

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial, dimana dalam menjalani agenda kehidupannya sulit untuk melakukan dengan seorang diri. Dengan kata lain manusia erat hubungannya dengan orang lain. Dalam hubungan dengan orang lain itu maka suatu organisasi akan terbentuk, karena pada umumnya organisasi terbentuk karena adanya satu tujuan dari dua orang atau lebih yang sulit terealisasi dengan seorang diri.

Organisasi adalah wadah yang sangat penting dalam kehidupan manusia, apalagi pada era modern pada saat ini. Organisasi membantu kita untuk memudahkan dalam melakukan suatu hal atau kegiatan yang bersifat sulit jika dilakukan dengan seorang diri. Disamping itu organisasi berfungsi untuk membantu masyarakat, menambah pengetahuan dan mendukung keberlangsungan ilmu pengetahuan.

Organisasi-organisasi merupakan salah satu lingkungan untuk kita berinteraksi dengan orang lain. Interaksi itu bertujuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, permasalahan, atau hanya untuk sekedar bermain. Dengan kata lain organisasi adalah lingkungan untuk melakukan apa saja. Organisasi-organisasi dapat mempengaruhi kehidupan, tapi kita sebagai pelaku didalam organisasi juga dapat mempengaruhi organisasi-organisasi berjalan ke arah apa yang kita inginkan yang sesuai dengan tujuan awal dibentuknya suatu organisasi.

Organisasi terbentuk atas dasar kesadaran dan kesepakatan banyak orang dan merupakan sarana untuk mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan. Baik buruknya tujuan organisasi dapat dilihat dari hasil produktivitas. Didalam organisasi pada umumnya terdapat manajemen untuk mengatur keberlangsungan organisasi, dimana manajemen tersebut bertujuan agar organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Produktivitas kerja pegawai merupakan bagian penting untuk mendukung keberlangsungan organisasi dengan baik. Maka untuk itu pimpinan organisasi harus berperan aktif dalam mengawasi tindakan pegawai dalam hal apapun, karena suatu tindakan pegawai akan berpengaruh kepada produktivitas organisasi itu sendiri. Oleh karenanya pimpinan organisasi harus pandai dalam menilai dan memperhatikan kondisi dinamika organisasi serta perilaku pegawai yang akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Membahas perilaku pegawai maka erat kaitannya dengan membahas perilaku organisasi, bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, melainkan memahami bagaimana pegawai berperilaku didalam organisasi. Memahami perilaku pegawai sama dengan memahami perilaku manusia. Perilaku manusia berhubungan dengan kinerjanya, dimana segala bentuk aktivitas pegawai dapat mempengaruhi baik dan buruknya organisasi. Menurut penulis kinerja adalah gaya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang didasari dengan perilaku dan sikap dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan proses yang terbentuk dari perilaku pegawai untuk melakukan pekerjaannya yang selanjutnya dinilai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Penilaian kinerja merupakan hal terpenting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kondisi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya. Selain penilaian kinerja individu hal yang perlu dilakukan untuk mengembangkan pertumbuhan organisasi yaitu penilaian capaian kinerja organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh dan dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, pasti di dalamnya terdapat kantor. Hal tersebut dikarenakan segala bentuk aktivitas dari organisasi dilaksanakan di kantor oleh pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Kantor yang menyenangkan adalah tempat yang tidak membosankan dan dapat menambah gairah kerja pegawai dalam rangka mendukung peningkatan mutu kegiatan perkantoran dan tercapainya tujuan organisasi, maka secara tidak langsung suasana kantor sangat mendukung efektifitas kerja pegawai yang bekerja di kantor tersebut. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menciptakan suasana kantor yang mendukung kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan salah satunya dengan melakukan penataan ruang kantor yang baik.

Organisasi pemerintah di Indonesia yang mengemban tugas menegakkan hukum dan keadilan yaitu disebut Lembaga Pengadilan. Pengadilan di Indonesia terdapat lima lembaga peradilan, yaitu Pengadilan Umum, Pengadilan Tata Usaha Negara, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Militer, dan Pengadilan

Agama. Pengadilan-pengadilan tersebut memiliki tugas dan wewenang yang berbeda dalam setiap kegiatannya. Terutama Pengadilan Agama, Jenis pengadilan ini digunakan untuk mengadili masyarakat yang beragama islam dan yang memiliki kepentingan yang berkaitan dengan agama seperti hak waris, pembagian harta, ataupun perceraian. Pengadilan Agama memiliki dua tingkatan yaitu, Pengadilan Agama tingkat pertama yang berada di Kabupaten/Kota dan Pengadilan Agama tinggi yang berada di tingkat provinsi.

Setiap gedung kantor yang dibangun untuk keperluan pemerintahan standar luas bangunannya dihitung berdasarkan ketentuan menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 45/PRT/M/2007 tentang Pedoman Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara. Kebutuhan total luas gedung kantor dihitung berdasarkan jumlah personil yang akan ditampung dikalikan standar luas sesuai dengan klasifikasi bangunannya. Peraturan tersebut dimaksudkan setiap pegawai pemerintahan dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat mencapai target kerja yang maksimal dan bisa memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal tersebut berlaku untuk bangunan gedung pengadilan, terutama bangunan gedung Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi.

Menurut hasil observasi awal, bangunan gedung Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi pada awalnya belum mempunyai gedung milik sendiri sehingga baru menempati gedung sewaan dan baru memiliki gedung milik sendiri yang diresmikan pada tahun 2008. Akan tetapi gedung yang baru diresmikan tersebut luas bangunan gedungnya masih kurang representatif dan sangat sempit yang mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga target

kerja tidak tercapai secara maksimal dan berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut pada tahun 2017 Pengadilan Agama Cikarang mengajukan untuk renovasi gedung kepada Mahkamah Agung selaku induk organisasi pengadilan agama.

Pengadilan Agama Cikarang merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman yang mengemban tugas menegakkan hukum dan keadilan. Sebagai bagian dari peradilan agama, pengadilan agama secara hirarki organisatoris dan administratif berada di bawah Ditjen Badan Peradilan Agama Mahkamah Agung Republik Indonesia (RI). Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Pengadilan Agama Cikarang selaku kawal depan (*voor-post*) Mahkamah Agung RI yang berada di wilayah hukum Pengadilan Tinggi Agama Jawa Barat Propinsi Jawa Barat harus selalu berusaha mewujudkan lembaga peradilan yang profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu memberikan pelayanan prima sesuai dengan prinsip-prinsip peradilan, sederhana, cepat dan biaya ringan sebagaimana diamanahkan oleh pasal 4 ayat (2) Undang-undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Penataan ruang kantor pada Kantor Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi belum berjalan dengan baik karena tidak memperhatikan azas-azas tata ruang kantor, seperti azas jarak terpendek, azas penggunaan segenap ruangan, azas perubahan susunan tempat kerja, dan azas rangkaian kerja. Sedangkan, tujuan dari penataan ruang kantor tersebut untuk menciptakan suatu kenyamanan dalam bekerja agar menghasilkan suatu produktivitas kinerja pegawai yang baik. Penataan yang kurang baik pada kantor Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi

berdampak pada belum tercapainya kinerja pegawai dengan baik dan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat kinerja yang tidak tercapai dan kondisi ruang kerja di Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi tahun 2017 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja yang Tidak Tercapai dan Kondisi Ruang Kerja di
Pengadilan Agama Cikarang tahun 2017

No	Jabatan Pegawai	Indikator Kerja	Target	Realisasi	Kondisi Ruang Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Kesekretariatan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase hakim dan pegawai yang lulus mengikuti <i>fit and proper test</i> dalam rangka promosi 	100%	60%	<ul style="list-style-type: none"> Terpisahnya ruang pimpinan. Tidak adanya pembatas antar ruang pegawai. Penempatan furnitur yang tidak sesuai. Tidak tertata rapih meja-meja pegawai dan lemari. Sempitnya luas lorong untuk mobilitas.
2.	Kepaniteraan	<ul style="list-style-type: none"> Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 5 bulan. Persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu lebih dari 5 bulan. 	92%	79%	<ul style="list-style-type: none"> Penempatan ruangan yang berbeda lantai dengan ruangan bagian lain. Kurang luasnya ruangan yang ada. Kurang tersedianya lemari kerja Kurangnya ventilasi udara di ruangan kerja. Tidak adanya pembatas antar ruang pegawai.
3.	Hakim	<ul style="list-style-type: none"> Persentase perkara yang diselesaikan pada tahun berjalan. 	92%	85%	<ul style="list-style-type: none"> Kurang tersedianya kursi yang ada. Kurang besarnya meja yang tersedia. Sirkulasi udara kurang baik

Sumber : Hasil Survei Peneliti 2017

Berdasarkan Tabel 1.1, masih terdapat indikator kerja yang realisasinya belum mencapai target secara maksimal. indikator yang tidak tercapai tersebut adalah Indikator kerja kesekretariatan yaitu persentase hakim dan pegawai yang lulus mengikuti *fit and proper test* dalam rangka promosi terealisasi 60% dari target 100%. Indikator kerja Kepaniteraan yaitu persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 5 bulan terealisasi 79% dari target 92% dan persentase perkara yang diselesaikan dalam jangka waktu lebih dari 5 bulan terealisasi 8% dari target 5%. Dan indikator kerja Hakim yaitu persentase perkara yang diselesaikan pada tahun berjalan terealisasi 85% dari target 92%

Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Sedangkan yang dimaksud dalam lingkungan kerja adalah kondisi kerja dan keamanan dalam pekerjaan. Kondisi kerja dikatakan baik apabila bisa memberikan untuk seseorang meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis dan akan menghasilkan kinerja yang baik yang berdampak baik pula terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Untuk itu lingkungan kerja sangat penting menjadi perhatian disetiap pelaksanaan kegiatan kepegawaian. Kondisi fisik berhubungan dengan keadaan gedung, baik sarana dan prasarana maupun tata ruang didalamnya seperti ruang kerja, desain interior, dan sebagainya. Berikut deskripsi umum tata ruang kantor Pengadilan Agama Cikarang:

Tabel 1.2

Deskripsi umum Tata Ruang Kantor Pengadilan Agama Cikarang

Ruangan	Kondisi yang ada	Permasalahan
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>
Ruang Kesekretariatan	<ul style="list-style-type: none"> - Terpisahnya ruang pimpinan. - Tidak adanya pembatas antar pegawai. - Penempatan furnitur yang tidak sesuai. - Tidak tertata rapihnya meja-meja pegawai dan lemari. - Sempitnya luas lorong untuk mobilitas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya pengawasan dan kordinasi pimpinan dan pegawai terhambat. - Mengganggu konsentrasi pegawai dalam melakukan tugasnya. - Pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja. - Ruangannya terlihat sempit dan mengganggu kenyamanan - Menghambat pekerjaan.
Ruang Kepaniteraan	<ul style="list-style-type: none"> - Penempatan ruangan yang berbeda lantai dengan ruangan bagian lain. - Kurang luasnya ruangan yang ada. - Kurang tersedianya lemari kerja yang ada untuk menyimpan berkas. - Kurangnya ventilasi udara. 	<ul style="list-style-type: none"> - Koordinasi dan kerjasama jadi berkurang. - Mengganggu kenyamanan pegawai. - Berkas-berkas numpuk sembarangan tidak tertata dengan rapih - Kesehatan pegawai terganggu.
Ruang Juru Sita	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang luasnya ruangan. - Terpisahnya dengan ruangan pimpinan. - Tidak adanya pembatas antar pegawai. - Kurang tersedianya lemari kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengganggu kenyamanan pegawai - Kurangnya pengawasan dan koodinasi. - Mengganggu konsentrasi pegawai. - Menggunakan meja untuk menata berkas-berkas.
Ruang Arsip	<ul style="list-style-type: none"> - Sangat sempitnya ruangan yang ada. - Sangat sempitnya lorong untuk mobilisasi di dalam ruangan. - Kurang tersedianya lemari untuk menyimpan arsip. - Penempatan dan jenis lemari tidak sesuai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak nyaman untuk mencari arsip. - tidak efektifnya untuk menyimpan dan pencarian arsip. - Kurang tertata rapih untuk arsip-arsip yang ada. - Menghalangi lorong untuk mobilisasi penyimpanan dan pencarian arsip.
Ruang Rapat	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang luas. - Kurang tersedianya kursi yang ada. - Kurang besarnya meja yang tersedia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengganggu kenyamanan saat rapat. - Kurang kondusif saat rapat. - Berkas-berkas yang dibawa rapat oleh pegawai sedikit mengganggu.

Dipindahkan

Pindahan

(1)	(2)	(3)
Ruang Tunggu Sidang	<ul style="list-style-type: none">- Ruang yang berhadapan langsung dengan pintu masuk.- Kurang luasnya ruangan.- Kurangnya ketersediaan kursi yang ada.- Tidak adanya pendingin ruangan.	<ul style="list-style-type: none">- Mengganggu kenyamanan saat masuk gedung.- Tidak nyamannya saat menunggu.- Masih terdapat penunggu yang menunggu tidak pada tempatnya.- Mengganggu kenyamanan.

Sumber : Hasil survei peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat tata ruangan di kantor Pengadilan Agama Cikarang sangat kurang efektif dalam penataan yang permasalahannya berdampak pada tidak maksimalnya pengawasan oleh pimpinan, ketidaknyamanan pegawai, kerjasama dan koordinasi terhambat yang akan mengakibatkan produktivitas kinerja pegawai menurun.

Sedangkan dalam menghitung luas ruang bangunan gedung kantor yang diperlukan, dihitung berdasarkan ketentuan menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 45/PRT/M/2007 tentang Pedoman Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara :

- a. Standar luas ruang gedung kantor pemerintah yang termasuk klasifikasi sederhana rata-rata sebesar 9,6 m² per-personil.
- b. Standar luas ruang gedung kantor pemerintah yang termasuk klasifikasi tidak sederhana rata-rata sebesar 10 m² per-personil.
- c. Untuk bangunan gedung kantor yang memerlukan ruang khusus atau ruang pelayanan masyarakat

kebutuhannya dihitung secara tersendiri (studi kebutuhan ruang) diluar luas ruangan untuk seluruh personil yang akan ditampung. Kebutuhan total luas gedung kantor dihitung berdasarkan jumlah personil yang akan ditampung dikalikan standar luas sesuai dengan klasifikasi bangunannya. Standar Luas Ruang Kerja Kantor Pemerintah tercantum pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Standar Luas Ruang Kerja Gedung Kantor

JABATAN	LUAS RUANG (m ²)										KETERANGAN
	RG. KERJA	RG. TAMU	RG. RAPAT	RG. RAPAT UTAMA	RG. SEKRET	RG. TUNGGU	RG. SIMPAN	RG. ISTIRAHAT	RG. TOILET	JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Menteri	28.00	40.00	40.00	140.00	58.00	60.00	14.00	20.00	6.00	406.00	Standar luas ruang tersebut merupakan acuan dasar, yang dapat disesuaikan berdasarkan fungsi/sifat tiap eselon/jabatan.
2 Eselon IA	16.00	14.00	20.00	90.00	20.00	18.00	5.00	10.00	4.00	197.00	
3 Eselon IB	16.00	14.00	20.00	0.00	10.00	9.00	5.00	5.00	3.00	82.00	
4 Eselon IIA	14.00	12.00	14.00	0.00	10.00	12.00	3.00	5.00	3.00	73.00	
5 Eselon IIB	14.00	12.00	10.00	0.00	5.00	6.00	3.00	5.00	3.00	58.00	
6 Eselon IIIA	12.00	6.00	0.00	0.00	3.00	0.00	3.00	0.00	0.00	24.00	
7 Eselon IIIB	12.00	6.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.00	0.00	0.00	21.00	
8 Eselon IV	8.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	0.00	10.00	
9 Eselon V	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	0.00	6.00	
10 Staf	2.20	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.20	

Tabel 1.4
Standar Luas Ruang Penunjang Gedung Kantor

- Ruang Penunjang

Ruangan	Luas Ruangan
Ruang Rapat	40 m ²
Ruang Studio	4 m ² / orang (pemakai = 10% dari staf)
Ruang Arsip	0,4 m ² / orang (pemakai = staf)
WC	2 m ² / 25 orang
Mushola	0,8 m ² / orang (pemakai 20% dari personil)

Sumber: Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 45/PRT/M/2007

Melihat dari jumlah pegawai atau personil yang ada di Kantor Pengadilan Agama Cikarang, maka dapat dikatakan luas ruangan setiap pegawai kurang luas atau sempit. Jika dibandingkan dengan mengacu berdasarkan ketentuan menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 45/PRT/M/2007 tentang Pedoman Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara maka luas ruangan pegawai yang ada di Kantor Pengadilan Agama Cikarang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5

Perbandingan Luas Ruangan Pegawai Kantor Pengadilan Agama Cikarang Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 45/PRT/M/2007

No	Ruangan	Luas Ruangan (m ²)	
		Realisasi	Seharusnya
1.	Ruang Kesekretariatan	35	56
2.	Ruang Kepaniteraan	36	48
3.	Ruang Juru Sita	24	56
4.	Ruang Arsip	10	12,4
5.	Ruang Rapat	15	40

Sumber : Hasil survei peneliti, 2017

Jika permasalahan tersebut dikaitkan dengan ilmu administrasi publik, maka masalah tata ruang kantor akan memiliki gambaran jelas keterkaitan terhadap suatu ilmu administrasi publik. Hal tersebut dapat dilihat dari manfaat tata ruang kantor, bahwa tata ruang kantor memiliki dampak untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja. Selain itu juga tata ruang kantor yang baik dan teratur akan memberikan kenyamanan dalam memberikan pelayanan publik. Jika pegawai nyaman dalam bekerja maka tugas dan pekerjaannya serta pelayanan yang diberikan akan lebih baik.

Berdasarkan permasalahan dan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang Kabupaten Bekasi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terdapat pada kantor Pengadilan Agama Cikarang.

1. Luas ruangan kerja pegawai yang masih sangat sempit.
2. Luas ruangan yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai.
3. Pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Masih terdapat target kinerja pegawai yang belum tercapai secara maksimal.
5. Jumlah sarana dan prasarana yang kurang tersedia untuk menunjang proses pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang?
2. Seberapa besar pengaruh perancangan sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang ?
3. Seberapa besar pengaruh penataan ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang ?
4. Seberapa besar pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang ?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh perancangan sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penataan ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan sumbangan pemikiran atau menambah pengetahuan tentang tata ruang kantor, serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang. Dan hasil penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan bahan acuan khususnya untuk peneliti selanjutnya dan umumnya bagi civitas

akademika di lingkungan kampus Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran tentang tata ruang kantor dalam instansi pemerintah untuk dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Cikarang.

1.6 Kerangka Pemikiran

Tata ruang kantor sangat mengambil peran dalam keberlangsungan organisasi untuk sampai kepada tujuan organisasi tersebut serta dapat mencapai sasaran-sasaran dengan maksimal. Menurut Gie (2000:186) tata ruang perkantoran adalah penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang dan tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan suatu susunan yang praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Sedarmayanti (2009: 8) mengutarakan dimensi tata ruang kantor antara lain meliputi lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, penataan ruang kantor.

1. Kondisi lingkungan fisik

Lingkungan fisik merupakan lingkungan yang sangat mempengaruhi kondisi pegawai, diantaranya: kondisi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau yang tidak sedap dan warna. Hal tersebut dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam suatu organisasi sudah dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sehat aman dan nyaman.

2. Perancangan sistem kerja

Suatu rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang sistematis kemudian membentuk suatu kebutuhan pola tertentu yang dapat

mendukung pelaksanaan kerja yang efektif, efisien dan produktif dengan dasar prinsip pengaturan kerja ergonomi, studi gerak, ekonomi gerakan dan prinsip pengukuran kerja, pengaturan waktu, pengukuran tenaga, dampak pada psikologis dan sosiologis.

3. Penataan ruang kantor

Penentuan mengenai kebutuhan ruang dan penggunaan ruang secara terinci untuk menyiapkan pengaturan dan penyusunan mesin kantor, perlengkapan kantor, serta perabotan kantor pada tempat yang tepat sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa, bebas untuk bergerak sehingga tercapai efisiensi.

Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dicapai dalam setiap tugas atau kegiatannya yang telah dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Prawirosentono dalam widodo (2006:78).

Untuk mengukur kinerja/prestasi kerja menurut Dharma (2003: 36) terdiri dari:

1. Ketepatan waktu kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, menunjukkan sesuai tidaknya dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan dan direncanakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas kerja yang lain.

2. Kuantitas kerja

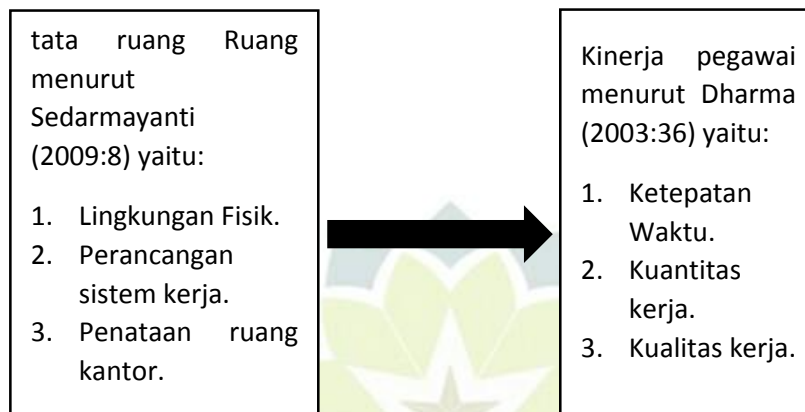
Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang menunjukkan jumlah yang harus diselesaikan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target pekerjaan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

3. Kualitas kerja

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tuntutan organisasi dan mutu yang dihasilkan, dalam pelaksanaan kerja yang sungguh-sungguh, cermat, terampil dan dapat mengatasi setiap kendala pekerjaan yang dihadapi, yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Dari uraian penjelasan di atas, bahwa tata ruang kantor yang baik dan tersusun dengan rapih akan mendukung semangat kerja serta kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaan serta akan terealisasinya visi dan misi organisasi dan terwujudnya tujuan organisasi. Peneliti hanya mengambil beberapa dimensi dari

efektivitas tata ruang kantor dan hubungan antara efektivitas tata ruang kantor dengan kinerja pegawai digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana kebenarannya perlu diuji melalui penelitian. Hipotesis yang peneliti gunakan adalah hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:69) “Metodelogi penelitian administrasi” menyatakan bahwa “Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Berdasarkan identifikasi masalah yang peneliti paparkan sebelumnya, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Ha : Terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
Ho : Tidak terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
2. Ha : Terdapat pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
Ho : Tidak terdapat pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
3. Ha : Terdapat pengaruh perancangan sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
Ho : Tidak terdapat pengaruh perancangan sistem kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.sss
4. Ha : Terdapat pengaruh penataan ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.
Ho : Tidak terdapat pengaruh penataan ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Cikarang.