

## PENGARUH RUANG TERBUKA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kasus: Kantor Pusat BMKG Jakarta

**Dedi Hantono**

Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta

**ABSTRAK.** Ruang terbuka merupakan ruang yang pertama kali dirasakan setiap kali manusia memasuki suatu bangunan untuk memulai aktifitasnya termasuk ruang terbuka pada kantor. Segala sesuatu yang dirasakan pada ruang terbuka tersebut turut mempengaruhi para pegawai dalam memulai aktifitas pekerjaannya. Dalam kasus ini, Kantor Pusat BMKG yang terdiri dari beberapa massa bangunan dihubungkan oleh ruang terbuka. Oleh karenanya selain membawa dampak ketika pada saat memulai aktifitas pekerjaan, ruang terbuka ini turut dirasakan sepanjang hari karena mobilitas para pegawainya yang harus berpindah dari satu gedung ke gedung yang lain. Dampak tersebut turut pula mempengaruhi kinerja para pegawai yang bekerja di dalamnya.

*Kata kunci : ruang terbuka, kinerja, pegawai*

**ABSTRACT.** Open space has been determined as a space that will be faced and felt at a first time peoples entering the building to begin their activities including open space within office area. Usually all employees within office area will be affected to the ambience and atmosphere of the open space. How good or comfort the open space will affect the performance of the employees in initiating their activities. As a case study, Kantor Pusat BMKG has been conducted to represent the existence of open space within office area. This office consists some buildings which have been related by open space between buildings. Furthermore, this open space will not just affect the employees in initiating their activities but also give some impacts to the whole day's activities. This is because the open space also has a function for employee's mobility from one building to another. The comfort of open space will affect the performance of the employees for the whole day's activities.

*Keywords : open space, performance, employee*

### PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian yang semakin maju membawa dampak pula pada kehidupan masyarakat Indonesia ke arah yang lebih sejahtera. Namun pertumbuhan ini hanya terpusat pada kawasan perkotaan saja, terutama Kota Jakarta. Hal ini ditandai dengan banyaknya bangunan tinggi yang menjulang pada kawasan yang strategis menciptakan wajah kota yang modern, salah satunya adalah Kantor Pusat BMKG yang berada di kawasan Kemayoran Jakarta Pusat.

Kantor Pusat Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) telah mengalami beberapa perbaikan dan penambahan gedung baru. Selain gedung, ruang terbuka juga mengalami perubahan. Perbaikan dan penambahan fasilitas yang ada, baik pada gedung kantor maupun ruang terbuka tentunya bertujuan untuk kenyamanan bekerja dengan harapan mampu menimbulkan suasana yang mampu memacu kreatifitas dan semangat bekerja pegawai sehingga kinerja dan produktifitas mengalami peningkatan. Banyak fungsi dan kegiatan yang berlangsung di ruang terbuka, baik yang bersifat permanen, seperti:

parkir, kolamancing, dan lain-lain maupun yang bersifat temporer, seperti: olahraga, upacara, dll.

Sebagai ruang yang pertama yang dirasakan oleh pegawai pada saat memasuki area kantor dan memulai aktivitas rutinitasnya, ruang terbuka memegang peranan yang cukup penting. Apa yang dirasakan dan diterima ketika berada dalam ruang terbuka tersebut bisa saja terbawa kepada suasana bekerja. Suasana yang nyaman pada ruang terbuka dapat menjadi inspirasi bagi pegawai dalam produktifitas kerja mereka. Begitu juga sebaliknya, keadaan ruang terbuka yang kurang kondusif juga dapat mengurangi produktifitas kerja.

Dari uraian di atas didapat suatu kesimpulan sementara bahwa ruang terbuka memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana hati yang terjadi pada ruang terbuka sedikit-banyaknya membawa pengaruh terhadap suasana kerja di dalam ruangan yang berakibat kepada kinerja pegawai tersebut. Namun kesimpulan tersebut masih perlu pembuktian lebih lanjut akan kebenaran dampaknya terhadap kinerja pegawai terutama

pegawai Kantor Pusat BMKG Jakarta. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang berlandaskan teori yang benar dan metode yang tepat.

## PENGERTIAN RUANG TERBUKA

Ruang terbuka adalah ruang yang terbentuk karena adanya kebutuhan akan perlunya suatu tempat untuk bertemu atau berkomunikasi antara satu manusia dengan manusia lainnya. Dengan adanya pertemuan maka kemungkinan akan timbul bermacam-macam kegiatan pada ruang terbuka tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa ruang terbuka merupakan ruang yang dapat menampung aktifitas tertentu oleh manusia baik secara individu maupun kelompok (Rustam Hakim, 2003). Ruang terbuka merupakan ruang yang direncanakan karena kebutuhan akan tempat-tempat pertemuan dan aktifitas bersama di udara terbuka (Eko Budihardjo, 2009).

Menurut Carr (1992) bahwa ruang terbuka adalah suatu tempat dimana terjadinya kehidupan secara bersama. Jalan, lapangan, dan taman kota ikut memberi bentuk dari pasang-surutnya kehidupan manusia. Ruang yang dinamis tersebut adalah nilai lebih pada suatu area hunian serta kehidupan dan pekerjaan yang serba rutinitas, mewadahi kegiatan, pusat komunikasi, dan ruang bersama untuk bermain dan bersantai. Sedangkan menurut Rob Krier (1979) mengartikan ruang terbuka suatu ruang yang berada diantara bangunan-bangunan perkotaan maupun daerah. Disini Krier lebih senang menyebutkan ruang terbuka sebagai ruang kota.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari ruang terbuka adalah ruang yang berada di luar bangunan yang dapat dipergunakan oleh manusia baik secara individu maupun berkelompok untuk melakukan aktifitas sehari-hari, seperti: berjalan kaki, berolah-raga, rekreasi, sosialisasi, dan lain-lain.

## PERAN DAN FUNGSI RUANG TERBUKA

Menurut Rustam Hakim (1987), ada 2 fungsi ruang terbuka, diantaranya :

- a) Fungsi Sosial.
  - Sebagai tempat bermain dan olahraga (*recreative*).
  - Sebagai tempat komunikasi sosial (*social*).

- Sebagai tempat peralihan dan menunggu (*transition*).
  - Sebagai tempat untuk mendapatkan udara segar (*refreshing*).
  - Sebagai sarana penghubung antara satu tempat ke tempat lainnya (*connected*).
  - Sebagai pembatas antar massa bangunan (*barrier*).
  - Sebagai sarana penelitian dan pendidikan serta penyuluhan bagi masyarakat untuk membentuk kesadaran lingkungan (*education*).
  - Sebagai sarana untuk menciptakan kebersihan, kesehatan, keserasian, dan keindahan lingkungan (*environment*).
- b) Fungsi Ekologis.
    - Sebagai penyebar udara, mempengaruhi dan memperbaiki iklim mikro.
    - Sebagai penyerap air hujan.
    - Sebagai pengendali banjir dan pengatur tata air.
    - Sebagai pemelihara ekosistem tertentu dan perlindungan plasma nutfah.
    - Sebagai pelembut arsitektur bangunan.

## PENGERTIAN KINERJA

Menurut Irfan Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2012) kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Menurut Dermawan Wibisono (2011) memandang perlu indikator kinerja untuk menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis yang akan menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi pada masa kini maupun masa yang akan datang. Ada 4 aspek dalam pengukuran indikator kinerja, yaitu:

- a) Kemitraan (*partnership*) antara manajemen perwakilan pegawai atau pegawai secara keseluruhan termasuk serikat pekerja, pelanggan, dan pemasok. Dalam melakukan tugas, pegawai juga memerlukan dukungan dari bagian lain. Pegawai yang bekerja di bidang perencanaan memerlukan data dari bidang operasional, begitu juga sebaliknya.
- b) Pemberdayaan (*empowerment*) seluruh pegawai perusahaan atau organisasi.

Untuk itu seluruh pegawai perlu dilibatkan dan berperan aktif dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

- c) Perbaikan kinerja yang terintegrasi (*integrated performance improvement*).
- d) Tim yang mandiri (*independent*).  
Tim yang mandiri memegang peranan penting bagi kesuksesan seluruh rancangan indikator kinerja.

## LANDASAN TEORI

Landasan teori pada penelitian ini didasarkan kepada *grand theory* yang mengacu kepada peran dan fungsi ruang terbuka yang dikemukakan oleh Rustam Hakim, yaitu fungsi sosial dan ekologis. Namun dalam kaitannya dengan kinerja pegawai maka fungsi sosial yang menjadi teori utamanya sedangkan fungsi ekologis sebagai teori pendukung.

Sedangkan sebagai indikator kinerja pegawai digunakan teori yang dikemukakan oleh Dermawan Wibisono (2011) berupa 4 aspek dalam pengukuran kinerja pegawai, berupa: kemitraan (*partnership*), pemberdayaan (*empowerment*), perbaikan kinerja yang terintegrasi (*integrated performance improvement*), dan tim mandiri (*independent*).

## METODE PENELITIAN

Pentingnya metode penelitian bagi sebuah penelitian berdampak pada keberhasilan suatu penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah **post positivistik rasionalistik** yang didasarkan pada paradigma kuantitatif (deduktif) dengan tujuan untuk pembuktian teori. Dalam penelitian ini diungkapkan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dan dilakukan pemaknaan berdasarkan kepada teori yang digunakan.

## TAHAPAN PENELITIAN

Untuk melakukan penelitian dengan tepat dan efisien perlu dilakukan perancangan tahapan-tahapan penelitian sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan langkah-langkah yang tepat. Adapun langkah-langkah penelitian tersebut dapat dilihat dalam penjelasan berikut.

### Tahap Persiapan

Tahap persiapan turut menentukan keberhasilan suatu penelitian karena sebagian besar proses penelitian berada pada tahapan ini. Ada beberapa kegiatan yang dilakukan pada tahap persiapan, diantaranya:

- a) Melaksanakan observasi awal untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik lokasi yang akan diteliti.
- b) Menyusun kajian pustaka yang berhubungan dengan aspek-aspek yang akan diteliti.
- c) Menyusun hipotesis, variabel, indikator, dan tolok ukur penelitian.
- d) Menentukan sampel penelitian.
- e) Menyusun desain kuisisioner penelitian.

### Tahap Pengumpulan Data

Data primer dilakukan dengan melalui pengamatan langsung di lapangan. Kemudian data yang ditemukan didokumentasikan dalam bentuk gambar, foto, dan catatan. Untuk memperoleh data sekunder berasal dari tinjauan pustaka yang diperoleh dari buku, literatur, internet, dan lain-lain. Data sekunder dibutuhkan dalam mencari teori-teori pendukung yang relevan dengan kasus penelitian sehingga hasil dari penelitian ini dapat dipertanggung-jawabkan dalam dunia ilmu pengetahuan.

Kemudian untuk melengkapi kedua data tersebut perlu dilakukan angket, yaitu serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket tersebut dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti. Jenis angket/ kuesioner yang digunakan adalah angket/ kuesioner langsung tertutup.

### Tahap Analisis

Setelah data terkumpul maka dilakukan analisa. Analisa pada makalah ini dibantu dengan bantuan komputer program SPSS versi 17. Hasil akhir dari analisis ini diharapkan didapat faktor-faktor apa sajakah yang terjadi pada ruang terbuka terhadap kinerja pegawai yang diteliti.

### Tahap Penarikan Kesimpulan

Kegiatan akhir dari penelitian ini adalah :

- a) Penarikan kesimpulan sebagai hasil kajian pada analisa dan pembahasan.
- b) Penyusunan rekomendasi atau saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian.

## SAMPEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel atas beberapa kelompok, diantaranya:

- a) Sampel Kasus.  
Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah ruang terbuka yang berada pada Kantor Pusat BMKG Jakarta.

- b) Sampel Pengamat.  
Selain dari teori yang terdapat dalam kajian pustaka, untuk mengetahui peranan ruang terbuka yang terdapat dalam lokasi penelitian maka diperlukan juga pendapat dari orang-orang yang menggunakan ruang terbuka tersebut. Menurut Ibnu Subiyanto, tidak ada kesepakatan mengenai jumlah absolut ataupun besarnya persentase sampel. Oleh karena keterbatasan waktu, maka dalam penelitian ini penulis menetapkan responden yang dibutuhkan sebanyak 50 orang.
- c) Sampel Waktu Observasi.  
Oleh karena obyek yang diamati berada dalam lingkungan kantor maka waktu pengamatan dapat dilakukan pada saat jam kantor, yaitu dari hari Senin sampai dengan Jumat pada pukul 08.00 s/d 16.00 WIB.

**VARIABEL PENELITIAN**

Adapun variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel Bebas, yaitu variabel yang berada ada posisi yang lepas dari pengaruh variabel tergantung. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah RUANG TERBUKA.

*TABEL I. Variabel Bebas*

NO.	VARIABEL	INDIKATOR
1.	<i>Recreative</i>	Ruang yang menyenangkan
2.	<i>Social</i>	Ruang bertemu dan berkomunikasi
3.	<i>Transition</i>	Ruang peralihan
4.	<i>Refreshing</i>	Ruang tempat menghilangkan kepenatan
5.	<i>Connected</i>	Ruang penghubung antar ruang
6.	<i>Barrier</i>	Ruang pemisah antar gedung
7.	<i>Education</i>	Ruang yang memberi pengetahuan
8.	<i>Environment</i>	Ruang yang nyaman

- b) Variabel Terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam

hal ini variabel terikatnya adalah KINERJA PEGAWAI.

*TABEL II. Variabel Terikat*

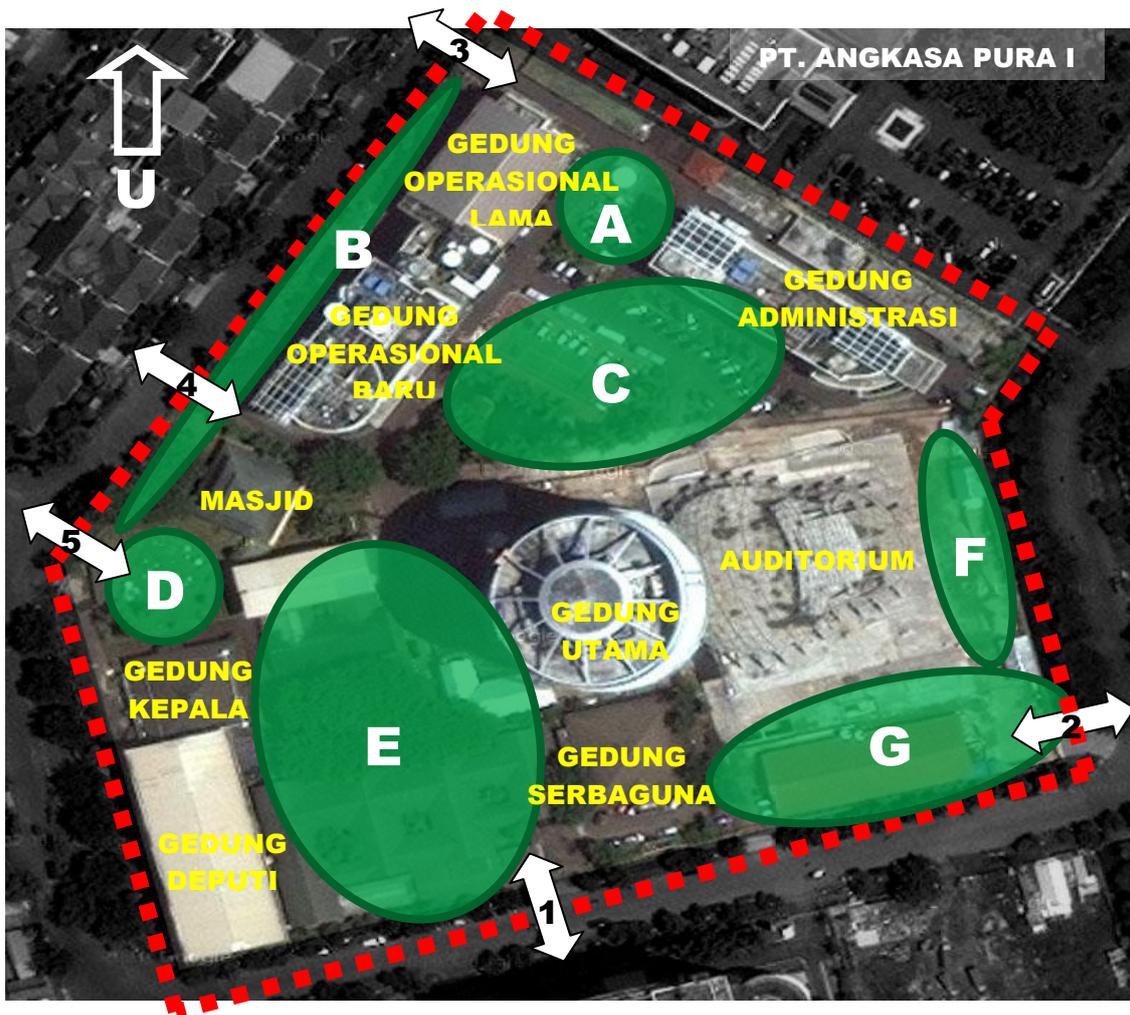
NO.	VARIABEL	INDIKATOR
1.	<i>Partnership</i>	Adanya hubungan kerja yang baik antar unit kerja
2.	<i>Empowerment</i>	Dapat bekerja dan memotivasi
3.	<i>Integrated Performance Improvement</i>	Perbaikan produktivitas kerja
4.	<i>Independent</i>	Pegawai dapat bekerja mandiri dengan peralatan sesuai dengan kebutuhan

**GAMBARAN RUANG TERBUKA PADA KANTOR PUSAT BMKG JAKARTA**

Kantor Pusat BMKG berada dalam wilayah DKI Jakarta atau tepatnya di Jalan Angkasa I No. 2 Kemayoran, Jakarta Pusat (lihat GAMBAR 1). Kawasan ini dulunya sempat menjadi bandar udara internasional yang dikenal sebagai Bandar Udara Kemayoran yang kemudian dipindahkan ke daerah Cengkareng serta berganti nama menjadi Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

Tapak Kantor Pusat BMKG memiliki bentuk yang unik dengan bentuk segi enam tidak beraturan. Selain itu tapak kantor juga dikelilingi oleh jalan umum kecuali yang berbatasan dengan PT. Angkasa Pura I sehingga tapak kantor memiliki akses yang cukup banyak yaitu 5 pintu gerbang. Namun dari kelima pintu tersebut hanya 1 pintu gerbang saja yang aktif yaitu Pintu 3 (lihat Gambar 1). Segala kendaraan yang masuk maupun keluar melalui pintu ini termasuk sirkulasi manusia.

Kantor Pusat BMKG terdiri dari beberapa massa bangunan dengan memiliki 9 unit gedung, yaitu: Gedung Utama, Auditorium, Gedung Administrasi, Gedung Operasional Lama, Gedung Operasional Baru, Gedung Serbaguna, Gedung Kepala, Gedung Deputi, dan Masjid.



Gambar 1. Layout Kantor Pusat BMKG Jakarta (Sumber : Google Earth)

Adapun ruang terbuka tersebut dibagi atas 7 zona, yaitu Zona A sampai dengan Zona G (lihat Gambar 1). Pembagian zona ini untuk mempermudah pengidentifikasian masalah serta memiliki karakteristik yang berbeda seperti yang diuraikan di bawah ini :

- Zona A : Utilitas dan Hijauan.
- Zona B : Parkir dan Hijauan.
- Zona C : Parkir, Hijauan, Lapangan Tenis, dan Kolam Ikan.
- Zona D : Taman Alat dan Hijauan.
- Zona E : Parkir dan Hijauan.
- Zona F : Parkir dan Prasarana Lingkungan.
- Zona G : Parkir dan Utilitas.

Gambar 2. Ruang Terbuka Kantor Pusat BMKG Jakarta (Sumber : Dokumen Pribadi)

ZONA A	
	
Utilitas	Hijauan
ZONA B	
	
Parkir	Hijauan

<b>ZONA C</b>	
	
Parkir	Hijauan
	
Lapangan Tenis	Kolam Ikan
<b>ZONA D</b>	
	
Taman Alat	Hijauan
<b>ZONA E</b>	
	
Parkir	Hijauan
<b>ZONA F</b>	
	
Parkir	Prasarana Lingkungan
<b>ZONA G</b>	
	
Parkir	Utilitas

**DESKRIPSI HASIL KUISIONER**

Setelah dilakukan kuesioner maka didapat komposisi jawaban responden yang terdiri dari 5 skala jawaban (Skala Likert), yaitu : sangat setuju (ss), setuju (s), biasa saja (bs), tidak setuju (ts), dan sangat tidak setuju (sts) dari masing-masing variabel. Hasil kuisioner tersebut kemudian direkapitulasi dan dibuat dalam suatu tabel untuk memudahkan dalam menganalisa data kuisioner tersebut. Masing-masing variabel dihitung dan dibukukan dalam bentuk persentase untuk melihat dominasi dari masing-masing variabel.

**TABEL III.** Tabulasi Komposisi Hasil Kuisisioner

Komposisi Jawaban Responden  
Pada Variabel Bebas - Ruang Terbuka

No.	Item	Jawaban Responden (%)					Total
		sangat setuju	setuju	biasa saja	tidak setuju	sangat tidak setuju	
01	RECREATIVE	32,00%	<b>36,00%</b>	30,00%	2,00%	0,00%	100,00%
02	SOCIAL	16,00%	<b>44,00%</b>	28,00%	12,00%	0,00%	100,00%
03	TRANSITION	16,00%	24,00%	<b>30,00%</b>	28,00%	2,00%	100,00%
04	REFRESHING	22,00%	<b>28,00%</b>	18,00%	24,00%	8,00%	100,00%
05	CONNECTED	38,00%	<b>46,00%</b>	14,00%	2,00%	0,00%	100,00%
06	BARRIER	38,00%	<b>42,00%</b>	12,00%	6,00%	2,00%	100,00%
07	EDUCATION	14,00%	34,00%	<b>46,00%</b>	6,00%	0,00%	100,00%
08	ENVIRONMENT	8,00%	<b>46,00%</b>	36,00%	6,00%	4,00%	100,00%

Komposisi Jawaban Responden  
Pada Variabel Terikat - Kinerja Pegawai

No.	Item	Jawaban Responden (%)					Total
		sangat setuju	setuju	biasa saja	tidak setuju	sangat tidak setuju	
09	PARTNERSHIP	2,00%	16,00%	20,00%	<b>48,00%</b>	14,00%	100,00%
10	EMPOWERMENT	16,00%	<b>40,00%</b>	36,00%	8,00%	0,00%	100,00%
11	INTEGRATED PERFORMANCE IMPROVMENT	12,00%	<b>58,00%</b>	24,00%	6,00%	0,00%	100,00%
12	INDEPENDENT	26,00%	<b>46,00%</b>	28,00%	0,00%	0,00%	100,00%

## UJI VALIDITAS

Menurut Eko Putro Widoyoko (2012) data yang baik adalah data yang valid atau sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Agar didapat data yang valid maka sebelum proses pengolahan data perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu. Setelah ditemukan data yang tidak valid maka data tersebut dapat diperbaiki atau disingkirkan. Uji validitas dapat menggunakan metode Korelasi Pearson.

Teknik pengujian ini dengan menggunakan r tabel dengan ketentuan jika :

- $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka data valid
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka data tidak valid

Untuk kasus ini digunakan r tabel dari signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan  $N = 50$ . Maka nilai r tabel yang didapat adalah 0,279. Kemudian dilihat dari TABEL IV data yang tidak valid dan harus dikeluarkan adalah data **x8** yaitu *ENVIRONMENT* dan **y3** yaitu *INTEGRATED PERFORMANCE IMPROVMENT*.

TABEL IV. Uji Validitas

Correlations

		Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	y1	y2	y3	y4	tot
x1	Pearson Correlation	1	.448**	.401**	.495**	-.153	-.073	.403**	-.096	.160	.394**	-.105	.325*	.606**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.000	.288	.614	.004	.507	.268	.005	.467	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2	Pearson Correlation	.448**	1	.358*	.279*	-.132	-.201	.338*	-.343*	.083	.104	-.224	.142	.361**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	.050	.360	.161	.016	.015	.565	.474	.119	.325	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3	Pearson Correlation	.401**	.358*	1	.552**	.285*	.135	.441**	-.205	.152	.330*	.097	.181	.726**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011		.000	.045	.348	.001	.154	.291	.019	.503	.208	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x4	Pearson Correlation	.495**	.279*	.552**	1	.059	-.103	.412**	-.263	-.208	.294*	.167	.435**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.000		.685	.475	.003	.065	.147	.038	.245	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x5	Pearson Correlation	-.153	-.132	.285*	.059	1	.593**	.346*	-.116	-.033	.032	.196	-.138	.334*
	Sig. (2-tailed)	.288	.360	.045	.685		.000	.014	.423	.818	.823	.173	.338	.018
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x6	Pearson Correlation	-.073	-.201	.135	-.103	.593**	1	.228	.240	.094	.396**	.056	.031	.407**
	Sig. (2-tailed)	.614	.161	.348	.475	.000		.111	.093	.516	.004	.701	.832	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x7	Pearson Correlation	.403**	.338*	.441**	.412**	.346*	.228	1	-.211	.058	.459**	.126	.222	.690**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.001	.003	.014	.111		.141	.689	.001	.385	.121	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations												
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	y1	y2	y3	y4	tot
x8	Pearson Correlation	-.096	-.343*	-.205	-.263	-.116	.240	-.211	1	.117	.293*	-.131	.015	.033
	Sig. (2-tailed)	.507	.015	.154	.065	.423	.093	.141		.420	.039	.364	.918	.818
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y1	Pearson Correlation	.160	.083	.152	-.208	-.033	.094	.058	.117	1	.162	.001	-.016	.284*
	Sig. (2-tailed)	.268	.565	.291	.147	.818	.516	.689	.420		.262	.994	.910	.045
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	.394**	.104	.330*	.294*	.032	.396**	.459**	.293*	.162	1	.072	.317*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.005	.474	.019	.038	.823	.004	.001	.039	.262		.617	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	-.105	-.224	.097	.167	.196	.056	.126	-.131	.001	.072	1	.065	.209
	Sig. (2-tailed)	.467	.119	.503	.245	.173	.701	.385	.364	.994	.617		.653	.145
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	.325*	.142	.181	.435**	-.138	.031	.222	.015	-.016	.317*	.065	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.021	.325	.208	.002	.338	.832	.121	.918	.910	.025	.653		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
tot	Pearson Correlation	.606**	.361**	.726**	.620**	.334*	.407**	.690**	.033	.284*	.699**	.209	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.018	.003	.000	.818	.045	.000	.145	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis pada penelitian ini untuk menguji pengaruh ruang terbuka pada Kantor Pusat BMKG Jakarta terhadap kinerja pegawai. Adapun uji hipotesis yang digunakan adalah dengan menggunakan Uji t dua sisi (*two tailed*). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

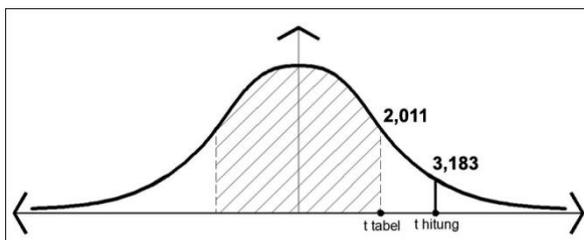
- a) Merumuskan hipotesa  
 Ho: variabel bebas (x) yang tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (y)  
 Dimana Ho berarti ruang terbuka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima. Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak. Berdasarkan pada ketentuan tersebut dan melihat hasil uji hipotesa pada TABEL VI dimana signifikansi yang didapat sebesar 0,003. Hal ini berarti Ho ditolak dengan perhitungan  $0,003 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah **RUANG TERBUKA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI.**

- b) Berdasarkan t tabel yang menggunakan 2 sisi ( $0,05 : 2 = 0,025$ ) dengan derajat kebebasan  $df = n - 2 = 50 - 2 = 48$  maka didapat t tabel sebesar 2,011, nilai t hitung dapat dilihat pada TABEL VI.

- c) Kriteria pengujian:
- Jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - Jika  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak.

Dalam bentuk grafik kurva dapat dilihat pada Gambar 3. yang artinya jika  $t_{\text{hitung}}$  berada dalam area garis-garis miring maka  $H_0$  diterima, maka dari gambar tersebut didapat bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa **RUANG TERBUKA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI.**



Gambar 3. Kurva t

- d) R adalah korelasi berganda yang menunjukkan kekuatan hubungan pengaruh antara Ruang Terbuka dan Kinerja Pegawai. Besarnya nilai R dapat dilihat pada TABEL VI yaitu sebesar 0,417. Artinya korelasi antara Ruang Terbuka dengan Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,417.
- Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel dapat mengikuti pedoman yang dari Burhan Bungin (2005) pada TABEL V. Kesimpulannya adalah hubungan **KORELASI ANTARA RUANG TERBUKA DAN KINERJA PEGAWAI ADALAH SEDANG.**

**TABEL V**

Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
$\geq +0.70$	Positif Yang Sangat Kuat
+0.50 - +0.69	Positif Kuat
+0.30 - +0.49	Positif Sedang
+0.10 - +0.29	Positif Tidak Berarti
0,00	Tidak Ada Hubungan
-0.01 - -0.09	Negatif Tidak Berarti
-0.10 - -0.29	Negatif Yang Rendah
-0.30 - -0.49	Negatif Yang Sedang
-0.50 - -0,59	Negatif Yang Kuat
$\leq -0.70$	Negatif Yang Sangat Kuat

- e) R square ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  sebesar 0,174 artinya persentase pengaruh Ruang Terbuka kepada Kinerja Pegawai sebesar 17,4% sedangkan sisanya sebesar 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**TABEL VI**  
Hasil Uji Hipotesa

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ruang Terbuka <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.174	.157	.53518

- a. Predictors: (Constant), Ruang Terbuka
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.902	1	2.902	10.132	.003 <sup>a</sup>
	Residual	13.748	48	.286		
	Total	16.650	49			

- a. Predictors: (Constant), Ruang Terbuka
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.741	.502		3.467	.001
	Ruang Terbuka	.425	.134	.417	3.183	.003

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**PEMECAHAN MASALAH**

Untuk dapat lebih memahami gambaran hasil pendapat dari responden dapat dilihat pada TABEL III. Dari hasil pengumpulan pendapat para responden hampir secara keseluruhan sudah sesuai dengan landasan teori yang digunakan. Namun untuk beberapa poin ada beberapa nilai yang cukup lemah, diantaranya:

- a) TRANSITION, mayoritas berpendapat “Biasa Saja” sebesar 30%. Fungsi ruang terbuka sebagai ruang peralihan yang pemanfaatannya dapat dalam bentuk : menunggu seseorang, tempat berkumpul, dan lain-lain tidak begitu dirasakan responden. Hal ini dapat disebabkan beberapa faktor, diantaranya;
  - Tidak disediakannya bangku taman untuk tempat duduk ketika pada waktu menunggu seseorang.
  - Penghijauan yang kurang dirasakan sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman ketika berada di ruang terbuka, apalagi pada waktu kondisi cuaca sedang panas.

Untuk itu perlu diadakan pembuatan bangku-bangku taman dan hijauan yang lebih rindang untuk memberi rasa nyaman ketika para pegawai menggunakan ruang terbuka dalam waktu yang cukup lama. Perlu diperhatikan pula desain bangku yang nyaman dengan material yang sesuai dengan kondisi alam pada ruang terbuka. Material yang sesuai dengan kondisi tersebut adalah besi dan susunan batu/semen. Namun tidak tertutup kemungkinan menggunakan material dari kayu dari jenis yang kuat terhadap hujan dan panas. Sebaiknya hindari bahan dari kain atau busa karena mudah lapuk dan susah dibersihkan.

- b) EDUCATION, mayoritas berpendapat “Biasa Saja” sebesar 46%. Salah satu fungsi ruang terbuka sebagai penambah wawasan atau pengalaman baru kurang dirasakan pada ruang terbuka yang ada. Hal ini bisa disebabkan oleh kondisi ruang terbuka tersebut tidak melibatkan pegawai/pengunjung sebagai pengguna ruang terbuka secara langsung. Untuk itu

perlu dilakukan beberapa upaya, diantaranya:

- Pembuatan papan-papan informasi/pengumuman yang bisa menambah wawasan tentang apa yang sedang terjadi di kantor.
  - Penempatan tong sampah yang mudah dilihat dan dijangkau sebagai sarana pendidikan bagi pegawai betapa penting artinya kebersihan lingkungan. Untuk poin ini sepertinya BMKG telah mulai menambah titik-titik tong sampah tersebut dengan warna dan desain yang cukup menarik.
- c) PARTNERSHIP, dalam poin ini disebutkan bahwa bentuk bangunan yang terdiri dari banyak massa tidak menimbulkan masalah dalam hubungan dengan rekan kerja yang berlainan gedung. Mayoritas berpendapat "Tidak Setuju" sebesar 48%. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden merasakan kesulitan pada saat harus berpindah dari satu gedung ke gedung yang lain. Mereka sangat bergantung sekali pada kondisi cuaca yang sedang berlangsung. Kondisi cuaca buruk terutama pada saat hujan dapat menghentikan mobilitas mereka. Tentu saja ini mengganggu kinerja pegawai dalam aktifitas kantornya sehari-hari. Untuk mengurangi ketergantungan para pegawai terhadap kondisi cuaca maka perlu dibuatkan suatu selasar sehingga pada saat mereka berada di ruang terbuka dapat terhindar dari terpaan cuaca yang buruk.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari analisa masalah di atas jelas bahwa ada pengaruh ruang terbuka terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada Kantor Pusat BMKG Jakarta walaupun besarnya hubungan tersebut dalam skala SEDANG. Hal ini dapat dimaklumi karena kinerja pegawai tidak mutlak hanya dipengaruhi oleh ruang terbuka saja melainkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya : kondisi ruang kerja, hubungan antar staf dan atasan, keadaan keluarga di rumah, besar gaji dan tunjangan yang diterima, dll. Namun peranan ruang terbuka terhadap kinerja pegawai tidak bisa dikesampingkan begitu saja.

Artikel ini masih dalam bentuk penelitian yang sederhana dan umum saja. Untuk lebih mengetahui hal-hal lain apa sajakah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan ruang terbuka maka diperlukan penelitian lebih lanjut dan mendalam. Banyak hal-hal yang lebih detail yang dapat dilakukan pada penelitian berikutnya, seperti : bagaimana perilaku seseorang terhadap ruang terbuka, pengguna ruang terbuka yang paling dominan, dampak apa sajakah yang terjadi dari ruang terbuka, yang keseluruhan hal-hal tersebut ditinjau berdasarkan latar belakang usia, jenis kelamin, pangkat/jabatan, tingkat pendidikan, dan lain-lain. Alangkah lebih baik bila para pengguna ruang terbuka tersebut, dalam hal ini para pegawai dari berbagai pangkat/jabatan perlu dilibatkan langsung tentang fasilitas apa saja yang harus dilengkapi pada ruang terbuka yang ada. Dengan begitu diharapkan adanya masukan yang lebih tepat sasaran sehingga tujuan dari penataan ruang terbuka untuk peningkatan kinerja pegawai dapat terwujud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, Eko. (2009). *Kota Berkelanjutan (Sustainable City)*. Bandung : Alumni.
- Bungin, Burhan. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Carr, Stephen. (1992). *Publik Space*. New York : Cambridge University Press.
- Fahmi, Irfan. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hakim, Rustam. (2003). *Komponen Perancangan Arsitektur Lansekap Prinsip-Unsur dan Aplikasi Desain*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Krier, Rob. (1979). *Urban Space*. New York : Rizzoli.
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Subiyanto, Ibnu. (.....). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Wibisono, Dermawan. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi : Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta : Erlangga.
- Widoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

