

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan berjalannya waktu dan zaman yang kian berkembang, perusahaan tentu dihadapkan dengan berbagai macam perubahan serta implikasinya dalam dunia usaha. Hal ini berjalan beriringan dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Untuk dapat terus bertahan melalui perubahan yang ada, perusahaan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada serta memenangkan persaingan. Dalam usahanya untuk beradaptasi dengan perubahan serta memenangkan persaingan di dunia usaha, salah satu sumber daya yang terpenting yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat pada perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 2003:1). Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan lebih baik serta lebih cepat.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan haruslah diberdayakan secara optimal untuk mencapai profit dan tujuan perusahaan. Dalam upayanya mengoptimalkan sumber daya manusia, maka harus dilakukan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10). Dikemukakan juga oleh Notoadmojo (2003:16), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seni untuk merencanakan, mengarahkan, mengawasi

kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, manajemen sumber daya manusia juga meliputi bagaimana sebuah perusahaan membangun lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian reward yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi demikian akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah didalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan. Sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja keseluruhan di dalamnya juga mencakup perilaku

individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja nonfisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

Salah satu usaha membangun lingkungan kerja yang dapat dilakukan adalah dengan merubah *design* kerja sebuah kantor menjadi *collaborative office space*. Pada dasarnya, sebuah *collaborative office space* merupakan sebuah lingkungan/design kerja yang menitik beratkan pada aktifitas kolaborasi serta penggunaan konsep *open-plan office* dalam membuat *design layout* kantornya. Danielsson & Bodin (2008) menjelaskan bahwa “*Open-plan offices are rooms shared by upwards of four people (often more than 24 people) where workstations are freely arranged in groups and where there are few physical barriers between workstation. Open-plan office* merupakan sebuah tata ruang kerja, dimana sebuah ruangan dapat digunakan untuk beberapa orang karyawan untuk bekerja dengan menghilangkan/meminimalisir partisi antar karyawan. *Open-plan office* merupakan bagian dari aspek *tangible* dari *collaborative office space*. Dimana aspek *tangible* merupakan aspek fisik yang dapat secara langsung dilihat seperti tata ruang kantor, *design* ruangan serta *design* ruangan secara menyeluruh.

Selain penggunaan *layout open-plan office*, salah satu komponen dari *collaborative office space* adalah *design* kerja karyawan yang mengutamakan kolaborasi dan *team work related*. Artinya, banyak pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan memerlukan interaksi antar satu sama lain. Hal ini merupakan bagian dari aspek pembentuk *collaborative office space* lainnya yaitu aspek *intangible*.

Leforestie (2009:3) menjelaskan bahwa *collaborative office space* merupakan sebuah lingkungan kerja yang di-*design* pada sebuah ruangan yang luas, dibagi untuk orang-orang dalam jumlah yang banyak, dan juga bekerja dengan aspek keterbukaan, kolaborasi, fleksibel dan berkelanjutan terus menerus. Hal ini memperkuat bahwa sebuah *collaborative office space* dibangun berdasarkan dua aspek penting, yaitu aspek *tangible* dan aspek *intangible*.

Dikemukakan oleh Smallman dan Miller pada penelitiannya yang berjudul *effect of collaborative office space on employee satisfaction and productivity* (2013:5) bahwa “*The push towards a collaborarative office space workspace design has been promoted through the claim of increasing employees’ job satisfaction. Job satisfaction among employees is an important factor for ensuring employees are more motivated to work, and are more productive. A survey administered to 491 office employees showed that office type has an effect on employees’ self-reported health, well-being and job satisfaction*”. Hal ini mendukung bahwa *collaborative office space* jelas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Usaha men-*design* kantor menjadi *collaborative office space* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerjasecara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap. Pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi terwujud dalam suatu hasil pekerjaan dan sikap. Oleh karena itu kepuasan kerja walaupun sulit tetapi perlu

diperhatikan. Menurut Masrukin dan Waridin (2006:2) kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dan hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku dan pemikiran seseorang. Menurut Handoko (2001:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon para karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dimilikinya.

Rumah Sakit Siloam merupakan sebuah rumah sakit swasta yang berada di bawah naungan Lippo Group. Berawal dari sebuah rumah sakit pertamanya di Lippo Village pada sekitar 22 tahun lalu, kini Rumah Sakit Siloam merupakan rumah sakit terbesar di Indonesia. Selain itu Rumah Sakit Siloam merupakan rumah sakit pertama di Indonesia yang mendapat akreditasi internasional dari lembaga akreditasi Joint Commision International Accreditation. Dengan adanya akreditasi ini kemudian mengangkat Siloam menjadi rumah sakit dengan taraf internasional. Rumah sakit Siloam telah hadir di berbagai daerah di Indonesia, mulai dari kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta dan Surabaya hingga berbagai daerah di Indonesia lainnya seperti Labuan Bajo, Samarinda dan banyak daerah lainnya di Indonesia. Salah satu cabangnya terdapat di Jalan TB Simatupang Jakarta. Berlokasi pada area bisnis di Selatan Jakarta membuat rumah sakit siloam memiliki pasar tersendiri, yaitu para warga lokal dan *expatriates* yang tinggal di sekelilingnya.

Secara khusus pada divisi *business development*, karyawan dituntut untuk bekerja secara optimal agar dapat memberikan keluaran berupa karyawan-

karyawan yang dapat melayani kebutuhan pasien secara tidak langsung, karyawan-karyawan yang unggul dan produk-produk kesehatan yang bervariasi. Jika para karyawan puas, harapannya karyawannya dapat bekerja di kantor secara maksimal, sehingga melewati kehadirannya memberikan *output* yang maksimal sehingga tidak ada biaya, energi dan waktu yang terbuang sia-sia. Dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan inilah, diperlukan kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Kinerja karyawan yang baik didapatkan melalui kepuasan kerja karyawan yang baik pula.

Namun demikian, setelah melalui berbagai upaya yang telah diusahakan oleh perusahaan, masih terdapat hasil yang kurang maksimal dalam praktiknya, hal ini dapat dilihat melalui data yang didapatkan, yaitu:

**Tabel 1. 1**  
**Tabel Daftar Kehadiran Karyawan Pada Divisi *Business Development***  
**Rumah Sakit Siloam TB Simatupang**

Tahun	Hadir	Izin	%	Sakit	%	Tidak ada keterangan	%	Total Absen	%
2015	10.021	129	1,28	138	1,37	145	1,44	412	4,11
2016	9.959	133	1,33	167	1,67	164	1,64	464	4,65
2017	9.874	159	1,61	179	1,81	188	1,90	601	5,32

Sumber: Rumah Sakit Siloam TB Smatupang

Berdasarkan tabel di daftar kehadiran di atas, informasi yang menyatakan bahwa presentase izin pada tiga tahun terakhir bergerak naik dari 1,28%, naikmenjadi 1,33% kemudian kembali naik di tahun 2017 menjadi 1,61%. Presentase sakit juga bergerak naik dari 1,37%, naik menjadi 1,67% dan naik

kembali menjadi 1,81% di tahun 2017. Pada presentase tidak masuk tanpa izin, terdapat pula kenaikan terus menerus dalam tiga tahun terakhir, mulai dari 1,44%, naik menjadi 1,64% pada tahun 2016 kemudian kembali naik menjadi 1,90% pada tahun 2017. Pada tahun 2015 presentase absensi berada di angka 4,11% lalu naik sekitar 0,54% menjadi 4,65% di tahun selanjutnya dan terus naik pada tahun 2017 menjadi 5,32%. Dari sumber yang bersangkutan dikemukakan bahwa target maksimal absensi pertahun bagi seluruh karyawan divisi *business development* rumah sakit siloam adalah sekitar 4,6%.

Menurut Davis (1985:99) salah satu dampak dari ketidakpuasan kerja para karyawan ditandai dengan kenaikan tingkat absensi secara terus menerus. Ketika karyawan merasa puas, ia akan cenderung senang dan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya di kantor. Maka dari itu data absensi yang dipaparkan sebelumnya dapat menjadi bukti indikasi ketidakpuasan kerja karyawan. Absensi yang terus naik dari beberapa tahun terakhir berdampak pada *output* perusahaan yang menjadi tidak maksimal. Banyak biaya yang akhirnya terbuang sia-sia dikarenakan para karyawan yang tidak masuk secara maksimal. Contohnya, pada departemen *human resource* dikarenakan ketidakhadiran yang tidak maksimal maka perencanaan pelatihan untuk seluruh karyawan terbengkalai dan pelaksanaannya menjadi tidak maksimal, atau pada departemen marketing, target *release* produk kesehatan mundur dikarenakan para karyawan yang tidak hadir secara maksimal.

Selain data absensi yang didapatkan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa responden, diketahui bahwa terdapat masalah

dimana para karyawan merasa desain yang digunakan tidak membuat mereka nyaman untuk melakukan hal-hal yang bersifat privasi, serta sering kali terdapat keluhan sulitnya para karyawan berkonsentrasi dikarenakan sumber suara yang berasal dari rekan kerja mereka, yang terdengar dikarenakan kurangnya partisi antar karyawan. Hal ini juga menjadi indikasi terdapat masalah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Collaborative Office Space dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Business Development Rumah Sakit Siloam Jakarta**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara apa yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono, 2006:26).

Dalam menghadapi tantangan persaingan perusahaan, karyawan Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta dituntut untuk semakin produktif dan memiliki kontribusi yang maksimal dalam bekerja. Untuk itu, dibutuhkan kepuasan kerja oleh para karyawan.

Guna menunjang kepuasan kerja karyawan, terdapat banyak upaya yang dapat dilakukan perusahaan. Salah satunya adalah dengan membuat desain *collaborative office space*. Hal ini telah mulai Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta lakukan, yaitu dengan mendesain kantor mereka



menggunakan *collaborative office space*. Atas dasar inilah pertanyaan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah aspek *tangible* pada *collaborative office space* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta?
2. Apakah aspek *intangible* pada *collaborative office space* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta?
3. Apakah aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office Space* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh aspek *tangible pada collaborative office Space* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh aspek *intangible pada collaborative office Space* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

3. Untuk mengetahui pengaruh aspek *tangible* aspek *intangibile* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh beberapa pihak, antara lain:

1. Kontribusi terhadap kajian mengenai interaksi *collaborative office space* dan juga kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
2. Diharapkan menjadi bahan referensi dan masukan bagi internal manajemen sumber daya manusia divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi manajemen sumber daya manusianya ke depan dan khususnya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta guna mencapai tujuan perusahaan.

## **1.5 Kerangka Teori**

### **1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1.5.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen menurut Stoner (dalam Komang, 2012:4) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) menurut Komang (2012:5) adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut definisi manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemberdayaan manusia secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

#### **1.5.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

- Pendekatan mekanis

Pendekatan Mekanis oleh Heidjrachman disebut sebagai pendekatan konvensional. Pendekatan ini merupakan cara yang dilakukan oleh manajemen terhadap SDM dalam perusahaan yang menganggap bahwa SDM itu hanya sekedar sebagai salah satu faktor produksi, yang tenaganya dimanfaatkan untuk bekerja lebih produktif, seperti produktifnya mesin yang digunakan. Dalam hal ini

SDM membantu beroperasinya mesin sesuai dengan spesialisasi yang telah ditentukan. Apabila dirasakan tidak produktif lagi, SDM yang ada sewaktu-waktu dapat diganti atau dibuang, seperti mesin yang sudah tidak produktif (Komang, 2012:12)

- Pendekatan Paternalis

Pendekatan paternalis atau pendekatan kompromistis merupakan perbaikan pendekatan konvensional. Paternalisme adalah suatu konsep yang menganggap bahwa manajemen adalah sebagai ayah dan bersikap melindungi karyawannya. Sikap dingin terhadap karyawan mulai ditinggalkan dan digantikan oleh sikap personal. Para karyawan diperlakukan sebagai anak, diberikan berbagai program pelayanan, fasilitas dan tunjangan (Komang, 2012:13).

- Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks dan beroperasi dalam lingkungan yang kompleks disebut sebagai sistem yang ada di luar. Pendekatan ini menganggap bahwa pencapaian tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari kontribusi semua pihak terutama SDM dan pihak di sekitarnya (Komang, 2012:14).

### **1.5.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

- a. Planning/ Perencanaan

Bagi manajer sumber daya manusia perencanaan berarti menentukan lebih dahulu program-program SDM yang akan membantu pencapaian tujuan

perusahaan. Proses penetapan tujuan memerlukan keterlibatan dan partisipasi aktif manajer SDM sesuai keahliannya.

b. *Organizing/Pengorganisasian*

Pengorganisasian adalah alat untuk mencapai tujuan. SDM membentuk suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara jabatan, personalia dan faktor fisik. Setelah serangkaian tindakan dilakukan, maka ditetapkan juga organisasi beserta orang-orangnya untuk melaksanakannya.

c. *Actuating/Penggerakan*

Fungsi ini sangat penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja secara suka rela, efektif dan efisien.

d. *Controlling/Pengawasan*

Mengadakan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana yang telah dibuat untuk penyesuaian yang diperlukan berdasarkan analisis dan tujuan perusahaan.

#### **1.5.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Cushway (dalam Komang, 2012:6) tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi sumber daya manusia.

#### **1.5.1.5 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia Menurut Sugiarto (dalam Danang, 2012:8) manfaat manajemen sumber daya manusia bagi kegiatan pengorganisasian antara lain:

1. Organisasi akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia yang akurat.
2. Organisasi memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis.
3. Organisasi akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
4. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.

#### **1.5.2 Lingkungan Kerja**

##### **1.5.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Definisi lingkungan perusahaan

menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wolfed pada *penelitiannya yang berjudul Effects of Office Layout on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment as Transmitted through Face-to-Face Interactions* menjelaskan bahwa *collaborative office environment* merupakan sebuah bagian dari lingkungan kerja. Hal ini disebabkan pada sebuah *design collaborative office space* juga terdapat faktor fisik dan non fisik yang saling berkaitan satu sama lainnya.

#### **1.5.2.2 Faktor Lingkungan Kerja**

Dari beberapa pengertian yang dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar karyawan, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa

karyawan perusahaan. Berikut merupakan beberapa faktor yang membangun lingkungan kerja, yaitu:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) adalah semua elemen atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sementara pengertian lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2002:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua komponen fisik yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugastugasnya. Penekanannya adalah pada komponen fisik atau benda berwujud seperti desain kantor, penerangan, dan segala peralatan yang digunakan oleh perusahaan.

### 2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Nitisemito (2000:171-173) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di



perusahaan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja nonfisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

### **1.5.2.3 Definisi *Collaborative Office Space***

Seorang content manager pada situs resmi FlexJobs mengatakan bahwa “Physically collaborative shared workspaces, also known as coworking spaces, are spaces that are created in an office that provide employees the ability to collaborate together and work more closely. This shared workspace option is also popping up around the country as *a way for startups to have an office space* without the hassle of establishing its own from the ground up.”(Howington , 2014) Hal ini menjelaskan bahwa *collaborative office space* merupakan suatu area kantor yang didesain pada sebuah ruangan yang dibagi untuk beberapa orang, disertai dengan interaksi dan kolaborasi sebagai metode kerjanya. Artinya terdapat dua aspek titik berat pada sebuah *collaborative office space*, bukan hanya pada design kantornya tetapi juga pada kebiasaan/nilai kolaborasi dan orientasi kerja tim yang dilakukan. Kemudian diperjelas oleh Leforestie (2009:4) bahwa “*collaborative office space is an office that gathers people who work independently but who share values and look for the synergies that a common space shared with talented people can bring.*” Dijelaskan bahwa *collaborative office space* merupakan sebuah kantor yang mempertemukan para karyawan untuk saling berbagi satu sama lain.

#### 1.5.2.4 Ciri-ciri *Collaborative Office Space*

Pada penelitiannya, *workspace* design UK menjelaskan bahwa ciri kunci dari *Collaborative Office Space* adalah:

1. Adanya perencanaan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara berkolaborasi.
2. Terdapat area umum tambahan seperti: kafetaria, ruang santai, ruang main bersama dan sebagainya.
3. Area-area yang didesain untuk lebih dari satu orang dari pada tempat-tempat yang memungkinkan karyawan bekerja secara pribadi.

#### 1.5.2.5 Aspek-aspek *Colaborative Office Space*

Penelitian yang diadakan oleh Scalus, sebuah perusahaan digital di bidang akuntan, juga menerangkan bahwa untuk memperkuat sebuah *collaborative office space* juga harus didorong dengan beberapa hal, yaitu:

1. *Having a Collaboration-friendly workplace is a must*, artinya sebuah *Collaborative Office Space* harus mendorong para karyawan untuk bekerja dalam tim, walaupun tidak kemudian menghilangkan ruang pribadi. Melakukan *brainstrom* dan diskusi bersama adalah bagiannya.
2. *Inspiring Inovation*, sebuah *Collaborative Office Space* dapat memfasilitasi pengaturan terbuka bagi setiap pertemuan, bukan pada ruang tertutup, menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan cukup santai tetapi tetap mendorong gagasan bebas para karyawan.

3. *Informal elements in the workplace*, dalam kegiatan operasionalnya, lingkungan yang terbuka dan informal dapat menyingkirkan batas-batas konvensional dan mendorong inovasi dan pemikiran bebas. Lingkungan kerja seperti ini memberikan akses kepada seluruh karyawan dalam tingkat hierarki apapun untuk memberikan gagasannya. Sehingga, lingkungan kerja ini tidak hanya meningkatkan komunikasi dan interaksi tetapi juga dapat memberikan silang pengetahuan melalui pengamatan.
4. *Minimizing is the key*, sebuah *colaborative officespace* haruslah didukung dengan desain interior yang ringan. Hal ini akan memberikan kesan lapang para kantor sehingga memberikan para karyawan suasana yang lebih *fresh*. Selain desain interior, sebuah *colaborative office space* juga harus didukung dengan pencahayaan yang lebih alami dan ventilasi yang cukup. Hal ini bukan hanya memberika kesan tenang tetapi juga dapat mengurangi biaya energi.
5. *Color balances*, dalam menyusun sebuah *Collaborative Office Space* adalah suatu hal yang penting untuk memilih warna bagi atribut kantor. Warna yang dipilih harus dapat disesuaikan dengan budaya dan suasana yang menggambarkan kantor. Sebagai contohnya, pada kantor milik Google, hampir seluruh atribut kantor, mulai dari kursi, meja, dinding dan sebagainya disesuaikan dengan warna logo Google. Menambahkan zona rekreasi pada lingkungan kerja juga dapat membantu meningkatkan semangat kerja para karyawan

Selain itu, dikemukakan juga oleh Leforestie (2009:3) pada jurnalnya yang berjudul *the Collaborative Office Space* bahwa “*in collaborative office spaces, employees share one big office with: conference rooms, espresso machines or lounge. This concept is perfect for employees to manage their own office and enjoy the furnitures, and other facilities*” selain itu dikemukakan juga oleh Leforestie (2009:5) “*Collaborative Office Space shared 4 common values: “collaboration, openness, and sustainability, flexibility*”. Dijelaskan bahwa aspek pembentuk *Collaborative Office Space* meliputi ruangan yang diperuntukkan untuk banyak orang, *lounge*, serta ruang konferensi. Selain itu juga terdapat 4 hal yang harus dimiliki sebuah *Collaborative Office Space* yaitu kolaborasi, keterbukaan, dan keberlanjutan kerja.

Dikemukakan juga oleh Gandini (2012:3) bahwa *collaborative office space* “*collaborative workplaces utilised by some employees in the same field, working in various degrees of specialisation in the vast domain of the knowledge industry. Practically conceived as office facilities where workers hire a room and a wi-fi connection these are, more importantly, places where employees live their daily routines side-by-side with other employees, largely working in the same sector – a circumstance which has huge implications on the nature of their job, the relevance of social relations across their own professional networks and – ultimately – their existence as productive workers in the knowledge economy. Also important to have an easy way to get one to another room*” Artinya bahwa *collaborative office space* harus mencakup para karyawan pada bidang yang sama, yang difasilitasi dengan sebuah ruangan dengan teknologi yang dibutuhkan

(seperti koneksi *wifi*), serta didesain mudah untuk mengakses satu ruangan ke ruangan lainnya dimana mereka melakukan pekerjaannya sehari-hari bersama.

Dengan begitu dapat dirangkum bahwa aspek-aspek *collaborative office space* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

**Tabel 1. 2**  
**Unsur *Tangible* dan *Intangible* pada *Collaborative Office Space***

No.	<i>Tangible</i>	<i>Intangible</i>
1.	Kantor yang didesain luas, para karyawan dapat bekerja leluasa didukung dengan pencahayaan yang cukup	Mendorong karyawan untuk bekerja dengan berkolaborasi
2.	Memiliki area-area dengan fungsi tertentu seperti, <i>conference room</i> , ruang diskusi, <i>lounge</i> dan bermain.	Melalui kolaborasi, karyawan didorong untuk bekerja secara inovatif dan kreatif.
3.	Didukung dengan teknologi pendukung yang menunjang kerja karyawan seperti, koneksi <i>wifi</i> , layar proyektor, komputer dan sebagainya.	Fleksibel dan dinamis
4.	Pilihan warna kantor yang menggambarkan budaya serta ciri khas kantor, serta furnitur yang modern.	Terdapat kegiatan sosialisasi dan interaksi, tidak dibatasi dengan jenjang jabatan.
5.	Area kerjadi- <i>design cheerful</i> dan <i>fun</i>	Keterbukaan dalam bekerja. Keterbukaan dapat dilakukan melalui komunikasi dan interaksi yang dilakukan.
6.	Furnitur yang modern.	Terdapat proses diskusi

### **1.5.2.6 Fungsi Collaborative Office Space**

Dalam bukunya yang berjudul *Workplace by Design: Mapping the High Performance Workscape*, Franklin Becker menjelaskan terkait fungsi dari sebuah *workplace* yaitu: “[it should] provide good health and high –quality experiences for its people. It should therefore be both a practical and an ethical concern of organizational leaders that the work setting promote the well:being of its users: physiological health and safety, mental health, the ability to grow and develop, and high:quality work experiences as the normal pattern of work life rather than the exception.”(p. 86). Maka dari pemaparan di atas kita dapatkan bahwa sebuah *collaborative office space* bukan hanya membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih kreatif, produktif dan inovatif melainkan juga untuk membantu memberikan karyawan kualitas kerja yang baik serta sehat baik fisik maupun mental.

## **1.5.3 Kepuasan Kerja**

### **1.5.3.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dikemukakan juga oleh Howell dan Diphoye (dalam Munandar, 2010) bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari

pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Luthans (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi dalam menggambarkan kepuasan kerja, yang pertama kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau bahkan melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Dikemukakan juga oleh Handoko (2001:93) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dilihat dari sisi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap positif yang dilakukan oleh karyawan karena rasa senang dalam bekerja/pekerjaannya, sehingga memberikan output positif terhadap disiplin serta prestasi kerja. Atau dapat juga disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja yang dihadapi.

### **1.5.3.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa orang lainnya.

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja, namun pada dasarnya terdapat tiga teori yang dikenal lazim dalam menjelaskan kepuasan kerja Mangkunegara (2004):

1. Teori keseimbangan

Teori ini mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha dan jam kerja.

Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input* dan *output* dirinya dengan perbandingan *input* dan *output* yang diberikan karyawan lainnya.

2. Teori perbedaan

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan diukur melalui selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan.

3. Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika ia menerima apa yang dibutuhkannya, Makin besar kebutuhan karyawan, maka makin puas juga karyawan tersebut dan berlaku sebaliknya.

4. Teori pandangan kelompok



Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

### **1.5.3.3 Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri orang yang bersangkutan dan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Maka, dari uraian ini dapat disimpulkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Prabu (2004:120):

- Faktor pegawai, yaitu kemampuan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, masa kerja, emosi, cara pikir, persepsi dan sikap kerja
- Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Ditambahkan oleh Robbins (2003:36) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi banyak faktor, beberapa diantaranya adalah:

- Pekerjaan yang menantang, pada dasarnya individu akan lebih menyukai pekerjaan yang memberinya peluang untuk menggunakan keterampilannya

dan kemampuannya serta memberi beragam tugas, kebebasan, feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan menjadi lebih menantang. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuannya juga dapat menjadi pemicu kepuasan kerja karyawan yang akan berimbas pada kinerja karyawan itu sendiri

- Penghargaan yang sesuai, karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Jika hal ini terpenuhi maka karyawan akan merasa puas.
- Kondisi kerja yang mendukung, karyawan tentu akan selalu berhubungan dengan lingkungan kerja di sekelilingnya. Lingkungan kerja ini meliputi lingkungan fisik seperti tata ruang kerja juga lingkungan non fisik.
- Kolega/rekan kerja yang suportif, kebutuhan yang perlu dipenuhi bukan hanya kebutuhan akan kompensasi langsung/tidak langsung, juga meliputi kebutuhan sosial berupa interaksi yang baik antar karyawan serta bekerjasama satu sama lain

#### **1.5.3.4 Dampak Kepuasan Kerja**

Menurut Davis (1985:99) ada beberapa dampak yang secara langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- Turnover

Kepuasan kerja dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk *resign* dari kantor tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka

semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan berlaku sebaliknya

- Tingkat kehadiran karyawan (absensi)

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan-alasan yang subyektif (Davis, 1985:99)

Ditambahkan juga oleh Robbins (2013:78) bahwa respon dari kepuasan kerja karyawan adalah:

- Aspirasi, keinginan karyawan untuk memperbaiki suatu situasi kerja termasuk di dalamnya adalah keinginan untuk berdiskusi dengan sesama karyawan maupun atasan atas masalah yang dihadapi

#### **1.5.3.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Disampaikan oleh Martoyo (2007:156), terdapat beberapa hal yang dapat menjadi indikator kepuasan kerja, antara lainnya adalah:

1. Absensi atau tingkat kehadiran karyawan dalam hari kerja
2. Semangat kerja karyawan
3. Keluhan yang dirasakan/diutarakan oleh para karyawan

Selain itu, juga terdapat beberapa indikator kepuaan kerja lainnya menurut Robbins (1985:86), yaitu:

- a. Rasa Puas Terhadap Kompensasi

Kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan akan berdampak positif kepada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan serta berlaku sebaliknya.

b. Pekerjaan yang menantang

Hal ini berhubungan dengan apakah pekerjaan ini dirasa sesuai dengan kemampuan karyawan. Meliputi juga penempatan pekerjaan pada karyawan.

c. Rasa Puas Terhadap Hubungan dengan Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung dan konstruktif serta memiliki hubungan interaksi dan kerjasama yang baik antar karyawan dipercaya dapat mendorong karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi.

d. Rasa Puas Terhadap Kondisi Kerja

Meliputi lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dan memudahkan karyawan akan membuat karyawan semakin puas dengan pekerjaannya.

e. Rasa Puas Terhadap Fasilitas yang Diberikan Perusahaan

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berhubungan dengan pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan di luar gaji/kompensasi langsung yang diberikan, terutama yang dirasakan secara langsung oleh karyawan.

## 1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris (Sugiyono, 2006:51).

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

### 1. Hipotesis 1

Diduga terdapat pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan

### 2. Hipotesis 2

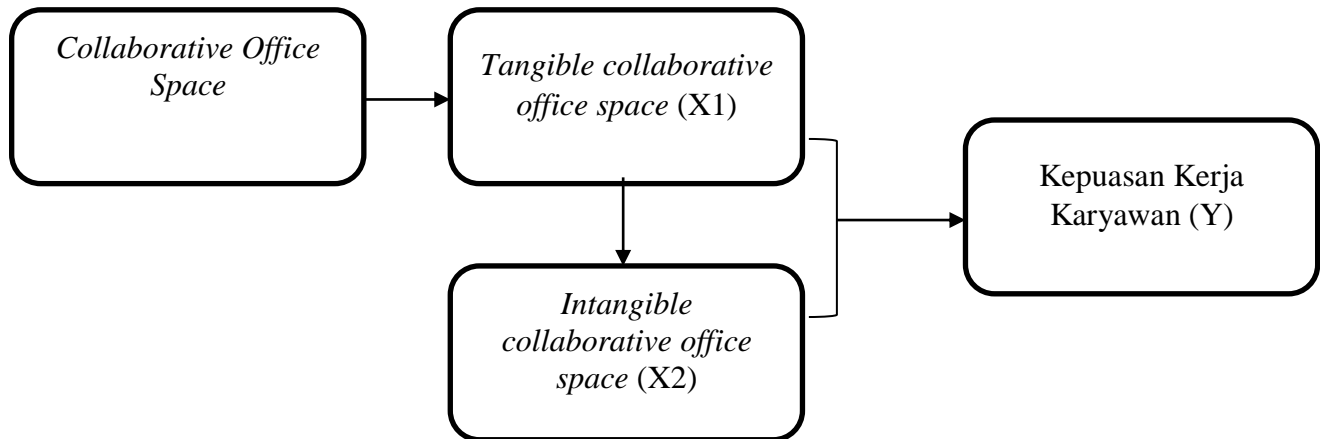
Diduga terdapat pengaruh aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan

### 3. Hipotesis 3

Diduga terdapat pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *Collaborative Office Space* terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk memperjelas hipotesis di atas, berikut ini disajikan gambar hipotesis tersebut:

**Gambar 1. 1**  
**Model Hipotesis**



### 1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini, diantaranya yaitu:

**Tabel 1. 3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Catherine Smallman, MSc, AE& Linda Miller, OT (c), OTD, CCPE	2013	<i>Effects of collaborative office spaces on employee satisfaction and productivity</i>	<i>Employees situated in collaborative office space reported not significantly higher perceived job satisfaction regarding multiple indoor environmental quality factors</i>
2.	Jefferey Joseph	2016	<i>Do Collaborative Work Environments Increase, Decrease</i>	<i>Collaborative work environments have been shown to</i>

			<i>or Tend To Keep Employee Satisfaction Neutral?</i>	<i>increase the opportunity for informal interactions among employees.<sup>3</sup> These interactions and the flexibility in organizing workers found within these spaces feeds into increased collaboration among employees within open environments. Collaborative offices can also lead to employees feeling more satisfied with their coworkers, as compared to more traditional office environment with not significantly. These benefits have also translated to higher levels of job satisfaction.</i>
3.	Leah R. Wolfeld	2010	<i>Effects of Office Layout on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment as Transmitted through Face-to-Face Interactions</i>	<i>Productivity and job satisfaction have a significant negative relationship (and though -significant) with time spent with the immediate workgroup.</i>
4.	Gemma Louise Irving	2016	<i>Collaboration in open-plan offices</i>	<i>The data demonstrate that the positive impacts of open-plan offices outweigh the negative impacts</i>

				<i>when employees are interdependent and develop collaborative norms</i>
--	--	--	--	--

### 1.8 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Konsep ini juga bertujuan untuk mengarahkan penelitian agar tidak mengalami kekaburan karena kurang jelasnya batasan dan pengertian dari variabel yang ada. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Collaborative office space*

*Collaborative office space* adalah sebuah tempat kerja/kantor yang didesain untuk memudahkan para karyawan untuk saling berinteraksi serta memiliki desain area kerja yang menyenangkan. Hal ini bertujuan untuk membuat karyawan tetap senang berada di lingkungan kantor sehingga terus dapat bekerja dengan maksimal sehingga dalam praktiknya terdapat dua aspek yang ada dalam *collaborative office space* yaitu aspek *tangible* dan *intangible*.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang baik secara positif maupun tidak dari sudut pandang pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankannya



## 1.9 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep dalam kegiatan yang lebih konkret, sebab definisi konsep sifatnya masih abstrak sehingga perlu dioperasionalkan.

Selain itu definisi operasional juga dapat diartikan sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya (Singarimbun : 1997)

Jadi definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana variabel diukur, dengan ditunjukkan oleh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel secara terperinci sebagai berikut:

### 1. *Collaborative Office Space*

Merupakan sebuah lingkungan kerja pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang di-*design* untuk memudahkan para karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi satu sama lain. Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur baik/buruknya aspek *tangible* dari *collaborative office space*:

- a) Area kerja luas dan terbuka
- b) Area tambahan dengan seperti *lounge*, ruang santai, ruang bermain yang memadai dengan fasilitas permainan seperti konsol game dan sejenisnya

- c) Pencahayaan yang ideal dan natural
- d) Furnitur yang digunakan dalam kantor merupakan furnitur yang modern dan sesuai dengan *design* kantor
- e) Teknologi seperti wifi, speaker ataupun papan tulis kaca guna mendukung kegiatan kerja individu maupun tim
- f) Area kerja didesain *fun* dan jauh dari kata serius.
- g) Pemilihan warna yang dominan pada area kerja yang menggambarkan *image* perusahaan

Selanjutnya terdapat indikator untuk mengukur baik/buruknya aspek *intangible* dari *collaborative office space*, yaitu:

- a) Terdapat dorongan untuk bekerja sama, berkolaborasi serta orientasi kerja tim
- b) Bekerja secara inovatif dan kreatif
- c) Pekerjaan bersifat fleksibel dan dinamis
- d) Komunikasi dan interaksi tanpa ada batas, termasuk jenjang jabatan
- e) Terdapat diskusi dan *brainstorm* dalam proses kerja
- f) Keterbukaan dalam bekerja melalui komunikasi yang dibangun

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah respon yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dilihat dari sisi karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya. Adapun indikator yang dinilai untuk mengukur tinggi/rendahnya kepuasan kerja adalah:

- Tingkat absensi, semakin banyak tingkat absensi maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan dan berlaku sebaliknya.
- Semangat kerja, semangat kerja menggambarkan respon positif yang diberikan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, maka semakin bersemangat karyawan menyelesaikan pekerjaannya semakin baik pula kepuasan kerjanya.
- Intensitas atau frekuensi keluhan yang dirasakan oleh karyawan
- Rasa puas terhadap kompensasi yang diberikan
- Merasa pekerjaan yang dikejerjakan adalah pekerjaan yang menantang
- Rasa puas terhadap rekan kerja yang dianggap konstruktif
- Rasa puas, nyaman dan senang terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

### **1.10 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini harus mempertimbangkan agar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan, sedangkan metode penelitian menurut Sugiyono (2006:4) dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Adapun langkah yang tercakup dalam metode penelitian ini adalah:

### **1.10.1 Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research*. *Eksplanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian (Sugiyono, 2008:11). Variabel independen dari penelitian ini adalah *collaborative office space*, sedangkan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja karyawan.

### **1.10.2 Populasi dan Sampel**

#### **1.10.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta TB Simatupang Jakarta yang berjumlah 40 orang.

#### **1.10.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta yang berjumlah 40 orang.

### **1.10.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Untuk mengambil sampel, peneliti terlebih dahulu meminta ijin untuk meminta data jumlah karyawan tetap dan kontrak yang ada pada divisi *business*

*development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Berdasarkan pada populasi yang diteliti, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau yang lebih dikenal dengan sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiyono, 2009: 78) yaitu sebanyak 40 orang.

#### **1.10.4 Jenis dan Sumber Data**

##### **1.10.4.1 Jenis Data**

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data yang dapat diukur dengan perhitungan statistik. Penggunaan statistik ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian. Data kuantitatif yang didapat adalah berupa kuesioner yang didapat dari karyawan divisibusiness *development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta sebagai responden.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata atau kalimat yang berupa pendapat responden yang didapat melalui wawancara atau kuesioner yang dibagikan. Analisis kualitatif digunakan untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur dengan angka sehingga diperlukan penggambaran dan penjabaran atau penjelasan tentang hubungan yang ada melalui penguraian secara teoritis.

##### **1.10.4.2 Sumber Data**

Data pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Data primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh dari sumber utama yaitu karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Data ini berupa jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, data ini meliputi data pribadi (biodata) responden dan juga mengenai persepsi responden terhadap *Collaborative Office Space* dan kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Selain itu data primer juga dilakukan melalui observasi pada karyawan divisi pemasaran dan pengembangn produk Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

*b.* Data sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh dari perusahaan berupa laporan-laporan dan data, serta literatur-literatur yang diperoleh dari sumber perpustakaan yang mendukung penelitian. Data sekunder yang digunakan peneliti meliputi:

- Buku-buku teks mengenai Manajemen Sumber Daya manusia dan pengembangannya yang mencakup *collaborative office space* dan kepuasan kerja
- Hasil-hasil riset terkait dengan *collaborative office space* dan kepuasan kerja karyawan yang telah pernah dilakukan peneliti lain sebelumnya
- Informasi yang didapat dari berbagai laman resmi di internet

### 1.10.5 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:131), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *semantic differetsial* sebagai skala pengukuran. Dimana *semantic differential* digunakan untuk mengukur sikap hanya saja bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban paling positifnya terdapat di kanan baris dan jawaban yang paling negatif terdapat pada sisi paling kiri baris.

Dengan *semantic differential* responden dapat memberi jawaban, pada rentang jawaban yang positif sampai dengan negatif. Hal ini tergantung pada persepsi responden yang dinilai.

Responden memberi penilaian dengan angka 5, berarti persepsi responden terhadap pemimpin itu sangat positif, sedangkan bila memberi angka 3 bisa diartikan netral, dan bila memberi jawaban pada angka 1 maka persepsi responden terhadap pemimpinnya sangat negatif. Bentuk dari *semantic differential* dapat dilihat seperti berikut:

No	Pernyataan	5	4	3	2	1	Pernyataan
----	------------	---	---	---	---	---	------------

	Positif						Negatif
1.							

### 1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2006:135). Metode pengumpulan data ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijadikan data primer bagi penelitian ini.

#### b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam serta berdasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Wawancara digunakan untuk mengetahui data yang penjelasannya tidak dapat terjawab hanya melalui kuesioner.

#### c. Observasi

Dikemukakan oleh Hadi (dalam Sugiyono, 2010:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak hanya terbatas pada komunikasi dengan responden tetapi juga melihat obyek-obyek alam yang lain yang terdapat di sekitar responden.



d. Metode kepustakaan

Metode kepustakaan merupakan teknik yang dipakai untuk memperoleh teori-teori yang mendukung penelitian, dengan membaca berbagai buku referensi, jurnal, dokumen dan bacaan lainnya yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan pada divisi *business developmetn* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

### **1.10.7 Teknik Pengolahan Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya dalam penelitian yaitu pengolahan data. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Yaitu proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

2. *Coding*

Yaitu pemberian tanda, simbol atau kode bagi data yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang telah ditetapkan.

3. *Tabulating*

Yaitu kegiatan menyajikan data dalam bentuk tabel. Maksud penggunaan tabel ini adalah untuk memudahkan dalam menganalisis data yang diperoleh serta untuk memudahkan dalam penyajian dan pengolahan data tersebut.

### 1.10.8 Teknik Analisis Data

Dalam memudahkan menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan analisa data dan pengujian hipotesis yang dipakai untuk mendukung penelitian ini. Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Kualitatif

Suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai *Collaborative Office Space* terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tetap mengacu pada teori-teori yang melandasi penelitian ini. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menjelaskan mengenai hubungan-hubungan dari tiap variabel penelitian.

#### 2. Analisis Kuantitatif

Analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik atau perhitungan dengan menggunakan angka-angka atau rumus-rumus sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui apakah instrument (alat ukur) yang digunakan untuk mendapatkan data valid atau tidak. Jika valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan

diukur, begitu pula sebaliknya jika tidak valid berarti instrument tersebut tidak dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan Rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson yaitu korelasi product moment. (Arikunto, 2002:144)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Dikatakan reliabel apabila variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* diukur dengan indikator yang sama secara berulang-ulang hasilnya tetap sama. Begitupula pengukuran variabel aspek *intangibile* pada *collaborative office space* dengan indikator yang sama dilakukan secara berulang-ulang, dan variabel kepuasan kerja dengan indikator yang sama pula dilakukan secara berulang-ulang, hasilnya akan tetap sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007:4). SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas, pada tabel *Reliability Statistics* kolom *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila sebagai berikut:

➤ Hasil  $\alpha > 0,60$  maka reliabel

Hasil  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliabel

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat tidaknya hubungan variabel dependen dengan variabel independen yaitu aspek *tangible* pada *collaborative office space* serta aspek *intangibile* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah sakit siloam pada divisi *business development*. Tujuan dari uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ( $r=0$ ), berhubungan sempurna ( $r=1$ ), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga bisa positif (berhubungan searah) maupun negatif (berhubungan berlainan arah). Untuk menentukan keeratan hubungan keeratan/korelasi antar variabel tersebut maka menggunakan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Korelasi Rendah
0,40 - 0,599	Korelasi Sedang
0,60 - 0,799	Korelasi Kuat
0,80 - 1,000	Korelasi sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:250)

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Adalah cara untuk menganalisis apakah ada atau tidak pengaruh antara kedua sebab akibat dari variabel. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi linear adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

$Y'$  : Variabel terikat

$a$  : nilai  $Y$  bila  $X = 0$  (nilai konstan)

$b$ : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

$X$ : variabel bebas

e. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur kuat tidaknya pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.( $Y$ ). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua. Pada penelitian ini akan dilakukan pengukuran pengaruh variabel aspek *tangible* pada

*collaborative office space* dan aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua

a = Bilangan tetap / konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub> terhadap Y

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub> terhadap Y

Untuk dapat membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu penulis dapat menemukan persamaan melalui perhitungan

f. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu aspek *tangible* pada *Collaborative Office Space* (X<sub>1</sub>) dan aspek *intangible* pada *Collaborative Office Space* dalam menerangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antar masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*series time*) biasanya memiliki koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009).

### 1.10.9 Uji Hipotesis

#### 1.10.9.1 Uji t-Hitung

Menurut Sudjana (2002:380), uji t merupakan pengujian secara individual. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung atau uji t

r = koefisien korelasi sebagai nilai perbandingan

n = jumlah ukuran data

Nilai t dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

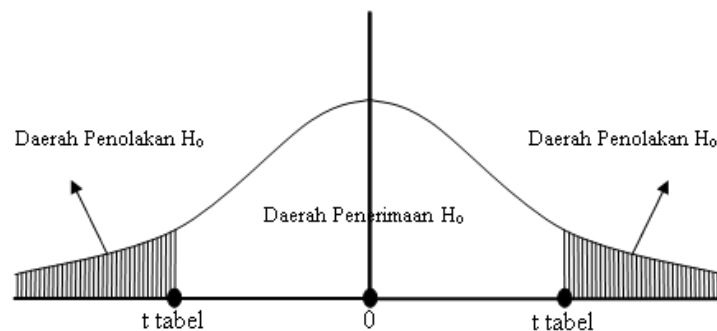
$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen *Collaborative Office Space* ( $X_1$ ), terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen yaitu *collaborative office space* ( $X_1$ ), terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

1. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.
2.  $H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, berarti ada pengaruh antara *collaboraitve office space* ( $X_1$ ) variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

**Gambar 1. 2**

**Kurva Hasil Uji t (Two Tail)**





Ho diterima apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, berarti tidak ada pengaruh antara *collaborative office space*( $X_1$ ), terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

### 1.10.9.2 Uji F-hitung

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = jumlah variabel independen (bebas)

$n$  = jumlah sampel

Adapun langkah-langkah pengujian F adalah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

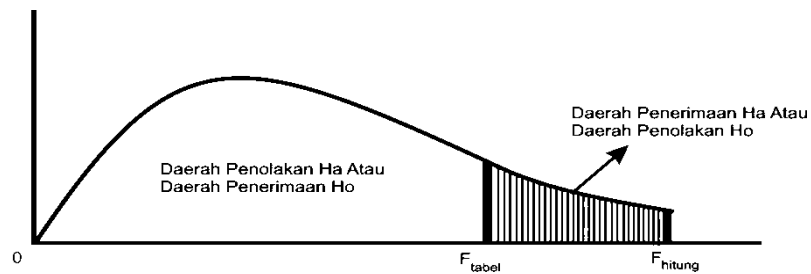
Ha :  $\beta_1 > 0$ , artinya ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.

3.  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) secara bersama tidak memengaruhi variabel terikat (Y).

**Gambar 1. 3**

**Kurva F-hitung**



$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) secara bersama mampu memengaruhi variabel (Y).