



PENGARUH TATA RUANG DAN LINGKUNGAN KERJA PADA EFEKTIVITAS KERJA DI DINAS SDABMBK KOTA MEDAN

Nabila Annisa Rahmadhani Siregar¹ Waizul Qarni² Aqwa Naser Daulay³

Article history:

Submitted: 02 Januari 2025

Revised: 16 Januari 2025

Accepted: 23 Januari 2025

Keywords:

Employee Performance;

Employee work effectiveness;

Office layout;

SDABMBK Office;

Work environment;

Abstract

This research contributes to the field of study by enriching the understanding of the influence of office layout and work environment on employee work effectiveness. In addition, this study also develops theories regarding the relationship between spatial design and employee psychological factors such as motivation, stress, and job satisfaction. This research can be extended by comparing the results in the SDABMBK Office with other agencies, both government and private, to obtain a more comprehensive picture. Providing adequate technological tools will improve work efficiency and allow employees to collaborate more easily. In terms of management, implementing more flexible management practices, such as customisable working hours or remote working options, can improve work-life balance and reduce stress levels. This will improve job satisfaction and encourage employees to work more optimally. The practical contribution can also provide guidelines for more adaptive workspace design, taking into account ergonomic factors and collaborative needs in the era of technology and remote work. Further research could explore the long-term impact on productivity, employee retention and job satisfaction, and develop design models that can be applied across different types of organizations, to sustainably improve employee performance.

Kata Kunci:

Dinas SDABMBK.

Efektivitas kerja pegawai;

Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja;

Tata ruang kantor;

Abstrak

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap bidang studi dengan memperkaya pemahaman mengenai pengaruh tata ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengembangkan teori mengenai hubungan antara desain ruang dan faktor psikologis karyawan seperti motivasi, stres, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dapat diperluas dengan membandingkan hasil di Dinas SDABMBK dengan instansi lain, baik pemerintah maupun swasta, untuk memperoleh gambaran lebih komprehensif. Penyediaan perangkat teknologi yang memadai akan meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi lebih mudah. Dalam hal manajemen, penerapan praktik manajemen yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan mengurangi tingkat stres. Hal ini akan memperbaiki kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Kontribusi praktisnya juga dapat memberikan pedoman desain ruang kerja yang lebih adaptif, memperhatikan faktor ergonomis dan kebutuhan kolaboratif dalam era teknologi dan kerja jarak jauh. Penelitian lanjutan bisa mengeksplorasi dampak jangka panjang terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan kerja, serta mengembangkan model desain yang dapat diterapkan di berbagai jenis organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam, Universitas Islam

Negeri Sumatera Utara,

Medan, Indonesia

Email:

nabilasiregar06@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia^{2,3}

Email: Waizulqarni@uinsu.ac.id²

Email: aqwanaserdaulay@uinsu.ac.id³

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Arina dkk., 2021). Gaya dan lingkungan kantor mempengaruhi kinerja pekerjaan (Gustiani, 2020). Tata letak kantor yang cerdas dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kebahagiaan karyawan, yang membantu mencapai tujuan organisasi (Setiawan dkk., 2020). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan tata letak ruang kantor dengan cermat dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan bermanfaat. Tata ruang kantor yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Puspitasari & Oktarina, 2018). Kantor yang mempertimbangkan peralatan, alur kerja, dan kenyamanan karyawan dapat membantu pekerja menjadi lebih produktif (Mustikaningtyas dkk., 2017). Penataan yang sesuai juga dapat mengurangi stres, meningkatkan perhatian, dan mendorong pekerja untuk melakukan yang terbaik. Dalam hal ini, menurut (Idris & Halomoan, 2020) tata letak kantor harus menyeimbangkan estetika dengan kepraktisan untuk memberikan operasi kerja yang lancar.

Namun, tempat kerja yang layak dapat meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti & Siswanto, 2020). Lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan serta faktor sosial dan psikologis seperti hubungan karyawan, suasana kerja, budaya organisasi, dan pengawasan (Ridwan dkk., 2018). Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi, akuntabilitas, dan kinerja karyawan (Rahmaningtyas, 2019). Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan menurunkan kinerja karyawan. Tujuan organisasi bergantung pada kinerja karyawan (Anggraeni & Yuniarsih, 2017). Setiap program atau kebijakan organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi (SDABMBK) Kota Medan, efektivitas kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, penilaian keberhasilan tujuan Dinas SDABMBK menunjukkan ketidaksesuaian antara realisasi indikator tujuan dan target. Berikut ini adalah evaluasi efektivitas kerja pegawai Dinas SDABMBK pada bulan Oktober 2024.

Tabel 1.
Penilaian Karyawan Dinas SDABMBK Oktober 2024

No	Nama	Kedisiplinan	Loyalitas	Semangat Kerja	Jumlah Poin
1	AGS	7	8	9	24
2	T	6	8	9	23
3	RAD	7	8	9	24
4	S	8	8	9	25
5	KA	8	9	8	25
6	IP	9	9	9	27
7	PRS	7	7	7	21
8	ADP	7	7	7	21
9	I	8	8	8	24
10	S	8	8	8	24
11	MASR	7	7	8	22
12	DMH	8	8	9	25
13	AURSH	6	7	7	20
14	MA	7	8	8	23
15	TAN	5	6	7	18
16	RES	8	8	8	24
17	APH	6	6	6	18
18	AZN	7	7	8	22

Lanjutan					
19	FES	8	8	9	25
20	IPN	7	7	7	21
21	SR	7	9	8	24
22	AS	7	7	7	21
23	NS	7	7	7	21
24	R	7	7	7	21
25	IN	7	7	8	22
26	MKA	7	7	8	22
27	SNH	7	8	8	23
28	HHH	7	8	8	23
29	UKH	8	8	9	25
30	K	6	6	6	18
31	PJK	8	8	8	24
32	ZIH	6	9	8	23
33	MDA	7	8	8	23
34	ATH	7	8	8	23
35	IS	8	8	8	24
Total				793	

Sumber: Data Penelitian, 2024

Hasil pengukuran capaian kerja yang dilakukan menggunakan rumus sederhana (Aula & Nugraha, 2020): $\text{Capaian Kerja} = \text{Realisasi} / \text{Target} \times 100\%$

Hasil 83 persen menunjukkan bahwa Dinas SDABMBK Kota Medan belum mencapai tujuannya. Kapasitas yang hanya 83 persen menunjukkan efisiensi pekerja yang buruk. Jika tujuan dan kapasitas ini tidak terpenuhi, hal ini dapat menurunkan moral dan motivasi pekerja dari waktu ke waktu, sehingga tujuan yang telah ditetapkan menjadi sulit untuk dicapai. Lingkungan kerja, terutama ukuran kantor dan kondisi fisik, merupakan faktor utama dalam efektivitas kerja (Shaffira & Suratman, 2024). Sebagai lokasi utama bagi para pekerja, kantor yang bising akan secara langsung mempengaruhi kinerja pekerja (Anggraeni & Yuniarsih, 2017). Ruang kerja yang sempit, proses kerja yang tidak efisien, dan kondisi fisik yang tidak nyaman dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas pekerja. Selain itu, faktor psikologis yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, hubungan interpersonal, dan kepemimpinan, dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Qisthi dkk., 2022). Oleh karena itu, menurut (Arifin & Wulandari, 2021) merekomendasikan untuk menilai dampak ruang kantor dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja secara keseluruhan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yakni lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik, yang mencakup pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan penataan ruang kerja, memiliki peran besar dalam menciptakan kenyamanan kerja (Sihaloho & Siregar, 2020). Pencahayaan yang cukup dapat mengurangi kelelahan mata, ventilasi yang baik dapat meningkatkan sirkulasi udara dan konsentrasi, sementara ruang kerja yang nyaman dan terorganisir dapat membuat karyawan merasa lebih fokus dan produktif (Yuliantini & Santoso, 2020). Sebaliknya, lingkungan fisik yang buruk dapat mengganggu kenyamanan dan merusak kesehatan karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Di sisi lain, menurut (Hustia, 2020) lingkungan non-fisik juga memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Aspek-aspek seperti struktur tugas, kualitas komunikasi antar rekan kerja, pola kepemimpinan yang diterapkan, dan budaya organisasi turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas (Handoko dkk., 2021). Organisasi yang memiliki budaya kerja yang positif dan hubungan antar karyawan yang baik cenderung menciptakan iklim yang kondusif bagi inovasi dan kerja sama tim. Di sisi lain temuan dari (Sinambela & Lestari, 2022), suasana kerja yang

kurang mendukung atau pengawasan yang buruk dapat mengurangi motivasi karyawan, bahkan bisa menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Tata letak kantor yang baik harus menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif. Misalnya, penggunaan ruang yang efektif akan mempercepat pekerjaan. Organisasi dapat meningkatkan produktivitas dengan mengatur pekerja dan peralatan secara berdekatan dan sesuai urutan penyelesaian pekerjaan. Menurut (Hanafi & Zulkifli, 2018), tata letak kantor harus memuaskan pekerja dan meningkatkan kinerja. Suasana tempat kerja harus mendorong produktivitas karyawan. Pengaturan kantor dapat dilakukan secara tertutup, terbuka, atau campuran (Adha dkk., 2019). . Pekerjaan yang menuntut privasi yang cukup besar sering kali dilakukan di kantor tertutup dengan banyak ruangan. Dengan desain ruang yang lebih luas dan terbuka, denah kantor terbuka cocok untuk pekerjaan yang menuntut kontak dengan staf (Saputra, 2022). Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) denah kantor campuran memiliki ruangan terbuka dan tertutup untuk memudahkan pengawasan tanpa mengorbankan kenyamanan karyawan.

Prinsip jarak terpendek, rangkaian kerja, penggunaan ruang yang maksimal, dan pengaturan tempat kerja juga harus diperhatikan saat merancang tata letak kantor yang baik (Nurhandayani, 2022). Untuk meningkatkan produktivitas, konsep jarak terpendek mengatur ruang kerja dan peralatan yang saling berdekatan. Ide urutan kerja menekankan pada pengaturan personil dan peralatan kantor berdasarkan tugas. Konsumsi ruang yang maksimal berarti menggunakan semua ruang yang tersedia. Gagasan tata letak ruang kerja yang dinamis memungkinkan kantor untuk dengan mudah menyesuaikan pengaturan ruang untuk memenuhi permintaan yang berubah. Selain ruang kantor, struktur tugas, hubungan rekan kerja, dan sistem pengawasan juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang menyenangkan (Nabawi, 2019). Sistem pengawasan yang buruk dapat menurunkan kualitas pekerjaan karyawan dengan tidak mengawasi penyelesaian tugas. Terlalu banyak pekerjaan dan tekanan waktu juga dapat menimbulkan stres dan kecemasan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Paoki, 2021). Konflik individu atau kelompok di tempat kerja dapat mengganggu komunikasi dan kolaborasi, sehingga menurunkan kinerja pekerjaan.

Efektivitas kerja karyawan mengukur seberapa baik pekerja memenuhi tujuan organisasi melalui beragam aktivitas. Efektivitas kerja melibatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dedikasi, dan inisiatif (Rantung, 2016). Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting bagi motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika pekerja senang dengan lingkungan fisik dan non-fisik mereka, mereka akan bekerja lebih baik (Mawao dkk., 2022). Penelitian ini berusaha untuk lebih memahami bagaimana arsitektur kantor dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas SDABMBK Kota Medan. Penelitian ini akan menguji bagaimana kondisi dan suasana tempat kerja berdampak pada kinerja dan motivasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini harus menjelaskan bagaimana kedua elemen ini mempengaruhi tujuan perusahaan dan kinerja pekerjaan.

Penulis akan meneliti tata ruang kantor Dinas SDABMBK Kota Medan dan bagaimana elemen-elemen lingkungan kerja fisik dan non-fisik mempengaruhi moral dan motivasi karyawan. Penelitian ini juga akan memberikan saran praktis untuk meningkatkan tata letak fisik lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dinas SDABMBK Kota Medan harus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dengan memahami bagaimana tata letak kantor dan lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, tujuan organisasi akan tercapai dengan lebih baik dan lebih efektif. Penelitian ini juga dapat membantu membangun arsitektur tempat kerja yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja staf, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif untuk menguji bagaimana tata letak kantor dan lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai SDABMBK Medan. Studi deskriptif menggambarkan pentingnya tata ruang kantor, lingkungan kerja, dan prestasi kerja pegawai (Arina dkk., 2021). Studi verifikatif menggunakan pengujian hipotesis untuk mengungkapkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tata letak kantor dan lingkungan kerja, yang mempengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk mengkaraktirasi skenario dan menguji hipotesis yang relevan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei untuk memperoleh data primer dari pekerja dengan mengisi kuesioner dan mengamati tata letak kantor dan lingkungan kerja (Gustiani, 2020). Sampling jenuh akan mengambil sampel dari 35 pekerja dalam penelitian ini. "Sampling jenuh" adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu diikuti dalam penelitian, tanpa ada pemilihan acak. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan. Faktor-faktor independen meliputi tata letak kantor dan suasana kerja, sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala Likert, wawancara, dan observasi langsung (Setiawan dkk., 2020). Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana lingkungan fisik tempat kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas pekerja SDABMBK Kota Medan ditingkatkan melalui struktur kantor dan suasana kerja. Tata letak kantor yang baik, termasuk ruang yang terstruktur, pencahayaan, dan ventilasi, meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pekerja. Komunikasi staf dan kerja sama tugas yang lebih baik merupakan hasil dari lingkungan yang dirancang dengan baik. Menurut hipotesis, karakteristik fisik di tempat kerja dapat meningkatkan perhatian dan menghilangkan gangguan yang dapat merusak kinerja. Kebersihan, fasilitas yang memadai, dan kontak dengan staf dapat meningkatkan moral dan kondisi kerja. Ketika mereka merasa dihargai dan nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih berdedikasi dan disiplin, sehingga meningkatkan produktivitas. Struktur dan lingkungan kantor secara dramatis berdampak pada produktivitas karyawan, menurut penelitian ini. Oleh karena itu, manajemen harus terus meningkatkan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja untuk membantu karyawan berkinerja lebih baik dan perusahaan berhasil.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linaer Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig
Konstanta	47,982	11,490	0,000
Tata Ruang	0,373	3,503	0,001
Lingkungan Kerja	0,240	2,315	0,027

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengujian regresi linier berganda pada tabel 2 menunjukkan bahwa tata ruang dan lingkungan kerja signifikan dengan nilai probabilitas signifikansi masing-masing sebesar 0,001 dan 0,027 yang lebih kecil dari 0,05. Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 47,982 + 0,373X_1 + 0,240X_2 + e$. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 47,982 menunjukkan bahwa apabila faktor tata ruang dan lingkungan kerja naik, maka efektivitas kerja pegawai instansi akan meningkat sebesar

47,982. Jika variabel tata ruang kantor (X1) naik sebesar 1, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,373, dengan sisanya sebesar 0,627 dipengaruhi oleh faktor independen lain dengan asumsi konstan. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, jika variabel lingkungan kerja (X2) naik sebesar 1 maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,240 dan dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0,760 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3
Hasil Uji T

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Tata Ruang Kantor	3,503	2,036	0,001	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja	2,315	2,036	0,027	H ₁ diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, temuan uji t juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,315, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,03693, dan nilai signifikansi sebesar 0,027, lebih kecil dari 0,05, maka H₁ diterima.

Tabel 4
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	120,623	2	60,311	10,631	,000 ^b
1 Residual	181,549	32	5,673		
Total	302,171	34			

Sumber: Data Diolah, 2024

Model regresi ini valid, karena Fhitung (10,631) melampaui Ftabel (3,29) dengan nilai signifikan (0,000) < 0,05 (Tabel 4 dari SPSS 25). Lingkungan dan geografi berpengaruh terhadap kinerja. Uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel tata ruang kantor memiliki nilai t hitung sebesar 3,503 di atas 2,03693 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 di bawah 0,05. Kinerja sangat dipengaruhi oleh tata letak. Hal ini menunjukkan bahwa tata letak (X1) memoderasi efektivitas kerja (Y). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.315, lebih tinggi dari t tabel 2.03693, dan nilai signifikansinya 0.027, di bawah 0.05. Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 4 uji F menunjukkan hubungan yang signifikan (p-value <0,05) antara tata letak kantor (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) di Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Cipta Karya. Penataan kantor meningkatkan efisiensi (Shaffira & Suratman, 2024) Mengubah tata letak kantor dapat meningkatkan produktivitas pekerja, penelitian oleh (Idris & Halomoan, 2020) menemukan bahwa hal tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 40,8 persen. Penelitian ini menyarankan Kantor Kecamatan Sengah Temila untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kenyamanan untuk meningkatkan produktivitas pegawai pemerintah.

Tata ruang kantor dan lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Penataan ruang yang baik dan terorganisir mempermudah karyawan dalam menemukan alat kerja atau ruang yang diperlukan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi waktu kerja. Penataan ruang yang memungkinkan interaksi antar karyawan, seperti desain open space yang diterapkan di kantor Dinas SDABMBK, mendorong kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas. Selain itu, penataan perabotan yang fleksibel memungkinkan penyesuaian terhadap kebutuhan individu atau tim, meningkatkan kenyamanan dan adaptasi terhadap perubahan.

Ruang yang tertata dengan baik akan menghemat waktu dan mencegah kelelahan. Manajemen yang buruk dapat menyebabkan gangguan dan kurangnya privasi. Tempat kerja dengan sirkulasi yang

baik meningkatkan mobilitas dan efisiensi karyawan. Suhu, ventilasi, dan pencahayaan yang tepat juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kebersihan, peralatan kerja yang tepat, dan tempat istirahat yang menyenangkan mengurangi stres dan kelelahan, sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan. Lingkungan kerja yang sehat dan interaksi antara pemimpin dan karyawan juga memengaruhi produktivitas. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, menghargai kontribusi karyawan, dan memupuk keharmonisan dapat meningkatkan antusiasme dan kinerja karyawan. Kolaborasi karyawan meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kerja sama tim. Hubungan positif dan komunikasi terbuka mengurangi konflik dan stres, sehingga membantu para pekerja berkonsentrasi. Dengan demikian, tata letak kantor yang tepat, suasana kerja, dan hubungan yang harmonis dapat meningkatkan produktivitas dan tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, ada beberapa langkah praktis yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan tata ruang kantor dan lingkungan kerja. Organisasi dapat mulai dengan merancang ulang tata ruang kantor yang lebih terbuka dan ergonomis untuk memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antar karyawan. Penataan furnitur yang mendukung postur tubuh yang sehat juga perlu dipertimbangkan untuk mengurangi kelelahan fisik. Selain itu, pencahayaan yang optimal, baik alami maupun buatan, serta pengaturan ventilasi yang baik dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman dan mengurangi ketegangan fisik. Pengaturan suhu ruangan yang ideal dan pengurangan kebisingan juga akan mendukung kenyamanan dan konsentrasi karyawan. Tidak kalah penting, membangun hubungan yang positif antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja akan meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, yang pada akhirnya mendukung produktivitas.

Selain perbaikan fisik, organisasi juga perlu memperhatikan penggunaan teknologi yang tepat dan efektif dalam mendukung kinerja karyawan. Penyediaan perangkat teknologi yang memadai akan meningkatkan efisiensi kerja dan memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi lebih mudah. Dalam hal manajemen, penerapan praktik manajemen yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja jarak jauh, dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan mengurangi tingkat stres. Hal ini akan memperbaiki kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih maksimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan memasukkan faktor-faktor tambahan seperti teknologi dan praktik manajemen agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja di berbagai jenis organisasi.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak tata ruang kantor terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pendidikan kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 1. DOI: <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2>
- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59.
- Arina, I., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(5), 1605–1612. DOI: <https://doi.org/10.47492/jip.v2i5>
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

- Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169–185. DOI: <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i2>
- Gustiani, S. (2020). *Students' motivation in online learning during COVID-19 pandemic era: A case study*. *Holistics*, 12(2)
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26. DOI : [10.47335/ema.v6i1.61](https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61)
- Hartawan, A. A. B. A., & Sriathi, A. A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi di PT Angsa Kusuma Indah Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(2), 274-282
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. DOI: <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1>
- Idris, I., & Halomoan, P. R. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sucofindo (Persero) Medan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(1), 49–59. DOI: <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i1>
- Ikhsan, M., & Supartha, W. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09)
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mawao, Y., Saleh, S. E., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(3), 1927–1936. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.3.1927-1936.2022>
- Mustikaningtyas, I., Sawiji, H., & Rahmanto, A. N. (2017). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Tata Usaha SMK Negeri SeKabupaten Boyolali. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 2(1). <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v2i1.19552>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/issue/view/19>
- Paoki, R. (2021). Pengaruh Tata Letak Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Klabat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 150–159. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/348812/dasar-manajemen-dan-kewirausahaan>
- Puspitasari, M., & Oktarina, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 316–328. <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/issue/view/1292>
- Qisthi, P. A., Sawiji, H., & Susantiningrum, S. (2022). Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Direktorat Jenderal Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P) Kementerian Kesehatan RI. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 59–68. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v6i1.54618>
- Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Penataan Arsip, Fasilitas Kantor, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Ketatausahaan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 911–924. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3>
- Rantung, E. N. (2016). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Ranoyapo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1(03). <https://doi.org/10.26740/jupe.v4n3>
- Ridwan, R. M., Darwis, M., & Niswaty, R. (2018). Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan. *eprints.unm.ac.id*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti, S., & Siswanto, E. N. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 11(3), 501–510.
- Setiawan, E., Handayani, D., Fadilah, M. R., Azizah, N., Firdaus, R., & Rahmadini, S. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 5(2), 60–71.

- <https://ejournal.lppmunsap.org/index.php/jrpa/article/view/992>
- Shaffira, A. I., & Suratman, A. M. (2024). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efisiensi Tempat Kerja untuk Mengoptimalkan Alur Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2>