

**HUBUNGAN ANTARA *EXPERIENCED PRIVACY* DENGAN KEPUASAN  
TERHADAP RUANG KERJA PADA PEGAWAI DI BADAN  
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
(BKKBN) PERWAKILAN JAWA TENGAH**

**Annisa Maraty Solekha<sup>1</sup>, Ika Zenita Ratnaningsih<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

Email: annisamaraty17@gmail.com

**ABSTRAK**

Kondisi ruang kerja memiliki peran penting dalam menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai, yang tidak terlepas dari pengalaman individu terkait privasi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja pada pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Perwakilan Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan dalam riset ini adalah kuantitatif dan menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 133 pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala *Experienced Privacy* (20 aitem,  $\alpha = 0.896$ ) dan Skala Kepuasan terhadap Ruang Kerja (27 aitem,  $\alpha = 0.930$ ). Analisis menggunakan uji non-parametrik *Spearman's rho* dengan menggunakan *software* JASP versi 0.95.4.0. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja ( $r = 0.542$ ,  $p < 0.001$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin positif *experienced privacy* pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap ruang kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi BKKBN Jawa Tengah untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang telah mendukung kenyamanan pegawai serta memperhatikan aspek privasi dalam pengelolaan ruang kerja.

**Kata kunci:** *experienced privacy*; kepuasan terhadap ruang kerja; pegawai

***THE RELATIONSHIP BETWEEN EXPERIENCED PRIVACY AND  
WORKSPACE SATISFACTION AMONG EMPLOYEES AT BADAN  
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
(BKKBN) REPRESENTATIVE OFFICE OF CENTRAL JAVA***

**Annisa Maraty Solekha<sup>1</sup>, Ika Zenita Ratnaningsih<sup>1</sup>**

**<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro  
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275**

Email: annisamaraty17@gmail.com

***ABSTRACT***

*Workspace conditions play an important role in supporting employees' comfort and work effectiveness, which are closely related to individuals' experiences of privacy within the work environment. This study aimed to examine the relationship between experienced privacy and workspace satisfaction among employees at the Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Representative Office of Central Java. This research employed a quantitative method and used a convenience sampling technique involving 133 employees as participants. The research instruments consisted of the Experienced Privacy Scale (20 items,  $\alpha = 0.896$ ) and the Workspace Satisfaction Scale (27 items,  $\alpha = 0.930$ ). Data were analyzed using the non-parametric Spearman's rho test with JASP software version 0.95.4.0. The results showed a significant positive relationship between experienced privacy and workspace satisfaction ( $r = 0.542, p < 0.001$ ). These findings indicate that the more positive employees' experienced privacy is, the higher their workspace satisfaction will be. This study provides implications for BKKBN Central Java to maintain workplace conditions that support employee comfort and to pay attention to privacy aspects in workspace management.*

**Keywords:** *experienced privacy; workspace satisfaction; employees*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pada era dunia kerja modern, lingkungan fisik kantor telah mengalami pergeseran peran, dari sekadar fasilitas pendukung operasional menjadi salah satu faktor penting yang membentuk pengalaman kerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh Sary (2021), lingkungan kerja fisik diartikan sebagai kondisi berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori *hygiene factor*, yaitu faktor yang berperan untuk mencegah munculnya ketidakpuasan kerja pegawai. Ketika *hygiene factor* ini terpenuhi, suasana kerja yang kondusif dapat tercipta sehingga ketidakpuasan kerja pegawai dapat diminimalkan (Azzahra & Fauziah, 2025). Pandangan tersebut sejalan dengan *World Health Organization* (WHO, 2024) yang secara eksplisit menyatakan bahwa kondisi kerja fisik yang tidak aman atau buruk merupakan risiko psikososial utama yang dapat memicu stres, kecemasan, dan *burnout* pada pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Vischer, 2007). Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja fisik yang sehat dan ergonomis menjadi elemen krusial dalam mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai.

Salah satu lingkungan kerja fisik yang penting untuk pekerja adalah desain ruang kantor. Telah terjadi sebuah pergeseran dalam dua dekade terakhir, terkait

transformasi besar dalam desain perkantoran yang berawal dari model desain tertutup tradisional yang ditandai dengan ruang kerja terpisah (*cellular*) menuju desain kantor terbuka (*open-plan office*) yang menghilangkan sekat internal (Kim & de Dear, 2013). Pada dasarnya setiap jenis ruang kerja tentunya memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dalam mendukung aktivitas dan interaksi pegawai di tempat kerja. Desain kantor terbuka (*open-plan office*) umumnya diasumsikan untuk memfasilitasi komunikasi dan interaksi antar rekan kerja, mempromosikan kepuasan di tempat kerja, serta efektivitas kerja tim (Kim & de Dear, 2013). Desain ini juga diyakini dapat mendorong dan meningkatkan kerjasama, serta kreativitas pegawai (Samani dkk., 2017).

Terlepas dari berbagai keunggulan yang ditawarkan, penelitian-penelitian tersebut juga mencatat adanya tantangan dalam penerapan desain kantor, secara teoritis desain ruang kerja terbuka bertujuan untuk meningkatkan interaksi dan efisiensi, pada kenyataannya banyak pegawai justru mengalami penurunan kepuasan akibat berbagai tantangan yang muncul. Studi oleh Kim dan de Dear (2013) menemukan bahwa kebisingan dan gangguan suara menjadi salah satu faktor utama yang mengganggu kenyamanan kerja di ruang kantor terbuka. Banyak pegawai melaporkan kesulitan berkonsentrasi karena lingkungan kerja terlalu bising, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja. Sander dkk. (2021) juga menemukan bahwa tingkat kebisingan yang tinggi adalah salah satu dampak negatif dari desain kantor terbuka. Sementara itu, ruang kerja tertutup (*cell office*) atau ruang kerja privat memberikan lebih banyak privasi dan konsentrasi bagi pegawai dibandingkan dengan ruang kerja terbuka. Berbeda

dengan desain kantor terbuka yang minim sekat dan rentan terhadap gangguan, ruang kerja tertutup memungkinkan pegawai memiliki kontrol yang lebih besar terhadap lingkungan kerjanya. Penelitian Brennan dkk. (2002) menunjukkan bahwa ketika pegawai dipindahkan dari kantor tradisional tertutup ke kantor terbuka, menyebabkan terjadinya peningkatan kebisingan dan penurunan privasi karena pegawai merasa kurang puas dengan lingkungan kerjanya yang baru. Hal ini berarti ruang kerja tertutup lebih memungkinkan pegawai untuk berkonsentrasi dan menjaga kerahasiaan pekerjaan. Meskipun demikian, desain ini tetap berpotensi untuk membatasi interaksi spontan antar pegawai. Perbedaan karakteristik pada setiap jenis ruang kerja, baik ruang kerja terbuka, tertutup, maupun bentuk lainnya dapat menciptakan pengalaman kerja yang berbeda bagi pegawai. Pengalaman ini yang nantinya akan membentuk kenyamanan dan kepuasan terhadap ruang kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Vischer (2008) menyatakan bahwa perancangan ruang kerja tidak hanya memengaruhi perasaan individu, tetapi juga kinerja, komitmen terhadap organisasi, dan penciptaan pengetahuan baru.

Kepuasan terhadap kantor atau *office satisfaction* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan kantor (Oldham, 1988). Konsep ini menunjukkan bahwa evaluasi pegawai terhadap ruang kerja tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga berkaitan dengan sejauh mana lingkungan tersebut mampu memenuhi kebutuhan kerja. Pada konteks ini, perubahan dalam desain fisik ruang kerja, seperti pengurangan kepadatan maupun penggunaan partisi, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pegawai terhadap ruang kerja. Pada konteks yang lebih luas, konsep ini sejalan dengan *workplace design satisfaction*

atau kepuasan terhadap ruang kerja (desain ruang kerja) yang dipahami sebagai evaluasi individu terhadap kualitas desain ruang kerja dan fasilitas pendukungnya dalam memenuhi kebutuhan dan kenyamanan kerja (Scrima dkk., 2021). Kepuasan terhadap desain ruang kerja tidak hanya berdampak pada kenyamanan, tetapi juga terkait dengan tingkat kelelahan emosional. Artinya, ketika pegawai merasa puas dengan desain ruang kerja, stres dan *burnout* yang dialami menjadi cenderung lebih rendah. Sejalan dengan hal tersebut, temuan penelitian Kim dan de Dear (2013) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di ruang kerja pribadi melaporkan tingkat kepuasan yang jauh lebih tinggi dibandingkan pegawai yang bekerja di kantor terbuka, terutama berkaitan dengan privasi.

Privasi merupakan salah satu komponen penting dalam kualitas lingkungan kerja yang tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan individu, tetapi juga memengaruhi evaluasi pegawai terhadap ruang kerja secara keseluruhan (Bluyssen dkk., 2011). Dalam konteks desain ruang kerja, privasi berperan dalam membentuk cara pegawai menilai kualitas lingkungan kerja yang ditempati, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan terhadap ruang kerja. Penelitian Sennang dkk. (2025) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang, Kecamatan Panca Rijang, Kabupaten Sidenreng Rappang. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Bluyssen dkk. (2011) dalam *Comfort of workers in office buildings: The European HOPE project* menemukan bahwa aspek-aspek terkait desain ruang kerja, seperti tata letak kantor, orientasi bangunan, kontrol terhadap pencahayaan, suhu, serta kebisingan berdampak pada kepuasan lingkungan kerja. Lebih lanjut survei yang dilakukan

oleh Gensler (2020) kepada lebih dari 5.000 karyawan di AS menunjukkan bahwa kantor-kantor yang seimbang antara ruang kolaborasi dan ruang fokus memberikan tingkat kinerja dan kepuasan tertinggi. Laporan ini menekankan bahwa akses ke ruang tenang dapat meningkatkan kepuasan kerja dua hingga tiga kali lipat, dan karyawan membutuhkan variasi ruang yang mendukung fokus maupun interaksi sosial. Secara keseluruhan, temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dan tingkat privasi berpengaruh signifikan pada kepuasan pegawai terhadap ruang kerja. Hal ini menandakan bahwa bagaimana pegawai menilai dan mengalami privasi di ruang kerja merupakan faktor krusial dalam desain kantor modern.

Penelitian mengenai privasi merupakan pembahasan yang menarik perhatian para peneliti di bidang psikologi lingkungan. Altman (1975) mendefinisikan privasi sebagai bentuk pengendalian selektif terhadap batas diri, baik oleh individu maupun kelompok. Dalam pandangan ini, privasi bersifat dinamis, di mana individu akan menyesuaikan tingkat privasi yang diinginkan. Ketidaksesuaian antara privasi yang diharapkan dengan yang aktual akan mendorong individu untuk melakukan penyesuaian guna mencapai keseimbangan. Proses penyesuaian privasi berdampak pada biaya fisik, fisiologis, dan psikologis yang dapat bermanifestasi dalam bentuk gangguan kesehatan, stres, dan kecemasan (Altman, 1975). Sejalan dengan itu, Newell (1998) memandang privasi sebagai kondisi sementara yang memungkinkan individu untuk menghindari gangguan serta memulihkan keseimbangan psikologis, yang dikenal sebagai *system maintenance*. Dengan demikian, privasi dapat dipahami sebagai proses regulasi

interpersonal yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan psikologis individu.

Pada konteks kerja, organisasi maupun instansi seringkali menuntut agar individu membuka diri bagi orang lain, untuk keperluan komunikasi, kolaborasi ataupun koordinasi. Meskipun demikian, mekanisme dalam kehidupan organisasi dapat membantu pegawai mengatur jumlah akses yang dimiliki orang lain terhadap diri sendiri, sehingga ada keseimbangan antara keterbukaan dan privasi personal dapat terjaga (Laurence dkk., 2013). Keseimbangan ini berhubungan dengan perilaku teritorial, yang merujuk pada kecenderungan individu untuk membatasi serta mempertahankan wilayah yang dianggap sebagai miliknya. Teritorialitas merujuk pada tindakan individu dan kecenderungan batin untuk dapat memiliki tempat atau ruang sendiri, baik secara nyata maupun simbolis. Cara yang umum digunakan untuk menandai wilayah pribadi adalah personalisasi. Selain atribut pribadi, tempat tersendiri juga dapat ditandai secara visual dengan adanya pembatas fisik dan sarana yang sederhana, seperti papan nama atau disebut penanda teritorial (van der Voordt & van Meel, 2002).

Pada konteks kantor, privasi tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup beberapa dimensi penting yang saling berkaitan, yaitu *visual privacy* dan *sound privacy* (Kim & de Dear 2013), serta *task privacy* dan *communication privacy* (Oldham, 1988). Privasi visual (*visual privacy*) merujuk pada kemampuan pegawai untuk tidak terlihat atau terganggu secara visual oleh orang lain. Privasi suara (*sound privacy*) merujuk pada kemampuan untuk bekerja tanpa gangguan percakapan atau kebisingan. Privasi tugas (*task privacy*) mencerminkan bagaimana

pegawai mampu berkonsentrasi tanpa gangguan atau interupsi saat bekerja. Privasi komunikasi (*communication privacy*) mencerminkan bagaimana pegawai mampu berkomunikasi atau melakukan percakapan secara pribadi dan rahasia dengan rekan kerja. Keempat dimensi privasi tersebut saling berkaitan dan membentuk kondisi psikologis yang memungkinkan pegawai merasa aman, fokus, dan memiliki kontrol terhadap lingkungan kerjanya. Gangguan terhadap salah satu dimensi, misalnya kebisingan di ruang kerja, tidak hanya mengganggu privasi suara, tetapi juga dapat memengaruhi aspek lain seperti konsentrasi kerja serta kenyamanan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja.

Berdasarkan dua dimensi privasi yang dikemukakan oleh Oldham (1988) terkait *task privacy* dan *communication privacy*, Laurence dkk. (2013) menggabungkan kedua dimensi tersebut menjadi satu konstruk yang disebut sebagai *experienced privacy*. Konstruk ini merujuk pada pandangan subjektif individu tentang sejauh mana lingkungan kerja dapat memberikan kesempatan untuk bisa berkonsentrasi pada pekerjaan serta dapat melakukan percakapan pribadi dan rahasia dengan rekan di tempat kerja. Laurence dkk. (2013) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *experienced privacy* yang tinggi berkaitan dengan kelelahan yang lebih rendah, ini adalah bukti bahwa pemenuhan privasi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, melainkan juga mengurangi kelelahan psikologis pegawai. Lebih jauh, temuan ini juga mengindikasikan bahwa kebebasan pegawai untuk mempersonalisasi lingkungan kerja berpotensi menurunkan kelelahan emosional. Personalisasi ruang kerja ini tidak hanya dipahami sebagai

aktivitas dekoratif, tetapi sebagai bentuk kontrol psikologis dan rasa kepemilikan terhadap ruang kerja.

Mayoritas penelitian tentang desain ruang kerja berakar pada budaya Barat yang cenderung individualis, padahal dalam konteks budaya kolektif seperti Indonesia, pengalaman kerja dapat berbeda secara fundamental. Perbedaan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kajian yang lebih kontekstual dan sensitif terhadap karakteristik budaya lokal. Haapakangas dkk. (2025) mengungkapkan bahwa privasi tugas (*task privacy*), yaitu tingkat privasi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya, berkaitan dengan lebih rendahnya frekuensi absensi sakit jangka pendek di Finlandia. Temuan ini menunjukkan adanya dampak nyata privasi terhadap kesehatan kerja pegawai, tetapi pengujian ini memang belum dilakukan dalam konteks budaya kerja seperti yang ada di Indonesia.

Berdasarkan konteks penelitian lokal di Indonesia, penelitian yang ada menunjukkan bahwa privasi dan desain ruang kerja berkaitan dengan berbagai aspek pengalaman kerja pegawai. Andriani (2009) menunjukkan bahwa desain ruang kerja terbuka dan privasi memengaruhi tekanan kerja. Penelitian Azka dkk. (2019) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi privasi visual karyawan tim redaksi kantor pusat surat kabar Pikiran Rakyat Bandung adalah pengaturan interior ruang kerja yang berdekatan dengan rekan kerja. Selanjutnya, Larasati dan Astrini (2019) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap desain interior ruang kerja pada PT. Finnet Indonesia sebesar 67,54% yang mengindikasikan bahwa masih terdapat elemen desain interior ruang kerja yang belum sepenuhnya memuaskan karyawan. Penelitian Putri dan Wibowo (2025)

menemukan bahwa penataan ruang kantor Imigrasi Kelas III Non-TPI Kalianda masih belum optimal, sehingga berdampak pada produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan publik. Sementara itu, Soetiksno dkk. (2023) menjabarkan bahwa tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kota Ambon. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut cenderung berfokus pada tekanan kerja, preferensi visual, kinerja, atau kualitas pelayanan, dan belum secara langsung mengkaji hubungan antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja sebagai konstruk utama.

Oleh karena itu, masih terdapat celah penelitian yang signifikan, terutama berkaitan dengan konteks pegawai instansi pemerintah di Indonesia, dimana belum ada studi yang secara khusus meneliti hubungan antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja. Secara umum, ruang kerja pada instansi pemerintah di Indonesia cenderung berbentuk semi-terbuka dengan jarak antar meja kerja yang relatif berdekatan, sehingga memungkinkan terjadinya interaksi langsung antarpegawai dalam satu ruang kerja. Selain itu, aktivitas kerja pegawai didominasi oleh koordinasi administratif serta komunikasi lintas bagian dalam struktur organisasi yang bersifat hierarkis. Kondisi ini berpotensi menimbulkan variasi dalam pengalaman privasi pegawai. Dalam konteks yang lebih spesifik, kondisi tersebut juga ditemukan pada lingkungan kerja di Kemendukbangga (Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga) atau BKKBN Jawa Tengah sebagai salah satu instansi pemerintah di Indonesia yang bergerak dalam layanan publik. Pemilihan instansi ini didasarkan pada karakteristik ruang kerja dan pola interaksi

pegawai yang tidak hanya memungkinkan munculnya variasi pengalaman privasi, tetapi juga berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai terhadap ruang kerja.

Penggalan data awal melalui observasi dan wawancara terhadap pegawai di BKKBN perwakilan Jawa Tengah menunjukkan adanya variasi kepuasan terhadap ruang kerja. BKKBN Jawa Tengah memiliki 12 tim kerja, yakni tim Akuntabilitas, Pelatihan dan Kompetensi (Latkom), Data dan Informasi (Datin), Bina Peran Masyarakat dan Hubungan Antar Lembaga (Bina Peran), Hukum Kepegawaian, Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi (KBKR), Kependudukan, Keuangan Barang Milik Negara (BMN), Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga (KSPK), Lini Lapangan (Linlap), Perencanaan, dan Hubungan Masyarakat (Humas). Setiap tim menempati ruang kerja dengan karakteristik fisik yang berbeda, baik dari segi tata letak (*layout*), jarak antar meja dan kursi, tingkat kebisingan, maupun keleluasaan dalam melakukan personalisasi ruang kerja. Temuan awal ini menunjukkan adanya perbedaan kepuasan pegawai di masing-masing ruang kerja, yang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya sekat/pembatas, tata letak, serta kontrol pegawai terhadap ruang kerjanya, khususnya area kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya potensi gangguan dalam aktivitas kerja, seperti meningkatnya kebisingan dan keterbatasan ruang pribadi bagi pegawai. Hal ini dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, terutama dalam hal konsentrasi serta kemampuan untuk melakukan komunikasi secara lebih privat, sehingga berdampak pada penilaian pegawai terhadap ruang kerja yang ditempati. Dalam konteks ini, kondisi tersebut juga mencerminkan adanya variasi dalam pengalaman privasi (*experienced privacy*)

pegawai di ruang kerja. Dengan demikian, variasi dalam pengalaman privasi tersebut menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan perbedaan tingkat kepuasan pegawai terhadap ruang kerja secara keseluruhan di BKKBN Jawa Tengah. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *experienced privacy* dan kepuasan terhadap ruang kerja pada pegawai di BKKBN Jawa Tengah.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena privasi di tempat kerja merupakan salah satu aspek dari desain ruang kerja yang secara langsung berkaitan dengan kepuasan pegawai. Kurangnya privasi di tempat kerja menimbulkan dampak negatif, contohnya gangguan privasi visual maupun suara di kantor terbuka terbukti menyebabkan distraksi dan stres (Haapakangas dkk., 2025). Selain itu, kurangnya privasi di tempat kerja juga berkontribusi pada kelelahan emosional pegawai (Laurence dkk., 2013). Untuk memberikan ilustrasi konteks nyata, pengalaman magang peneliti di BKKBN Jawa Tengah, khususnya bidang Latkom memberikan wawasan mengenai privasi di ruang kerja ini, yang menggunakan konsep *open-plan office*. Melalui observasi dan wawancara, peneliti memperoleh pemahaman langsung mengenai pengalaman pegawai terkait privasi, termasuk keberadaan sekat/pembatas, tingkat kebisingan, dan kontrol pegawai terhadap ruangan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan fokus kerja. Pegawai Latkom menyampaikan bahwa ruang kerja Latkom terasa lebih menyenangkan dibandingkan pengalaman pegawai saat bertugas di tim kerja sebelumnya, meskipun ruang Latkom tidak dilengkapi dengan sekat fisik. Sementara itu, Kepala tim kerja Latkom menyampaikan bahwa secara ideal, ruang kerja seharusnya

memiliki sekat untuk menjaga privasi dan meminimalisir gangguan, namun saat ini ruang tersebut masih terbuka dengan kondisi yang mengharuskan pegawai beradaptasi. Variasi pengalaman ini mencerminkan adanya kompleksitas kepuasan pegawai terhadap ruang kerja dan menggarisbawahi pentingnya suatu instansi untuk mempertimbangkan privasi dalam merancang tata letak kantor. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengalaman terhadap privasi dan lingkungan kerja dapat bervariasi antar individu (Laurence dkk., 2013). Variasi tersebut juga dapat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik individu, seperti jenis kelamin. Temuan Wells (2000) menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih banyak mempersonalisasi ruang kerjanya dibandingkan laki-laki, baik dari jenis item maupun tujuannya. Bentuk personalisasi yang umum ditemukan di lingkungan kerja berupa penyesuaian atau penambahan elemen personal pada ruang kerja yang mencerminkan identitas individu dan membuat ruang kerja terasa lebih personal. Personalisasi ruang kerja tersebut dalam penelitian Laurence dkk. (2013) dipahami sebagai upaya individu untuk meningkatkan kontrol psikologis terhadap ruang kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *experienced privacy* dan menurunkan kelelahan emosional. Dengan demikian, pemahaman mengenai hubungan antara *experienced privacy* dan kepuasan terhadap ruang kerja di BKKBN Jawa Tengah dapat menjadi dasar untuk melakukan perbaikan tata letak kantor yang lebih responsif, khususnya terhadap kebutuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja pada pegawai di BKKBN Jawa Tengah?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan empiris antara *experienced privacy* dengan kepuasan terhadap ruang kerja pada pegawai di BKKBN Jawa Tengah.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Lingkungan, dengan memperkuat pemahaman mengenai peran privasi sebagai aspek desain ruang kerja yang berhubungan dengan kepuasan pegawai terhadap desain tersebut.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya lingkungan kerja yang mendukung privasi, kenyamanan, fokus, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

### **b. Bagi BKKBN Jawa Tengah**

Melalui hasil penelitian ini diharapkan ada evaluasi dari pihak manajemen BKKBN untuk melakukan perbaikan terhadap ruang kerja supaya lebih mendukung kebutuhan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa, khususnya berkaitan dengan konteks instansi pemerintah di Indonesia.