta sarana prasarana yang mempengaruhi pelaksanaan kerja. Menurut Rivai (2018) fasilitas kerja ialah salah satu faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Rivai (2018) indikator fasilitas kerja meliputi, sarana serta prasarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi, dan jenjang karir. Menurut Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang adalah hasil dari evaluasi karakteristiknya**.** Menurut Robbins & Judge (2017) salah satu indikator dari kepuasan kerja ialah situasi kerja yang mendukung yang akan membuat kenyamanan bagi karyawan dan memberikan kemudahan bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, banyak studi mengatakan karyawan lebih suka keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dekat dengan rumah, fasilitas yang memadai dan kondisi lingkungan yang tidak terlalu berlebihan (tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas, atau gelap. Hal tersebut mendukung oleh penelitian yang dilakukan Mbazor, dkk (2018) yang memberikan hasil berupa kepuasan kerja karyawan yang meningkat karena didukung oleh adanya fasilitas seperti ketersediaan air, koneksi internet, sifat estetika tempat kerja, dan sirkulasi udara. Pada penelitian yang dilakukan Pangarso, dkk (2016) karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah yang dipengaruhi oleh tidak tersedianya fasilitas kantor dapat dilihat dari absensi karyawan tersebut karena salah satu indikasi ketidakpuasan karyawan ialah tingginya tingkat absensi, menurunnya produktivitas kerja serta tingginya *turnover*. Tak stabilnya tingkat kehadiran pegawai bisa diakibatkan karena belum optimalnya fasilitas kerja yang disediakan. Penelitian yang dilakukan oleh Kartiyasih & Fajrianthi (2017) menyatakan bahwasanya makin baik lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerjanya akan makin meningkat, tetapi jika lingkungan kerja dirasakan kurang memadai maka akan menurun kepuasan kerja karyawan, karenanya guna membangun iklim kerja yang lebih produktif organisasi atau lembaga perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan supaya dapat memaksimalkan kerja dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi atau lembaga, dengan adanya fasilitas, sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil dari kategorisasi, menunjukan bahwasanya karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru memiliki hasil kategorisasi terhadap respon persepsi tata ruang kantor diketahui 70 orang (87,5%) berada dalam kategori tinggi, 10 orang (12,5%) berada dikategori sedang, serta tak ada yang masuk di kategorisasi rendah, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya persepsi karyawan terhadap tempat kerjanya di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru sesuai, persepsi adalah proses pengindraan dengan menerima stimulus dari luar maupun dalam diri individu sehingga individu mendaptkan makna, stimulus itu adalah tata ruang kantor yang memiliki keefektifitasan jenis tata ruang, penempatan peralatan, kesesuaian jumlah pegawai dalam ruangan, sirkulasi udara, warna dinding, suara, dan kelembaban. Menurut Gie (2017) tata ruang kantor ialah penyusunan sejumlah alat kantor dengan tepat dan pengaturan tempat kerja yang memunculkan kepuasan dalam bekerja. Pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru tata ruang kantor yang ada ditempat kerja mereka berarti memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja mereka karena hasil kategorisasi 70 orang karyawan berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Agbozo, dkk (2017) yang memperlihatkan sebagian besar staf di salah satu Bank yang terdapat di Ghana merasa puas dengan lingkungan kerja fisik mereka. Aspek-aspek yang terdapat di dalam tata ruang kantor seperti tata desain kantor, letak peralatan, kebisingan, pencahayaan dapat mempengaruhi proses psikologis karyawan secara langsung maupun tidak terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada hasil kategorisasi persepsi fasilitas kerja menunjukan hasil kategorisasi respon diketahui sebanyak 73 orang (91,2%) berada dalam kategori tinggi, 7 orang (8,8%) berada di kategori sedang, serta tak ada yang masuk di kategori rendah. Menurut Rivai (2018) fasilitas kerja ialah salah satu faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut memperlihatkan bahwasanya persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja yang diberikan di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru sesuai, persepsi adalah proses pengindraan dengan menerima stimulus dari luar maupun dalam diri individu sehingga individu mendaptkan makna, stimulus itu adalah fasilitas kerja yang meliputi sarana serta prasarana, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi, dan jenjang karir. Diketahui karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru mempunyai tingkat persepsi fasilitas kerja tinggi di mana 73 orang karyawan berada di kategori tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Vonny (2016) adanya fasilitas kerja seperti diberikannya pelatihan, dan pemberian kompensasi sangat dibutuhkan karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ibrahim & Dahlius (2016) pada PT. Bank Riaukepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, untuk mecapai suatu tujuan dari perusahaan atau kantor dibutuhkan alat pendukung yang dipergunakan pada proses ataupun aktivitas yang dilakukan karyawan dalam bekerja, semakin memadai penyediaan fasilitas yang ada maka akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan memberikan pengaruh pula terhadap persepsi fasilitas kerja karyawan tersebut.

Hasil kategorisasi data kepuasan kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru respon terhadap kepuasan kerja diketahui sebanyak 65 orang (81,25%) berada di kategori tinggi, 15 orang (18,75%) sedang, serta tak ada yang masuk di kategori rendah, hal tersebut menunjukan bahwasanya karyawan memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dicerminkan melalui perilakunya terhadap pekerjaan ke arah yang positif pula seperti, datang tepat waktu, membantu rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins & Judge (2017) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja ialah perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaanya. Pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru terbukti pada hasil penelitian terdapat adanya penataan tata ruang yang baik memberikan dampak terhadap kepuasan kerja mereka, dan terdapat pula peranan persepsi fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian Vonny (2016) karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan berperilaku positif seperti datang tepat waktu, semangat dalam bekerja, menghargai atasan, menyelesaikan tugas dengan baik serta tepat waktu memberikan ide, inovasi serta kreativitasnya, totalitas dan sebagainya, serta sebaliknya karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang rendah akan menunjukan perilaku seperti cenderung mudah marah, tak maksimal saat bekerja, lambat menyelesaikan pekerjaannya dan lain sebagainya.

Menurut koefisien determinasi ($r^2$) yang didapat sejumlah 0,409 memperlihatkan besaran sumbangan efektif yang diberikan variabel persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 40,9%. Temuan ini menunjukan bahwasanya persepsi tata ruang kantor dan fasilititas kerja bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam kepuasan kerja. Sebanyak 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti persepsi lingkungan kerja non fisik. Menurut Gunawan (2017) lingkungan kerja non fisik tak kalah penting dengan lingkungan kerja fisik, semangat kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi pula dengan keadaan non fisik seperti relasi dengan rekan kerja, maupun dengan atasan. Jika hubungan karyawan dengan rekan kerja serta atasan terjalin dengan harmonis maka akan membuat karyawan merasa lebih nyaman ada di lingkungan kerjanya sehingga kepuasaan kerja meningkat serta karyawan dapat bekerja dengan maksimal, selain lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja karyawan dapat pula dipengaruhi oleh promosi jabatan serta pelatihan kerja, menurut Saputra & Sudharma (2017) di mana promosi jabatan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, promosi jabatan ialah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang memiliki status serta tanggung jawab lebih tinggi, jika promosi jabatan yang diberikan lembaga atau perusaan baik maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat, hal tersebut sama dengan diberikannya pelatihan kepada karyawa, pelatihan yang baik penting untuk diberikan ke karyawan supaya mereka mendatkan pengetahuan serta pengalaman lebih, dengan mendaptkan pelatihan yang baik serta sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Banyaknya faktor lain yang berperan terhadap kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja non fisik, promosi jabatan, serta pelatihan kerja yang membuat penelitian ini mempunyai keterbatasan, dikarenakan peneliti hanya meneliti dua faktor yang memiliki peranan terhadap kepuasan kerja yaitu persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja.

Keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah subjek penelitian yang digunakan masih sedikit yaitu sebanyak 80 orang karyawan, sehingga cakupannya belum cukup luas dan kurangnya komunikasi antara peneliti dengan subjek, sehingga peneliti tidak dapat memberikan instruksi dan melakukan pengawasan kepada subjek secara langsung apakah subjek mengisi kuesioner dengan benar dan bersungguh-sungguh sesuai keadaan subjek karena ketika pengambilan data karena dilakukan secara *online* akibat adanya pandemik *Covid*-19.

## KESIMPULAN

Menurut hasil analisis data yang dilaksanakan pada penelitian berikut, disimpulkan bahwasanya ada peranan persepsi tata ruang serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, yang berarti, hipotesis penelitian ini diterima. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mampu diprediksi oleh persepsi tata ruang kantor serta fasilias kerja secara bersamaan. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja adalah 40,9%, sedangkan 59,1% sisanya ialah faktor lain yang tak dimasukan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja non fisik, promosi jabatan, dan pelatihan, oleh karena itu persepsi tata ruang kantor serta fasilitas kerja bukan ialah satu-satunya faktor yang memiliki peranan terhadap kepuasan kerja

pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.

## DAFTAR PUSTAKA


Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The effect on work environtment on job satisfaction: evidence from the banking sector in ghana. *Journal of Human Resource Management 5*(1), 12. DOI: 10.11648/j.jhrm.20170501.12

Akbar, R. (2015). Analisis persepsi pelajar tingkat menengah pada sekolah tinggi agama islam negeri kudus. Edukasia: *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 10* (1). DOI: http://dx.doi.org/10.21043/edukasia.v10i1.791

Asnar, H. Z. (2013). Pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di pusat kajian dan pendidikan dan pelatihan aparatur III lembaga administrasi Negara (PKP2A III LAN) samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintaha*n, 1489-1500.

Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (edisi ke 2)*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi (edisi ke 2)*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas (Edisi ke 4).* Pustaka Pelajar.

Cahaya, K. D. (2018, Januari 02). Kurang apresiasi 30 persen pekerja Indonesia ingin pindah kerja. *Kompas.com*. https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja

Gie, T. (2018). *Administrasi perkantoran modern (edisi ke 4)*. Liberty.

Gunawan, F. (2017). Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekda kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen, Vol.*2, No. 1: 55-70. DOI: https://doi.org/10.1234/mirai.v2i1.38

Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank riaukepri cabang teluk kuantan kabupaten kuantan singingi.* Doctoral Dissertation, Riau University.

Idris, A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia (edisi ke 1)*. Deepublish.

Kartiyasih, A., & Fajrianthi. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja staf PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 38-48.

Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifatama Publisher.

Mbazor, D., Ajavi, M., & Ige, V. (2018). Staff satisfaction with workplace facilities in the school of environtmental technology, federal university of technology, akure, nigeria. *Nigerian Journal of Environtmental Sciences and Technology (NIJEST) Vol 2*(1), 69-77. DOI: https://doi.org/10.36263/nijest.2018.01.0055

Munir, M., & Abdurrohim. (2014). Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan "X" semarang. *Jurnal Psikologi*, 61-74. DOI: http://dx.doi.org/10.30659/jp.9.2.61-74

Nuraida, I. (2014). *Manajemen administrasi perkantoran.* PT Kanisius.

Pangarso, A., Fardani, F., & K, N. (2016). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi sumber daya manusia dan diklat PT. dirgantara indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis, v0.12*, N0.1:Hal 50-62. DOI: https://doi.org/10.26593/jab.v12i1.2347.%25p

Pratiwi, D., Lee, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai umum pada PDAM tirtauli pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 26-37. DOI: https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.105

Rivai, Z. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi ke 3).* Rajawali Pers.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku organisasi (Edisi ke 16).* Salemba Empat.

Salunke, D. (2015). Work environment and it's effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in maharashtra, India. *Jurnal of Research in Management and Technology*, 21-31.

Saputra, I., & Sudharna, I. (2017). Pengaruh promosi jabatan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manjemen 6*(2), 1030-1054.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* CV. Mandar Maju.

Sunaryo. (2013). *Psikologi untuk keperawatan edisi 2 (edisi ke 2).* EGC.

Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service quality dan satisfaction, edisi 4 (edisi ke 4).* Andi Yogyakarta.

Vonny, R. E. (2016). Pengaruh pelatiham, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT united tractors cabang manado. *Jurnal Manajemen, Vol.16,* No.03: 407-418.