

**THE INFLUENCE OF LAYOUT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 4 SEMARANG**

Jati Nugroho¹, Herlin Damayanti²

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Jalan Prof. H. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang

E-mail : jatinugroho@polines.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research were to fine out Layout (X) on Employee Job Satisfaction (Y) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. The methods of data collection used in this research are observation, questionnaires and literature study. The questionnaires used a Likert scale with 4 rating score scale and the sample in this study were 40 employees' of the PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. The analysis tools used are test of validity , reliability test, T test, simple linear regression and the coefficient of determination. Based on the calculation using SPSS version 25, the results of this research shows that the regression equation $Y = 4,811 + 0,789x$ and the T test results stated that Layout (X) t count was bigger than t table and has a significant bigger than level significance, so the Layout variable have a significant positive influence to The Employee Job Satisfaction. While from the result of determination coefficient (Adjusted R Square) showed that 0,582 or 58,2% of the independent variable were Layout. It means that 58,2% of employee job satisfaction was explained by Layout. While 41,8% was explained by other factors not examined in this research.

Keywords: Employee Job Satisfaction and Office Layout

PENDAHULUAN

Persaingan pada era globaliasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada umumnya dalam sebuah organisasi, seringkali kepuasan kerja dijadikan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Salah satu gejala yang menyebabkan kurang baiknya kondisi kerja suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bahwa organisasi dapat mengelola dengan baik sumber daya manusianya yang pada akhirnya dapat membawa kemajuan perusahaan atau organisasi (Akbar, 2019:46). Menurut Robbins (2015:181-182) bahwa terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung. Karyawan yang peduli akan kondisi kerja yang mendukung seperti lingkungan kerja baik untuk kenyamanan kerja maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas maka dari itu karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman dan tidak berbahaya, suhu udara, penerangan, kebisingan dan faktor – faktor lingkungan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, disamping itu karyawan lebih menyukai bekerja lebih dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan peralatan yang

memadai. Pada kondisi kerja yang demikian karyawan cenderung merasa lebih puas.

Sebuah organisasi memiliki tujuan untuk dapat memperoleh hasil kerja secara maksimal, untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal karyawan dituntut untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pemanfaatan penataan ruang kantor secara langsung dan nyata berkaitan erat dengan peningkatan kinerja serta memberikan kontribusi untuk prestasi kerja yang efektif dan efisien. Penataan ruang kantor yang baik dapat memberikan kenyamanan individu dan kelompok dalam bekerja. Selain itu juga dapat memperlancar jalannya arus kerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor dan fasilitas kantor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Aurantia Marina (2017) menunjukkan bahwa tata ruang kantor memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Leonita Dwesti Halim dan Rinawati P. Handajani (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah yang ada pada kantor di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, salah satu karyawan menyatakan bahwa warna dinding ruang kerja pada unit Sumber Daya Manusia & Umum yang hanya satu warna membuat suasana di tempat kerja menjadi bosan, suhu ruangan tidak terasa, sehingga ruang kerja terasa panas, merasa kurang nyaman dengan kondisi tata ruang kerja yang kurang tertata rapi dikarenakan banyak dokumen yang berantakan, sehingga mempersulit karyawan untuk mencari dokumen yang dibutuhkan. Dengan demikian karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Berdasarkan uraian diatas, maka penulisan Tugas Akhir ini mengambil judul “**Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang**”

LANDASAN TEORI

Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan, kehadiran karyawan sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan

diluar hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Kepuasan Kerja

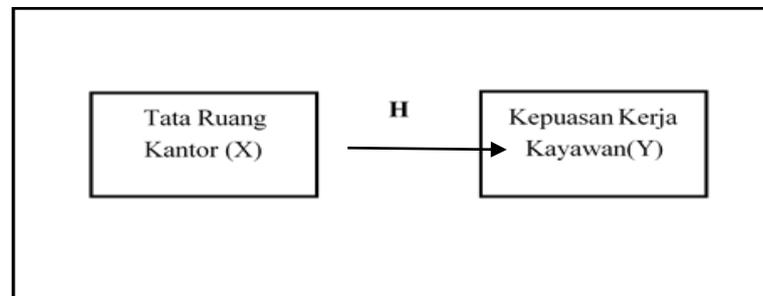
Menurut Robbins dalam Abdi Akbar (2019:46) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut”. Sedangkan Malayu Hasibuan (2014:202) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan yang baik.

Tata Ruang Kantor

Menurut Sedarmayanti (2011:101). “Tata ruang kantor dapat diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas bergerak guna mencapai efisiensi kerja.” Tata ruang kantor berdasarkan (Asnar, 2013 & Gie,2012) yaitu suatu pengaturan dan penyusunan peralatan kantor pada suatu luasan ruang dengan memperhatikan arus kerja dan kebutuhan pegawai, agar pegawai dapat merasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan yang ada pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2016:85). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Data Menurut Sumbernya

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data dari buku, artikel jurnal, dan halaman web. Data tersebut diantaranya adalah gambaran umum perusahaan, jurnal serta teori yang berkaitan dengan office serta kepuasan kerja karyawan.

Data Menurut Jenisnya

Data penelitian menurut jenisnya dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini berupa informasi tentang objek penelitian, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, dan bahan lainnya yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian ini.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang dan hasil jawaban kuesioner dari responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga teknik untuk memperoleh data yang dilakukan, diantaranya adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung ke perusahaan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden, responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

b. Kajian pustaka

Pada penelitian ini menggunakan referensi dari buku di perpustakaan dan jurnal yang berkaitan dengan teori tata ruang kantor dan kepuasan kerja karyawan.

c. Wawancara

Pada penelitian ini wawancara dilakukan pada karyawan PT Kereta

Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan. Cara pengukurannya adalah seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban dari 4 (empat) pilihan jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan data pada penelitian ini peneliti membagikan kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang yang berjumlah 40 orang. Langkah-langkah pembahasan diawali dengan profil atau identitas karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, bidang/divisi, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Pengujian hipotesis didapatkan dari uji t dan koefisien determinasi, validitas dan reliabilitas.

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagian besar karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang adalah berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 22 orang atau sebesar 55% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau sebesar 45%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang paling banyak adalah berusia 31-40 tahun yang berjumlah 16 orang atau sebesar 40% dan jumlah paling sedikit pada usia lebih dari 50 tahun yang berjumlah 2 orang atau sebesar 5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sebagian besar di bidang/divisi SDM & Umum yaitu berjumlah 12 orang atau sebesar 30%, kemudian jumlah bidang/divisi paling sedikit berjumlah 2 orang atau sebesar 5% yaitu bidang/divisi Humas dan Bangunan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sebagian besar menempuh pendidikan terakhir Sarjana yang berjumlah 16 orang atau sebesar 40%, kemudian jumlah pendidikan terakhir paling sedikit yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 10 orang atau sebesar 25%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sebagian besar telah bekerja selama 1-5 tahun yang berjumlah 20 orang atau sebesar 50% dan jumlah responden yang paling sedikit telah lama bekerja kurang dari 1 tahun yang berjumlah 2 orang atau sebesar 10%.

Analisis Deskriptif Responden

Menurut Ferdinand (2014:231), analisis deskriptif responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis indeks, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan peneliti.

a. Indeks Tata Ruang Kantor

Jawaban responden mengenai variabel tata ruang kantor termasuk tinggi, hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata indeks sebesar 31,33 yang berarti menurut responden PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang memiliki tata ruang kantor yang baik. Nilai indeks tertinggi pada kode pernyataan P4 yaitu “Sistem penerangan di ruang kerja sangat mendukung kelancaran dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai indeks sebesar 32,25 (Tinggi) sedangkan indeks terendah ada pada kode pernyataan P5 yaitu “Penggunaan warna dinding pada ruang kerja menjauhkan saya dari rasa bosan bekerja” dengan nilai indeks sebesar 29,50 (Rendah). Semua pernyataan dalam variabel tata ruang kantor dapat dikategorikan tinggi kecuali satu pernyataan dikategorikan sedang atau dapat dipersepsikan baik.

b. Indeks Kepuasan Kerja Karyawan

Jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan termasuk tinggi hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata indeks sebesar 31,64 yang berarti menurut responden PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Nilai indeks tertinggi pada kode pernyataan P8 yaitu “Ruang kerja yang nyaman dan aman dapat membuat saya tenang dan senang” dengan nilai indeks sebesar 32,75 (Tinggi) sedangkan nilai indeks terendah ada pada kode pernyataan P13 yaitu “Saya merasa nyaman dengan suhu yang ada di tempat saya bekerja” dengan nilai indeks sebesar 30,00 (Sedang). Semua pernyataan dalam variabel kepuasan kerja karyawan dapat dikategorikan tinggi kecuali satu pernyataan dikategorikan sedang atau dapat dipersepsikan baik.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini setiap pernyataan dalam variabel memiliki r hitung $> r$ tabel yang bernilai 0,263. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini setiap variabel memiliki nilai Alpha Crobanch lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel dinyatakan reliabel.

Tranformasi Data

Hasil Transformasi data ordinal ke interval dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1. Hasil Transformasi Data

Ordinal	Interval
1	1
2	1,044
3	1,992
4	5,334

Sumber: Data Primer yang diolah,2021

Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,811 + 0,789x$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Tata Ruang Kantor

Uji hipotesis dengan hasil sebagai berikut:

Hipotesis Nol (Ho)

Ho: Tata Ruang kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

Hipotesis Alternatif (Ha)

Ha: Tata Ruang Kantor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Dari hasil yang didapat nilai t hitung sebesar 7,274 dan apabila dilihat pada t tabel dengan $\alpha=5\%$ dan derajat kebebasan $df=n-k=40-2=38$ dan diperoleh t tabel sebesar 1,685 artinya bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel tata ruang kantor berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya R square adalah 0,582 atau 58,2% artinya sebesar 58,2% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tata ruang kantor sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai indeks variabel tata ruang kantor secara keseluruhan (rata-rata) sebesar 31,39 pada kategori interpretasi tinggi yang berarti menurut responden PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang memiliki tata ruang kantor yang baik. Sedangkan variabel kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan (rata-rata) sebesar 31,64 pada kategori interpretasi tinggi yang berarti menurut responden PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik.
2. Tata Ruang Kantor memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang ditunjukkan oleh koefisien regresi tata ruang kantor bernilai positif yaitu sebesar 0,789. Apabila terjadi peningkatan pada tata ruang kantor maka akan terjadi kenaikan pula pada kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan terhadap tata ruang kantor maka akan terjadi penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Tata ruang kantor pada penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. Hal ini terlihat dari uji t diperoleh t_{tabel} sebesar 1,685 artinya bahwa t_{hitung} lebih besar t_{tabel} dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima maka variabel tata ruang kantor signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4

Semarang.

4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa hubungan antara tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,763 artinya kuat. Faktor tata ruang kantor menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sebesar 58,2% dan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil pernyataan terbuka dan hasil analisis data, maka peneliti memberikan saran berikut:

- Berdasarkan nilai indeks P5 pada variabel Tata Ruang Kantor mengenai penggunaan warna dinding yang menunjukkan hasil nilai sedang, seharusnya dilakukan pewarnaan ulang pada dinding kantor dengan pilihan warna cerah untuk membuat karyawan menjadi semangat, sehingga ruangan memberikan suasana berbeda dan tidak terkesan monoton selama di kantor sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja karyawan nilai indeks terendah ada pada pernyataan mengenai suhu ruangan yang menunjukkan hasil nilai sedang, untuk solusinya ruangan yang belum terdapat AC sebaiknya diberi AC karena suhu ruangan yang panas sehingga menjadi tidak nyaman dan dilakukan service pendingin ruangan AC secara rutin 2-3 bulan sekali untuk menjaga suhu ruangan tetap terasa dingin.
- Perusahaan dalam menyusun tata ruang kantor harus memperhatikan jenis pekerjaan, jumlah karyawan, arus kerja dan kebutuhan setiap karyawan karena suatu kesatuan yang saling berhubungan dan berkelanjutan. Standar luas area kerja tiap satu orang sebesar 3,5m² – 3,7m². Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap psikologis karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan berprestasi dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2019. *Kepuasan kerja dan komitmen karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia: upaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan*. Makasar: Pustaka Taman Ilmu.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Aqila, S., Suroija, N., & Nugroho, J. (2023). Influence of Perceived Quality and Brand Image towards Purchase Decision of Indomilk UHT Milk in Pedurungan.
- Badri, Munir, Sukoco, 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

- Fattah,Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasai, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Kesembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Muhammad Iqbal. 2009. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernando, H., & Nugroho, J. (2022). Kualitas pengiriman dan loyalitas pelanggan GoFood: Peran mediasi kepuasan pelanggan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22 (1), 17–26. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i1.4886>
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Albert. 2011. *SPSS: Serba Serbi Analisis Statistika Dengan cepat dan Murah*. Aceh: Jasakom.
- Locke, E.A., Frederick. E., Lee. L & Bobko. P. (1984). The Effect of Self Efficacy, Goals, and Task strategies on Task Performance. *Journal of Applied Psychology*, 69 , 241-251.
- Marina, Aurantia. 2017. *Analisis Kantor Pada PT Gunung Selatan Lestari Palembang*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol. 8 No.03*
- Nugroho, J. (2021). Gopay User Satisfaction Analysis in Semarang City during the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Qonitah Iffah, R., Farouk, U., & Nugroho, J. (2022). The Influence of Influencer Marketing Strategy and Online Customer Reviews on Purchase Intention of Sociolla Customer (Case Study on AB Students at Polines 2018–2019). *Jurnal JOBS*, 8(2).
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, M Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga
- Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, M Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga
- The Liang, Gie. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Modern Liberty