

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

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

**M Reizo Assamii\*, Rooswita Santia Dewi & Muhammad Syarif Hidayatullah**

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A Yani Km. 36, Banjarbaru, 70174, Indonesia*

### ABSTRAK

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai atau karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peranan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Total Sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan 80 karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala persepsi tata ruang kantor, skala persepsi fasilitas kerja dan skala motivasi kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat peranan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Koefisien determinasi yang didapatkan menunjukkan bahwa 42,3% adalah persentase sumbangan efektif variabel persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang ada, dan 57,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Persepsi tata ruang kantor, persepsi fasilitas kerja, motivasi kerja, karyawan.

### ABSTRACT

Work motivation is a driving force that grows within a person from either inside or outside of the person in order to do a job with high enthusiasm using all his abilities and skills that aims at getting good work results and in accordance with company needs. In order to provide the qualified and quantified work, an employee needs work motivation within himself which can also be influenced by the perceived office layout and work facilities in the employee. The purpose of this study was to find out whether there was a role of perceived office layout and work facilities towards work motivation in the employees of Banjarbaru Health Office. The total sampling was used as the sampling technique in this study with 80 employees of Banjarbaru Health Office selected as the participants. There were three measuring instruments used in this study, namely the scale for the perceived office layout, the scale for the perceived work facilities and the scale for work motivation. Data were analyzed using Multiple Linear Regression. The results showed that there was a role of perceived office layout and work facilities towards work motivation in the employees of Banjarbaru Health Office. The coefficient of determination showed that the percentage of the effective contribution of the perceived office layout and work facilities towards the work motivation in the employees was 42.3%, and the other 57.7% was influenced by other variables not included in this study.

**Keywords:** Perceived office layout, perceived work facilities, work motivation, employees.

**\*Korespondensi:**  
M Reizo Assamii  
reizo128@gmail.com

**Masuk:** 13 April 2021  
**Diterima:** 7 Agustus 2022  
**Terbit:** 31 Agustus 2022

**Sitasi:**  
Assamii, M. R., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2022). Peranan Persepsi Tata Ruang Kantor Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 4(2), 137-146. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.10.006>

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia kerja pada saat ini dibuktikan oleh banyaknya kantor-kantor baru yang didirikan. Sensus Ekonomi (2016) menunjukkan bahwa ada 26,7 juta perusahaan di Indonesia. Jumlah ini meningkat dibanding hasil Sensus Ekonomi 10 tahun yang lalu, yakni 22,7 juta. Dengan demikian, ada 3,98 juta perusahaan baru dalam 10 tahun terakhir yang juga berarti meningkat 17.51% (Badan Pusat Statistik, 2016). Peningkatan ini berbanding lurus dengan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia. Berdasarkan hasil riset Gallup Worldwide (2013) oleh Steve Carbtree mengenai motivasi kerja karyawan terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia menunjukkan bahwa karyawan Indonesia dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi hanya sebesar 8%. Padahal motivasi kerja yang baik dapat mendukung kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor penting yang berperan terhadap motivasi karyawan adalah tata ruang kantor dan fasilitas kerja.

### Motivasi Kerja

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) motivasi adalah usaha yang dapat mengakibatkan seseorang atau kelompok melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang tertentu atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi juga didefinisikan oleh Riggio (2013) "*motivation is the force that energizes, directs, and sustains behavior*" atau motivasi merupakan kekuatan yang memberikan energi, mengarahkan, dan memelihara perilaku. sebagai daya penggerak yang membangun gairah kerja agar individu mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Pendapat lain menyatakan motivasi sebagai proses dari kebutuhan diri yang menciptakan rasa hampa dalam diri seseorang, membangun sikap dan perilaku, mempertahankan perilaku yang positif, dan mentransfer perilaku yang spesifik, sehingga motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bekerja (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Menurut

Anoraga (2014) motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja, di mana kuat dan lemahnya motivasi kerja berdampak pada prestasi. Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto (2010) mengemukakan motivasi kerja sebagai usaha yang membangun, mengarahkan, dan menjaga perilaku. Menurut Sutrisno (2017) salah satu faktor yang memiliki peranan dalam tingkat motivasi kerja seseorang adalah situasi lingkungan kerja karyawan tersebut. Anoraga (2014) juga mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja yang termasuk di dalam faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi.

### Persepsi Tata Ruang Kantor

Kualitas dan kuantitas hasil kerja membutuhkan motivasi kerja. Selain itu, juga dibutuhkan persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja. Persepsi menurut Walgito (2010) adalah proses yang bermula saat alat indera menerima stimulus atau rangsangan atau proses sensoris. Menurut Gie (2017) tata ruang kantor adalah penentuan terkait kebutuhan penggunaan ruang secara detail untuk mempersiapkan tatanan yang praktis meliputi faktor-faktor fisik yang diperukan untuk menunjang kinerja kantor dengan biaya yang layak. Nuraida (2014) mengemukakan tata ruang kantor sebagai pengaturan dan penyusunan ruangan, alat-alat dan perabotan kantor sesuai luas lantai dan ruangan sebagai sarana bagi pekerja. Menurut Sedarmayanti (2009) kondisi baik dan buruknya tata ruang kantor dilihat dari sebelas indikator yaitu pencahayaan, suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mesin, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan yang ada di tempat kerja.

### Persepsi Fasilitas Kerja

Hal lain yang juga berperan terhadap lancarnya pekerjaan karyawan adalah adanya fasilitas kantor. Fasilitas menurut Rivai (2018) adalah komponen-komponen yang bukan berasal dari dalam diri karyawan seperti benda ataupun alat yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan karyawan, sedangkan menurut Tjiptono & Chandra (2016) fasilitas

adalah benda atau alat yang mutlak keberadaannya diperlukan untuk mendukung ketersediaan produk ataupun jasa sebelum perusahaan dapat memberikan atau menyalurkannya ke konsumen. Menurut Idris (2016) fasilitas kerja adalah alat, bahan pokok dan sarana prasarana yang dipergunakan dalam kegiatan kerja atau alat-alat kerja yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan produksi ataupun pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiratama, dkk (2015) yang memuat beberapa teori Gie (2017) dilakukan kepada 37 orang pegawai tetap di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai. Anggrainy, dkk (2018) juga menunjukkan adanya terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru yang beralamatkan di jalan Palang Merah No.2 Loktabat Utara, Kec Banjarbaru Utara, Kota Banjarbaru. Dikarenakan oleh adanya pandemi Covid-19 pegawai disana menjalankan sistem kerja secara WFH (bekerja di rumah) dan WFO (bekerja di kantor) secara bergantian. Jumlah karyawan tercatat berjumlah 80 orang. Para pegawai menempati kantor tersebut sejak Februari 2017 setelah sebelumnya menempati kantor yang lama. Bangunan kantor yang ditempati sekarang merupakan bangunan yang dialihfungsikan yang pada awalnya merupakan gedung Rumah Sakit Kota Banjarbaru, namun karena RS Banjarbaru mendapatkan gedung baru maka gedung lama dialihfungsikan menjadi Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Menurut pegawai disana pada saat transisi perpindahan kantor tidak ditemukan permasalahan yang berarti karena ruangan yang ada sudah terbagi dan memudahkan untuk pemindahan inventaris kantor. Gedung kantor terdiri dari 2 lantai dan terbagi menjadi 30 ruangan dimana pada lantai 1 terfokuskan

kepada fungsi pelayanan dan lantai 2 menjadi tempat khusus administrasi kantor. Ruangan kerja menampung 6-7 pegawai dalam satu ruangan dan terlihat bahwa ruangan kantor tersebut seperti terkotak-kotak. Sirkulasi udara dan pencahayaan dianggap sudah cukup baik walaupun pendingin ruangan yang ada terkadang tidak selalu berada dalam performa terbaik yang menyebabkan suhu ruangan menjadi panas. Meja dan kursi yang disediakan memang tidak dalam kondisi baru tetapi cukup memadai untuk digunakan sehari-hari. Untuk motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru salah satu karyawan disana mengaku cukup termotivasi dengan kondisi tata ruang dan fasilitas kerja yang ada di sana. Secara keseluruhan tata ruang dan fasilitas kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru dianggap dapat membantu memenuhi tujuan dari Dinas Kesehatan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, kondisi tata ruang kantor dan fasilitas kerja yang baik dan tersusun secara teratur diprediksi memiliki peranan terhadap motivasi kerja karyawan yang bekerja. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, apabila tata ruang kantor yang ditempati tertata dengan efisien dan fasilitas kerja yang didapatkan oleh para karyawan memiliki kondisi yang lengkap dan dapat digunakan dengan baik akan memberikan dampak yang baik untuk keberlangsungan karyawan dan organisasi yang ada. Diprediksi bahwa apabila persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja memiliki peranan yang tinggi maka tingkat motivasi karyawan yang bekerja juga akan semakin baik, namun apabila persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja memiliki peranan yang rendah maka tingkat motivasi karyawan yang bekerja juga berada dalam tingkatan yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji peranan persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan fokus masalah mengukur peranan persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang sudah cukup lama digunakan untuk berbagai macam penelitian, metode ini memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan metode ini berupa angka dan analisis yang digunakan adalah statistik (Sugiyono, 2019).

### Partisipan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, yang mana karyawannya berjumlah sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

### Pengukuran

Metode skala Likert adalah instrumen yang digunakan dalam ketiga skala dalam penelitian ini. Indikator persepsi fasilitas kerja yang merupakan penggabungan dimensi tata ruang kantor oleh Gie (2017) yang digabungkan dengan indikator persepsi dari Walgito dalam Akbar (2015) untuk membuat skala persepsi tata ruang kantor yaitu aspek persepsi terhadap perencanaan tata ruang kantor, persepsi terhadap penempatan pegawai, dan persepsi terhadap lingkungan fisik kantor. Indikator persepsi fasilitas kerja yang merupakan penggabungan indikator fasilitas kerja menurut Rivai (2018) yang digabungkan dengan indikator persepsi dari Walgito dalam Akbar (2015) yaitu dimensi sarana dan prasarana, dimensi jaminan kesehatan, dimensi insentif, dimensi kompensasi, dan dimensi jenjang karir. Indikator motivasi kerja menurut Anoraga (2014) yaitu kedisiplinan karyawan,

imajinasi dan daya kombinasi karyawan, kepercayaan diri karyawan, daya tahan karyawan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, digunakan dalam penyusunan skala motivasi kerja ini.

### Prosedur

Pengambilan data penelitian berlangsung pada tanggal 8-22 November 2020. Skala dibagikan melalui *Google Form* yang memuat ketiga skala, untuk laman *Google Form* dibagikan melalui salah satu aplikasi *chat* untuk seluruh karyawan. Setelah skala dibagikan kepada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru maka peneliti akan memantau tanggapan yang masuk, apabila seluruh karyawan sudah selesai mengirimkan responnya maka peneliti selanjutnya akan melakukan proses analisis data.

### Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat peranan persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS.

## HASIL

Penelitian dilakukan pada 8-22 November 2020 pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 1 diketahui bahwa dari total 80 subjek yang ada 10 subjek atau 12,5% subjek memiliki tingkat persepsi tata ruang kantor yang sedang dan 70 subjek atau 87,5% subjek memiliki tingkat persepsi tata ruang kantor yang tinggi, dan tidak terdapat subjek yang berada di kategori rendah. Kemudian hasil kategorisasi pada tabel 2 diketahui dari total 80 subjek didapatkan 7 subjek (8,75%) memiliki tingkat persepsi fasilitas kerja yang sedang, 73 subjek (91,25%), memiliki tingkat persepsi fasilitas kerja yang tinggi, dan tidak terdapat subjek yang berada di kategori rendah.

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

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

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

| Variabel                 | Rentang Nilai     | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|-------------------|----------|-----------|------------|
| Persepsi fasilitas kerja | $X < 88$          | Rendah   | -         | -          |
|                          | $88 \leq X < 132$ | Sedang   | 7         | 8,75%      |
|                          | $132 \leq X$      | Tinggi   | 73        | 91,25%     |

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

| Variabel       | Rentang Nilai    | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|----------------|------------------|----------|-----------|------------|
| Motivasi kerja | $X < 64$         | Rendah   | -         | -          |
|                | $64 \leq X < 96$ | Sedang   | 18        | 22,5%      |
|                | $96 < X$         | Tinggi   | 62        | 77,5%      |

Dari hasil kategorisasi pada tabel 3 diketahui bahwa dari total 80 subjek yang ada 18 subjek atau 22,5% subjek memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang dan 62 subjek atau 77,5% subjek memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, dan tidak terdapat subjek yang berada di kategori rendah. Analisis yang dilakukan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sebelumnya peneliti akan melakukan uji prasyarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda yaitu uji asumsi berupa uji normalitas, uji asumsi linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |                    |
|----------------------------|---------------------------------|----|--------------------|
|                            | Statistic                       | Df | Taraf Signifikansi |
| Persepsi tata ruang kantor | 0,085                           | 80 | 0,200              |
| Persepsi fasilitas kerja   | 0,079                           | 80 | 0,200              |
| Motivasi kerja             | 0,085                           | 80 | 0,200              |

Berdasarkan nilai dalam tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk skor persepsi tata ruang kantor 0,200, nilai signifikansi skor persepsi fasilitas kerja 0,200, dan nilai skor

motivasi kerja 0,200. Karena seluruh nilai signifikansi variabel terhitung lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa populasi data persepsi tata ruang kantor, persepsi fasilitas kerja, dan motivasi kerja berdistribusi normal.

Berdasarkan nilai dalam tabel 5 uji linearitas antara persepsi tata ruang kantor dan motivasi kerja diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel persepsi tata ruang kantor terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan nilai dalam tabel 6 diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa antara variabel Persepsi fasilitas kerja terhadap motivasi kerja memiliki hubungan yang linear.

Pada tabel 7, diketahui bahwa tidak terdapat adanya masalah multikolinieritas pada model regresi karena nilai VIF yang ada menunjukkan 2,961 yang berarti lebih kecil dari 5. Pada tabel 8 diketahui heterokedasdisitas tidak terjadi pada kedua variabel tersebut karena p-value variabel persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja bernilai 0,066 dan 0,157 yang berarti lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa persepsi

tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja berperan signifikan terhadap motivasi kerja ( $F(2,77)=28,176$   $p<0,05$ ), kemudian secara terpisah peneliti menemukan bahwa persepsi tata ruang kantor berperan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $0,340$ ,  $t(77)=2,281$ ,  $p<0,05$ ,  $95\%CI[0,26:0,388]$  dan pada persepsi fasilitas kerja berperan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai  $0,343$ ,  $t(77)=2,300$ ,  $p<0,05$ ,  $95\%CI[0,021:0,287]$ ).

Didapatkan koefisien regresi ( $R$ ) dengan nilai  $0,650$ , dengan kata lain terdapat peranan yang kuat antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada

karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, lalu untuk nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,423$  yang berarti terdapat  $42,3\%$  peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, untuk  $57,7\%$  sisanya merupakan variabel lain yang juga memiliki peranan terhadap motivasi kerja. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima karena berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                                     | F      | Taraf Signifikansi |
|----------------------------------------------|--------|--------------------|
| Persepsi tata ruang kantor<br>Motivasi kerja | 75,509 | 0,000              |

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

| Variabel                                   | F      | Taraf Signifikansi |
|--------------------------------------------|--------|--------------------|
| Persepsi fasilitas kerja<br>Motivasi kerja | 68,780 | 0,000              |

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup>  |           |       |
|----------------------------|-----------|-------|
| Variabel                   | Tolerance | VIF   |
| (Constan)                  |           |       |
| Persepsi tata ruang kantor | 0,338     | 2,961 |
| Persepsi fasilitas kerja   | 0,338     | 2,961 |

Keterangan: a = variabel dependen (Motivasi kerja)

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas**

| Variabel                   | p-value | Keterangan                       |
|----------------------------|---------|----------------------------------|
| Persepsi tata ruang kantor | 0,066   | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| Persepsi Fasilitas kerja   | 0,268   | Tidak terjadi heterokedastisitas |

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

| Variabel Regresi Linear Berganda                                                | R     | R <sup>2</sup> | F      | Df    | P     | Keterangan |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|--------|-------|-------|------------|
| Persepsi tata ruang kantor dan persepsi fasilitas kerja terhadap motivasi kerja | 0,650 | 0,423          | 28,176 | 2, 77 | 0,000 | Signifikan |

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat peranan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja. Setelah dilakukan proses pengambilan dan analisis data, didapatkan koefisien regresi (R) dengan nilai 0,650, dengan kata lain terdapat peranan yang kuat antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru, lalu untuk nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,423 yang berarti terdapat 42,3% peranan persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja, untuk 57,7% sisanya merupakan variabel lain yang juga memiliki peranan terhadap motivasi kerja. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima karena berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa adanya peranan yang signifikan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru.

Hasil yang didapatkan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, dkk (2019) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja aparat desa di Kantor Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. Menurut Sutrisno (2017) salah satu faktor yang memiliki peranan dalam tingkat motivasi kerja seseorang adalah situasi lingkungan kerja karyawan tersebut. Tata ruang kantor dan fasilitas kerja dapat memberikan dampak yang baik ataupun buruk tergantung kepada bagaimana kondisinya. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendukung kelancaran jalannya perusahaan, dan pengaturan tata ruang kantor dan fasilitas kerja yang maksimal akan bermanfaat bagi lembaga/organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian lain yang dilakukan Wiratama, dkk (2015) menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Malang. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang salah satunya merupakan tata ruang, maka motivasi kerja para pegawai juga akan meningkat.

Secara terpisah peneliti juga menemukan bahwa persepsi tata ruang kantor berperan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga hasil penelitian ini mendukung penelitian Ullah, dkk (2017) yaitu terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja yang meliputi penataan tata ruang dengan motivasi kerja karyawan. Menurut Nuraida (2014) tata ruang kantor adalah sistematika penyusunan ruangan kantor dan alat-alat yang terdapat di dalam ruangan kantor tersebut yang memberikan manfaat kepada karyawan, dengan adanya tata ruang kantor yang baik maka memberikan peranan positif terhadap kenyamanan karyawan yang berujung kepada meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja di kantor tersebut. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Istiqfari, dkk (2017) yang mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja yang berupa tata kantor terhadap motivasi kerja karyawan yang ada.

Selanjutnya didapatkan hasil pada persepsi fasilitas kerja berperan signifikan terhadap motivasi kerja, penelitian mendukung penelitian yang dilakukan Ludiya (2017) yang menunjukkan hasil bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dalam hal ini berupa fasilitas, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan yang ada. Fasilitas yang lengkap dan baik sangat mendukung dalam tingkat motivasi karyawan untuk bekerja, karena menurut Rivai (2018) fasilitas kerja adalah komponen-komponen yang bukan berasal dari dalam diri karyawan seperti benda ataupun alat yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan karyawan yang berarti apabila fasilitas kerja yang tersedia tidak berada dalam kondisi yang baik maka karyawan kurang nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Hasil ini juga mendukung peneliti Setyadi, dkk (2015) yang

menunjukkan hasil yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik yang meliputi fasilitas kerja kantor terhadap motivasi karyawan Bank BRI Cabang Bogor.

Setelah melakukan proses pengkategorisasian variabel persepsi tata ruang kantor didapatkan hasil bahwa 70 orang atau 87,5% subjek berada dalam kategori yang tinggi, 10 orang atau 12,5% berada dalam kategori sedang dan tidak ada karyawan yang berada dalam kategori rendah, hal ini berarti bahwa persepsi karyawan terhadap tempat kerjanya di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru berada dalam kondisi yang baik. Persepsi tata ruang kantor adalah pemrosesan stimulus yang ditangkap oleh alat indra yang dimiliki oleh karyawan dan mengambil arti ataupun makna dari stimulus yang didapat yang dalam hal ini berupa penyusunan ruang kantor termasuk peralatan yang ada di dalamnya, dan cara memaksimalkan penggunaan ruangan agar tercipta ruangan yang praktis dan bermanfaat untuk karyawan yang ada dengan biaya yang layak, dan menurut Sutrisno (2017) salah satu faktor yang memiliki peranan dalam tingkat motivasi kerja seseorang adalah bagaimana situasi dan kondisi lingkungan kerja karyawan tersebut yang dalam hal ini berupa tata ruang kantor. Berdasarkan hasil pengkategorisasian dapat dikatakan bahwa sebagian besar Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru merasa bahwa kondisi tata ruang kantor yang mereka miliki berada dalam kondisi yang baik karena dapat dilihat terdapat 70 orang atau 87,5% subjek berada dalam kategori yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama, dkk (2015) yang menunjukkan sebagian besar pegawai KPKNL Malang menilai bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di kantor mereka dinilai sangat baik.

Setelah melakukan proses pengkategorisasian variabel persepsi fasilitas kerja didapatkan hasil bahwa 73 orang atau 91,25% subjek berada dalam kategori yang tinggi, 7 orang atau 8,75% subjek berada dalam kategori yang sedang dan tidak ada karyawan yang berada dalam kategori yang rendah. Menurut Sutrisno (2017) salah satu faktor

eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah situasi lingkungan tempat dirinya bekerja yang dalam hal ini berupa fasilitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja yang diberikan di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru sesuai, persepsi fasilitas kerja adalah pemrosesan stimulus yang ditangkap oleh alat indra yang dimiliki oleh karyawan dan mengambil arti ataupun makna dari stimulus yang didapat yang dalam hal ini berupa apapun yang digunakan oleh karyawan dan perusahaan untuk membantu melaksanakan proses pekerjaan demi keberlangsungan perusahaan. Dapat dilihat dari hasil yang didapatkan 73 orang karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru memiliki tingkat persepsi fasilitas kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Munawirsyah (2017) fasilitas kerja adalah sebuah alat untuk perusahaan agar dapat memotivasi para pegawai dalam hal tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Anggrainy, dkk (2018) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh, agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan maka akan lebih baik jika para pimpinan menambah fasilitas atau memperbaiki fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik untuk mendukung kelancaran para karyawan untuk bekerja.

Setelah melakukan proses pengkategorisasian variabel motivasi kerja didapatkan hasil bahwa 62 orang atau 77,5% subjek berada dalam kategori yang tinggi, 18 orang atau 22,5% subjek berada dalam kategori yang sedang dan tidak ada karyawan yang berada dalam kategori yang rendah, berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru memiliki motivasi yang baik terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Anoraga (2014) motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Penataan ruangan kantor dan fasilitas kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota

Banjarbaru. Hal ini sejalan dengan penelitian Jayaweera (2015) karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja nya berada dalam kondisi yang kurang baik ataupun kurang memadai akan mengalami demotivasi dan dapat mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan, dan juga sebaliknya apabila karyawan merasa lingkungan kerja yang dimiliki memadai dan berada dalam kondisi yang prima maka karyawan tersebut akan termotivasi dalam bekerja yang akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang didapatkan adalah 0,423, yang berarti bahwa besaran sumbangan efektif variabel persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah 42,3%. Dengan kata lain menampilkan bahwa tidak hanya variabel persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja yang memiliki peranan terhadap motivasi kerja, 57,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti persepsi lingkungan kerja non fisik. Menurut Benny, dkk (2015) lingkungan kerja non fisik juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja selain lingkungan kerja fisik. Selain lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi antar karyawan, menurut Prakoso & Putri (2017) komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan dan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja. Banyaknya faktor lain yang berperan terhadap kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja non fisik dan komunikasi organisasi yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini karena variabel yang diteliti hanya persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjek penelitian dengan jumlah 80 yang tergolong sedikit sehingga ruang lingkup cakupannya tidak terlalu luas dan komunikasi peneliti terhadap subjek masih kurang sehingga peneliti tidak dapat memberikan instruksi dan melakukan pengawasan kepada subjek secara

langsung dikarenakan oleh adanya pandemi Covid-19 sehingga pengambilan data harus melalui media *online*.

## KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan antara persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru yang berarti hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini berarti persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja dapat memprediksi motivasi kerja karyawan secara bersamaan.

Peranan yang diberikan oleh persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 42,3%, yang berarti 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disinggung oleh peneliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja non fisik dan komunikasi organisasi. Hal ini berarti faktor yang memberikan peranan terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru tidak terbatas hanya pada variabel persepsi tata ruang kantor dan fasilitas kerja saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2015). Analisis persepsi pelajar tingkat menengah pada sekolah tinggi agama islam negeri kudus. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 10 (1).  
<https://doi.org/10.21043/edukasia.v10i1.791>
- Anggrainy, I., Darsono, N., & Putra, T. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan provinsi aceh. *Jurnal Magister Manajemen Vol. 2* No. 1, 1-10.

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (2016). *Hasil pendaftaran (listing) usaha/perusahaan sensus ekonomi 2016*: badan pusat statistik. [se2016.bps.go.id](https://se2016.bps.go.id). [https://se2016.bps.go.id/Lanjutan/files/brs/BRS\\_hasillisting](https://se2016.bps.go.id/Lanjutan/files/brs/BRS_hasillisting)
- Chukwuma, E., & Obiefuna, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: a study of manufacturing companies in nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*.
- Firdaus, Rijali, S., & Susiani. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja aparat desa di kantor kecamatan awang kabupaten barito timur. *JAPB Vol.2*, 600-614.
- Gie, T. L. (2017). *Administrasi perkantoran modern*. Liberty.
- Idris, A. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Istiqfari, S., Syairudin, B., & Anshori, M. (2017). Pengaruh lingkungan, fasilitas, dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pt. Pal indonesia divisi rekayasa umum. *Business and Finance Journal, Volume 2, No.1*, 15-27. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i1.463>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: a study of hotel sector in england. *International Journal of Bussiness and Management Vol. 10 No. 3*, 271-278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Ludiya, H. (2017). Dampak dari lingkungan kerja dan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Maruwa batam. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 21-41.
- Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi 37 (1)*, 94-109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya kepada kinerja pegawai non medis pada rumah sakit umum daerah kota subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi Vol. 6 No. 1*, 44-51.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen administrasi perkantoran*. Kanisius.
- Prakoso, T., & Putri, Y. (2017). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan kantor wilayah kementerian hukum dan ham jawa barat. *e-Proceeding of Management Vol.4*, 2117-2124.
- Riggio, R. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology (6th ed.)*. Pearson Education.
- Rivai, Z. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Setyadi, B., Utami, H., & Nurtjahjono, G. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Sriwijaya*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service quality dan satisfaction, edisi 4*. Andi Yogyakarta.
- Ullah, Z., Khan, M. Z., & Siddique, M. (2017). Analysis of employees' perception of workplace support and level of motivation in public sector healthcare organization. *Bussiness and Economic Review: Vol. 9 No. 3*, 240-257.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikologi umum*. Andi Agung.
- Wiratama, R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 27 No. 1*, 1-10.