

PENGARUH TATA LETAK RUANG KANTOR DAN *PLANT CLIMATE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Erni Juwiling
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran tata letak ruang kantor, *plant climate* dan kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Tata letak ruang kantor yang diterapkan sudah baik, *plant climate* yang ada juga baik dan kinerja karyawan juga sudah baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $\hat{Y} = 19,881 + 0,077X_1 + 0,367X_2$, diartikan terdapat pengaruh yang positif antara tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,644$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata letak ruang kantor, *plant climate* terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,414 artinya baik tidaknya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tata letak ruang kantor dan *plant climate* sebesar 41,4%. 4. Hipotesis penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tata letak ruang kantor dan *plant climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar secara simultan dan parsial.

Adapun saran dari penelitian ini adalah untuk memperkecil biaya penggunaan telepon, perusahaan dapat mengubah susunan tempat kerja karyawan dengan mengatur jaraknya lebih dekat. Kemudian perusahaan dapat membuat alat pertukaran udara lain, tidak hanya *ventilasi* tapi bisa berupa pintu, lubang angin dan alat pendingin lainnya. Untuk meningkatkan kinerja dan kenaikan *grade* (tingkat) karyawan, perusahaan harus membuat lebih banyak pelatihan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan *skill*.

Kata kunci: Tata Letak Ruang Kantor, *Plant Climate*, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study are: 1. To know the description of the layout of the office space, plant climate and the performance of employees at PT. Bank OCBC NISP Tbk Branch Pematangsiantar. 2. To determine the effect of the layout of office space and plant climate on the performance of employees at PT. Bank OCBC NISP Tbk Branch Pematangsiantar.

*Results of the study can be summarized as follows: 1. The layout of the office space has been well implemented, the existing plant is also a good climate and employee performance has also been good. 2. The results of the regression analysis is $\hat{Y} = 19,881 + 0,077X_1 + 0,367X_2$, means there are positive influence between layout of office space and a plant climate to employee performance. 3. The results of the analysis of correlation was obtained $r = 0.644$, which means there is a strong and positive relationship between the layout of office space, plant climate on employee performance. Then obtained the coefficient of determination (*R Square*) of 0,414 means its goodness do not of employee performance can be explained by lata office space and plant layout climate 41,4%. 4. The research hypothesis H_0 is rejected and H_a accepted, meaning that means that the layout of office space and plant climate positive and significant impact on the performance of employees at PT Bank OCBC NISP, Tbk Pematangsiantar branch either through simulate and partial.*

The suggestion of this research is to minimize the cost of using the telephone, the company can change the arrangement of the workplace of employees with a set distance closer. Then the company can make other air exchange tool, not only ventilation but can include doors, vents and other cooling devices to improve performance and increase in grade (level) of employees, the company must make more training to employees to improve their knowledge and skills.

Keywords: Office Space Layout, Plant Climate and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

PT Bank OCBC NISP, Tbk merupakan salah satu Bank yang menyediakan berbagai produk simpanan dan pinjaman bagi masyarakat

dan berdiri di Pematangsiantar sejak September 2007. Sebelumnya PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar beralamat di Jalan Sutomo No 144-145 dan pada 5 Mei 2014 memutuskan untuk direlokasi ke Jalan Sutomo No A35-A36.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Kinerja menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. PT Bank OCBC NISP, Tbk menilai hasil kerja karyawannya dari segi kuantitas, kualitas dan waktu.

Dari pengamatan penulis berhubungan dengan *plant climate* pada perusahaan ini adalah keadaan udara (*climate*), dimana pada kantor ini udaranya bebas dari polusi asap kendaraan bermotor, walaupun letak kantor ini sangat dekat dengan jalan raya. PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar membuat penyusunan ruang kerja dan keadaan udaranya sebaik mungkin. Sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja dengan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hanya saja penulis menilai masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti pada ruang kerja *Service Assistant* (SA) pertama dan kedua tidak dibuat dinding pembatas. Namun antara ruang kerja SA kedua dan ketiga dibatasi dengan kaca tidak tembus pandang yang membuat ruang kerja SA ketiga kurang terlihat dari pintu masuk lantai satu.

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran tata letak ruang kantor, *plant climate* dan kinerja karyawan di PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar?
- Bagaimana pengaruh tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial?

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran tata letak ruang kantor, *plant climate*, dan kinerja karyawan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian keputusan (*library research*), Penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode kuisioner, metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2006:16), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*loading*), dan

pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut Daft (2002:8), manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Rivai (2005:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolah dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Menurut Rivai (2004:15), fungsi manajemen sumber daya manusia sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Secara umum fungsi manajerial terbagi menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

- Perencanaan (*Planning*)
Yaitu merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi yang efektif serta dalam membantu terwujudnya tujuan.
- Pengorganisasian (*Organizing*)
Yaitu kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- Pengarahan (*Directing*)
Yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dalm terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- Pengendalian (*Controlling*)
Yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau bekerja sesuai rencana.

2. Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor tidak hanya menempatkan perlengkapan dan perabotan pada suatu ruangan saja, tetapi tata ruang kantor harus dapat digunakan untuk mengatur dan memudahkan keleluasan pegawai dalam bekerja. Menurut Gustafsson dalam Sukoco (2007:189), *layout* sebuah kantor akan mempengaruhi kedinamisan suatu tempat kerja.

Menurut Quible dalam Sukoco (2007:190), ada beberapa faktor yang harus diperhatikan agar terciptanya tata ruang kantor yang efektif, antara lain :

- Tugas Pegawai
Jenis tugas dan tingkat otonomi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi penggunaan fasilitas kantor yang dibutuhkan guna pengoptimalan kinerja mereka.
- Arus Kerja
Analisis arus (*work flow*) dengan mengacu pada pergerakan informasi dan tugas kerja secara horizontal atau vertikal tentunya sangat diperlukan dalam perencanaan *layout*.
- Bagan Organisasi
Ketika arus kerja berlangsung secara vertikal, bagan organisasi akan menggambarkan

- tentang wewenang masing-masing anggota organisasi.
- d. **Proyeksi Kebutuhan Kerja di masa datang**
Menjelaskan berapa luas area yang dibutuhkan jika perusahaan akan melakukan perluasan atau pengurangan di masa depan.
 - e. **Jaringan Komunikasi**
Analisis bentuk interaksi maupun media yang digunakan untuk berkomunikasi (telepon, *e-mail*, surat, tatap muka dan lain-lain) yang dilakukan oleh pegawai.
 - f. **Departemen dalam Organisasi**
Banyak perusahaan mengelolah kantornya berdasarkan fungsi terutama departemen yang berpengaruh terhadap keputusan penempatan ruangan kerja yang biasanya ditetapkan berdasarkan arus kerja diantara mereka.
 - g. **Kantor Publik dan Privat**
Pemanfaatan kantor sekarang lebih mengarah pada pemakaian kantor bersama, karena biaya pengoperasian kantor *private* yang mahal.
 - h. **Kebutuhan Ruang**
Beberapa faktor yang dapat menjelaskan ruangan yang minimum yang dibutuhkan oleh pegawai adalah pegawai yang membutuhkan peralatan dalam melaksanakan tugasnya akan membutuhkan ruangan yang lebih besar dibandingkan yang tidak.
 - i. **Pertimbangan Keamanan**
Pada dasarnya, desain dan *layout* kantor memfasilitasi pergerakan pegawai dari suatu area ke area yang lain.
 - j. **Pembiayaan Ruang Perkantoran**
Dapat dikatakan bahwa investasi perusahaan dalam ruang kantor melebihi investasinya dibidang SDM.

3. *Plant Climate*

Menurut Fardiaz dalam Rahayu (2014:1), udara adalah suatu campuran gas yang terdapat pada lapisan yang mengelilingi bumi dan komponen campuran gas tersebut tidak selalu konstan. Menurut Huki (2013:1), udara adalah campuran berbagai macam gas yang tidak berwarna dan tidak berbau yang memenuhi ruang di atas bumi.

Soetarman dalam Gie (2007:220), menambahkan beberapa hal sebagai usaha yang dapat mengatasi udara yang panas-lembab adalah :

- a. Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat AC. Walaupun alat tersebut masih sangat mahal harganya, tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian sebesar-besarnya, alat itu merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi.
- b. Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lobang-lobang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela-jendela dibuka sebanyak mungkin.
- c. Mengatur pakaian kerja yang sebaik-baiknya dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di

Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara Barat adalah kurang tepat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang perlu diperhatikan atas udara di dalam ruang kantor. Diantaranya adalah tentang keadaan udara, temperatur udara, tingkat kelembaban udara, dan sirkulasi pertukaran udara tersebut.

4. **Kinerja**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *performance*. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mathis dan John (2006:378), pada dasarnya kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mondy (2008:260), kriteria penilaian yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. **Sifat**
Sifat karyawan disini maksudnya seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan.
- b. **Perilaku**
Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas.
- c. **Kompetensi**
Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.
- d. **Pencapaian Tujuan**
Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarahkan pada kesuksesan perusahaan.
- e. **Potensi Perbaikan**
Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan dan dalam proses-proses tersebut mencapai tujuan perusahaan.

5. **Pengaruh Tata Letak Ruang Kantor dan *Plant Climate* terhadap Kinerja**

Produktivitas suatu organisasi secara langsung atau tidak langsung akan dipengaruhi oleh penataan ruang kerja (*layout*), baik dalam arti positif maupun negatif. Menurut Gustafsson dalam Sukoco (2007:189), *layout* sebuah kantor akan mempengaruhi kedinamisan suatu tempat kerja. Tata letak memiliki banyak dampak, karena tata letak menentukan daya saing perusahaan dalam hal proses, *fleksibilitas*, biaya, kualitas kinerja, kontak dan dengan nasabah dan citra perusahaan.

Menurut Assauri (2008:100), salah satu sistem untuk menciptakan udara yang baik bagi tubuh manusia adalah *Air Conditioning* (AC), dimana salah satu manfaatnya dapat memperbaiki kualitas pekerjaan dan kecakapan bekerja dari karyawannya. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mengadakan pengaturan udara (*plant climate*) dapat berdampak pada kualitas pekerjaan. Dengan kualitas pekerjaan dan kecakapan bekerja yang baik tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari karyawan mengenai Pengaruh Tata Letak Ruang Kantor dan *plant climate* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar. Sesudah pegujian data maka langkah selanjutnya penelitian melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomenal dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya sebagai berikut :

Tabel 14

Nilai Interval	Kategori		
	Tata Letak Ruang Kantor	<i>Plant Climate</i>	Kinerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Tata Letak Ruang Kantor Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar menggunakan tata ruang kantor terbuka dan tata ruang kantor berkamar/tertutup. Di lantai satu menggunakan tata ruang kantor terbuka dan tata ruang kantor berkamar/tertutup, di lantai dua dan tiga menggunakan tata ruang kantor terbuka.

Kondisi tata letak ruang kantor dan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar

sudah bisa dikatakan baik. Namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dan diperhatikan oleh seorang pemimpin di PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar, seperti luas ruangan yang masih kurang, biaya yang timbul dari kondisi tata ruang yang diterapkan, dan sebagainya.

2) Gambaran *Plant Climate* pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

Pengaturan udara di kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar sudah bisa dikatakan baik. Keadaan udara (*climate*) pada kantor ini sudah bersih dan bebas dari polusi asap kendaraan bermotor, walaupun letak kantor sangat dekat dengan jalan raya. Kemudian kelembaban udara (*humidity*) sudah sesuai dengan kondisi tubuh karyawan, hal ini dikarenakan ruang kerja karyawan dilengkapi dengan AC (*Air Conditioning*). Kemudian untuk pertukaran udara (*ventilation*) berlangsung dengan baik dengan bantuan jendela dan pintu. Namun ada beberapa hal yang mungkin perlu diperbaiki, seperti jumlah ventilasi yang kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, kondisi jendela, keadaan suhu udara di ruang kerja dan sebagainya.

3) Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

Dari segi kuantitas sebesar 80% hampir semua karyawan disetiap tahunnya mengalami kenaikan *grade* (tingkat) atas pencapaian kerja karyawan. Dari segi kualitas sebesar 80% karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan telah memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan melalui REKAN (Rencana dan Evaluasi Kinerja Anggota). Sekitar 85% ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sebelum akhir waktu yang ditargetkan dan ketepatan waktu kehadiran sehari-hari seluruh karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS dengan notasi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

Tabel 1

Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19.881	5.593	
	Tata Letak Ruang Kantor	.077	.034	.341
	<i>Plant climate</i>	.367	.109	.502

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 17

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 19,881 + 0,077X_1 + 0,367X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara tata letak ruang kantor (X_1) dan *plant climate* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis korelasi, berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar berubah, dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan r . Nilai r dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.371	2.01405

- a. Predictors: (Constant), (*Plant climate*), (Tata Letak Ruang Kantor)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 17

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas diperoleh nilai $r = 0,644$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara tata letak ruang kantor, *plant climate* dengan kinerja karyawan pada kantor PT. Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

3) Pengujian Hipotesis dengan uji F

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa Tata letak ruang kantor dan Kinerja karyawan sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17

Tabel 3
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.444	2	38.722	9.546	.001 ^a
Residual	109.522	27	4.056		
Total	186.967	29			

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $9,546 > F_{tabel}$ ($0,05 ; 2$ vs 27) sebesar $3,35$ atau dengan signifikan $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata letak ruang kantor dan *plant climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar secara simultan.

4) Pengujian Hipotesis dengan uji t

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis. Dari

hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa Tata letak ruang kantor dan *plant climate* dan kinerja karyawan sangat berhubungan, untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 17.

Tabel 4
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.555	.001
Tata letak ruang kantor	2.294	.030
<i>Plant climate</i>	3.378	.002

- a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 17

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (tata letak ruang kantor) sebesar $2,294 >$ dari t_{tabel} ($30-2-1 = 27$) sebesar $2,051$ atau taraf signifikan $0,030 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata letak ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (*plant climate*) sebesar $3,378 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($30-2-1 = 27$) sebesar $2,051$ atau taraf signifikan $0,002 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya *plant climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi
a. Tata Letak Ruang Kantor pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

Dapat dilihat dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar $4,16$ dalam kriteria jawaban baik. Namun ada beberapa aspek walaupun dinilai baik tetapi masih ada yang dinilai dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain, yang pertama indikator nilai terendah pada dimensi tata ruang kantor terbuka pada indikator penyeragaman kerja dengan nilai $4,03$. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan kompensasi yang lebih dari biasanya, sehingga karyawan tetap merasa adanya keseragaman kerja. Kemudian nilai pada indikator penggunaan telepon dengan nilai $4,03$. Walaupun sudah pada ruang kerja terbuka, namun biaya penggunaan telepon cenderung masih besar. Hal ini dapat diatasi dengan mengubah susunan tempat kerja karyawan dengan mengatur jaraknya lebih dekat, agar karyawan dapat mudah berkomunikasi langsung tanpa melalui telepon lagi.

Selanjutnya nilai terendah $4,07$ terdapat pada dimensi tata ruang kantor tertutup/berkamar pada indikator biaya peralatan, walaupun masih pada

kriteria jawaban baik, namun angka ini dapat ditingkatkan dengan mengatur letak peralatan kantor pada tempat yang mudah dijangkau, jadi untuk peralatan mesin *fax*, *fotocopy*, *printer* bisa digunakan sama-sama oleh semua karyawan yang ruang kerjanya berdekatan. Untuk dimensi tata ruang kantor terbuka untuk indikator kelengkapan peralatan memperoleh nilai rata-rata 4,07, hal ini sama seperti dengan di atas, dapat diatasi dengan mengatur letak peralatan kantor pada tempat yang berdekatan antar sesama karyawan. Untuk dimensi tata ruang kantor berkamar/tertutup pada indikator biaya pemeliharaan ruangan memperoleh nilai 4,10. Hal ini dapat diatasi dengan memperkecil biaya peralatan kerja yang tidak begitu diperlukan.

b. Plant Climate Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

Plant climate atau pengaturan udara merupakan faktor pendukung pada sebuah perusahaan disamping memperhatikan tata letak ruangnya. Beberapa indikator *plant climate* yaitu keadaan udara (*climate*), kelembaban udara (*humidity*) dan pertukaran udara (*ventilation*) yang ada pada kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar yang dikatakan baik dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan dengan nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik.

Dari perhitungan rata-rata jawaban karyawan diperoleh nilai baik, namun ada beberapa aspek yang walaupun dinilai baik tetapi nilainya masih dibawah rata-rata dari indikator-indikator lain, yang pertama paling rendah adalah indikator jumlah ventilasi memperoleh nilai 3,83. Cara mengatasinya adalah dengan membuat alat pertukaran udara lain, tidak hanya *ventilasi* tapi bisa berupa pintu, lubang angin dan alat pendingin lain seperti AC, kipas angin, dan lainnya. Selanjutnya pada indikator kondisi jendela memperoleh nilai dibawah rata-rata 3,87. Hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang merasa kurang puas terhadap kondisi keberadaan jendela pada kantor ini.

c. Kinerja pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Pematangsiantar

Kinerja merupakan salah satu hal penting dalam penilaian perusahaan karena sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sudah baik, maka tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai. Indikator kinerja pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar sudah dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dengan nilai keseluruhan rata-rata di 4,13 dengan kriteria jawaban baik.

Nilai paling rendah pertama yaitu untuk dimensi kuantitas pada indikator kenaikan *grade* dengan nilai 3,93. Kemudian pada dimensi kualitas yaitu pada indikator standar kualitas pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat diatasi dengan merubah strategi *supervisor* dalam membantu bawahannya

dalam menyelesaikan pekerjaan agar bisa lebih sesuai dengan standar kualitas pekerjaan yang diterapkan manajemen. Kemudian dimensi kualitas yaitu pada indikator penilaian hasil kerja mendapat nilai rata-rata 3,97. Selanjutnya pada dimensi waktu untuk indikator kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,10.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis regresi linear berganda yang dihitung melalui program SPSS versi 17 diperoleh model persamaan $\hat{Y} = 19,881 + 0,077X_1 + 0,367X_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara tata letak ruang kantor (X_1) dan *plant climate* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar.
- Melalui pengujian hipotesis dengan uji F (uji simultan), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan, nilai F_{hitung} sebesar $9,546 > F_{tabel}$ ($0,05$; 2 vs 29) sebesar $3,35$ atau dengan signifikan $0,001 < \alpha$ $0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata letak ruang kantor dan *plant climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar secara simultan.
- Pengujian hipotesis dengan uji t (uji parsial), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tata letak ruang kantor dan *plant climate* terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (tata letak ruang kantor) sebesar $2,294 >$ dari t_{tabel} ($30-2-1 = 27$) sebesar $2,051$ atau taraf signifikan $0,030 < \alpha$ $0,05$, maka H_0 ditolak, artinya tata letak ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (*plant climate*) sebesar $3,378 >$ dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, ($30-2-1 = 27$) sebesar $2,051$ atau taraf signifikan $0,002 < \alpha$ $0,05$, maka H_0 ditolak, artinya *plant climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Bank OCBC NISP, Tbk cabang Pematangsiantar..

2. Saran

- Untuk membuat penyeragaman kerja, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih dari biasanya, sehingga karyawan tetap merasa adanya keseragaman kerja. Selain itu untuk memperkecil biaya penggunaan telepon, perusahaan dapat mengubah susunan tempat kerja karyawan dengan mengatur jaraknya lebih dekat, agar karyawan dapat mudah berkomunikasi langsung tanpa melalui telepon lagi.
- Hendaknya perusahaan dapat membuat alat pertukaran udara lain, tidak hanya *ventilasi*

- tapi bisa berupa pintu, lubang angin dan alat pendingin lain seperti AC, kipas angin, dan lainnya. Selanjutnya pimpinan harus membuat semua karyawannya memiliki rasa tanggung jawab dan ikut memiliki perusahaan ini. Sehingga mereka akan merawat aset-aset perusahaan dengan baik, salah satunya adalah jendela.
- c. Untuk meningkatkan kinerja dan kenaikan *grade* (tingkat) karyawan, perusahaan harus membuat lebihs banyak pelatihan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan *skill*. Selain itu agar masing-masing *supervisor* dapat lebih selektif dan adil dalam memberikan penilaian, perusahaan dapat memberikan seminar tentang kepemimpinan yang baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2008. **Manajemen Produksi dan Operasi**. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Daft, Richard L. 2002. **Manajemen**. Edisi Kelima, Jilid 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Gie, The Liang. 2007. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Huki, Luci, 2013. <http://Manfaat-pengetahuan.blogspot.com/2013/12/manfaat-udara-bagi-kehidupan-dan-fungsi.html?m=1>: tahun akses 2013.
- Mathis, L. Robert, dan John H Jackson, 2006. **Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10, Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahayu, Srikandi. 2014. <http://Seputarpengertian.blogspot.com/2014/11/seputarpengertian-dan-unsur-udara.html>, diakses tahun 2014.
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pustaka Setia.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Jakarta: Erlangga.
- Web internal Bank OCBC NISP, Tbk. 2014. **Rencana dan Evaluasi Kinerja Anggota (REKAN) OCBC NISP**, diakses tahun 2015.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.