

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan tempat atau wadah yang digunakan orang-orang untuk berkumpul dalam aktivitas kerjasama yang rasional dan sistematis, terencana, terorganisir, terkendali, dan dipimpin dalam suatu pola hubungan yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta, pasti didalamnya terdapat kantor. Hal tersebut dikarenakan segala bentuk aktivitas dari organisasi dilaksanakan di kantor oleh pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut The Liang Gie (2009: 186), Tata ruang kantor adalah perancangan tata ruang atau pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bagi para pegawai serta penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja.

Tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan utama dalam menentukan kelancaran suatu perkerjaan lembaga atau organisasi,

seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang, karena dengan adanya tata ruang kantor dapat menjadikan pekerjaan di kantor menjadi lebih efektif dan efisien memberikan kenyamanan bagi para pegawai yang bekerja di ruang kantor sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Setiap kantor baik di lingkungan pemerintah maupun swasta harus memperhatikan tata ruang kantor yang konsep dan syarat-syarat tata ruang kantornya sedikitnya harus dipahami oleh pegawai/ aparaturnya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, termasuk pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang. Dalam hal ini pemahaman syarat-syarat tata ruang kantor sedikitnya perlu dipahami dengan baik oleh para pegawai agar dapat menunjang didalam proses peningkatan produktivitas kerja pegawai untuk itulah pemahaman penataan ruang sedikitnya perlu ditanamkan pada para pegawai, agar keefektivitasan dalam bekerja dan pencapaian serta pelaksanaan tugas dapat terwujud dengan baik serta tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik pula.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas disebutkan bahwa penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) perlu di tata ulang untuk meningkatkan aksesibilitas, keterjangkauan dan kualitas pelayanan dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta menyukseskan Program Jaminan Sosial Nasional.

## Pasal 11

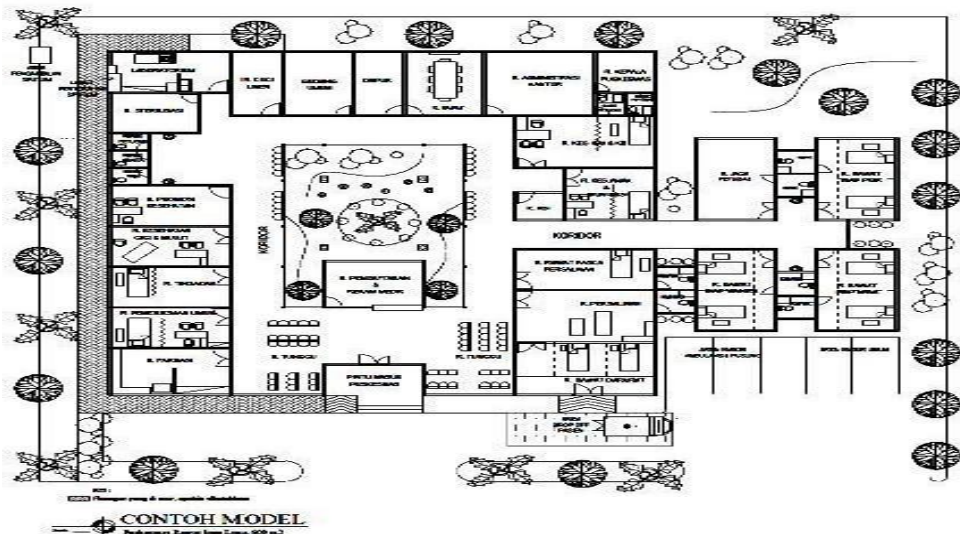
(1) Bangunan Puskesmas harus memenuhi persyaratan tata ruang yang meliputi:

- a. Persyaratan administratif, persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja, serta persyaratan teknis bangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Bersifat permanen dan terpisah dengan bangunan lain
- c. Menyediakan fungsi, keamanan, kenyamanan, perlindungan keselamatan dan kesehatan serta kemudahan memberi pelayanan bagi semua orang.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai bangunan tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini. Di antaranya:

- a. Program ruang minimal pada Puskesmas Rawat Inap yaitu; Ruang Administrasi Kantor, Ruang Kepala Puskesmas, Ruang Rapat, Ruang Pendaftaran dan Rekam Medik, Ruang Tunggu, Ruang Pemeriksaan Umum, Ruang UGD, Ruang Kesehatan Anak, Ruang Kesehatan Ibu, Ruang Gigi, Ruang ASI, Ruang Promkes, Ruang Farmasi, Ruang Persalinan, Ruang Tindakan, Ruang Rawat Inap, Ruang Cuci Linen, Ruang Sterilisasi, Ruang Jaga Petugas.

b. Denah/ Letak Ruang Puskesmas Rawat Inap



Pasal 13

Puskesmas harus memiliki prasarana yang berfungsi paling sedikit terdiri atas:

- a. Sistem Penghawaan (ventilasi)
- b. Sistem Pencahayaan
- c. Sistem Sanitasi
- d. Sistem Kelistrikan
- e. Sistem Komunikasi
- f. Sistem Pengendalian Kebisingan

Permenkes No 48 Tahun 2016 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran Pasal 21 menyebutkan bahwa ketentuan luas ruang kerja pegawai adalah  $4\text{m}^2/\text{pegawai}$ .

Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang di

bawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang adalah organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat. Puskesmas merupakan salah satu institusi pelayanan publik yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Sebagai salah satu institusi pelayanan publik, Puskesmas Rawat Inap Jatinangor tentu dihadapkan dengan berbagai permasalahan-permasalahan diantaranya masalah situasi kerja, yaitu tata ruang kantor. Setiap karyawan atau pegawai kantor pasti membutuhkan ruangan untuk bekerja yang nyaman. Salah satu sarana kantor yang perlu dikelola adalah ruangan kerja. Dalam melaksanakan tugas kantor, tatanan tempat kerja dan pemanfaatan tatanan ruang kantor akan menentukan kelancaran kegiatan kantor, mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, dan mendukung tercapainya penyelesaian pekerjaan kantor sebagaimana mestinya.

Suatu ruang kantor yang efektif dan efisien tidak tercipta dengan sendirinya melainkan hasil perencanaan yang tepat. Seseorang atau tim yang bertanggung jawab dalam merancang ruang kantor harus memahami bahwa pemakaian ruangan suatu kantor merupakan proses yang berjalan terus berkelanjutan mengikuti beragam kebutuhan dan tuntutan. Setiap komponen-komponen pekerjaan, seperti: pekerjaan itu sendiri, prosesnya, perlengkapannya, ruang-ruangannya, lingkungan fisik disekitarnya, serta para pegawainya merupakan suatu kesatuan yang saling berhubungan (koordinasi).

Pengaturan tata ruang kantor yang baik akan mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan kantor dapat di atur secara tertib dan lancar. Dengan demikian komunikasi kerja pegawai akan semakin lancar, sehingga koordinasi dan pengawasan semakin mudah serta akhirnya dapat mencapai efisiensi kerja. Efisiensi penataan ruang harus dijadikan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang selaras antara pekerjaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa tata ruang kantor pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang belum berjalan dengan baik karena tidak memperhatikan ketentuan-ketentuan yang di tetapkan Permenkes No 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas dan Permenkes No 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran . Sedangkan seperti yang diketahui, tujuan dari penataan ruang kantor tersebut adalah untuk menciptakan suatu kenyamanan dalam bekerja agar menghasilkan suatu produktivitas kerja yang baik dan maksimal.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa penataan ruang kantor menjadi begitu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya prestasi serta produktivitas instansi atau organisasi. Seperti halnya pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang memiliki bentuk penataan ruangan yang disesuaikan dengan kondisi yang ada ruang kantor Puskesmas Rawat Inap Jatinangor terdiri dari ruang kepala puskesmas, ruang tata usaha, ruang administrasi pendaftaran, ruang BP umum, ruang BP gigi, ruang KIA

KB, ruang poned, ruang poli dot, ruang kesling, ruang UGD, ruang perawatan, ruang farmasi, dan ruang laboratorium.

**Tabel 1.1**

**Data Luas Ruang Kerja Puskesmas Jatinangor**

No	Ruang	Jumlah Pegawai	Permenkes (4m <sup>2</sup> /org)	Kondisi Saat Ini
1	Tata Usaha	6	24m <sup>2</sup>	18m <sup>2</sup>
2	Administrasi Pendaftaran	4	16m <sup>2</sup>	8m <sup>2</sup>
3	BP Umum	5	20m <sup>2</sup>	11,1m <sup>2</sup>
4	BP Gigi	4	16m <sup>2</sup>	12m <sup>2</sup>
5	KIA/KB	12	48m <sup>2</sup>	16,1m <sup>2</sup>
6	Poned	7	28m <sup>2</sup>	24m <sup>2</sup>
7	Poli Dot	3	12m <sup>2</sup>	11,1m <sup>2</sup>
8	Kesling	3	12m <sup>2</sup>	12m <sup>2</sup>
9	UGD	6	24m <sup>2</sup>	15m <sup>2</sup>
10	Farmasi	3	12m <sup>2</sup>	9,6m <sup>2</sup>
11	Perawatan	16	64m <sup>2</sup>	42m <sup>2</sup>
12	Laboratorium	3	12m <sup>2</sup>	9,6m <sup>2</sup>

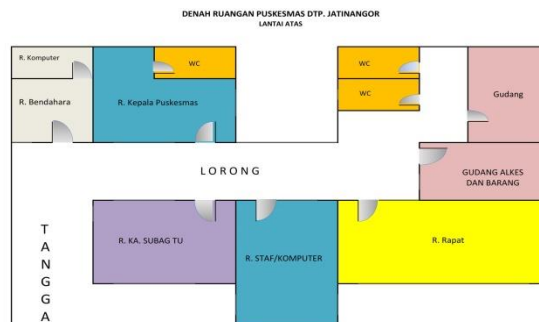
Sumber: Sarana Puskesmas Jatinangor 2017

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa luas ruang yang ada belum memenuhi standar Permenkes No 48 Tahun 2016 Pasal 21 tentang ketentuan luas ruang kerja, yakni standar luas ruang kerja 4m<sup>2</sup>/pegawai. Kapasitas ruang yang ada tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, belum lagi ditambah dengan penempatan alat-alat kerja.

Kondisi yang ada sekarang ini di setiap ruangannya yaitu sebagian besar ruangan tersebut menerapkan sistem tata ruang terbuka. Kerugian dari

sistem tata ruang terbuka adalah sulit melakukan pekerjaan yang bersifat rahasia, serta memungkinkan terjadinya kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, sistem pencahayaan yang kurang karena fakta di lapangan hampir di setiap ruangan pada siang hari menggunakan lampu sebagai pencahayaan tambahan. Serta kurangnya sirkulasi udara dikarenakan sistem ventilasi tidak sesuai dengan luas ruangan yang ada sehingga mengganggu kesehatan pegawai. Kondisi tersebut menurut peneliti tentulah tidak akan efektif dan efisien dalam melakukan suatu pekerjaan.

### Denah Ruang Puskesmas Rawat Inap Jatinangor





Gambar di atas menunjukkan denah letak ruang Puskesmas Rawat Inap Jatinangor saat ini tidak sesuai dengan denah letak ruang Puskesmas Rawat Inap yang ditetapkan oleh Permenkes No 75 Tahun 2014.

Jarak ruang kantor yang saling berjauhan merupakan salah satu kendala yang bisa menghambat suatu pekerjaan. Ruang pemimpin atau Kepala Puskesmas seharusnya terletak dekat ruang pegawainya, berada dekat ruang kesehatan ibu, ruang kesehatan anak, ruang poned, ruang perawatan. Apabila antara pegawai dengan pegawai lainnya atau antara pemimpin dengan pegawainya maupun sebaliknya ingin melakukan suatu koordinasi atau proses pekerjaan menjadi terhambat karena adanya jarak yang jauh dan tata ruang kantor yang tidak efektif dan efisien, karena ada proses kerja yang membutuhkan face to face secara langsung, seperti memberikan laporan, proses pendisposisian dan penandatanganan surat.

Namun masalah yang paling berpengaruh terhadap tata ruang pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor belum menempatkan pegawai dan peralatan kantor yang sejalan dengan urutan-urutan penyelesaian pekerjaan, sehingga alur kerja bagi pegawai menjadi rumit. Suasana tersebut sangat tidak memungkinkan pegawai untuk melakukan mobilitas secara nyaman.

Data produktivitas kerja pegawai Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang 2017 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Jatinangor 2017**

No	Jabatan Struktural	Target	Realisasi	Keterangan
	<b>BP Umum</b>			
1	K1	100	84,20	K6: Dokter Madya
2	K2	100	81,18	K7: Perawat Penyelia
3	K3	100	78,20	K8: Perawat Penyelia
4	K4	100	79,67	K9: Perawat Pelaksana
	<b>BP Gigi</b>			
5	K5	100	83,67	K10: Dokter Gigi Madya
6	K6	100	78,68	K11: Perawat Gigi
	<b>KIA/ KB</b>			
7	K7	100	79,80	K12: Bidan Penyelia
8	K8	100	80,25	K13: Bidan Penyelia
9	K9	100	80,11	K14: Bidan Penyelia
10	K10	100	87,23	K15: Bidan Penyelia
11	K11	100	84,48	K16: Bidan Penyelia
12	K12	100	79,45	K17: Bidan Penyelia
13	K13	100	78,03	K18: Bidan Penyelia
14	K14	100	78,01	K19: Bidan Penyelia
	<b>Poned</b>			
15	K15	100	82,68	K20: Bidan Penyelia
16	K16	100	79,57	K21: Bidan Pelaksana
17	K17	100	79,71	K22: Bidan Pelaksana
18	K18	100	87,06	K23: Bidan Pelaksana
19	K19	100	78,09	K24: Bidan Pelaksana
20	K20	100	80,98	K25: Bidan Pelaksana
21	K21	100	85,30	K26: Bidan Pelaksana
	<b>Poli Dot</b>			
22	K22	100	86,67	K27: Perawat Penyelia
23	K23	100	77,85	K28: Perawat Pelaksana
	<b>UGD</b>			
24	K24	100	78,11	K30: Perawat Pelaksana
25	K25	100	79,08	K31: Perawat Pelaksana
	<b>Perawatan</b>			
26	K26	100	81,98	K32: Perawat Penyelia
27	K27	100	86,44	K33: Perawat Penyelia
28	K28	100	78,33	K34: Perawat Muda
29	K29	100	82,80	K35: Perawat Pelaksana
30	K30	100	79,01	K36: Perawat Pelaksana
31	K31	100	71,62	K37: Perawat Penyelia
	<b>Laboratorium</b>			
32	K32	100	79,08	K38: Analis Kimia

Sumber: SKP Puskesmas Jatinangor 2017

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa hasil kerja seluruh pegawai puskesmas jatinangor belum mencapai target yang telah di tetapkan. Rata – rata realisasi kerja pegawai mencapai 70-90 % dari target yang di tetapkan 100%, Belum optimalnya produktivitas kerja pegawai diduga disebabkan tata ruang kantor belum baik. Adapun pedoman kriteria penilaian produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pedoman Penilaian Produktivitas Kerja Pegawai**

<b>Nilai</b>	<b>Kriteria</b>
>91	Sangat Baik
81-90	Baik
61-80	Cukup
51-60	Kurang
<50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil

Merujuk pada Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 Tentang Pegawai Negeri Sipil pencapaian kinerja pegawai belum maksimal apabila <90% belum termasuk kategori sangat baik. Belum maksimalnya produktivitas kerja pegawai di duga disebabkan oleh tata ruang kantor puskesmas belum baik. Terlihat pegawai yang bekerja di Ruang KIA/KB, Ruang Poned, Ruang Perawatan, Ruang BP Umum, Bp Gigi, Poli Dot, Laboratorium realisasi kerjanya belum maksimal masih ada yang kurang dari 80% atau termasuk kategori cukup karena pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan di karenakan ruangan tersebut sempit, kapasitas ruang yang ada tidak sesuai dengan kapasitas pegawai, belum lagi di tambah penempatan alat-alat kerja. Ruang Kesehatan Ibu menyatu dengan Ruang Kesehatan anak yang seharusnya

terpisah, serta Ruang Asi yang tidak mempunyai ruang khusus, melainkan menempel di gang antara ruang Imunisasi dan Poned.

Sebagian besar ruangan menerapkan sistem tata ruang terbuka, kerugian dari sistem tata ruang terbuka adalah sulit melakukan pekerjaan yang bersifat rahasia, memungkinkan terjadinya kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja pegawai. Penyusunan meja dan kursi yang tidak teratur, tidak adanya lemari arsip di ruangan menyebabkan menumpuknya berkas diatas meja pegawai. Serta sitem pencahayaan yang kurang dan kurangnya sistem ventilasi udara yang mengganggu kesehatan pegawai. Kondisi tersebut tentulah tidak efektif dan efisien dalam melakukan suatu pekerjaan.

Jarak ruangan pegawai yang berjauhan menghambat proses pekerjaan, karena ada proses kerja yang membutuhkan face to face secara langsung, seperti memberikan laporan, proses pendisposisian dan penandatanganan surat, di tambah tidak adanya alat komunikasi (telepon) yang digunakan untuk komunikasi ruang lingkup kantor, sehingga proses komunikasi yang tidak maksimal antar pegawai maupun dengan pemimpin.

Selain itu, lemahnya fungsi pengawasan karena ruang pemimpin terletak berjauhan dengan ruangan tersebut. Seharusnya ruang pemimpin berada dekat diantara Ruang KIA/KB, Ruang Poned, Ruang Perawatan, Ruang BP Umum, Bp Gigi, Poli Dot, dan Laboratorium. Sehingga pemimpin tidak maksimal dalam melakukan pengawasan karena pemimpin jarang melihat langsung pegawainya melakukan aktivitas kerja yang menghasilkan produktivitas kerja.

Tidak dapat dipungkiri melihat suasana tata ruang kantor pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi tidak maksimal. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAWAT INAP JATINANGOR KABUPATEN SUMEDANG**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kapasitas ruang yang ada tidak sesuai dengan kapasitas pegawai membuat pegawai tidak nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi tidak maksimal.
2. Konsentrasi kerja pegawai menjadi terganggu, karena setiap ruangnya sebagian besar menggunakan sistem tata ruang terbuka yang memungkinkan terjadi kebisingan.
3. Produktivitas kerja pegawai tidak maksimal karena jarak antara satu ruangan kantor dengan ruangan kantor lainnya yang berjauhan yang menghambat proses pekerjaan, serta mengakibatkan lemahnya pengawasan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh perancangan tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh penyusunan perabotan kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besaran pengaruh perancangan tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat inap Jatinangor Kabupaten Sumedang

2. Untuk mengetahui besaran pengaruh penyusunan perabotan kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan fisik kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

##### 1) Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan agar terdapat kesesuaian antara teori dan praktek.

##### 2) Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan dapat memperluas khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang pemerintahan mengenai pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang.

### 3) Bagi pihak lainnya

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk referensi atau pedoman dalam ranah penelitian selanjutnya dibidang sosial. Selain itu menambah wawasan keilmuan Administrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan tata ruang kantor dan produktivitas kerja pegawai

## 2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini adalah:

### 1) Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan kemampuan berfikir, dan menambah wawasan khususnya yang berkaitan dengan tata ruang kantor dan produktivitas kerja pegawai

### 2) Bagi Instansi

Sebagai bahan pengetahuan, pertimbangan, pemikiran, dan saran pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai

### 3) Bagi pihak lainnya

Dapat menjadi acuan dan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.



## **F. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang cara teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Anggara, 2015: 61). Membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, diperlukan adanya landasan teoritis, adil, teori-teori sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan rancangan teori.

Menurut Chandler dan Plano dalam Pasolong (2016: 7) “Administrasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.”

Menurut Pasolong (2016: 8) “Administrasi Publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.”

Menurut Sedarmayanti (2011: 231), menjelaskan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat tata ruang kantor, tata ruang kantor yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2011:101), Tata ruang kantor adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaannya secara rinci dari ruang tersebut untuk menyiapkan suatu susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur tata ruang kantor yang baik dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat The Liang Gie (2009: 186-211) :

1. Dimensi Perancangan Tata Ruang Kantor
2. Dimensi Penyusunan Perabotan Kantor
3. Dimensi Lingkungan Fisik Kantor

Produktivitas menurut Paul Mauli dalam Sedarmayanti (2011-198), adalah “Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Menurut Sedarmayanti (2011: 228-232), berbagai factor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi.

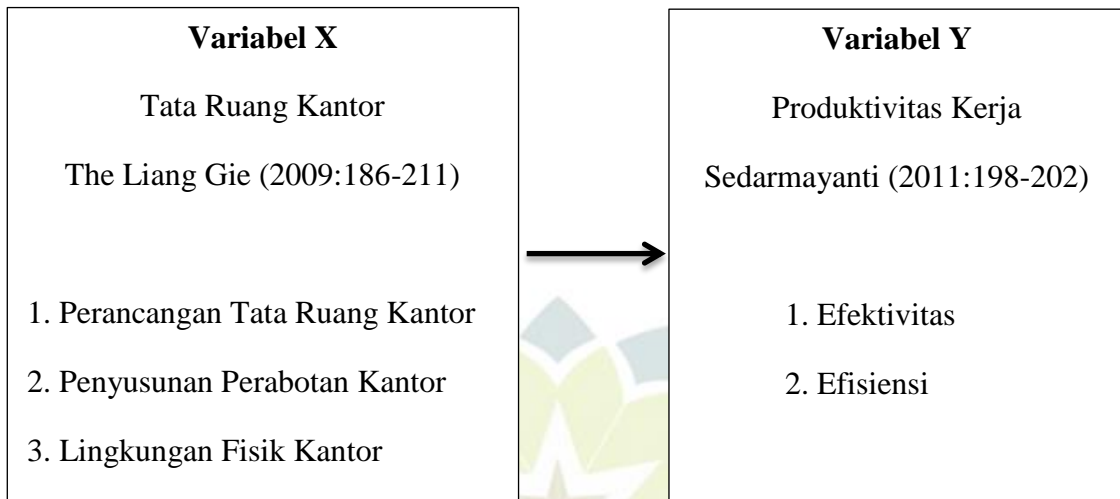
Menurut Sedarmayanti (2011: 198-202), berpendapat bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

1. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai
2. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan keluaran (output) yang sebenarnya terlaksana

Dari penjelasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jika tata ruang kantor itu baik, maka akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai itu sendiri, karena tata ruang kantor adalah suatu seni untuk mengatur suatu ruangan yang terdiri dari perabotan dan perlengkapan kantor agar penggunaannya menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai dan turut berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai. Penataan ruang kantor dan faktor-faktor yang membuat terciptanya tata ruang kantor yang baik juga dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya produktivitas kerja pegawai

Adapun bentuk model penelitiannya, peneliti sajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



### G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 70), menyebutkan:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

Ho:  $\rho = 0$ , 0 berarti tidak ada hubungan.

Ha:  $\rho \neq 0$ , “tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol

berarti ada hubungan,  $\rho$  = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1)  $H_0: \rho = 0$ , “Tidak ada pengaruh antara perancangan tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang”.

$H_a: \rho \neq 0$ , “Ada pengaruh antara perancangan tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang.

2)  $H_0: \rho = 0$ , “Tidak ada pengaruh antara penyusunan perabotan kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang”.

$H_a: \rho \neq 0$ , “Ada pengaruh antara penyusunan perabotan kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang.

3)  $H_0: \rho = 0$ , “Tidak ada pengaruh antara lingkungan fisik kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang”.

$H_a: \rho \neq 0$ , “Ada pengaruh antara lingkungan fisik kantor terhadap produktivitas kerja pegawai pada Puskesmas Rawat Inap Jatinangor Kabupaten Sumedang.