

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Ada dua bagian lingkungan kerja, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik berupa tata ruang, fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, serta dekorasi. Lingkungan kerja non-fisik berupa interaksi dengan pemimpin serta interaksi dengan sesama rekan kerja.¹ Oleh karena itu, lingkungan kerja adalah faktor penting yang dapat menunjang pelaksanaan tugas pegawai.

Lingkungan kerja umumnya memiliki keterkaitan dengan tata ruang kantor. Tata ruang kantor merupakan pengaturan serta penataan ruang yang melibatkan penyusunan peralatan, perlengkapan serta perabot kantor di dalam ruang kerja yang tersedia. Selain itu, tata ruang kantor juga digunakan untuk mengatur serta mempermudah pergerakan pegawai dari satu tempat ke tempat yang lain. Sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat 5 tentang penataan ruang yang menyatakan bahwa:

Penataan ruang adalah suatu sistem proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang.²

¹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2017), 45.

²Pemerintah Pusat Indonesia, “Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang” (Peraturan Perundang-undangan, 2023), 14.

Tata ruang kantor adalah bagian dari prasarana, yaitu fasilitas dasar yang diperlukan untuk mendukung fungsi pendidikan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 Pasal 15 tentang standar sarana dan prasarana menyebutkan bahwa ruang administrasi berfungsi sebagai ruang kepala satuan pendidikan, ruang pendidik, dan/atau ruang tata usaha untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan dan layanan administrasi satuan pendidikan. Ruang administrasi harus memenuhi ketentuan berupa ruangan terpisah atau berada dalam satu ruangan yang sama, dan dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan pendukung kegiatan pengelolaan dan layanan administrasi sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan.³ Sejalan dengan hal itu, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2022 menyebutkan bahwa luas ruang untuk SMP/SMA atau sederajat adalah untuk ruang kepala sekolah 4 m x 4,5 m, ruang pendidik 8 m x 15 m, dan ruang tata usaha 3 m x 8 m.⁴

Penyelenggaraan penataan ruang kantor yang terencana dan sesuai dengan standar luas ruang kerja merupakan kunci untuk memaksimalkan pemanfaatan ruang dan mengendalikan penggunaannya secara efektif. Hal ini menjadi penting mengingat sepertiga dari seluruh waktu dalam sehari dihabiskan di kantor untuk bekerja.⁵ Oleh karena itu, perencanaan tata ruang kantor yang baik akan

³Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 22 Tahun 2023 tentang Standar Sarana dan Prasarana pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah” (Berita Negara, 2023).

⁴Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, “Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 3 Tahun 2022 tentang Petunjuk Operasional Dana Alokasi Khusus Fisik Bidang Pendidikan Tahun Anggaran 2022” (Berita Negara, 2022).

⁵Ida Nuraida, *Manajemen Administrasi Perkantoran*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Kanisius, 2014), 161.

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dilakukannya. Konsep ini sesuai dengan ajaran Islam, sebagaimana disebutkan dalam Q.S an Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT. menjanjikan kehidupan yang baik dan pahala yang besar bagi siapa saja yang beriman dan beramal saleh. Kehidupan yang baik ini mencakup rasa cukup, rezeki yang halal, serta ketenangan hati. Hal ini relevan dengan kepuasan kerja, yang menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini. Dalam konteks tata ruang kantor, lingkungan kerja yang nyaman, teratur, dan mendukung aktivitas dapat membantu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, tata ruang kantor yang baik tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga mendorong pegawai untuk bersyukur dan bekerja dengan penuh semangat sesuai dengan nilai-nilai keimanan.

Penelitian mengenai tata ruang kantor telah banyak dilakukan. Mohammad Javad Koohsari dkk, mengatakan bahwa desain tata ruang kantor dapat mempengaruhi perilaku aktif dan tidak aktif pekerja kantoran.⁶ Selain itu, Akbar Ramadani menyatakan bahwa tata ruang kantor memiliki dampak positif terhadap

⁶Mohammad Javad Koohsari dkk., “Perceived Workplace Layout Design and Work-Related Physical Activity and Sitting Time,” *Building and Environment* 211 (Maret 2022). 1, <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2021.108739>.

produktivitas pegawai.⁷ Sejalan dengan penelitian tersebut, M. Hijrah Varino menyatakan bahwa tata ruang kantor juga memiliki dampak positif terhadap kinerja guru.⁸

Penelitian mengenai kepuasan kerja juga telah banyak dilakukan. Achmad Yoga Issaniyah dan Osman Lewangka mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang signifikan terhadap hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, serta terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.⁹ Selain itu, Tri Suci Ramadhani menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.¹⁰ Sejalan dengan penelitian tersebut, Rini Yuliana menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹

Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan Madrasah Aliyah (MA) Ubudiyah adalah lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Yayasan Pondok Pesantren Ubudiyah Bati-Bati. Pondok Pesantren ini didirikan oleh KH. Anang Ramli Haq, seorang tokoh agama di Bati-Bati pada 7 Agustus 1971 M. Selain itu, Pondok

⁷Akbar Ramadani, "Pengaruh Tata Ruang Kantor (*Office Layout*) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Borneo Tarakan" (Tarakan: Universitas Borneo Tarakan, 2020), 38.

⁸M. Hijrah Varino, "Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Guru (Studi di MTs Mathla'ul Anwar Baros Kab. Lebak)" (Banten: Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, 2020), 69.

⁹Achmad Yoga Issaniyah dan Osman Lewangka, "*Work Enviroment, Motivation, Job Satisfication Affect Employee Perfomance at PT PLN UPDK Tello Makassar*" (Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, 2023), 278.

¹⁰Tri Suci Ramadhani, "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Pesantren Darul Arafah" (Medan, Universitas Medan Area, 2022), 78.

¹¹Rini Yuliana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan" (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 69.

Pesantren ini merupakan salah satu yang tertua di Kabupaten Tanah Laut, khususnya di Kecamatan Bati-Bati.

Pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti bersama Kepala MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati. Dari observasi tersebut, diperoleh dua keunikan pada MTs dan MA yang menjadi daya tarik penelitian. Keunikan pertama terletak pada ruang kantor yang dimiliki oleh MTs dan MA, masing-masing memiliki dua ruang kantor untuk pendidik. Karena keterbatasan luas ruang, sehingga beberapa pendidik tidak memiliki kantor sendiri. Untuk mengatasi hal ini, pihak madrasah menambahkan satu ruang kantor berukuran minimalis dari bangunan yang sudah ada untuk para pendidik tersebut. Keunikan kedua terletak pada ruang kantor staf tata usaha, di mana ruang antara MTs dan MA memiliki luas yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan karena ruang staf tata usaha MA dibagi dua dengan ruang komputer, sehingga tampak lebih kecil dibandingkan dengan ruang staf tata usaha MTs yang hanya difokuskan pada staf tata usaha. Selain itu, diperoleh bahwa pendidik dan staf tata usaha di MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati merasa puas bekerja dalam situasi ruang kantor tersebut. Namun, belum terukur secara jelas berapa besar tingkat kualitas tata ruang kantor dan tingkat kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini akan relevan apabila dilaksanakan di MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bertujuan untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kepuasan Kerja Pendidik dan Staf Tata Usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati”.

B. Definisi Operasional

Berdasarkan judul dan latar belakang, peneliti membatasi aspek topik penelitian untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan judul penelitian.

1. Tata Ruang Kantor

Tata ruang kantor merupakan penyusunan peralatan di tempat yang tepat dan pengaturan kerja yang memberikan kepuasan bagi para pegawai. Tata ruang kantor dalam penelitian ini menggunakan teori The Liang Gie sebagai rujukan pertama. Aspek yang diteliti meliputi konektivitas lokal, konektivitas secara keseluruhan, kedekatan dengan rekan kerja, dan visibilitas rekan kerja.¹² Adapun tata ruang kantor yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan tata ruang kantor MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori Hasibuan sebagai rujukan pertama. Aspek yang diteliti meliputi senang dengan pekerjaannya, moral dalam kerja, sikap kedisiplinan, prestasi dalam kerja, dan semangat dalam bekerja.¹³ Adapun kepuasan kerja yang dimaksud dalam

¹²Mitch J Duncan dkk., "Development and Reliability Testing of a Self-Report Instrument to Measure the Office Layout as a Correlate of Occupational Sitting," *International Journal of Behavioral Nutrition and Physicalactivity* 1 (April 2013). 4, <http://www.ijbnpa.org/content/10/1/16>.

¹³Yuliana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan," 27.

penelitian ini adalah kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

3. Pendidik

Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab untuk membina dan mengembangkan potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik peserta didik. Pendidik bertugas mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik.¹⁴ Adapun pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidik MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

4. Staf Tata Usaha

Staf tata usaha (*non teaching staff*) adalah anggota masyarakat yang berperan dalam mendukung pelaksanaan proses pendidikan dengan menyediakan layanan administratif, sehingga proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien.¹⁵ Adapun staf tata usaha yang dimaksud dalam penelitian ini adalah staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

5. MTs dan MA

MTs dan MA merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional di Indonesia yang dikelola oleh Kementerian Agama. Kedua tingkat pendidikan ini menawarkan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam, setara dengan SMP dan SMA pada umumnya.

¹⁴Rusi Rusmiati Aliyyah, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan* (Jakarta Selatan: Polimedia Publishing, 2018), 4.

¹⁵Nurussalami, "Kompetensi Kepala Tata Usaha dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Pendidikan," *Jurnal Intelektualita* 8, no. 2 (2020). 120.

MTs dan MA yang disebutkan dalam penelitian adalah MTs Ubudiyah Bati-Bati dan MA Ubudiyah Bati-Bati. Kedua tingkat pendidikan ini dikelola oleh Yayasan Pondok Pesantren Ubudiyah Bati-Bati.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini difokuskan pada rumusan masalah berikut:

1. Berapa besar tingkat kualitas tata ruang kantor menurut pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati?
2. Berapa besar tingkat kepuasan kerja menurut pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati?
3. Apakah terdapat pengaruh tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui tingkat kualitas tata ruang kantor menurut pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja menurut pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

3. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikannya pengaruh tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

E. Signifikansi Penelitian

Manfaat pada penelitian terdapat menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu administrasi sekolah dan perkantoran, khususnya tentang penataan ruang kantor yang baik. Dengan memperkaya pengetahuan baru mengenai penataan ruang kantor yang baik, penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
2. Secara praktis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak seperti:
 - a. Ketua Yayasan Pondok Pesantren Ubudiyah Bati-Bati, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merancang dan merevisi tata ruang kantor di lingkungan Pondok Pesantren Ubudiyah Bati-Bati.
 - b. Kepala MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati, penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan melakukan evaluasi terhadap tata ruang kantor di madrasah.
 - c. Peneliti berikutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mencegah plagiasi dan menghindari terulangnya penulisan. Berikut beberapa penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

Pertama, Mohammad Javad Koohsari dkk (2022) dengan judul “*Perceived Workplace Layout Design and Work-Related Physical Activity and Sitting Time*”. *Journal Building and Environment*. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa tata letak tempat kerja dapat mempengaruhi perilaku aktif dan tidak aktif di antara pekerja kantoran, terutama bagi mereka yang berisiko mengalami kurangnya aktivitas fisik.¹⁶

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada tata ruang kantor. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada aktivitas fisik dan waktu duduk terkait pekerjaan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada kepuasan kerja.

Kedua, Akbar Ramadani 15401010054 dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor (*Office Layout*) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Borneo Tarakan”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borneo Tarakan tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa tata ruang kantor (*office layout*) dan lingkungan kerja fisik sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai.¹⁷

¹⁶Javad Koohsari dkk., “Building and Environment. Perceived workplace layout design and work-related physical activity and sitting time.”

¹⁷Ramadani, “Pengaruh Tata Ruang Kantor (*Office Layout*) dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Borneo Tarakan.”

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada tata ruang kantor. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha.

Ketiga, M. Hijrah Varino 152500043 dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Guru (Studi di MTs Mathla’ul Anwar Baros Kab. Lebak)”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya hasil analisis dari korelasi antara variabel \bar{X} dan \hat{Y} bertanda positif yaitu dari perhitungan dinyatakan $4,46 > 0,388$.¹⁸

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada tata ruang kantor. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada kinerja guru. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha.

Keempat, Achmad Yoga Issaniyah dan Osman Lewangka (2023) dengan judul “*Work Enviroment, Motivation, Job Satisfication Affect Employee Perfomance at PT PLN UPDK Tello Makassar*”. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh mediasi yang signifikan terhadap hubungan

¹⁸Varino, “Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Guru (Studi di MTs Mathla’ul Anwar Baros Kab. Lebak).”

lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, serta terhadap hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.¹⁹

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada kepuasan kerja. Perbedaannya, penelitian ini menguji lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menguji tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha.

Kelima, Tri Suci Ramadhani 178600227 dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Pesantren Darul Arafah”. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Pesantren Darul Arafah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berada dalam kategori sedang.²⁰

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada kepuasan kerja. Perbedaannya, penelitian ini menguji lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menguji tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja.

Keenam, Rini Yuliana 51153134 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan”. Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tahun

¹⁹Issaniyah dan Lewangka, “Work Enviroment, Motivation, Job Satisfication Affect Employee Perfomance at PT PLN UPDK Tello Makassar.”

²⁰Ramadhani, “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Guru di Pesantren Darul Arafah,” 78.

2019. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan metode survei dan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.²¹

Persamaan antara kedua penelitian ini terdapat pada kepuasan kerja. Perbedaannya, penelitian ini menguji lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menguji tata ruang kantor terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₀ : Tata ruang kantor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

H₁ : Tata ruang kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pendidik dan staf tata usaha MTs dan MA Ubudiyah Bati-Bati.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian dibuat untuk memudahkan dalam memahami pembahasan dari penelitian ini, yang meliputi:

²¹Yuliana, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SUMUT Kantor Cabang Syariah Medan."

BAB I Pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, berisikan tata ruang kantor serta kepuasan kerja.

BAB III Metode Penelitian, berisikan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisikan gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik responden, hasil penelitian (statistik deskriptif dan statistik inferensial), serta pembahasan.

BAB V Penutup, berisikan simpulan serta saran.