

**PENGARUH TATA RUANG TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UMUM RUMAH
SAKIT PARU DR. H. A. ROTINSULU
BANDUNG**

¹Ceria Febiana, ²Herdi Purwanto

¹²Program Studi Manajemen Rumah Sakit, Politeknik Piksi Ganesha
JL. Jendral Gatot Subroto No.301 Bandung

Email: ¹ceriafebiana1986@gmail.com; ²herdipurwanto99@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to know the room layout effect to the employees productivity in General Administration Department at Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung. The method used is descriptive with quantitative approach. The Data collection techniques used are observation, questionnaire, interview and literate studies. The Data analysis technique used are validity and reliability, The population and sample used are from 16 employees. Based on The research using the rank spearman calculation, it resulted that 0.92 which shows a very strong relationship between room layout with productivity of the employees. If it expressed in percentage, the effect of room layout to the employees productivity about 86.64%, .There are still other variables that affect employee productivity about 15.36%. From the research has done, there are found some room layout problems to work productivity, there are: 1. Not implemented the planned work plan system previously, 2. Lack of human resources in the Administration, especially who assigned as customer service 3. The arrangement of the room layout is not in accordance with the layout plan that has been made, 4. Too far the distance between administration building and supervisor Building. The suggestion has given to the hospital are: 1. Immediately improve the layout room and working system as planned, 2. To assign the security guard to keep in front office, 3. In the briefing should always be submitted concerning the principle of Concise, Neat ,Clean, Care, and Diligent 4. Every employee must be obedient to do exercises for occupational health.

Keywords: Room Layout, Work Productivity, General Administration Department

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, Populasi dan sampel penelitian sebanyak 16 orang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan rank spearman sebesar 0,92 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara tata ruang dengan produktivitas kerja pegawai. Jika dinyatakan dalam persentasi maka pengaruh tata ruang terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 86,64%, dengan demikian masih ada variabel lain yang mempengaruhi

produktivitas kerja pegawai sebesar 15,36%. Dari penelitian yang dilakukan, ternyata ditemukan beberapa permasalahan tata ruang terhadap produktivitas kerja, antara lain: 1. Tidak terlaksananya perencanaan sistem kerja yang sudah terencana sebelumnya, 2. Kurangnya tenaga kerja pada bagian Tata Usaha khususnya yang ditugaskan sebagai customer service ruang administrasi, 3. Pengaturan tata letak ruangan tidak sesuai dengan denah yang telah dibuat, 4. terlalu jauhnya jarak gedung administrasi umum dengan pimpinan. Adapun saran yang diberikan bagi rumah sakit dan khususnya Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung adalah: 1. Segera merealisasikan upaya-upaya yang akan dilakukan untuk perbaikan tata ruang dan sistem kerja yang telah terencana, 2. Agar menugaskan satpam untuk menjaga di depan kantor, 3. Di dalam *briefing* harus selalu disampaikan mengenai prinsip 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) 4. Setiap karyawan harus patuh melakukan senam peregangan untuk kesehatan kerja.

Kata Kunci: Tata Ruang, Produktivitas Kerja, Ruang Administrasi Umum

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman di era modernisasi ini menuntut setiap orang untuk bisa melakukan dan mengikuti perkembangannya terutama dalam hal memelihara kesehatan yang menjadi bagian terpenting dalam menunjang kesehatan dirinya juga organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan tersebut harus mampu dalam melaksanakan pelayanan kesehatan secara optimal baik medis maupun non medis. Menurut Depkes RI (2009) pelayanan kesehatan adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan baik secara fisik maupun mental, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan keadaan sehat baik perorangan, keluarga, kelompok, ataupun masyarakat. Pelayanan tersebut dapat kita dapatkan dari organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan, salah satunya adalah rumah sakit.

Menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah Institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sesuai dengan pengertian tersebut maka rumah sakit merupakan institusi sarana kesehatan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat.

Pelayanan yang baik dapat diberikan jika rumah sakit tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, fasilitas yang lengkap serta finansial yang kuat. Dalam menjaga mutu pelayanan tersebut tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia. Manusia merupakan unsur terpenting dan berperan besar dalam kelangsungan organisasi atau rumah sakit karena manusia selalu berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia, maka organisasi atau rumah sakit harus senantiasa memelihara dan mengelola karyawannya dengan sebaik mungkin agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Maka dari itu organisasi selalu melakukan perbaikan-perbaikan demi menjaga produktivitas kerja agar dapat memberikan kepuasan pada pelanggan baik secara internal maupun eksternal.

Rumah Sakit Paru dr. H. A. Rotinsulu adalah salah satu organisasi penyedia pelayanan kesehatan di bidang kesehatan paru. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit tipe A yang pengelolaannya di bawah koordinasi Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Rumah Sakit Paru dr. H. A. Rotinsulu harus selalu menjaga produktivitas kerja agar pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan, baik pelanggan eksternal maupun internal seperti yang dilakukan oleh pegawai di ruang bagian administrasi umum.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa politeknik piksi ganesha di rumah sakit lain mengenai pengaruh tata ruang terhadap kinerja terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat jalannya pelayanan baik internal maupun eksternal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu masalah mengenai tata ruang yang kurang nyaman. Penerapan dan penggunaan tata ruang merupakan faktor penting dalam pengaturan

tempat kerja, penyusunan perabot kantor, dan peralatan kantor guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas yaitu bagaimana Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung

Dalam penelitian ini didukung dengan teori-teori sebagai berikut:

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1045), menyatakan bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.
2. Menurut Nuraida (2008:142) tata ruang kantor adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor pada luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia untuk memberikan sarana bagi pekerja.
3. Menurut George Terry dalam The Liang Gie (2007:186), Tata Ruang 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.
4. Menurut Quible dalam Donni Juni Priansa dan Drs. Agus Garnida (2015:116) menyatakan bahwa tata ruang kantor menjelaskan bagaimana penggunaan ruang

- secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.
5. The Liang Gie (2007:188) menyatakan dalam penyusunan tata ruang kantor juga harus berdasarkan pada aliran pekerjaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan memberikan manfa'at-manfa'at sebagai berikut :
 - a. Mencegah penghaburan tenaga dan waktu para pegawai, karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu
 - b. Menjamin kelancaran proses pekerjaan yang bersangkutan
 - c. Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, yaitu suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak-banyaknya.
 - d. Mencegah para pegawai dibagian lain terganggu oleh publik yang akan memenuhi suatu bagian tertentu.
 6. Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Tata Ruang Kantor diantaranya:
 - a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
 - b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
 - c. Kelembaban
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Kebisingan
 - f. Getaran mekanis
 - g. Bau-bauan
 - h. Tata warna
 - i. Dekorasi
 - j. Musik
 - k. Keamanan
 7. Menurut Greenberg dalam sedarmayanti (2011:196) produktivitas adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.
 8. Menurut Drs. Malayu S. P. Hasibuan (1996:126) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.
 9. Dalam buku Sumber Daya Manusia Menurut Encyclopedia Britanica (1982:27) yang dikutip oleh sedarmayanti (2009:56) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.
 10. Menurut Sedarmayanti (2009:71) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja antara lain:
 - a. Sikap kerja
 - b. Tingkat keterampilan
 - c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi
 - d. Manajemen produktivitas
 - e. Efisiensi tenaga kerja
 - f. Kewiraswastaan

B. METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yang artinya menggambarkan suatu fenomena yang terjadi dengan data

menggunakan angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum yang berjumlah 16 orang, sedangkan sampel penelitian nya menggunakan teknik *non probability sampling* dengan penggunaan *sampling jenuh* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi pada Ruangan Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit paru Dr. H. A. Rotinsulu berjumlah kurang dari 30 orang yaitu 16 orang.

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Merupakan penelusuran dan penelitian literatur dengan mempelajari dan meneliti hubungan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dikemukakan oleh penulis. Fungsi dari studi pustaka ini adalah untuk mengambil dasar-dasar teori yang ada kaitannya dengan tata ruang dan produktivitas kerja sehingga dapat memperkuat isinya.

2. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2011:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pada penelitian ini penulis melakukan observasi di Ruangan Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H.

A. Rotinsulu Bandung yang dimulai dari tanggal 26 Maret 2018 dengan menggunakan pengumpulan data dengan cara:

- a. Wawancara

Menurut Soekidjo (2010:139), wawancara adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau informasi secara lisan dari seseorang sasaaran penelitian (*responden*), atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan di ruang bagian administrasi umum.

- b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawabannya.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Korelasi yaitu teknik analisis dalam statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif
2. Koefisien Korelasi Rank Spearman adalah suatu ukuran

yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam populasi dengan syarat variabel yang diukur berada dalam skala minimal ordinal, sehingga memungkinkan objek yang diteliti.

Langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengolah setiap jawaban dengan keseluruhan dari sampel yaitu sebanyak 16 orang
2. Diambil pasangan data dalam hal ini variabel X dan variabel Y
3. Memberikan nilai angka jawaban berskala ordinal dalam skor angka yang diberikan
4. Dengan menganalisis data yang diperoleh secara kuantitatif diperlukan bantuan statistik untuk memudahkan penafsiran data awal.
5. Hasil skor masing-masing variabel dihitung berdasarkan nilai yang diberikan, untuk melihat hubungan dari variabel X dan variabel Y maka menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman:

Dimana:

r_s : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

di : Selisih ranking skor X dan Y

n : Jumlah Sampel

Sedangkan untuk mengetahui korelasi *rank spearman* yang terdapat data kembar maka menggunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$a. \sum x^2 = \frac{12}{12} - \sum Tx$$

$$b. \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$c. T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

r_s : Koefisien korelasi *Rank Spearman*

di : Selisih ranking skor X dan Y

n : Jumlah Sampel

Tx : Faktor korelasi x

Ty : Faktor korelasi y

6. Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y diperlukan suatu tafsiran yang akan dijelaskan dalam batasan-batasan seperti kriteria di tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi berikut:

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,2 – 0,399	Rendah
0,4 – 0,599	Sedang
0,6 – 0,799	Kuat
0,8 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2009:257)

7. Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentasi (%). Koefisien determinasi dihitung dengan dasar mengkuadratkan nilai koefisien (r), dengan formula sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Satuan Persentasi

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 23 dengan hasil semua pernyataan dikatakan valid dan reliable dapat dilihat pada tabel berikut:

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Tata Ruang Kantor (X)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,674	0,4973	Valid
2	0,680	0,4973	Valid
3	0,697	0,4973	Valid
4	0,649	0,4973	Valid
5	0,604	0,4973	Valid
6	0,623	0,4973	Valid
7	0,660	0,4973	Valid
8	0,657	0,4973	Valid
9	0,625	0,4973	Valid
10	0,610	0,4973	Valid
11	0,680	0,4973	Valid

Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Dari hasil output dan rangkuman hasil uji validitas diketahui nilai r hitung masing-masing pernyataan dibaca pada person correlation. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang didapat dari nilai r Product Moment pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dan N=16, didapat r tabel sebesar 0,4973, ini artinya nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel maka semua pernyataan variabel tata ruang kantor (X) dapat dinyatakan valid

Hasil Uji Realibilitas Variabel Tata Ruang Kantor (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.3750	105.583	.607	.719
VAR00002	92.0000	112.267	.645	.732
VAR00003	91.6250	112.917	.666	.733
VAR00004	91.7500	113.400	.614	.735
VAR00005	92.3125	105.963	.519	.724
VAR00006	92.0625	109.529	.564	.728
VAR00007	92.0625	110.596	.614	.729
VAR00008	91.6875	114.896	.629	.739
VAR00009	91.6250	111.583	.577	.732
VAR00010	91.4375	116.796	.586	.744
VAR00011	91.6875	114.629	.654	.738
VAR00012	48.1250	30.517	1.000	.830

Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Uji realibilitas menunjukkan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,751 lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner ini reliable.

Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	0,676	0,4973	Valid
2	0,725	0,4973	Valid
3	0,634	0,4973	Valid
4	0,737	0,4973	Valid
5	0,643	0,4973	Valid
6	0,667	0,4973	Valid

Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Dari hasil output dan rangkuman hasil uji validitas diketahui nilai r hitung masing-masing pernyataan dibaca pada person correlation. Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel yang didapat dari nilai r Product

Moment pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dan N=16, didapat r tabel sebesar 0,4973, ini artinya nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel maka semua pernyataan variabel produktivitas kerja (Y) dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	16	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	16	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.1875	19.363	.594	.739
VAR00002	49.1250	19.050	.652	.731
VAR00003	49.0625	20.196	.563	.750
VAR00004	49.0625	18.996	.667	.730
VAR00005	49.3125	19.696	.560	.744
VAR00006	49.1875	20.029	.601	.746
VAR00007	26.8125	5.762	1.000	.767

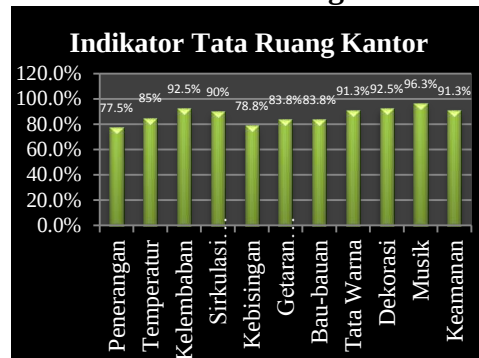
Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Uji realibilitas menunjukan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,770 lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner ini reliable.

Setelah dilakukan pengujian validitas dan realibilitas ke dua variabel maka data diolah dan diketahui hasil dari perhitungan statistik bahwa variabel tata ruang kantor (X) di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu dinyatakan sangat baik dengan persentase 87,5

% dengan rincian per indikator seperti pada grafik berikut:

Diagram Responden Terhadap Indikator Tata Ruang Kantor



Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Setelah indikator variabel tata ruang kantor (X) maka dihitung indikator variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan hasil perhitungan menyatakan bahwa produktivitas kerja di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung adalah sangat baik dengan persentase sebesar 89,4% dengan rincian per indikator seperti pada grafik berikut;

Diagram Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja

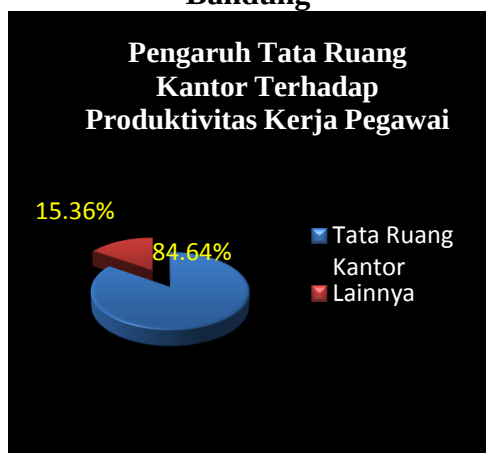


Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Setelah kedua indikator dihitung maka dicari berapa besar pengaruhnya tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman dan ditemukan hasil sebesar 0,92 dan

berada pada interval 0,8 – 1,000 yang artinya hubungannya sangat kuat, kemudian dihitung pada perhitungan rumus koefisien determinan sehingga menghasilkan 84,64% seperti pada grafik berikut:

Diagram Pengaruh Tata Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung



Sumber: Olahan Penulis, (2018)

Jikadilihat pada grafik tersebut maka pengaruh tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja sebesar 84,64% yang artinya masih ada 15,36% produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain selain tata ruang kantor seperti oleh kinerja, motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, reward karyawan dan lain-lain yang mungkin dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya.

Adapun permasalahan-permasalahan yang ditemukan oleh peneliti saat melakukan observasi mengenai tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu yaitu sebagai berikut:

1. Tidak terlaksananya perencanaan sistem kerja yang sudah terencana

sebelumnya sehingga membuat keadaan di ruang kerja menjadi banyak orang berlalu lalang yang dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan lain dan ini dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai

2. Kurangnya tenaga kerja pada bagian Tata Usaha khususnya yang ditugaskan sebagai customer service ruang administrasi yang mengakibatkan para pelanggan internal dengan mudah masuk ke ruang kerja sehingga dapat merubah sistem kerja yang telah direncanakan sebelumnya.
3. Pengaturan tata letak ruangan tidak sesuai dengan denah yang telah dibuat sehingga dapat mempengaruhi pada dekorasi ruangan kerja yang dapat menimbulkan kenyamanan tempat kerja terganggu.
4. Terlalu jauhnya jarak gedung administrasi umum dengan pimpinan sehingga membutuhkan waktu yang lumayan lama jika membutuhkan tanda tangan pimpinan

Dalam menangani permasalahan – permasalahan tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai, manajemen melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki sistem kerja pihak manajemen akan melakukan pengamanan pada pintu masuk ke ruang bagian administrasi umum, jadi yang hanya bisa masuk adalah karyawan bagian administrasi umum saja, sehingga tidak akan banyak orang berlalu lalang di tempat kerja dan tidak mengganggu pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Upaya yang sudah dilakukan untuk pelayanan customer service yang kekurangan tenaga pihak manajemen memasang bel ke ruang bagian administrasi umum agar pelanggan dapat dilayani dan perencanaan untuk penambahan tenaga akan segera diusulkan untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan organisasi atau rumah sakit.
3. Upaya untuk pengaturan tempat kerja agar suasana kerja nyaman pihak manajemen menekankan kepada karyawan agar selalu menjaga tempat kerja dengan rapi dan enak dipandang walau pada kenyataannya belum terlaksana tetapi akan berusaha.
4. Dengan jarak yang jauh pada saat ini pihak manajemen menetapkan pada master plan agar ruang pimpinan atau direktur dengan ruang administrasi disatukan dalam satu gedung.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan observasi lapangan di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung dan dari uraian yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Tata ruang Kantor di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung dapat disimpulkan bahwa pada umumnya sudah sangat baik ini ditinjau dari hasil penyebaran kuesioner dengan hasil persentasi 87,5% yang berada pada daerah sangat baik di garis

kontinuum, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti penyusunan tata letak perabot kantor dan dekorasi ruangan kerja agar dapat memperoleh kenyamanan saat bekerja

2. Produktivitas kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung dapat disimpulkan bahwa produktivitasnya sangat baik ini ditinjau dari hasil penyebaran kuesioner dengan hasil persentasi 89,4% yang berada pada daerah sangat baik di garis kontinuum namun masih ada sistem manajemen yang belum terlaksana seperti pelaksanaan sistem alur kerja.
3. Pengaruh tata ruang terhadap produktivitas kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat ini ditinjau dari hasil penyebaran kuesioner dengan pengolahan data koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,92 yang berada pada interval 0,8 – 1,000 di pedoman interpestasi koefisien korelasi yang artinya pengaruh tata ruang terhadap produktivitas kerja pegawai sangat kuat dan dihitung juga menggunakan koefisien determinan dengan hasil 86,64% artinya tata ruang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 86,64% dan 15,36% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Masalah dalam tata ruang kantor terhadap produktivitas kerja pegawai di Ruang Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung adalah tidak terlaksananya perencanaan sistem kerja yang sudah terencana sebelumnya, kurangnya tenaga kerja pada bagian Tata Usaha khususnya yang ditugaskan sebagai customer service ruang administrasi, pengaturan tata letak ruangan tidak sesuai dengan denah yang telah dibuat dan terlalu jauhnya jarak gedung administrasi umum dengan pimpinan.
5. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi masalah-masalah yang ada pada tata ruang terhadap produktivitas kerja pegawai di Ruang bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Paru Dr. H. A. Rotinsulu Bandung adalah melakukan pengamanan pada pintu masuk ke ruang bagian administrasi umum dengan menggunakan *doorlock*, perencanaan untuk penambahan tenaga akan segera diusulkan, pengaturan tempat kerja agar suasana kerja nyaman dan pihak manajemen menetapkan pada master plan agar ruang pimpinan atau direktur dengan ruang administrasi disatukan dalam satu gedung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang memiliki permasalahan, maka penulis mengajukan saran kepada pihak rumah sakit khususnya pada pihak manajemen ruangan Bagian

Administrasi Umum Rumah Sakit Paru dr. H. A. Rotinsulu yang tujuannya bisa dijadikan alternatif pemecahan masalah, saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Segera merealisasikan upaya-upaya yang akan dilakukan untuk perbaikan tata ruang dan sistem kerja yang telah terencana
2. Untuk keamanan kantor penulis sarankan agar pihak manajemen dapat menugaskan satpam untuk menjaga di depan kantor.
3. Di dalam *briefing* harus selalu disampaikan mengenai prinsip 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) yang telah ditetapkan rumah sakit agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Setiap karyawan harus patuh melakukan senam peregangan yang telah ditetapkan oleh kementerian kesehatan agar dapat menjaga kesehatan badan dan tidak mudah jenuh dalam melakukan pekerjaan

E. DAFTAR PUSTAKA

A. Dokumen

Undang Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit
Departemen Kesehatan Republik Indonesia 2009 tentang pelayanan kesehatan
Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (2008): PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

B. Buku Ilmiah

Donni Juni Priansa, Drs. Agus Garnida. 2015. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien*

- dan Profesional*. CV. Alfabeta
: Bandung
- Drs. H. Malayu S.P.
Hasibuan. 1996. *Organisasi
dan Motivasi dasar
peningkatan produktivitas*.
Bumi Aksara: Bandung
- Ida Nuraida. 2008. *Manajemen
Administrasi Perkantoran*.
Kanisius: Yogyakarta
- Prof. Dr. Hj. Sedarmyanti, M.Pd.,
APU. 2009. *Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja*. CV. Mandar Maju:
Bandung
-
2011. *Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja*. CV.
Mandar Maju: Bandung
-
2017. *Manajemen
Perkantoran Modern*. CV.
Mandar Maju: Bandung
- Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo.
2010. *Metodologi Penelitian
Kesehatan*. PT. Rineka Cipta:
Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode
Penelitian Administrasi*.
Alfabeta: Bandung
- 2011. *Metode
Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D*.
Alfabeta: Bandung
- The Liang Gie. 2007. *Administrasi
Perkantoran Modern*. Liberty:
Yogyakarta
- Umar, H. 2004. *Metode
Penelitian Untuk Skripsi dan
Tesis Bisnis*. PT. Raja
Grafindo Persada: Jakarta