



**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TATA RUANG KANTOR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS CITRA MEDIKA DEPOK  
JAWA BARAT**

---

**Rani Kurniasari, Yusti Pratiwi**  
**Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)**

*Abstract*

*A strong culture in a company will support the creation of a positive achievement for its members and will be very obedient by employees. The office which is the place of work for the employees to be the right place needs to be specially designed in order to support work activities in it. Both in terms of atmosphere, design, as well as problems of efficiency in the use of space and the floor of the workplace cannot be separated from the arrangement of the room or other work units and the facilities available from all parts. Both of these have possibilities in employee performance every day. In this study, the authors wanted to know how big the influence of work culture and office layout on employee performance. The results of the study found that the R square determination was 0.936. , and the remaining 7% is influenced by other variables that are not explained further. The results of the simultaneous test answered the research hypothesis that HA was accepted, where Fhit > Ftable and sig < 0.05. This means that work culture and office layout simultaneously have a positive and significant effect on employee performance*

**Keywords:** Work Culture, Office Layout, Performance

**Abstrak**

Budaya yang kuat pada suatu perusahaan akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi anggotanya dan akan sangat taat oleh para karyawan. Kantor yang merupakan tempat bekerja dari para karyawan menjadi tempat yang tepat perlu dirancang secara khusus agar dapat mendukung aktivitas kerja di dalamnya. Baik dari segi suasana, desain, maupun masalah efisiensi pemanfaatan ruang dan lantai tempat kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari susunan ruangan atau unit kerja lainnya serta fasilitas yang tersedia dari seluruh bagian. Kedua hal tersebut memiliki kemungkinan dalam kinerja karyawan setiap hari. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari budaya kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian di dapat R square determinasi adalah 0,936. , dan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak dijelaskan lebih lanjut. Hasil uji simultan menjawab hipotesis penelitian bahwa HA diterima, dimana Fhit > Ftable dan sig < 0,05. Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan tata ruang kantor secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Tata ruang kantor, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan menerapkan inovasi. Penerapan budaya kerja yang tepat tentunya dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Budaya kerja yang baik dan tata ruang yang nyaman memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan budaya kerja positif sehingga terjalin kerjasama yang harmonis antara pimpinan dan bawahan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dengan tata ruang yang nyaman dengan sirkulasi dan penempatan ruang kerja yang sesuai tentu akan menambah semangat dari para karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada RS Citra Medika Depok Jawa Barat dengan maksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari budaya kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan. RS Citra Medika Depok Jawa Barat merupakan salah ranah sakit swasta di depok yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum. Oleh karena itu para karyawan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan memiliki budaya kerja yang positif serta tata ruang kantor yang

tepat maka diharapkan memiliki kinerja yang meningkat.

## II. KAJIAN TEORI

### Budaya Kerja

Menurut ( Yani Pramularso et al., 2018) menyatakan bahwa, “organisasi budaya kerja menjadi bagian penting yang harus dimiliki dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya. SDM dalam organisasi diharapkan memiliki kinerja dengan melaksanakan budaya kerja yang sudah diterapkan”.

Budaya organisasi atau budaya kerja merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, mensosialisasikan dan menginternalisasikan yang dapat menggerakkan para pelaku organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara otomatis tiap-tiap pelaku dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Berusaha adaptasi dengan hal-hal yang dilarang/ diwajibkan , apa yang baik dan mana yang buruk, apa yang salah dan mana yang benar serta apa yang boleh dilakukan maupun tidak boleh dilakukan di dalam peraturan organisasi tempat bekerjanya itu. Dengan kata lain, budaya kerja mensosialisasikan dan menginternalisasi kepada setiap anggota organisasi (Sutrisno, 2018).

Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi ang-

gotanya dan akan sangat di taati oleh anggota masyarakat yang mendukung. Dalam hal ini, budaya kerja dapat berupa nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar dan kemudian di internalisasikan pihak pimpinan agar berpengaruh terhadap sistem perilaku para bawahannya, baik di dalam maupun diluar organisasi.

Wirawan (2007) dalam jurnal (Rafiq, 2019) mengemukakan,” Budaya kerja merupakan norma, nilai-nilai yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota kemudian disosialisasikan dan diterapkan ke dalam aktivitas organisasi sehingga berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilaku”.

Menurut jurnal (Rafiq, 2019) menyatakan bahwa, “Budaya adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Ada perbedaan antara nilai dan sikap/perilaku”.

Proses pembentukan budaya menurut (Sulaksono, 2019) itu dapat terjadi dalam tiga cara, yaitu :

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang setuju dengan visi, satu pikiran dan seperasaan dengan mereka.
2. Pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan berperilakunya kepada karyawan agar dapat terpengaruh dan beradaptasi dengan budaya kerja yang diterapkan.

3. Perilaku para pendiri bertindak secara otomatis sebagai pemeran utama yang memberikan contoh dan mendorong para karyawan untuk mengidentifikasi menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi pendiri tersebut.

Menurut Robbins dalam (Sulaksono, 2019) berpendapat bahwa, “Proses pembentukan budaya organisasi cenderung memerlukan waktu yang lama. Setelah budaya kerja itu terbentuk, budaya itu cenderung berakar, sehingga sulit bagi para pimpinan untuk mengubahnya”.

Menurut (Sulaksono, 2019), Indikator budaya kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua unsur yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa

- melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya
2. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas baru dan tugas yang sudah menjadi kewajibannya serta saling tolong menolong sesama rekan.

Budaya kerja diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan mentaati peraturan yang telah diterapkan.

Sedangkan yang menjadi indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam (Yani Pramularso et al., 2019) memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*Innovation and risk taking*).

Para anggota organisasi atau karyawan di dukung agar inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail/ secara rinci (*Attention to detail*).

Perhatian terhadap para anggota organisasi atau karyawan agar dalam menjalankan tugas secara cermat, analisis dan perhatian terhadap hal-hal secara detail.

3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*).

Dalam orientasi ini menunjukkan bahwa pihak manajemen lebih fokus pada hasil yang di dapat, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. Orientasi Individu (*People Orientation*).

Orientasi tentang keputusan manajemen yang memperhitungkan efek dari hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5. Orientasi Tim (*Team Orientation*).

Orientasi yang berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan perorangan..

6. Agresivitas (*Aggressiveness*).

Untuk melihat seberapa besar para karyawan dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif.

7. Stabilitas (*Stability*).

Mempertahankan kestabilan dalam kegiatan organisasi jika sudah mencapai hasil yang memuaskan.

Menurut penelitian Sagara (2006), dalam (Busro, 2018), menyebutkan bahwa ada sepuluh karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang, antara lain :

1. Inisiatif individu. Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.
  2. Toleransi beresiko. Budaya organisasi yang selalu memberi dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil resiko selalu diterapkan dalam organisasi.
  3. *Directing* (pengarahan). Budaya organisasi memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar dapat memahami tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.
  4. Keterpaduan. Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan. keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal.
  5. Motivasi. Budaya organisasi yang selalu memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.
  6. Kontrol. Budaya organisasi yang selalu mengontrol setiap pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
  7. Identitas. Budaya organisasi yang menge-
  - depaskan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Perbedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme.
  8. Sistem gaji. Budaya organisasi memprioritaskan sistem gaji/ imbalan yang sesuai standar dan mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan kinerja anggota organisasi.
  9. Toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang memberikan toleransi jika terjadi konflik yang bersifat membangun dan menguntungkan perusahaan sehingga berdampak kemajuan perubahan ke arah yang lebih positif.
  10. Pola komunikasi. Budaya organisasi yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi secara vertikal maupun secara horizontal.
- Menurut (Sulaksono, 2019) mengungkapkan bahwa dengan memodifikasi pendapat Robbins (2001), maka fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :
1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
  2. Budaya kerja dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
  3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen anggota pada organisasi. Dengan

terinternalisasi budaya kerja pada seluruh pola pikir karyawan, maka budaya tersebut membentuk komitmen organisasi yang tinggi pada setiap anggotanya.

4. Budaya merupakan perekat sosial yang dapat membantu mempersatukan anggota organisasi yang satu dengan lainnya, serta memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Budaya kerja akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, baik dalam berinteraksi di internal maupun eksternal organisasi.

### **Tata Ruang Kantor**

Di dalam suatu perusahaan, para karyawan yang bekerja tentunya menghabiskan sebagian besar waktunya berada didalam kantor. Dalam hal ini kantor menjadi tempat yang tepat perlu didesain secara khusus agar dapat menunjang aktivitas kerja di dalamnya. Baik dari segi suasana, desain, maupun masalah efisiensi pemanfaatan ruang dan lantai tempat kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari letak susunan ruangan atau unit kerja lainnya serta fasilitas yang tersedia dari seluruh bagian. Dengan begitu ruang kantor dapat mempengaruhi performa, kinerja dan kreatifitas yang akan dihasilkan oleh para karyawannya.

Menurut (Ridwan et al., 2018) Tata ruang kantor merupakan hal penting yang harus diperhatikan di setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintahan. Jika suatu kantor tidak memperdulikan penataan ruang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun atau tidak efektif, akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan diperusahaan tersebut. Penyusunan tata ruang kantor harus berdasarkan aliran pekerjaan kantor, sehingga perencanaan ruangan kantor dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut (Haryadi), tata ruang kantor adalah “Penentuan mengenai kebutuhan ruang dan tata ruang tentang penggunaan secara detail dari ruang untuk menyiapkan suatu susunan praktis serta faktor-faktor fisik yang diajukan perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan layak (Udiyana et al., 2016)”.

Sedangkan menurut (Maryati) mengatakan bahwa tata ruang kantor adalah “Penyusunan alat-alat kantor pada letak yang tepat akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan (Udiyana et al., 2016)”.

Dari beberapa pengertian mengenai tata ruang kantor diatas maka dapat disimpulkan bahwa tata ruang kantor adalah penyusunan area tata letak, tempat dimana peralatan dan

perlengkapan kantor disusun sebaik mungkin sehingga tidak menimbulkan kesulitan dalam aktivitas kerja dan dapat berdampak baik bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor serta mencapai tujuan kantor secara efektif dan efisien.

Menurut (Silvia Asriel et al., 2016) tujuan tata ruang kantor yang berpengaruh dengan penggunaan tata ruang kantor yang baik dalam proses alur pekerjaan yang efektif dan efisien adalah sebagai berikut:

1. Agar pekerjaan di kantor dalam proses pelaksanaannya dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau menempuh jarak yang sesingkat mungkin sesuai dengan kebutuhan dan aliran pekerjaan kantor.
2. Agar segala rangkaian aktivitas kerja dalam kantor dapat mengalir secara lancar.
3. Agar kesehatan dan kepuasan bekerja para karyawan dapat terjaga dengan baik.
4. Agar pengawasan terhadap pekerjaan dapat mudah terlihat.
5. Agar seluruh ruang kantor dapat digunakan secara efisien untuk keperluan pekerjaan.
6. Agar mendapat kesan baik dari pihak luar ketika datang mengunjungi kantor.
7. Agar susunan ruang kerja beserta sarana dan prasarana dapat digunakan untuk

berbagai pekerjaan sehingga mudah diubah fungsinya sewaktu-waktu.

Menurut Muther , seorang ahli tata ruang merumuskan beberapa asas tata ruang kantor (Silvia Asriel et al., 2016) yaitu :

1. **Asas Jarak Pendek.**

Merupakan asas tata ruang yang tidak mengabaikan hal khusus karena proses penyelesaian pekerjaannya dalam menyusun tempat kerja dan menempatkan alat-alat kantor diusahakan agar karyawan dapat menempuh jarak sesingkat mungkin.

2. **Asas Rangkaian Kerja.**

Merupakan asas tata ruang yang rangkaian pekerjaannya sejalan dengan urutan penyelesaian pekerjaan.

3. **Asas Menggunakan Seluruh Ruang.**

Yaitu asas menggunakan yang seluruh ruanganannya berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya sebagai tempat aktivitas kerja.

4. **Asas Perubahan Susunan.**

Yaitu asas tata ruang yang memungkinkan untuk melakukan perubahan dengan memperhatikan fungsi tata ruang.

5. **Asas Integrasi Kegiatan.**

Yaitu mengintegrasikan kegiatan sesuai dengan bagian/divisi pada sebuah organisasi/perusahaan.

6. Asas Keamanan dan Kepuasan Kerja.

Yaitu salah satu asas yang juga bermanfaat dalam tata ruang kantor agar karyawan dapat bekerja secara aman, nyaman hingga memperoleh hasil kinerja optimal dan memuaskan.

Menurut (Maryati, 2014) lingkungan fisik kantor adalah sebagai berikut:

1. Warna.

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan tentunya akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Karena warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur/pemantul sinar.

2. Penerangan.

Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik. Lebih lanjut penerangan yang baik akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Berarti penerangan dalam lingkungan kerja turut membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasi dalam perusahaan. Oleh karena itu perencanaan dan pemeliharaan sistem pe-

nerangan sangat diperlukan dalam perusahaan.

3. Suara.

Dalam perusahaan seringkali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Suara bising yang mengganggu akan berpengaruh buruk terhadap aktivitas kerja karyawann dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Berkaitan dengan suara, penggunaan musik di kantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja serta selera karyawan dalam kantor tersebut. Untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, musik yang cocok adalah musik klasik (lembut). Untuk pekerjaan yang lebih banyak menggunakan aktivitas fisik atau jenis pekerjaan yang monoton musik yang cocok adalah musik yang semangat.

4. Suhu ruang.

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi koordinasi kenyamanan kerja karyawan perusahaan. Suhu ruang kerja yang terlalu panas akan menyebabkan karyawan merasa gerah, gelisah, cepat capai, mengantuk,

akibatnya akan menurunkan gairah kerja serta meningkatkan tingkat kesalahan kerja. Sedangkan suhu yang terlalu dingin tidak nyaman dan menurunkan daya tangkap. Untuk itu, ruangkantor harus menyediakan fasilitas pengaturan suhu dengan pemasanangan AC atau kipas angina dan juga Ventilasi yang memadai.

Menurut (Nuraida, 2008) indikator yang digunakan untuk mengukur tata ruang kantor yang baik diadaptasi antara lain:

1. Dimensi perancangan tata ruang kantor.

Sub-sub indikatornya meliputi keefektifan jenis tata ruang kantor, kelancaran arus gerak karyawan, ketepatan dalam penempatan perlengkapan kantor, ketepatan jarak antara karyawan dengan perabotan kantor, serta kelengkapan peralatan kantor.

2. Dimensi penempatan karyawan.

Sub-sub indikatornya meliputi ketepatan jumlah karyawan dengan ruang kantor dan kesesuaian jenis pekerjaan dengan penempatan karyawan.

3. Dimensi lingkungan fisik kantor.

Sub-sub indikatornya meliputi ketepatan warna dinding, ketepatan ventilasi udara, ketepatan pencahayaan, kebersihan, penggunaan musik, dan tingkat kebisingan suara.

### **Kinerja**

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut Konopaske dan Matteson dalam (Fattah, 2017), *performance the desired result of behavior*, “kinerja adalah hasil yang di inginkan dari perilaku. Maksudnya adalah kinerja karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Menurut (Sulaksono, 2019) dalam buku budaya organisasi dan kinerja menyatakan bahwa, Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen atau pelanggan.

Menurut Mangkunegara dan Whitmore dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa pengertian kinerja menurut para pendapat ahli/ pakar, diantaranya yaitu :

1. “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang berkualitas dan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam pekerjaan yang seuai dengan tanggung jawab yang diberi-

kan sesuai kebutuhan”.

2. “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu tindakan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketampilan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi sesuai dengan visi yang diemban suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional perusahaan.

Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan tentunya atasan/ pimpinan dalam organisasi tersebut perlu melakukan penilaian kinerja/ evaluasi kinerja.

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa, Penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan atas tugas seseorang atau sekelompok atau unit-unit kerja yang menjadi pelaku organisasi dalam satu perusahaan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Penilaian kinerja merupakan cara yang paling adil untuk dapat mengetahui kondisi kinerja karyawan dan menentukan mana yang layak mem-

peroleh imbalan atau penghargaan atas kontribusi kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Sulaksono, 2019) Ada beberapa pengertian mengenai penilaian kinerja menurut pendapat dari para ahli, di antaranya yaitu;

1. Menurut Menggins, “penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.
2. Sikula mengemukakan bahwa, “penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa orang maupun suatu barang”.
3. Menurut Handoko, penilaian prestasi kerja adalah, “proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian

kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis dan terencana, kemudian menyetujui rencana itu jika memang baik untuk kemasuhan perusahaan maka tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

Menurut (Subaryanti, 2017) mengemukakan bahwa, “dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek penting yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja dan sangat bermanfaat karena di perlukan oleh banyak pihak”.

Terdapat 4 dimensi atau indikator yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja menurut John Miner dalam (Subaryanti, 2017), antara lain:

1. Kuantitas atau Jumlah Pekerjaan.

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kualitas.

2. Kualitas. Adalah kualitas kerja yang diukur dari persepsi terhadap setiap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu dan efektivitas.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia

untuk aktivitas lain.

4. Kerjasama.

Dalam bekerja tentunya memerlukan bantuan tim/ rekan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal secara efektif.

Menurut Mathis, Jackson dan Mangkunegara dalam (Rismawati & Mattalata, 2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat para ahli, diantaranya yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi individu tenaga kerja terdiri dari kemampuan mereka, motivasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan perusahaan.

2. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan / *ability* karyawan terdiri dari kemampuan potensi/ IQ dan kemampuan realita/ pendidikan.

3. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap/ attitude seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang mendukung sangatlah penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang produktif

sesuai dengan potensi dan *skill* yang dimiliki. Motivasi terbentuk melalui sikap yang tepat dalam menghadapi segala situasi dapat meraih prestasi kerja yang baik. Kinerja yang dicapai dapat menghasilkan suatu kepuasan kerja secara keseluruhan karena mampu memuaskan kebutuhannya.

Menurut (Rismawati dan Mattalata, 2018) “evaluasi kerja yang dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia”.

Secara lebih spesifik tujuan evaluasi kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Rismawati, Mattalata, 2018) , Antara lain :

1. Untuk meningkatkan upaya saling pengertian antar karyawan mengenai persyaratan kinerja.
2. Untuk mencatat dan menyetujui hasil kerja karyawan, sehingga termotivasi untuk melakukan yang terbaik, atau sekurang- berprestasi sama dengan prestasi yang diperoleh terdahulu.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membahas keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kedulian terhadap pengembangan atau pekerjaan yang dibawanya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali

yang menjadi target selanjutnya, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, rencana khusus diklat, kemudian merencanakan rencana jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

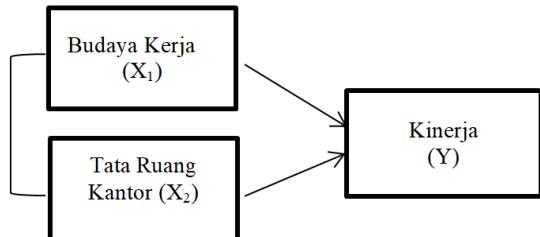
Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan evaluasi kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing pelaku organisasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif meliputi pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

### **Kerangka Pemikiran**

Hal yang menarik untuk diteliti dan dikaji berikut ini adalah mengenai budaya kerja dan mtata ruang kantor terhadap kinerja pada RS Citra Medika Depok Jawa Barat. Penelitian ini dapat memaksimalkan RS Citra Medika

Depok Jawa Barat dalam memberika pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka langkah awal dalam penelitian adalah membuat model penelitian melalui

kerangka pemikiran, seperti pada gambar.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: (1)  $H_1$ = diduga Budaya kerja karyawan RS Citra Medika Depok Jawa Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2)  $H_2$ = diduga tata ruang kantor karyawan RS Citra Medika Depok Jawa Barat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: (1) kuesioner;(2) wawancara (Interview), dan (3) observasi. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Penyebaran kuisisioner sendiri dilakukan pada bulan Juni. Hasil Kuisisioner ini diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and service Solution*). Untuk mengetahui analisis dari Budaya kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan maka penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi dan uji simultan

(anova). Pada penelitian ini penulis menyebarluaskan kuesioner kepada seluruh karyawan RS Citra Medika Depok Jawa Barat sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel jenuh atau *sampling total*. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini dihitung dengan tingkat kesalahan 0.05.

### Karakteristik Responden

Dengan adanya responden yang terlibat dalam penelitian ini, penulis dapat mengetahui jumlah seluruh karyawan yang ada di RS Citra Medika Depok yaitu berjumlah 42 orang. Karakteristik responden di peroleh berdasarkan dari kuesioner yang penulis buat dan sebarkan ke RS Citra Medika Depok Jawa Barat untuk menganalisa lebih lanjut. Karakteristik penelitian ini meliputi:

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 1 Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	17	40,5 %
2	Perempuan	35	59,5 %
Total		42	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas karyawan pada RS Citra Medika Depok Jawa Barat dalam penelitian ini lebih banyak berjenis kelamin Wanita dengan sebesar 59.5% atau sebanyak 35 orang dari pada karyawan

yang berjenis kelamin pria sebesar 40.5% atau sebanyak 17 orang.

## 2. Usia

**Tabel 2 Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 tahun	28	66,7 %
2	31 - 41 tahun	12	28,6 %
3	> 41 tahun	2	4,8%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas karyawan pada RS Citra Medika Depok Jawa Barat pada Tahun 2020 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas usia pada RS Citra Medika Depok adalah usia 20 – 30 tahun sebesar 66.7% atau sebanyak 28 orang, karyawan yang berusia 31- 41 tahun sebesar 28.6% atau sebanyak 12 orang, karyawan yang berusia lebih dari 41 tahun sebesar 4.8% atau sebanyak 2 orang,

## 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 3 Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	8	19%
2	D3	23	55%
3	S1	11	26%
Total		42	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil perhitungan di atas karyawan pada RS Citra Medika Depok pada Tahun 2020 dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui mayoritas berpendidikan terakhir adalah S1 sebesar 26% atau sebanyak 11 orang, karyawan yang berpendidikan terakhir D3 adalah sebesar 55% atau sebanyak 23 orang, karyawan yang berpendidikan terakhir SMA adalah sebesar 19% atau sebanyak 8 orang.

## IV. HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen ini untuk menguji data kuesioner yang digunakan apakah valid atau tidak dan reliabel atau tidak.

**Tabel.6 Validitas**

Variabel	No. item	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,736	0,312	Valid
	X1.2	0,441		Valid
	X1.3	0,643		Valid
	X1.4	0,636		Valid
	X1.5	0,655		Valid
	X1.6	0,675		Valid
	X1.7	0,780		Valid

Tata Ruang Kantor (X2)	X1.8	0,724	0,312	Valid
	X1.9	0,814		Valid
	X1.10	0,713		Valid
	X2.1	0,639		Valid
	X2.2	0,396		Valid
	X2.3	0,617		Valid
	X2.4	0,623		Valid
	X2.5	0,446		Valid
	X2.6	0,688		Valid
	X2.7	0,523		Valid
Kinerja (Y)	X2.8	0,783	0,312	Valid
	X2.9	0,788		Valid
	X2.10	0,772		Valid
	Y1	0,442		Valid
	Y2	0,443		Valid
	Y3	0,802		Valid
	Y4	0,615		Valid
	Y5	0,658		Valid
	Y6	0,709		Valid
	Y7	0,855		Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas r uji 2 (dua) arah dengan N=42 (df=n-2) df=40 dengan taraf kesalahan 5% diperoleh 0,312. Karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator budaya kerja, tata ruang kantor dan kinerja tersebut *valid* dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

**Tabel.7 Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
Variable	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya kerja	.872	10
Tata Ruang Kantor	.836	10
Kinerja	.852	10

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan didapatkan realitas variabel budaya kerja mendapatkan nilai 0.872, variabel tata ruang kantor mendapatkan nilai 0.836 dan variabel kinerja mendapatkan nilai 0.852. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* sebesar > 0,60. Artinya ketiga variabel ini reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

## **2. Uji Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja RS Citra Medika Depok.

**Tabel.8 Uji Koefisien Determinasi****Model Summary**

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.933	.889	.936	285.982	2	39	.000

a. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor, Budaya Kerja

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas angka R square determinasi adalah 0,936 artinya dapat disimpulkan bahwa sebesar 93% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel yang terdiri dari budaya kerja dan tata ruang kantor, dan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini.

### 3. Uji Simultan

Selanjutnya adalah melakukan Uji pengaruh simultan. Dalam rangka untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen maka dilakukanlah uji simultan

**Tabel.9 Uji Simultan****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.235	226.118	285.982	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.836	.791		
	Total	483.071			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tata Ruang Kantor, Budaya Kerja

Hasil uji simultan ini dapat dilihat pada nilai F test sebesar 285.982 (pada Tabel.9) dan signifikan pada 0.001 yang berarti variabel independen budaya kerja dan tata ruang kantor secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil uji ini menjawab hipotesis penelitian bahwa HA diterima, dimana  $F_{hit} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan tata ruang kantor secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila RS Citra Medika Depok memiliki lingkungan budaya bekerja yang mendukung serta memiliki dan tata ruang kantor yang memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja karyawan pada RS Citra Medika depok Jawa Barat sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan teknik perhitungan koefisien determinasi. Hasil penelitian di dapat R square determinasi adalah 0,936 artinya dapat disimpulkan bahwa sebesar 93% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel yang terdiri dari budaya kerja dan tata ruang kantor, dan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini.
2. Hasil uji simultan menjawab hipotesis penelitian bahwa HA diterima, dimana  $F_{hit} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa budaya kerja dan tata ruang kantor secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustina, T., Eva, N., Lestari, P., & Yanti, S. R. (2019). Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan*

*Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika, vol 17(No 2).* diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/6210/3585>.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Elmatera.

Maryati. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Nuraida, Ida. (2008). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.

Noor, Juliansyah. (2016). *Buku Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada.

Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Dompet Dhuafa Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen Widya Cipta, Vol. 3(No. 1), 105–114.* diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/5127>

Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.

Ridwan, R. M., Niswaty, R., & Darwis, M. (2018). *Pengaruh Tata Ruang Kantor*

**YAYASAN AKRAB PEKANBARU**

**Jurnal AKRAB JUARA**

Volume 6 Nomor 3 Edisi Agustus 2021 (54-71)

*Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan.*  
Makassar: UPT PERPUSTAKAAN UNM. Diambil dari <http://eprints.unm.ac.id/11139/>.

Silvia Asriel, A., Armiati, & Frista, L. (2016). *Manajemen Kantor*. Kencana, Jakarta.

Siregar, Sofyan. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Paramedia Group.

Siyoto, Sandu., & Ali Sodik, M. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Yogyakarta: Media Publishing.

Subaryanti, Herudini. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LR Batan. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 1(No. 2). diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Deepublish.

Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Udiyana, I. B. G., Pradnyana, I. G. G. O., & Sari, N. P. N. W. (2016). *Tata Ruang Kantor, Kearsipan, Dan Kinerja Karyawan Kantor, analisis dampak pada dinas pendapatan provinsi bali*. Jurnal Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar Vol.11, No 2. Diambil dari <https://scholar.google.com/citations?user=EFK1vVQAAAAJ&hl=en>.

Yani Pramularso, E. (2018). *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi Pada PT Huda Express*. Jurnal Sekretari Dan Manajemen Widya Cipta, Vol 2(No. 2). diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3908>