

PENGARUH TATA RUANG KANTOR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Yopin Pomolango¹, Radia Hafid², Abdulrahim Maruwae³,

Melizubaida Mahmud⁴, Maya Novrita Dama⁵

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia^{1,2,3,4,5}

e-mail: yopinpomolango03@gmail.com

Diterima: 28/7/2026; Direvisi: 3/8/2026; Diterbitkan: 31/9/2026

ABSTRAK

Tata ruang kantor yang kondusif dan ergonomis merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 25 pegawai yang merupakan seluruh pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,341 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,069 dengan nilai $p < 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,349 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas tata ruang kantor diikuti peningkatan semangat kerja pegawai sebesar 0,349 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,6% menunjukkan bahwa variasi semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor sebesar 57,6%, sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, tata ruang kantor merupakan salah satu faktor yang berhubungan secara positif dan signifikan dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo.

Kata Kunci: *Tata Ruang Kantor; Semangat Kerja; Pegawai; Kantor Kecamatan; Organisasi Publik.*

ABSTRACT

A conducive and ergonomic office layout is one of the factors that can support the creation of a comfortable work environment and enhance employee morale. This study aims to determine the effect of office layout on employee morale at the Paguyaman Pantai Subdistrict Office, Boalemo Regency. The study employed a quantitative approach using a correlational method. The sample consisted of 25 employees, representing the entire workforce of the Paguyaman Pantai Subdistrict Office, Boalemo Regency. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and were subsequently analyzed using simple linear regression. The results showed that office layout had a positive and significant effect on employee morale. This finding was demonstrated by a calculated t -value of 5.341, which was greater than the critical t -value of 1.710, with a p -value of < 0.001 . The regression coefficient of 0.349 indicates that every improvement in office layout quality was associated with an increase in employee morale of 0.349 units. The coefficient of determination (R^2) of 57.6% indicates that 57.6% of the variation in employee morale can be explained by office layout, while the remaining 42.4% is attributable to other factors outside the research model. Thus, office layout is positively and significantly associated with employee morale at the Paguyaman Pantai Subdistrict Office, Boalemo Regency.

Keywords: *Office Layout; Work Morale; Employees; Sub-District Office; Public Organization.*

PENDAHULUAN

Efektivitas dan responsivitas layanan administrasi di tingkat kecamatan sangat bergantung pada kinerja serta motivasi aparatur di lapangan. Di tengah tuntutan modernisasi tata kelola publik dan *good governance*, kinerja pegawai sering terhambat oleh kejenuhan operasional (*burnout*), penurunan antusiasme, serta keterlambatan penyelesaian tugas harian (Jundia et al., 2023; Noviani, 2025). Masalah psikologis ini berkaitan erat dengan penataan ekosistem kerja fisik dan pengelolaan beban kerja (Alimuddin, 2024). Oleh sebab itu, intervensi pada lingkungan fisik menjadi langkah esensial untuk membangun iklim kerja instansi publik lokal yang produktif (Fadzilasani, 2025).

Dari sudut pandang teori, tata ruang kantor bertindak sebagai katalisator kenyamanan termal, visual, dan spasial yang mendorong *work engagement* pegawai (Fitria & Kurniawan, 2022). Integrasi pencahayaan alami, sirkulasi udara yang baik, serta furnitur ergonomis terbukti menekan kelelahan mental sekaligus mencegah pemborosan waktu kerja (Wijaya & Nugroho, 2023). Penerapan prinsip ergonomi ini menjadi strategi mitigasi kelelahan yang krusial demi menjaga keberlanjutan produktivitas aparatur (Ramdhani et al., 2026). Sebaliknya, ruang kerja yang sempit, tertutup, dan tidak terorganisir berpotensi memicu stres serta menurunkan kualitas respon pelayanan (Firmansyah, 2022). Penataan ruang fisik dengan demikian harus diposisikan sebagai instrumen manajerial strategis, bukan sekadar penataan estetika (Kusuma & Hidayat, 2021).

Kondisi empiris di Kantor Camat Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo menggambarkan masalah tersebut, di mana 10 unit ruangan dimanfaatkan untuk menunjang aktivitas 25 pegawai (22 PNS dan 3 tenaga non-PNS). Observasi lapangan mengidentifikasi munculnya indikasi penurunan motivasi, seperti tingginya tingkat kejenuhan, kebiasaan menunda pekerjaan, serta minimnya antusiasme kerja tim. Penataan fasilitas yang belum memperhitungkan efisiensi alur kerja, disertai sirkulasi udara dan pencahayaan yang belum optimal, menjadi pemicu utama rendahnya kenyamanan fisik pegawai. Pengelolaan tata ruang yang tidak ideal ini pada akhirnya menciptakan hambatan interaksi yang mereduksi efisiensi kerja instansi secara keseluruhan (Rusdiana & Nasihudin, 2021).

Secara umum, topik tata ruang kantor mayoritas diteliti dalam konteks industri swasta berskala besar yang mengadopsi ruang terbuka atau sistem digital (Darsim & Mannayong, 2022). Pada ranah pemerintahan, perhatian peneliti juga masih terpusat pada isu digitalisasi pelayanan di kawasan perkotaan (Naibaho et al., 2025). Masih jarang ditemukan kajian ilmiah yang secara spesifik membedah tata ruang fisik pada instansi pemerintah tingkat kecamatan di wilayah pesisir dengan struktur bangunan fungsional yang terbatas (Santoso & Kurnia, 2024). Posisi tata ruang dalam literatur aparatur daerah pun sering kali diabaikan sebagai variabel penentu utama. Ketimpangan fokus inilah yang memberi ruang bagi penelitian ini untuk menganalisis peran strategis tata ruang fisik bagi aparatur pelayanan publik di tingkat basis.

Keunikan kajian ini berada pada fokus analisis konseptualnya, yang menghubungkan tata ruang fisik mikro berlatar wilayah pesisir dengan dinamika semangat kerja pegawai kecamatan. Dibandingkan penelitian sebelumnya yang didominasi pendekatan kuantitatif murni, studi ini mengeksplorasi hubungan antara kenyamanan mikroklimat ruang (sirkulasi udara dan suhu area pantai) dengan tingkat keterikatan kerja aparatur. Model tata ruang kontekstual ini membuktikan bahwa efektivitas organisasi tetap dapat ditingkatkan di tengah keterbatasan anggaran modernisasi (Firmansyah & Farida, 2026). Kerangka ini sekaligus

mengisi ruang analisis terkait konfigurasi spasial fungsional pada organisasi pemerintah skala lokal.

Arti penting penelitian ini melingkupi penguatan ranah akademis dan rekomendasi kebijakan. Pada ranah ilmiah, hasil penelitian memperluas pemahaman mengenai manajemen beban kerja dan ekosistem fisik aparatur tingkat kecamatan (Fauzi et al., 2025). Pada ranah praktis, data empiris dari kajian ini menyediakan panduan bagi Pemerintah Kabupaten Boalemo untuk menyusun regulasi tata ruang instansi berbasis prinsip ergonomi. Dengan demikian, pengujian hubungan antara penataan ruang kerja dan semangat pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai merupakan langkah nyata untuk mendorong reformasi birokrasi di tingkat basis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang bertujuan menguji pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai, Kabupaten Boalemo. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tata ruang kantor yang diukur melalui tujuh indikator, yaitu kesesuaian jenis tata ruang, kelancaran mobilitas, ketepatan penempatan perabot, pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Variabel terikat adalah semangat kerja pegawai yang diukur berdasarkan empat indikator, yaitu disiplin, kerja sama, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Pantai sebanyak 25 orang, yang terdiri atas 22 pegawai negeri sipil (PNS) dan 3 pegawai non-PNS. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai sampel melalui teknik *sampling jenuh* atau sensus, sehingga jumlah sampel penelitian adalah 25 pegawai. Dengan demikian, data yang diperoleh merepresentasikan keseluruhan pegawai yang menjadi sasaran penelitian pada lokasi tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan skor 5 menunjukkan “Sangat Setuju”, sehingga setiap jawaban responden dapat dikonversi menjadi data kuantitatif untuk keperluan analisis. Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang pengolahannya dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 21.0. Analisis data selanjutnya meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel dan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai. Pengujian regresi dilakukan setelah data memenuhi uji prasyarat, yaitu uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan uji heteroskedastisitas melalui pemeriksaan *Scatterplot*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai, dengan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai dan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tata ruang kantor dalam penelitian ini mencerminkan kondisi pengaturan ruang kerja yang meliputi jenis tata ruang, mobilitas pegawai, penempatan perabot, pencahayaan, warna

dinding, sirkulasi udara, dan kebisingan. Berdasarkan hasil penilaian responden, seluruh indikator tata ruang kantor berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ruang kerja pada Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo secara umum telah dipersepsikan mampu mendukung aktivitas pegawai. Namun, capaian pada masing-masing indikator menunjukkan adanya perbedaan relatif yang dapat menjadi dasar untuk menentukan aspek yang perlu dipertahankan maupun disempurnakan.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Tata Ruang Kantor

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata	Kriteria
Kesesuaian jenis tata ruang kantor	418	500	4,18	Tinggi
Kelancaran mobilitas pegawai	658	750	4,39	Tinggi
Ketepatan penempatan perabot	440	500	4,40	Tinggi
Ketepatan cahaya penerangan	427	500	4,27	Tinggi
Ketepatan warna dinding	347	375	4,63	Tinggi
Ketepatan sirkulasi udara	427	500	4,27	Tinggi
Tingkat kebisingan	318	375	4,24	Tinggi
Total	3.035	3.500	4,34	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1. memperlihatkan bahwa persepsi pegawai terhadap tata ruang kantor secara keseluruhan tergolong tinggi. Secara substantif, kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar unsur fisik ruang kerja telah memberikan dukungan yang cukup baik terhadap aktivitas pegawai. Aspek yang relatif paling kuat adalah warna dinding, sedangkan kesesuaian jenis tata ruang kantor merupakan aspek yang relatif paling rendah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan tata ruang ke depan tidak terutama diarahkan pada pembenahan estetika, tetapi lebih pada penyesuaian konfigurasi ruang dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan aktivitas pegawai.

Semangat kerja pegawai tercermin melalui disiplin, kerja sama, kepuasan kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hasil penilaian menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori tinggi sehingga secara umum pegawai memperlihatkan kondisi semangat kerja yang positif. Perbedaan penilaian antaraspek tetap memberikan informasi mengenai dimensi yang relatif lebih kuat dan aspek yang masih dapat dikembangkan. Ringkasan hasil penilaian tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Semangat Kerja Pegawai

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata	Kriteria
Disiplin	442	500	4,42	Tinggi
Kerja sama	437	500	4,37	Tinggi
Kepuasan kerja	451	500	4,51	Tinggi
Tanggung jawab	563	625	4,50	Tinggi
Total	1.893	2.125	4,45	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai secara umum telah berada pada kondisi yang baik. Kepuasan kerja dan tanggung jawab menjadi aspek yang relatif paling kuat, yang menunjukkan adanya kecenderungan pegawai untuk memberikan penilaian positif terhadap pekerjaan sekaligus melaksanakan tugas dengan kesadaran tanggung jawab.

Sebaliknya, kerja sama merupakan aspek yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan interaksi dan kolaborasi antarpegawai masih relevan dilakukan agar semangat kerja tidak hanya tercermin pada sikap individual, tetapi juga pada kemampuan bekerja secara kolektif.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai memenuhi kriteria validitas. Nilai korelasi setiap item berada pada rentang yang memenuhi atau melampaui nilai pembanding, sehingga tidak terdapat butir yang perlu dikeluarkan dari instrumen. Dari sisi konsistensi internal, kedua variabel juga menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen yang digunakan memiliki kelayakan yang memadai untuk dilanjutkan pada tahap analisis data.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas <i>Alpha</i>	Keterangan
Tata Ruang Kantor (X)	28	0,438–0,871	0,396	0,939	0,60	Valid dan reliabel
Semangat Kerja Pegawai (Y)	17	0,412–0,835	0,396	0,836	0,60	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil tersebut memberikan dasar bahwa data yang diperoleh dari instrumen penelitian dapat digunakan untuk menguji hubungan antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai. Nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan terpenuhinya kedua aspek tersebut, analisis selanjutnya dapat dilakukan tanpa mengeluarkan item berdasarkan pertimbangan validitas dan reliabilitas. Hasil uji normalitas residual menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 1,000, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa residual model tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi linear sederhana terpenuhi. Kondisi tersebut memberikan dasar yang memadai untuk melanjutkan pengujian hubungan antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Residual

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Nilai</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,333
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	1,000

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya arah hubungan positif antara tata ruang kantor dan semangat kerja pegawai. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tata ruang yang dipersepsikan pegawai diikuti oleh peningkatan kecenderungan semangat kerja. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga hipotesis penelitian mengenai pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai didukung oleh data empiris. Ringkasan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Variabel	B	Std. Error	Beta	t- hitung	t- tabel	Sig.	Keputusan
Konstanta	33,287	7,777	—	5,341	—	< 0,001	—
Tata Ruang Kantor (X)	0,349	0,065	0,759	5,341	2,069	< 0,001	H0 ditolak; H1 diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai $Y = 33,287 + 0,349X$. Koefisien positif pada variabel tata ruang kantor mengindikasikan bahwa perubahan kualitas tata ruang bergerak searah dengan perubahan semangat kerja pegawai. Signifikansi hasil pengujian memperlihatkan bahwa hubungan tersebut bukan sekadar kecenderungan deskriptif, tetapi didukung secara statistik dalam model penelitian. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa tata ruang kantor memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi semangat kerja pegawai. Artinya, kondisi tata ruang menjadi salah satu aspek penting yang berkaitan dengan perbedaan semangat kerja pegawai dalam model penelitian ini. Namun, masih terdapat bagian variasi semangat kerja yang tidak dijelaskan oleh tata ruang kantor. Hal tersebut menegaskan bahwa semangat kerja merupakan fenomena yang bersifat multidimensional dan kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor individual, sosial, maupun organisasional yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759	0,576	0,556	4,171

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS, 2026.

Nilai *R Square* sebesar 0,576 berarti bahwa 57,6% variasi semangat kerja pegawai dalam model dapat dijelaskan oleh tata ruang kantor, sedangkan 42,4% sisanya berada di luar model penelitian. Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa tata ruang kantor bukan sekadar unsur fisik pendukung pekerjaan, tetapi memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan kondisi semangat kerja pegawai. Meskipun demikian, besarnya kontribusi tersebut tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti bahwa tata ruang merupakan satu-satunya penyebab semangat kerja. Faktor seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, komunikasi, beban kerja, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi tetap berpotensi memberikan kontribusi, tetapi tidak diuji secara langsung dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kantor pada Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo telah dipersepsikan baik oleh pegawai. Penilaian tersebut mencakup aspek jenis tata ruang, mobilitas, penempatan perabot, penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, dan kebisingan. Secara konseptual, kondisi tersebut menunjukkan bahwa ruang kantor tidak hanya dipahami sebagai tempat berlangsungnya pekerjaan, tetapi juga sebagai lingkungan fisik yang dapat memengaruhi pengalaman pegawai selama menjalankan tugas. Ketika berbagai

unsur ruang dapat digunakan secara fungsional, pegawai berpotensi merasakan lingkungan kerja yang lebih teratur, nyaman, dan mendukung aktivitas sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sennang dan Ikbal (2025) yang menunjukkan keterkaitan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. Ervianti, Saroh, dan Zunaida (2023) juga menemukan bahwa tata ruang kantor, bersama fasilitas dan motivasi kerja, berperan dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan PT PLN Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi. Hasil penelitian tersebut memberikan dukungan bahwa kondisi fisik tempat kerja dapat menjadi bagian dari pengalaman pegawai dalam menilai lingkungan dan pekerjaannya. Meskipun kepuasan kerja tidak identik dengan semangat kerja, keduanya sama-sama menunjukkan pentingnya kondisi lingkungan dalam membentuk pengalaman positif pegawai terhadap pekerjaan.

Aspek yang relatif paling rendah dalam penilaian tata ruang adalah kesesuaian jenis tata ruang kantor. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas ruang kerja tidak cukup dinilai berdasarkan kerapian atau kondisi fisiknya, tetapi juga berdasarkan sejauh mana pengaturan tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan pegawai. Tata ruang yang sesuai perlu mempertimbangkan alur aktivitas, kebutuhan perpindahan, pola komunikasi, interaksi antarpersonel, serta akses terhadap fasilitas kerja. Dengan demikian, masih terdapat peluang perbaikan pada Kantor Camat Paguyaman Pantai melalui penyesuaian konfigurasi ruang dengan pola pekerjaan yang berlangsung. Pandangan tersebut sejalan dengan Arifia dan Syoufa (2025) yang menunjukkan bahwa tata letak ruang kantor berkaitan dengan efisiensi manusia dalam bekerja. Artinya, keberhasilan penataan ruang tidak hanya ditentukan oleh tampilan fisik, tetapi juga oleh kemampuan ruang tersebut memfasilitasi aktivitas penggunanya. Penilaian yang relatif tinggi pada mobilitas dan penempatan perabot dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian kebutuhan fungsional telah terpenuhi, sedangkan aspek kesesuaian jenis tata ruang masih memerlukan perhatian. Oleh karena itu, pengembangan tata ruang sebaiknya diarahkan pada keseimbangan antara kenyamanan, fungsi, dan kebutuhan interaksi kerja.

Semangat kerja pegawai dalam penelitian ini berada pada kondisi yang baik, yang tercermin melalui disiplin, kerja sama, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Nuraini et al. (2023) menemukan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 43,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pegawai secara umum memiliki kecenderungan positif dalam menjalankan pekerjaan dan memenuhi tuntutan tugas. Kepuasan kerja dan tanggung jawab menjadi aspek yang relatif kuat, sedangkan kerja sama masih menjadi ruang untuk pengembangan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi individual pegawai, tetapi juga dengan bagaimana lingkungan kerja mendukung interaksi dan pelaksanaan tugas secara kolektif. Kondisi kerja termasuk faktor *higiene* yang keberadaannya tidak selalu menjadi sumber motivasi intrinsik, tetapi kondisi yang tidak memadai dapat memunculkan ketidakpuasan. Perspektif tersebut membantu menjelaskan mengapa lingkungan fisik dapat menjadi kondisi pendukung bagi pengalaman kerja pegawai tanpa harus diposisikan sebagai satu-satunya sumber semangat kerja. Dengan kata lain, ruang kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung, sementara munculnya semangat kerja tetap berkaitan dengan faktor lain dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami dalam kerangka hubungan antara kondisi fisik dan perilaku kerja, bukan sebagai hubungan yang berdiri sendiri. Hubungan lingkungan kerja fisik dengan pengalaman kerja pegawai juga memperoleh dukungan dari penelitian terdahulu. Sennang dan Ikbal (2025) menemukan keterkaitan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, sedangkan Andreas et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Ervianti et al. (2023) menunjukkan bahwa tata ruang kantor merupakan salah satu variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja ketika dianalisis bersama fasilitas dan motivasi kerja. Meskipun penelitian-penelitian tersebut menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel yang berbeda dari semangat kerja, hasilnya tetap memberikan dasar empiris bahwa kondisi lingkungan fisik dapat berhubungan dengan sikap dan pengalaman positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian memberikan bukti bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tata ruang yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan semangat kerja yang ditunjukkan dalam model penelitian. Secara substantif, hubungan tersebut dapat dipahami karena ruang yang tertata sesuai kebutuhan pekerjaan dapat mengurangi hambatan fisik, memudahkan pergerakan, memperlancar akses terhadap fasilitas, dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Hal ini senada dengan Arifin & Wulandari (2021) menunjukkan bahwa tata ruang kantor bersama variabel lainnya berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, tata ruang dapat dipandang sebagai salah satu kondisi lingkungan yang mendukung pegawai dalam mempertahankan sikap positif selama melaksanakan pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Faatihah dan Murwaningsih (2025) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Elviana, Sawiji, dan Winarno (2022) juga menemukan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Sementara itu, Saputra (2025) Penataan tata ruang kantor berperan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman serta bisa meningkatkan semangat kerja pegawai. Kesamaan temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa pengaturan ruang kerja dapat menjadi salah satu kondisi yang mendukung semangat kerja, terutama dalam organisasi pelayanan publik yang membutuhkan keteraturan aktivitas, aksesibilitas, dan interaksi antarpegawai.

Meskipun demikian, pengaruh tata ruang terhadap perilaku kerja perlu dipahami secara kontekstual. Azizah et al. (2025) menunjukkan bahwa karakteristik tata ruang dapat menghasilkan konsekuensi yang berbeda terhadap produktivitas dan kenyamanan kerja, karena tata ruang tertutup dapat meningkatkan privasi tetapi sekaligus menghadirkan kendala pada pencahayaan dan kebisingan. Sejalan dengan itu, Mustika dan Kharismaputra (2025) menunjukkan bahwa efektivitas tata ruang kantor dalam mendukung kinerja pegawai dipengaruhi oleh konfigurasi ruang serta kondisi fisik seperti ventilasi, pencahayaan, dan penataan perabot. Temuan tersebut menjadi pengingat bahwa efektivitas tata ruang tidak semata-mata ditentukan oleh jenis layout yang diterapkan, melainkan oleh kesesuaiannya dengan aktivitas dan kebutuhan pengguna. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak berarti bahwa setiap perubahan tata ruang secara otomatis meningkatkan semangat kerja, tetapi lebih menunjukkan bahwa tata ruang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan kondisi semangat kerja pegawai. Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi semangat kerja juga perlu dibaca secara proporsional. Tata ruang kantor memberikan kontribusi yang cukup besar dalam model, tetapi masih terdapat variasi semangat kerja yang berasal dari faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Utami, Karmila, dan Barlian (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi dapat dikaji secara bersama-sama dalam menjelaskan prestasi kerja pegawai. Khadafi dan Rahman (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik bersama budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan fisik

merupakan bagian dari sistem organisasi yang lebih luas sehingga penguatan semangat kerja sebaiknya dilakukan secara terpadu melalui aspek fisik, manajerial, dan sosial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa tata ruang kantor merupakan salah satu aspek yang berperan dalam mendukung semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo. Kekuatan utama kondisi tata ruang terletak pada unsur yang berkaitan dengan kenyamanan dan penggunaan ruang, sedangkan kesesuaian jenis tata ruang masih menjadi aspek yang relatif perlu diperhatikan. Dari sisi semangat kerja, kondisi pegawai secara umum telah baik, tetapi penguatan kerja sama masih relevan untuk dilakukan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan ruang kantor dapat diarahkan tidak hanya untuk mempertahankan kenyamanan fisik, tetapi juga untuk menciptakan konfigurasi ruang yang mendukung pola kerja dan interaksi pegawai. Implikasi praktis dari hasil penelitian yaitu perlunya mempertahankan aspek tata ruang yang telah dipersepsikan baik sekaligus mengevaluasi kesesuaiannya dengan karakteristik pekerjaan. Penataan ulang tidak harus dipahami sebagai perubahan fisik secara menyeluruh, tetapi dapat dilakukan melalui penyesuaian posisi perabot, jalur mobilitas, akses fasilitas, dan ruang interaksi sesuai kebutuhan aktivitas. Upaya tersebut sebaiknya berjalan beriringan dengan penguatan faktor nonfisik, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi, hubungan interpersonal, dan budaya kerja. Dengan pendekatan tersebut, perbaikan tata ruang dapat ditempatkan sebagai bagian dari strategi pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, tata ruang kantor terbukti berperan positif dan signifikan dalam mendukung semangat kerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas tata ruang yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, kelancaran mobilitas, penempatan perabot secara fungsional, pencahayaan, pemilihan warna ruang, sirkulasi udara, dan pengendalian kebisingan merupakan aspek yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang nyaman bagi pegawai. Dengan demikian, tata ruang kantor tidak semata-mata dipandang sebagai pengaturan fisik untuk menciptakan ruangan yang rapi dan estetik, tetapi juga sebagai bagian dari pengelolaan lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan semangat kerja pegawai. Kesesuaian jenis tata ruang menjadi aspek yang perlu memperoleh perhatian karena konfigurasi ruang yang tepat dapat membantu memperlancar pergerakan pegawai, mendukung interaksi kerja, serta memudahkan akses terhadap fasilitas yang dibutuhkan selama proses pelaksanaan pekerjaan.

Secara praktis, pengelola Kantor Camat Paguyaman Pantai Kabupaten Boalemo perlu mengarahkan evaluasi dan penataan ruang pada aspek fungsionalitas alur kerja, sehingga konfigurasi ruang, posisi perabot, dan ketersediaan fasilitas selaras dengan rangkaian aktivitas pegawai. Penataan ruang dapat diprioritaskan pada pengurangan hambatan mobilitas, pemendekan jarak akses terhadap fasilitas yang sering digunakan, serta pengaturan posisi perabot dan ruang kerja agar mendukung perpindahan pegawai maupun dokumen secara lebih efisien. Implikasi tersebut menunjukkan bahwa perbaikan tata ruang tidak harus berorientasi pada perubahan fisik secara menyeluruh, tetapi dapat dimulai melalui penyesuaian elemen ruang yang secara langsung berkaitan dengan kebutuhan dan alur pelaksanaan pekerjaan. Secara teoretis, penelitian ini memberikan penguatan terhadap kajian mengenai hubungan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja pegawai dalam konteks organisasi publik, sedangkan penelitian selanjutnya dapat memperluas model penelitian dengan mempertimbangkan faktor psikologis, sosial, dan manajerial serta menguji peran kepuasan

kerja, kenyamanan kerja, motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2024). *Pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap burnout, dan turnover intention pada bank BUMN di Sulawesi Selatan* [Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin]. Repository Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/36044>
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- Arifia, C. P., & Syoufa, A. (2025). Pengaruh tata letak (layout) ruang kantor terhadap efisiensi manusia dalam bekerja (Studi kasus: Ruang Sekretariat Dinas PUPR Kota Tangerang). *PURWARUPA Jurnal Arsitektur*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.24853/purwarupa.9.1.89-94>
- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59. <https://doi.org/10.26740/jupe.v9n2.p54-59>
- Azizah, A. N., Wafiqoh, H. N. A., & Chaniago, H. (2025). Optimization of Sariwangi Village office layout as a catalyst for comfort and work productivity. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(3), 15-26. <https://doi.org/10.61242/ijabo.25.483>
- Darsim, S. K. H., & Mannayong, J. (2022). Implementasi open workspace dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 192–210. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i2.120>
- Elviana, E., Sawiji, H., & Winarno, W. (2022). Pengaruh tata ruang kantor dan komunikasi kantor terhadap semangat kerja pegawai Dispartan PP Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 6(4), 24–31. <https://doi.org/10.20961/jikap.v6i4.60279>
- Ervianti, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Pengaruh fasilitas, tata ruang kantor dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi). *Jiagabi (Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 80–86. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/19806>
- Faatihah, S. A., & Murwaningsih, T. (2025). Office layout and communication effects on employee work morale. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 9(5), 515–522. <https://doi.org/10.20961/jikap.v9i5.104979>
- Fadzilasani, M. F. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja: Pada PT. Pegadaian Cabang Tlogomas* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. Etheses UIN Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/77155>
- Fauzi, F. M., Amiruddin, S., & Stiawati, T. (2025). Manajemen kinerja ASN melalui penataan beban dan lingkungan kerja: Kajian literatur terhadap strategi peningkatan produktivitas aparatur pemerintah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 12(2), 767–774. <https://doi.org/10.37676/professional.v12i2.9889>

- Firmansyah, T., & Farida, S. I. (2026). Analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Kayumanis Kota Bogor. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 334–347.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/8153>
- Jundia, H. S., Sarwono, A. E., & Astuti, D. S. P. (2023). Analisis peningkatan kualitas kompetensi aparatur pemerintah dan pelayanan publik dalam mewujudkan good governance di Jawa Tengah. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(2), 259–267. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1530>
- Khadafi, M., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Trimitra Trans Persada Parung Bogor. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 141–148.
<https://journals.sanusanantara.com/index.php/anthronomics/article/view/73>
- Mustika, R. I. N., & Kharismaputra, A. P. (2025). Evaluasi efektivitas tata ruang kantor terhadap peningkatan kinerja pegawai: Studi kasus Kantor Desa Nglangitan, Kecamatan Tunjungan, Kabupaten Blora. *Business and Accounting Education Journal*, 6(2).
<https://doi.org/10.15294/baej.v6i2.26915>
- Naibaho, A. R., Diningtyas, J., Utami, S. A., Manik, Y. A., & Ariesmansyah, A. (2025). Efektivitas aplikasi Bandung Smart City dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik: Analisis transformasi digital 2024. *PAMARENDA: Public Administration and Government Journal*, 5(1), 336–346.
<https://pamarenda.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/113>
- Noviani, M. (2025). Analisis kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Tilatang Kamang: Pendekatan good governance dan service quality dalam konteks otonomi daerah. *BAITUL MAAL: Journal of Sharia Economics*, 2(3), 230–240.
<https://doi.org/10.65128/jse.v2i3.158>
- Nuraini, M., Ninghardjanti, P., & Sawiji, H. (2023). Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 1(4), 73–81. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i4.414>
- Ramdhani, I., Raodah, R., Erniyani, E., & Aqsha, I. (2026). Tinjauan literatur sistematis: Pendekatan ergonomi mitigasi kelelahan pekerja menuju industri 5.0. *Jambura Industrial Review (JIREV)*, 6(1), 33–43.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIRev/article/view/38669>
- Rusdiana, A., & Nasihudin, N. (2021). *Manajemen human capital tenaga kependidikan menuju perguruan tinggi unggul*. Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
<https://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/45348>
- Saputra, A. Z. D. (2025). *Pengaruh tata ruang kantor terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/75120>
- Sennang, P. R., & Ikbal, M. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 17(1), 133–144. <https://doi.org/10.24198/jane.v17i1.65155>
- Utami, A. R., Karmila, M., & Barlian, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja (Studi persepsional pada pegawai ASN Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 203–216. <https://doi.org/10.37676/jemba.v1i2.558>