

BAB III
ANALISIS PENGARUH *COLLABORATIVE OFFICE SPACE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI
***BUSINESS DEVELOPMENT* RUMAH SAKIT SILOAM TB**
SIMATUPANG JAKARTA

Pada bab ini terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas untuk mengetahui apakah indikator pertanyaan valid atau tidak, dan juga dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti bersifat reliabel atau tidak. Sehingga apabila seluruh indikator pertanyaan bersifat valid dan seluruh variabel penelitian reliabel dapat dilanjutkan memaparkan jawaban dari ke-3 pertanyaan yang sudah diberikan pada rumusan masalah sebelumnya. Pertanyaan yang akan dijawab meliputi bagaimana jalannya *collaborative office space* yang terdiri dari aspek *tangible* dan aspek *intangible* pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta, bagaimana kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta, serta bagaimana kaitan atau hubungan antara aspek *tangible* terhadap kepuasan kerja maupun aspek *intangible* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* pada Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

Pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan akan dijawab oleh para responden yang adalah karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta yang berjumlah 40 orang. Jawaban responden akan diolah menggunakan beberapa uji yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji koefisien korelasi, analisis regresi, uji t, uji F serta koefisien determinasi dengan menggunakan program proses data yaitu SPSS (*Program for Social Science*) for Windows versi 16.0 untuk menganalisis jawaban responden terkait aspek *tangible*

dan *intangible* pada *collaborative office space* yang berlangsung pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang serta kepuasan kerja karyawan divisi *business development* pada Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

3.1 Uji Validitas

Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan yang diajukan pada responden hasilnya dapat menerangkan variasi nilai yang ada pada tiap variabel, misalnya jika pertanyaan yang diajukan valid, maka dapat mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan. Tetapi jika pertanyaan tersebut tidak valid maka tidak dapat menerangkan variasi nilai yang dimiliki oleh setiap variabel.

Menurut Sugiyono (2010) instrument penelitian dianggap valid ketika *pearson correlation* lebih besar dari nilai r-tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Dalam hal ini n adalah jumlah responden penelitian. Pada penelitian ini, jumlah responden (n) = 40 dan besarnya “ df ” $40 - 2 = 38$. Dengan $df = 38$ dan α = 0,05 didapat r-tabel = 0,312 Kriteria lain yang dapat digunakan adalah jika r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung < r tabel), maka pertanyaan dikatakan tidak valid, tetapi jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), maka pertanyaan dapat dikatakan valid.

Variabel *collaborative office space* terdiri dari dua sub-variabel yang merupakan aspek *tangible* dan aspek *intangible* sebagai kedua aspek yang membangun *collaborative office space*. Jika 14 indikator pada aspek *tangible* memiliki nilai r hitung > dari pada r tabel, maka indikator tersebut dapat

digunakan untuk menghitung baik buruknya *collaborative office space*. Berlaku hal yang sama pada indikator aspek *intangible* dan kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan hasil uji validitas pada ketiga variabel yang diteliti:

Tabel 3. 1
Hasil Uji Validitas Aspek *Tangible* pada *Collaborative Office Space*

No	Indikator	r hitung	=	r tabel	Kesimpulan
1.	Luas/ Sempit Area Kerja	0,662	>	0,312	Valid
2.	Area kerja terasa leluasa/tidak	0,662	>	0,312	Valid
3.	Ketersediaan <i>lounge</i>	0,545	>	0,312	Valid
4.	Ketersediaan area bermain berisi game elektronik layakna konsol game dan sejenisnya	0,632		0,312	Valid
5.	Ketersediaan ruang rapat	0,883	>	0,312	Valid
6.	Pencahayaan nyaman untuk penglihatan/tidak	0,446	>	0,312	Valid
7.	Furnitur sesuai design area kerja/tidak	0,350	>	0,312	Valid
8.	Ketersediaan koneksi <i>wifi</i>	0,672	>	0,312	Valid
9.	Ketersediaan papan tulis	0,554	>	0,312	Valid
10.	Ketersediaan laptop	0,640	>	0,312	Valid
11.	Ketersediaan proyektor	0,554	>	0,312	Valid
12.	<i>Design</i> area kerja serius/fun & cheerful	0,545	>	0,312	Valid
13.	Pewarnaan ruangan kusam/cerah	0,543	>	0,312	Valid
14.	Pewarnaan sesuai dengan karakter perusahaan/tidak	0,439	>	0312	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Aspek *Intangible* pada *Collaborative Office Space*

No	Indikator	r hitung	=	r tabel	Kesimpulan
1.	Ketersediaan dorongan kerjasama	0,516	>	0,312	Valid
2.	Orientasi kerja individu/kelompok	0,630	>	0,312	Valid
3.	Ketersediaan dorongan berinovasi dalam bekerja	0,441	>	0,312	Valid
4.	Ketersediaan dorongan bekerja kreatif	0,441	>	0,312	Valid
5.	Pekerjaan fleksibel/tidak	0,580	>	0,312	Valid
6.	Pekerjaan bersifat dinamis/tidak	0,545	>	0,312	Valid
7.	Komunikasi antar karyawan berbatas/tidak	0,543	>	0,312	Valid
8.	Interaksi antar karyawan berbatas/tidak	0,540	>	0,312	Valid
9.	Rekan kerja <i>supportive</i> /tidak	0,423	>	0,312	Valid
10.	Frekuensi diskusi saat bekerja	0,494	>	0,312	Valid
11.	Keterbukaan antar karyawan	0,564	>	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.1 dan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa seluruh indikator *collaborative office space* yang terdiri dari aspek *tangible* dan *intangible* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Sesuai dengan ketentuan sebelumnya, maka indikator pertanyaan variabel *collaborative office space* yang terdiri dari aspek *tangible* dan aspek *intangible* dikatakan valid sehingga seluruh item pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat digunakan untuk mengukur jalannya *collaborative office space* pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Indikator	r hitung	=	r tabel	Kesimpulan
1.	Frekuensi absen dengan alasan yang tidak jelas	0,783	>	0,312	Valid
2.	Semangat dalam bekerja	0,580	>	0,312	Valid
3.	Keluhan selama bekerja	0,580	>	0,312	Valid
4.	Rasa puas terhadap kompensasi yang diberikan	0,776	>	0,312	Valid
5.	Pekerjaan dirasa menantang/tidak	0,608	>	0,312	Valid
6.	Rasa puas terhadap rekan kerja yang konstruktif	0,405	>	0,312	Valid
7.	Rasa puas dengan hubungan dengan rekan kerja	0,362	>	0,312	Valid
8.	Rasa puas terhadap fasilitas yang diberikan kantor	0,439	>	0,312	Valid

Sumber: Data primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Sesuai dengan ketentuan sebelumnya, maka indikator pertanyaan pada variabel kepuasan kerja karyawan dikatakan valid sehingga seluruh indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan jika penelitian ini diteliti kembali menggunakan variabel dan indikator yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*

> 0,60 jika diolah dalam program SPSS, sehingga bila dilakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sama, indikator yang sama dengan studi kasus yang sama tetapi dalam waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama, namun bila hasilnya tidak reliabel atau *Cronbach Alpha* < 0,60 maka apabila diteliti ulang dengan menggunakan variabel yang sama, indikator yang sama dengan studi kasus yang sama tetapi dalam waktu berbeda hasilnya akan berbeda. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel yang diteliti menggunakan program SPSS

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas Aspek *Tangible*, Aspek *Intangible* dan Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standard Alpha</i>	Kesimpulan
1.	Aspek <i>tangible</i> pada <i>collaborative office space</i>	0,961	0,60	Reliabel
2.	Aspek <i>intangibile</i> pada <i>collaborative office space</i>	0,910	0,60	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja karyawan	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, dimana untuk variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,886, serta variabel aspek *intangibile* pada *collaborative office space* memiliki nilai *cronback alpha* sebesar 0,910 serta variabel kepuasa kerja karyawan yang memiliki nilai kepuasan kerja sebesar 0,835.

3.3 Variabel Collaborative Office Space

Collaborative office space merupakan variabel pertama yang akan diteliti keterkaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. *Collaborative office space* terdiri dari dua aspek yang berada di dalamnya, yaitu aspek *tangible* dan aspek *intangible*. Aspek *tangible* pada *collaborative office space* sendiri terdiri dari 14 indikator dan 11 indikator untuk aspek *intangible* pada *collaborative office space*.

3.3.1 Aspek Tangible Pada Collaborative Office Space

Aspek *tangible* pada *collaborative office space* merupakan salah satu aspek yang membangun *collaborative office space* itu sendiri. Pada aspek *tangible*, dijelaskan bahwa dalam membangun *collaborative office space* diperlukan lingkungan kerja dalam bentuk fisik yang nyaman dan memadai. Selain itu fasilitas yang diberikan pada karyawan harus dapat menunjang kepuasan kerja karyawan. Aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki indikator sejumlah 14 buah yang kemudian diolah menjadi pertanyaan pada kuesioner. Berikut merupakan jawaban responden terkait dengan pertanyaan yang telah diberikan melalui kuesioner:

3.3.1.1 Area Kerja Luas/Sempit

Luas tidaknya ruang kerja dapat digunakan untuk mengukur baik tidaknya *collaborative office space*. Apabila ruang kerja luas maka akan mendukung saat melakukan pekerjaan sehingga ruang gerak karyawan saat melakukan pekerjaan tidak terbatas, apabila terlalu sempit tentu akan mengganggu aktivitas gerak

karyawan. Berikut ini disajikan pada tabel mengenai tanggapan responden terhadap ukuran ruangan kerja divisi yang terdapat di perusahaan :

Tabel 3. 5
Luas/Sempit Area Kerja

Luas/Sempit Area Kerja												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Sempit										Luas	
Frekuensi	-	-	-	-	-	4	6	30	-	-	40	7,65
Presentase	-	-	-	-	-	10%	15%	75%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.5 di atas menjelaskan bahwa 75% responden menjawab pada skala 8, yang artinya hasil jawaban responden ini dapat menjelaskan bahwa menurut responden area kerja yang digunakan sudah luas, walaupun masih terdapat beberapa responden yang merasa area kerjanya masih perlu diperluas dikarenakan peralatan kantor yang cukup banyak.

3.3.1.2 Keleluasaan Area Kerja

Selain luas, salah satu hal yang penting pada aspek *tangible collaborative office space* adalah apakah karyawan dapat dengan leluasa beraktivitas pada area kerjanya. Selain beraktivitas, apakah segala peralatan kerja yang dibutuhkan memiliki ruang yang cukup sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut merupakan tanggapan responden terkait keleluasaan area kerja:

Tabel 3. 6
Keleluasaan Area Kerja

Skala	Keleluasaan Area Kerja										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Tidak Leluasa					Leluasa						
Frekuensi	-	-	-	-	-	4	6	30	-	-	40	7,65
Presentase	-	-	-	-	-	10	15	75	-	-	100%	
						%	%	%				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.6 dapat diketahui bahwa 75% responden menjawab pada skala 8. Hal ini menandakan bahwa responden merasaleluasa dengan area kerjanya, walaupun beberapa diantaranya juga merasa bahwa karena luas yang kurang dan peralatan kantor yang terlalu banyak sehingga ruang gerak mereka menjadi terbatas.

3.3.1.3 Ketersediaan *Lounge* yang Nyaman

Lounge merupakan sebuah ruangan/area yang disediakan oleh perusahaan khusus untuk bersantai dan beristirahat sejenak ditengah kesibukan kerja di kantor. *Lounge* biasa dilengkapi dengan *cafeteria* yang disediakan gratis oleh perusahaan serta musik yang dapat menenangkan pikiran karyawan. Hal ini penting dalam membangun sebuah *collaborative office space* karena ketersediaan *lounge* yang nyaman dapat membuat suasana kerja menjadi lebih santai dan menyenangkan pada karyawan. Implikasinya adalah naiknya rasa puas para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Di bawah ini tersedia tanggapan responden terhadap ketersediaan *lounge* yang nyaman pada area kerjanya:

Tabel 3. 7
Ketersediaan Lounge yang Nyaman

Skala	Ketersediaan Lounge yang Nyaman										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tidak Nyaman	-	-	-	-	-	3	31	5	1	-	40	7,10
Presentase	-	-	-	-	-	7,5%	77,5%	12,5%	2,5%	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 3.7 menjelaskan bahwa lebih dari setengah dari jumlah responden menjawab pada skala 7. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa pada area kerja divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang sudah tersedia lounge yang nyaman untuk digunakan. Hal ini dapat disebabkan karena difasilitasi dengan berbagai fasilitas yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan santai untuk beristirahat dari pekerjaan sejenak.

3.3.1.4 Area Bermain yang Menyenangkan

Area bermain yang berisi permainan-permainan elektronik seperti konsol game, mapun area bermain yang berisi alat-alat olahraga seperti papan tenis meja dan sejenisnya merupakan salah satu aspek *tangible* yang mendukung *collaborative office space*. Melalui ketersediaan area ini, para karyawan menjadi lebih senang dan betah untuk bekerja di kantor. Berikut merupakan hasil dari tanggapan responden tentang ketersediaan area bermain yang menyenangkan:

Tabel 3. 8
Area Bermain yang Menyenangkan

Skala	Area Bermain yang Menyenangkan										TOT AL	Me an
	1 Tidak menyenan gkan	2	3	4	5	6	7	8	9	10 menyenan gkan		
Frekue nsi	-	-	-	-	-	4	30	5	1	-	40	7,0 5
Present ase	-	-	-	-	-	10 %	75 %	12,5 %	2,5 %	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dapat dilihat melalui tabel 3.8, terdapat 2,5% responden yang menjawab pada skala 7 mencapai 75% artinya, pada area kerja divisi *business development* telah tersedia ruang bermain yang menyenangkan. Area bermain yang disediakan dapat memfasilitasi responden untuk bermain dengan alat bermain yang ada dan menjawab kebutuhan responden untuk sejenak bersantai selama bekerja. Beberapa diantara responden merasa bahwa alat bermain yang digunakan masih kurang menyenangkan karena keterbatasan jumlah alat bermain.

3.3.1.5 Ruang Rapat yang Memadai

Ruang rapat merupakan salah satu hal yang krusial yang harus dimiliki sebuah kantor. Termasuk juga kantor yang menggunakan desain kerja *collaborative office space*. Ruang rapat ini dapat digunakan untuk berkumpul dan mendiskusikan pekerjaan yang harus diselesaikan. Berikut dilampirkan tanggapan responden terkait ketersediaan ruang rapat yang memadai pada kantor Rumah Sakit Siloam TB Simatupang:

Tabel 3. 9
Ruang Rapat yang Memadai

Skala	Ketersediaan Ruang Rapat										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Tidak Tersedia ruang rapat												
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	9	29	1	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	2,5 %	22,5 %	72,5 %	2,5 %	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.9 dijelaskan bahwa 72,5% responden menjawab pada skala 8.

Hal ini mengindikasikan bahwa telah tersedianya ruang rapat pada divisi *business development* yang sudah memadai. Para responden berpersepsi bahwa ruang rapat yang disediakan dapat memfasilitasi para responden untuk berkumpul dan mendiskusikan pekerjaan mereka. Walaupun demikian masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa ruang rapat yang disediakan masih dapat dimaksimalkan dengan lebih sehingga dapat lebih memadai lagi.

3.3.1.6 Pencahayaan

Pencahayaan pada ruang kerja dapat digunakan untuk mengukur baik tidaknya lingkungan kerja. Apabila ruang kerja memiliki pencahayaan yang ideal dan nyaman untuk penglihatan. Berikut ini disajikan mengenai tanggapan responden terhadap pencahayaan ruang kerja yang terdapat di perusahaan:

Tabel 3. 10
Pencahayaan

Kenyamanan Pencahayaan												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOT AL	Me an
	Tidak nyaman untuk penglihatan									Nyaman untuk penglihatan		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	9	29	1	-	40	7,82
Presentase	-	-	-	-	-	2,5 %	22,5 %	72,5 %	2,5 %	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.10 dijelaskan bahwa 72,5% responden menjawab pada skala 8. Hal ini mengindikasikan bahwa pencahayaan pada area kerja divisi *business development* nyaman untuk penglihatan dan tidak mengganggu penglihatani. Artinya pencahayaan yang berada pada area kerja para responden dapat membantu mereka dalam melihat jelas, tidak terlalu silau dan tidak terlalu gelap juga.

3.3.1.7 Furnitur Area Kerja

Furnitur yang dipilih pada area kerja harus dipilih berdasarkan *design* yang dibuat untuk area kerja. Furnitur yang tidak sesuai dapat mengganggu kenyamanan bekerja para karyawan bahkan bisa memperlambat kerja karyawan. Ada baiknya jika furnitur dibuat modern mengikuti *design* keseluruhan area kerja. Berikut adalah tanggapan responden terkait pilih furnitur pada area kerjanya:

Tabel 3. 11
Furnitur Pada Area Kerja

Skala	Furnitur Area Kerja										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak sesuai <i>design</i> <i>n</i>										Sesuai <i>design</i> <i>n</i>		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	1	38	-	-	40	7,92	
Presentase	-	-	-	-	-	2,5%	2,5%	95%	-	-	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.11 di atas dijelaskan bahwa 95% responden menjawab pada skala 8, hasil ini mengindikasikan bahwa hampir seluruh responden merasa furnitur yang dipilih pada area kerjanya sudah sesuai dengan *design* area kerjanya sehingga furnitur yang digunakan bukan hanya dapat berguna bagi karyawan tetapi juga tidak merusak keindahan *design* ruangan kerja.

3.3.1.8 Koneksi Wifi Berkapasitas Tinggi

Koneksi *wifi* atau internet merupakan salah satu hal krusial yang diperlukan pada sebuah perusahaan sekarang ini. Koneksi *wifi* dapat berguna untuk para karyawan menyelesaikan pekerjaannya, baik mengirimkan pekerjaannya dalam bentuk surat elektronik atau untuk mencari data-data tambahan untuk menyelesaikan pekerjaannya pada *website* yang tersedia di internet. Koneksi *wifi* juga harus kuat sehingga dapat mendukung kelancaran kerja para karyawan. Di bawah ini merupakan pemaparan para responden terkait ketersediaan koneksi *wifi* dengan kapasitas tinggi pada area kerjanya.

Tabel 3. 12
Koneksi Wifi Berkapasitas Tinggi

Skala	Koneksi Wifi Berkapasitas Tinggi										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Wifi berkapasitas rendah									Wifi berkapasitas tinggi		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	1	20	19	-	40	8,45
Presentase	-	-	-	-	-	-	2,5	50	47,5	-	100%	
							%	%	%			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.12 menjelaskan bahwa hampir seluruh responden merasa bahwa koneksi wifi yang disediakan perusahaan berkapasitas tinggi sehingga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, bahkan diskusi yang dapat dilakukan dengan media internet.

3.3.1.9 Papan Tulis yang Memadai

Papan tulis dirasa penting untuk menunjang proses rapat ataupun diskusi yang dilakukan oleh setiap tim dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, ketersediaan papan tulis dapat membantu agar hal-hal yang hendak dikerjakan dapat tercatat dengan baik saat proses rapat sehingga kolaborasi yang akan dilakukan tidak berantakan. Melalui kuesioner yang telah disebarkan berikut merupakan jawaban dari responden

Tabel 3. 13
Papan Tulis yang Memadai

Skala	Papan Tulis yang Memadai										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak memad ai										Memad ai		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	1	20	19	-	-	40	8,45
Presentase	-	-	-	-	-	-	2,5 %	50 %	47,5 %	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.13 dijelaskan hampir seluruh responden merasa papan tulis yang difasilitasi kantor sudah memadai. Dengan ketersediaan papan tulis yang memadai ini dapat membantu pekerjaan responden terutama pekerjaan yang memerlukan proses diskusi dalam penyelesaiannya.

3.3.1.10 Laptop/Komputer yang *Compatible*

Perangkat laptop ataupun komputer sangat dibutuhkan untuk menunjang aktivitas pekerjaan para karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang. Tanpa perangkat komputer maupun laptop setia pekerjaan yang harus diolah tidak dapat diselesaikan oleh karyawan. Berikut merupakan tanggapan responden terkait ketersediaan perangkat laptop atau komputer yang *compatible*

Tabel 3. 14
Perangkat Laptop/Komputer yang *Compatible*

Perangkat Laptop/Komputer yang <i>Compatible</i>												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Tidak <i>compatible</i>									<i>compatible</i>	L	n
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	1	20	19	-	40	8,45
Presentase	-	-	-	-	-	-	2,5	50	47,5	-	100%	
						%	%	%	%			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.14 dapat dilihat bahwa perangkat laptop atau komputer yang disediakan perusahaan kepada para karyawan suah *compatible*. Artinya, perangkat laptop ataupun komputer yang disediakan telah dilengkapi dengan spesifikasi dan program yang dapat memudahkan serta membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3.3.1.11 Perangkat Proyektor yang Memadai

Ketersediaan proyektor berguna untuk membantu para karyawan ketika harus berdiskusi dalam skala yang besar. Selain itu proyektor juga dapat membantu para karyawan untuk memaparkan hasil pekerjaannya baik. Sehingga ketersediaan proyektor sangat penting untuk melancarkan pekerjaan para karyawan. Berikut merupakan pemaparan respon para karyawan divisi *business development* terkait ketersediaan proyektor yang memadai pada area kerja

Tabel 3. 15
Perangkat Proyektor yang Memadai

Skala	Perangkat Proyektor yang Memadai										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak memadai										Memadai		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	1	20	19	-	-	40	8,45
Presentase	-	-	-	-	-	-	2,5 %	50 %	47,5 %	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.14 di atas terdapat indikasi bahwa perangkat proyektor telah tersedia untuk membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaannya terutama pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan pemaparan bagi seluruh anggota tim.

3.3.1.12 Design Area Kerja

Pada sebuah *collaborative office space* adalah penting bagi sebuah perusahaan untuk mendesain area kerjanya menjadi area kerja yang memudahkan para karyawan untuk berkumpul dan berkolaborasi. Selain itu, untuk mendukung proses kerja, sebuah *collaborative office space* yang ideal memiliki *design* yang santai dan menyenangkan serta jauh dari suasana serius. Berikut merupakan tanggapan para responden terkait *design* area kerja pada area kerjanya:

Tabel 3. 16
Design Area Kerja

Skala	Design Area Kerja										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak tersedi a										Tersedi a		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	14	25	-	-	40	7,60	
Presentase	-	-	-	-	-	2,5 %	35 %	62,5 %	-	-	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.16 diperoleh hasil 62,5% responden menjawab pada skala 8, 35% responden menjawab pada skala 7 dan 2,5% responden menjawab pada skala 6. Pada skala yang terkecil responden merasa bahwa *design* area kerja bisa dibuat lebih santai dan lebih ceria dari yang telah disediakan sekarang.

3.3.1.13 Pewarnaan

Pada *colaborative office space* pewarnaan yang dipilih untuk segala aspek fisik yang berada pada area kerja merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini berkesinambungan dengan *design* fisik area kerja yang dibuat. Pewarnaan yang dipilih harus dapat mewakili karakter-karakter yang dimiliki perusahaan, dapat dilihat dari warna-warna yang dipilih pada logo perusahaan misalnya. Selain itu pewarnaan harus dapat mendukung efek menyenangkan dan santai yang dibangun oleh *collaborative office space*. Maka diperlukan warna-warna yang cerah pada area kerja. Berikut merupakan tanggapan terkait pewarnaan yang dipilih pada area kerja divisi *business development*.

Tabel 3. 17
Tingkat Kecerahan Pewarnaan Area Kerja

Tingkat Kecerahan Pewarnaan Area Kerja												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Kusam										Cerah	
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	6	32	-	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	5%	15%	80%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.17 hampir seluruh respondennya menjawab pada skala 8. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pewarnaan yang dipilih pada area kerja divis *business development* merupakan warna-warna yang cerah. Selain tingkat kecerahan warna yang dipilih, salah satu indikator pewarnaan adalah apakah warna-warna yang dipilih sudah mewakili karakter perusahaan. Berikut merupakan tanggapan responden terkait kesesuaian warna yang dipilih dengan karakter perusahaan

Tabel 3. 18
Pewarnaan Sesuai Karakter Perusahaan

Kesesuaian Pewarnaan dengan Karakter Perusahaan												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Tidak sesuai										Sesuai	
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	10	30	-	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	-	25%	75%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.18 di atas terdapat indikasi bahwa warna yang dipilih untuk aspek fisik pada area kerja telah mewakili karakter perusahaan sehingga pemilihan warna yang digunakan pada area kerja karyawan tidak merusak *design* yang disesuaikan dengan karakter perusahaan.

3.3.1.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

Setelah data yang digali melalui indikator variabel aspek tangible pada *collaborative office space* diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai aspek *tangible* pada *collaborative office space*. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Tabel 3. 19
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

No	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Luas/Tidak Luas Area Kerja	0	0	0	0	0	4	6	30	0	0	306	7,65
2	Keleluasaan Area Kerja	0	0	0	0	0	4	6	30	0	0	306	7,65
3	<i>Lounge</i> yang nyaman	0	0	0	0	0	3	31	5	1	0	284	7,10
4	Area main menyenangkan	0	0	0	0	0	4	31	4	1	0	282	7,05
5	Ruang rapat memadai	0	0	0	0	0	1	9	29	1	0	310	7,75
6	Pencahayaan Nyaman untuk Penglihatan	0	0	0	0	0	0	8	31	1	0	313	7,82
7	Furnitur sesuai design	0	0	0	0	0	1	1	38	0	0	317	7,92
8	<i>Wifi</i> kapasitas tinggi	0	0	0	0	0	0	1	20	19	0	338	8,45

9	Papan Tulis Memadai	0	0	0	0	0	0	1	19	20	0	338	8,45
10	Perangkat laptop.komputer <i>compatible</i>	0	0	0	0	0	0	1	19	20	0	338	8,45
11	Perangkay proyektor memadai	0	0	0	0	0	0	1	19	20	0	338	8,45
12	<i>Design</i> fun&cheerful	0	0	0	0	0	1	14	25	0	0	304	7,60
13	Warna cerah	0	0	0	0	0	2	6	32	0	0	310	7,75
14	Pewarnaan sesuai karakter perusahaan	0	0	0	0	0	0	10	30	0	0	310	7,75
Mean Skor Variabel												4394	7,84

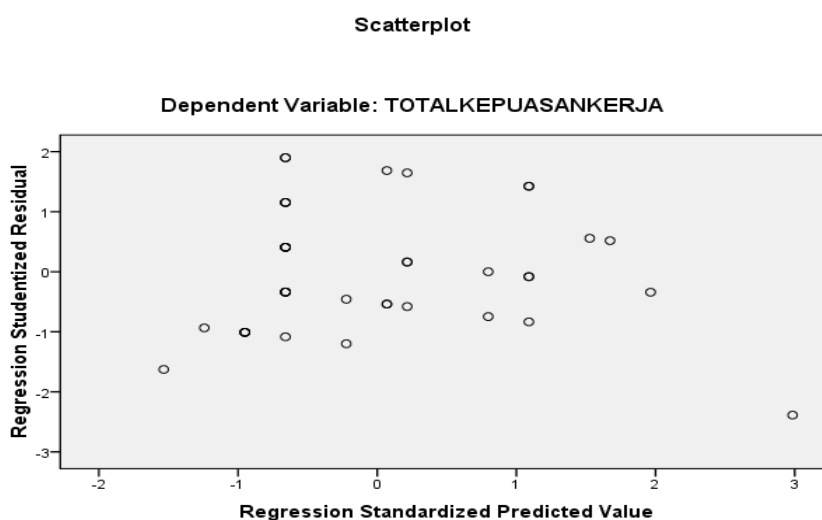
Sumber: Data yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.19 diatas dapat diketahui nilai rata-rata skor variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* adalah 7,84 dan terdapat 4 indikator yang berada diatas rata-rata yaitu Furnitur yang sesuai *design* (7,92), Ketersediaan koneksi *wifi* dengan kapasitas tinggi (8,45), Ketersediaan papan tulis yang memadai (8,45), ketersediaan perangkat laptop/komputer yang *comaptible* (8,45) serta ketersediaan perangkat proyektor yang memadai (8,45). Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai mean dibawah rata-rata yaitu Luas/sempitnya area kerja (7,65), Keleluasaan area kerja (7,65) dan Ketersediaan *lounge* yang nyaman (7,10), Ketersediaan area bermain yang menyenangkan (7,05), Ketersediaan ruang rapat yang memadai (7,75), Pencahayaan nyaman untuk penglihatan (7,82), *Design* area kerja (7,60), Pewarnaan yang kusam/cerah (7,75) serta pewarnaan yang sesuai dengan karakter perusahaan (7,75). Melalui penilaian rata-rata pada indikator aspek *tangible* pada *collaborative office space* dapat disimpulkan bahwa para karyawan menilai aspek *tangible* dengan baik.

3.4 Diagram Scatter Plot Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

Scatter Plot merupakan sebuah penggambaran terhadap arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengujian scatter plot yang dilakukan:

Gambar3. 1
Scatter Plot Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Asumsi untuk setiap penggambaran adalah jika pola titik bergerak naik dari bawah ke atas, artinya memiliki hubungan keterkaitan yang positif, jika titik bergerak turun dari bawah ke atas, artinya memiliki hubungan keterkaitan yang negatif. Sedangkan, jika titik menyebar dan tidak membentuk pola, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Pada gambar diagram scatter plot di atas dapat dilihat bahwa terdapat pola yang bergerak naik dari kiri bawah ke kanan atas yang artinya terdapat kaita atau

hubungan positif antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.

3.4.1 Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Salah satu aspek lainnya yang menjadi bagian dari *collaborative office space* adalah aspek *intangible*. Aspek *intangible* sendiri merupakan suatu aspek non-fisik yang penting untuk menyelesaikan segala pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Terdapat 11 indikator yang digunakan pada aspek *intangible*. Berikut merupakan pemaparan hasil tanggapan responden melalui kuesioner yang telah diberikan.

3.4.1.1 Keinginan Untuk Berkolaborasi

Sebuah *collaborative office space* dibuat untuk mendukung pekerjaan para karyawan agar dapat memudahkan kolaborasi dan diskusi. Selain *design* yang disesuaikan untuk memudahkan proses kolaborasi, harus terdapat dorongan baik dari karyawan itu sendiri maupun dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berkolaborasi dengan sesama karyawan lainnya. Berikut merupakan tanggapan para responden perihal ketersediaan dorongan untuk berkolaborasi.

Tabel 3. 20
Keinginan Berkolaborasi

Keinginan Berkolaborasi												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Tidak Ingin									Ingin	L	n
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	4	34	-	-	40	7,80
Presentas	-	-	-	-	-	5	10%	85	-	-	100%	

e	%	%	%
---	---	---	---

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 3.20, dapat dilihat bahwa responden merasa lingkungan kerja mereka mendorong adanya kegiatan kolaborasi dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya mereka. Kegiatan kolaborasi atau kerja sama yang dilakukan diharapkan dapat membantu para responden untuk betukar pikiran sehingga memberikan output pekerjaan yang lebih inovatif dan kreatif serta maksimal.

3.4.1.2 Orientasi Kerja Karyawan

Selain dorongan untuk berkolaborasi juga diperlukan orientasi kerja dari masing-masing karyawan. *Collborative office space* yang ideal mengutamakan orientasi kerja tim dari pada kerja individu. Berdasarkan kuesioner yang telah diberikan berikut merupakan tanggapan dari para responden:

Tabel 3. 21
Orientasi Kerja Karyawan

Orientasi Kerja Karyawan												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Individu					Tim						
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	4	34	-	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	5%	10%	85%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.19 terlihat bahwa sebagian besar para responden menjawab pada skala 8. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan divisi *business development* telah menyadari orientasi kerja tim merupakan orientasi kerja yang diharapkan pada bidangnya.

3.4.1.3 Dorongan Berinovasi

Collaborative office space dirancang sedemikian rupa agar para karyawan dapat bekerja dengan lebih inovatif. Pada *collaborative office space* para karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk bekerja secara inovatif dengan diskusi-diskusi yang dapat dilakukan. Selain itu para atasan juga diharapkan untuk memberikan dorongan para karyawan untuk bekerja secara lebih inovatif. Berikut merupakan tanggapan para responden perihal dorongan inovasi dalam bekerja

Tabel 3. 22
Ketersediaan Dorongan Berinovasi

Skala	Ketersediaan Dorongan Berinovasi										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Individu					Tim						
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	6	32	2	-	40	7,90
Presentase	-	-	-	-	-	-	15%	80%	5%	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil penilaian responden pada tabel 3.22 memperlihatkan bahwa para karyawan sadar diperlukannya inovasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga *output* yang diberikan dapat berbeda dan maksimal.

3.4.1.4 Dorongan Berkreasi

Collaborative office space dirancang sedemikian rupa agar para karyawan dapat bekerja bukan hanya inovatif tetapi juga kreatif. Pada *collaborative office space* para karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk bekerja secara kreatif untuk mengembangkan usaha dengan diskusi-diskusi yang dapat dilakukan. Selain itu para atasan juga diharapkan untuk memberikan dorongan para

karyawan untuk bekerja secara lebih kreatif. Berikut merupakan tanggapan para responden perihal dorongan inovasi dalam bekerja

Tabel 3. 23
Dorongan Berkreasi

Skala	Ketersediaan Dorongan Berinovasi										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Tidak tersedia dorongan berkreasi									Tersedia dorongan berkreasi		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	6	32	2	-	40	7,90
Presentase	-	-	-	-	-	-	15%	80%	5%	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas terlihat bahwa para responden telah merasa lingkungan kerjanya memaksa mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berinovasi sehingga memberikan *output* pekerjaan yang baik dan berbeda.

3.4.1.5 Pekerjaan Bersifat Fleksibel

Pada sebuah *collaborative office space* sebuah pekerjaan idealnya bersifat fleksibel sehingga dapat didiskusikan dan diselesaikan oleh para karyawan secara kelompok. Pekerjaan juga dapat mudah dimengerti sehingga tidak mengganggu kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut merupakan pemaparan tanggapan responden terkait pekerjaan yang bersifat fleksibel

Tabel 3. 24
Pekerjaan Bersifat Fleksibel

Skala	Pekerjaan bersifat Fleksibel										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak Fleksibel										Fleksibel		
Frekuensi	-	-	-	-	-	5	25	10	-	-	40	7,12	
Presentase	-	-	-	-	-	12,5%	62,5%	25%	-	-	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil jawaban responden menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sudah cukup fleksibel sehingga pekerjaan yang diselesaikan terasa lebih mudah. Namun, beberapa diantaranya juga merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani masih kurang fleksibel sehingga dibutuhkan usaha lebih untuk menyelesaikannya.

3.4.1.6 Pekerjaan Bersifat Dinamis

Selain bersifat fleksibel, idealnya sebuah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang dinamis pada *collaborative office space*. Hal ini untuk membuat karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaan yang berulang, tidak menantang dan membosankan. Berikut merupakan tanggapan responden terkait pekerjaan yang bersifat dinamis

Tabel 3. 25
Pekerjaan Bersifat Dinamis

Skala	Pekerjaan Bersifat Dinamis										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak Fleksibel										Fleksibel		
Frekuensi	-	-	-	-	-	5	27	8	-	-	40	7,07	
Presentase	-	-	-	-	-	12,5%	67,5%	20%	-	-	100%		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Melalui hasil jawaban responden di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap pekerjaan yang mereka jalankan adalah pekerjaan yang dinamis. Artinya, pekerjaan tidak dirasa begitu membosankan. Namun, masih tersapat beberapa responden yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan merupakan pekerjaan yang monoton dan membosankan.

3.4.1.7 Komunikasi Antar Karyawan

Komunikasi antar karyawan merupakan salah satu aspek paling penting pada *collaborative office space*. Komunikasi yang dijalin setiap bekerja akan dapat menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan nantinya. Hal itu dipengaruhi oleh diskusi-diskusi yang dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, melalui frekuensi komunikasi para karyawan bisa lebih mengakrabkan diri dan berkomunikasi tanpa batas. Implikasinya adalah karyawan bisa merasa lebih senang untuk bekerja dalam tim. Berikut ini merupakan hasil tanggapan para responden terkait komunikasi yang dijalin antar karyawan.

Tabel 3. 26
Komunikasi Antar Karyawan

Skala	Komunikasi Antar Karyawan										TOTAL	Mean
	1 Berbatas	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Tidak berbatas		
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	26	12	-	-	40	7,25
Presentase	-	-	-	-	-	5%	65%	30%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.25 menyatakan bahwa komunikasi yang dibangun para karyawan sudah cukup baik artinya, komunikasi yang dibangun dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa terjadinya

miss understanding. Selain itu, hal ini mengindikasikan bahwa jenjang jabatan antar karyawan tidak menghalangi mereka dalam berkomunikasi.

3.4.1.8 Interaksi Antar Karyawan

Selain komunikasi antar karyawan, hal yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana interaksi antar karyawan berlangsung. Perbedaan interaksi dan komunikasi terletak pada media yang digunakan. Komunikasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung, tetapi interaksi harus dilaksanakan secara langsung. Interaksi yang dijalin setiap bekerja akan dapat menentukan kualitas pekerjaan yang dihasilkan nantinya. Hal itu dipengaruhi oleh diskusi-diskusi yang dilaksanakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, melalui frekuensi interaksi para karyawan bisa lebih mengakrabkan diri dan berkomunikasi tanpa batas. Implikasinya adalah karyawan bisa merasa lebih senang untuk bekerja dalam tim. Berikut ini merupakan hasil tanggapan para responden terkait komunikasi yang dijalin antar karyawan.

Tabel 3. 27
Interaksi Antar Karyawan

Skala	Interaksi Antar Karyawan										TOTAL	Mean
	1 Berbatas	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Tidak berbatas		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	24	15	-	-	40	7,35
Presentase	-	-	-	-	-	2,5%	60%	37,5%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.26 menyatakan bahwa interaksi yang dibangun para karyawan sudah baik dan tidak terbatas oleh jenjang jabatan. Implikasinya

adalah para karyawan tidak memiliki jarak dalam berdiskusi sehingga dapat mempermudah melakukan pekerjaannya mereka.

3.4.1.9 Rekan Kerja Supportive/Tidak

Pada sebuah *collaborative office space* terdapat banyak pekerjaan yang diselesaikan melalui diskusi dan kolaborasi. Seorang karyawan membutuhkan dorongan positif serta bantuan karyawan lainnya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Maka hubungan ideal yang dibangun adalah hubungan yang saling mendukung agar tujuan dan pekerjaan yang dimiliki dapat terselesaikan dengan baik. Berikut merupakan tanggapan para responden terkait rekan kerja yang bersifat *supportive*/tidak

Tabel 3. 28
Rekan Kerja Supportive/Tidak

Skala	Rekan Kerja Supportive/Tidak										TOTAL	Mean
	1 Tidak supportive	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Supportive		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	8	32	-	-	40	7,80
Presentase	-	-	-	-	-	-	80%	20%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Melalui tabel 3.28 membuktikan bahwa para karyawan merasa rekan kerja mereka *supportive*, artinya para karyawan memiliki kesadaran serta kemampuan untuk membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sesama karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

3.4.1.10 Frekuensi Diskusi

Pada sebuah *collaborative office space*, diskusi merupakan salah satu unsur yang paling krusial. Hal ini disebabkan *collaborative office space*

diperuntukkan untuk memudahkan karyawan berinteraksi dalam bekerja. Interaksi yang diharapkan berupa diskusi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Melalui diskusi diharapkan para karyawan bisa bekerja dengan lebih inovatif dan kreatif dengan cara berkolaborasi dan berdiskusi satu sama lainnya. Berikut merupakan tanggapan para responden terkait frekuensi diskusi yang mereka lakukan

Tabel 3. 29
Frekuensi Diskusi

Skala	Frekuensi Diskusi										TOTAL	Mean
	1 Selalu	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Tidak Pernah		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	8	31	-	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	2,5%	20%	77,5%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.29. para responden merasa bahwa frekuensi diskusi yang dilakukan sudah cukup intensif. Artinya, para karyawan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menuntut adanya kerja sama tim melalui diskusi-diskusi yang dilakukan.

3.4.1.11 Dorongan Keterbukaan

Guna menunjang interaksi dan komunikasi yang baik, maka idealnya terdapat keterbukaan antar karyawan terutama pada masalah-masalah pekerjaan. Hal ini penting untuk membuat pekerjaan tetap pada jalur yang sesuai. Selain itu, keterbukaan antar karyawan dapat menjadikan karyawan lebih akrab satu sama lain, jauh dari konflik yang berujung pada kepuasan kerja karyawan. Berikut ini merupakan tanggapan para responden terhadap keterbukaan antar karyawan

Tabel 3. 30
Dorongan Keterbukaan

Skala	Dorongan Keterbukaan										TOTAL	Mean
	1 Tidak terbuka	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Terbuka		
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	31	7	-	-	40	7,12
Presentase	-	-	-	-	-	5%	77,5%	17,5%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Melalui tabel 3.30 menjelaskan bahwa sudah terdapat dorongan keterbukaan antar sesama karyawan namun pada responden, sehingga segala bentuk kendala pada pekerjaan yang diselesaikan bersama-sama dapat dikomunikasikan dengan mudah. Selain itu, keterbukaan para karyawan juga cukup terbuka untuk berkomunikasi secara informal sehingga terdapat kedekatan yang dibangun antar sesama karyawan.

3.4.1.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Setelah data yang digali melalui indikator variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* telah diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space*. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan.

Tabel 3. 31
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Aspek *Intangible* Pada
Collaborative Office Space

No	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Dorongan kolaborasi	0	0	0	0	0	2	4	34	0	0	312	7,80
2	Orientasi Kerja Tim	0	0	0	0	0	4	2	34	0	0	310	7,75
3	Dorongan Berinovasi	0	0	0	0	0	0	6	32	2	0	316	7,90
4	Dorongan Berkreasi	0	0	0	0	0	0	6	32	2	0	316	7,90
5	Pekerjaan Fleksibel	0	0	0	0	0	5	25	10	0	0	285	7,12
6	Pekerjaan Dinamis	0	0	0	0	0	5	27	8	0	0	283	7,07
7	Komunikasi Berbatas/Tidak	0	0	0	0	0	2	26	12	0	0	290	7,25
8	Interaksi Berbatas/Tidak	0	0	0	0	0	1	24	15	0	0	294	7,35
9	Rekan kerj <i>supportive</i>	0	0	0	0	0	0	8	32	0	0	312	7,80
10	Melakukan diskusi dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	1	8	31	0	310	7,75
11	Keterbukaan dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	2	31	7	0	285	7,12
Mean Skor Variabel											3.313	7,52	

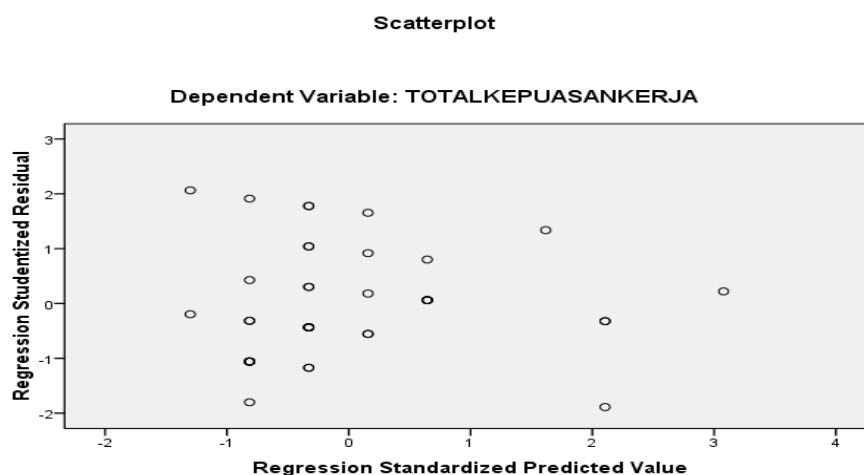
Berdasarkan tabel 3.31 diatas dapat diketahui nilai rata-rata skor variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* adalah 7,52 dan terdapat 6 indikator yang berada diatas rata-rata yaitu dorongan berkolaborasi (7,80), orientasi kerja individu/kelompok (8,75), dorongan berinovasi (7,75), dorongan berkreasi (7,75), Rekan kerja *supportive*/tidak (7,80) dan frekuensi diskusi (7,75). Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai mean dibawah rata-rata yaitu

pekerjaan bersifat fleksibel (7,12), pekerjaan bersifat dinamis (7,07) dan komunikasi antar karyawan(7,25), Interaksi antar karyawan (7,12), Dimana artinya menurut responden keberlangsungan aspek *intangible* pada *collaborative office space* baik, namun responden berpendapat bahwa ada beberapa hal pada aspek *intangible* masih perlu dibenahi terutama pada komunikasi dan interaksi antar karyawan yang akan berimplikasi pada banyak hal.

3.5 Diagram Scatter Plot

Scatter Plot merupakan sebuah penggambaran terhadap arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pegujian scatter plot yang dilakukan:

Gambar3. 2
Scatter Plot Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan gambar diagram scatter plot di atas didapatkan hasil bahwa terdapat pola yang menyebar ke arah naik ke kanan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara aspek *intangible* pada *collaborative office space* dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, perubahan aspek *intangible* dapat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja.

3.6 Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan respon dari karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja karyawan dapat berimplikasi kepada kinerja karyawan dan *output* yang dihasilkannya. Variabel kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 8 indikator. Berikut adalah jawaban responden mengenai item-item pertanyaan.

3.6.1 Frekuensi Absensi Dengan Alasan yang Jelas

Absensi merupakan salah satu hal yang penting dalam bekerja. Kehadiran karyawan harus dapat dirasakan agar kinerjanya dapat terukur. Kehadiran karyawan dapat memudahkan supervisi terhadap apa yang dikerjakannya. Sering kali karyawan menyalahgunakan absensi dengan tidak masuk tanpa alasan yang kurang *urgent* dan tidak jelas dikarenakan tidak senang bekerja di kantor. Berikut merupakan tanggapan responden mengenai frekuensi absen dengan alasan yang tidak jelas.

Tabel 3. 32
Frekuensi Absensi Dengan Alasan yang Tidak Jelas

Frekuensi Absensi Dengan Alasan yang Tidak Jelas												
Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	Mean
	Selalu Absen									Tidak pernah absen		
Frekuensi	-	-	-	-	-	1	1	20	15	3	40	9,20
Presentase	-	-	-	-	-	2,5%	2,5%	50%	37,5%	7,5%	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.32 dapat dilihat bahwa hampir seluruh responden menjawab pada skala 9. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh responden merasa tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas. Para responden tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas dikarenakan oleh sanksi yang dapat diterima jika tidak hadir dengan keterangan yang jelas.

3.6.2 Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan menentukan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya berkemungkinan memiliki respon positif terhadap apa yang dikerjakannya. Rasa semangat dalam bekerja memiliki implikasi terhadap *output* yang dihasilkan dalam pekerjaan yang nantinya juga berkesinambungan terhadap kinerjanya. Berikut merupakan tanggapan responden terkait semangat kerja yang dijalannya.

Tabel 3. 33
Semangat Kerja

Skala	Semangat Kerja										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Tidak Bersemangat										Bersemangat	L	
Frekuensi	-	-	-	-	-	2	10	28	-	-	-	40	7,65
Presentase	-	-	-	-	-	5%	25%	70%	-	-	-	100	%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.33 menjelaskan hampir seluruh karyawan merasa bersemangat untuk bekerja. Hal ini dilihat dari jawaban para responden yang hampir seluruhnya menjawab pada skala 8. Semangat kerja dapat dipicu dari beberapa faktor. Salah satunya bisa terjadi karena lingkungan kerja yang memadai.

3.6.3 Keluhan Selama Bekerja

Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui keluhan selama karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Keluhan merupakan sebuah respon negatif terhadap sesuatu. Keluhan dalam pekerjaan dapat menjadi indikasi bahwa seorang karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya atau terhadap apa yang dikerjakannya. Pada tabel 3.34 di bawah ini akan dijelaskan mengenai tanggapan responden terkait keluhan yang dirasakan selama bekerja.

Tabel 3. 34
Keluhan Selama Bekerja

Skala	Keluhan Selama Bekerja										TOTAL	Mean	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
	Banyak Keluhan										Tidak ada keluhan		
Frekuensi	-	-	-	-	1	5	17	17	-	-	-	40	7,25
Presentase	-	-	-	-	2,5	12,5%	42,5%	42,5%	-	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.34 dijelaskan bahwa para responden hampir tidak pernah mengeluh selama menyelesaikan pekerjaan mereka. Para responden telah merasa pekerjaan yang diselesaikan merupakan pekerjaan yang telah dilakukan terus menerus dalam kurun waktu yang cukup lama sehingga tidak ada kesulitan lagi dalam mengerjakannya.

3.6.4 Rasa Puas Terhadap Kompensasi

Salah satu indikator untuk mengukur kepuasan adalah dengan melihat respon karyawan terhadap kompensasi baik langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah salah satu hal yang krusial dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi ekspektasi yang diinginkan karyawan maka respon yang diberikan karyawan adalah respon negatif berupa rasa tidak puas dan berlaku sebaliknya. Respon yang diberikan karyawan bisa dalam bentuk rasa tidak puas yang dapat berimplikasi kepada *output* yang diberikan kepada karyawan. Berikut merupakan tanggapan responden terkait kepuasannya terhadap kompensasi yang diterima.

Tabel 3. 35
Rasa Puas Terhadap Kompensasi

Skala	Rasa Puas Terhadap Kompensasi										TOTAL	Mean
	1 Tidak puas	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Puas		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	15	25	-	-	40	7,62
Presentase	-	-	-	-	-	-	37,5%	62,5%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.35 diperoleh hasil bahwa hampir seluruh responden merasa puas terhadap penghargaan atau kompensasi yang didapatkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan sudah dapat menjawab atau sesuai dengan ekspektasi yang dimiliki para responden.

3.6.5 Pekerjaan yang Menantang

Bagi sebagian orang tantangan merupakan salah satu hal yang menyenangkan. Begitu halnya dalam pekerjaannya, pekerjaan yang menantang menuntut para karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Ketika karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menantang, respon yang diberikan juga dapat menjadi positif. Respon positif yang diberikan dalam mengerjakan pekerjaan yang menantang dapat berupa rasa puas akan apa yang dikerjakannya. Berikut merupakan tanggapan responden terkait pekerjaan yang menantang yang dijalaninya.

Tabel 3. 36
Pekerjaan yang Menantang

Skala	Pekerjaan yang Menantang										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Tidak Menantang					Menantang						
Frekuensi	-	-	-	-	-	3	22	15	-	-	40	7,30
Presentase	-	-	-	-	-	7,5%	55%	37,5%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan pekerjaan yang menantang, pada nilai terkecil yang dipilih responden merasa ada beberapa kerjaan yang membosankan dan perlu diberi inovasi.

3.6.6 Rasa Puas Dengan Rekan Kerja yang Konstruktif

Salah satu hal yang penting dalam memberikan rasa puas terhadap pekerjaan adalah bagaimana rekan kerja dapat membantu dan membangun pekerjaan antar karyawan. Rekan kerja menjadi faktor yang penting karena sesama karyawan akan beraktivitas bersama-sama setiap harinya dan akan terus memiliki interaksi satu sama lainnya. Jika sesama karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dan saling membangun maka implikasinya dapat terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan tanggapan para responden mengenai rasa puas dengan rekan kerja yang konstruktif

Tabel 3. 37
Rasa Puas Dengan Rekan Kerja yang Konstruktif

Skala	Rasa Puas Dengan Rekan Kerja yang Konstruktif										TOTAL	Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
	Tidak Puas					Puas						
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	8	32	-	-	40	7,80
Presentase	-	-	-	-	-	-	20%	80%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.37 di atas dapat dilihat bahwa responden sudah merasa puas dengan sesama rekan kerja mereka. Hal ini merupakan salah satu tanda bahwa para responden merasa sesama rekan kerjanya merupakan rekan kerja yang membangun dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.6.7 Rasa Puas Oleh Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan yang memiliki banyak konflik antar karyawan dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat berujung pada rasa tidak puas karyawan terhadap apa yang dijalannya. Berikut merupakan tanggapan para responden terkait rasa puas oleh hubungan dengan rekan kerja

Tabel 3. 38
Rasa Puas Oleh Hubungan Dengan Rekan Kerja

Skala	Rasa Puas Dengan Rekan Kerja yang Konstruktif										TOTAL	Mean
	1 Tidak Puas	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Puas		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	6	34%	-	-	40	7,85
Presentase	-	-	-	-	-	-	15%	85%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.38 menjelaskan bahwa responden sudah merasa puas akan hubungannya dengan sesama rekan kerja. Artinya, hubungan yang dibangun antara karyawan tidak rentan dari berbagai konflik, sehingga tidak mengganggu para karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

3.6.8 Rasa Puas Terhadap Fasilitas yang Diberikan Perusahaan

Fasilitas kantor yang dapat dinikmati oleh karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat membantu keberlangsungan hidup karyawan sehari-hari. Contoh fasilitas kantor yang biasa disediakan adalah antar jemput/*shuttle bus* yang

disediakan kantor, fasilitas fisik yang ada di kantor dan sebagainya. Jika fasilitas yang diberikan oleh perusahaan memenuhi ekspektasi dan kebutuhan maka respon yang diberikan oleh karyawan akan menjadi positif dan berlaku sebaliknya. Berikut merupakan tanggapan responden terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan

Tabel 3. 39
Rasa Puas Terhadap Fasilitas yang Diberikan Perusahaan

Skala	Rasa Puas Dengan Rekan Kerja yang Konstruktif										TOTAL	Mean
	1 Tidak Puas	2	3	4	5	6	7	8	9	10 Puas		
Frekuensi	-	-	-	-	-	-	8	32	-	-	40	7,75
Presentase	-	-	-	-	-	-	20%	80%	-	-	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.39 di atas dapat dilihat bahwa para karyawan sudah merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Fasilitas yang dimaksud dapat berupa fasilitas pada lingkungan fisik yang disediakan maupun fasilitas-fasilitas seperti asuransi, bonus, dan sebagainya. Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah dapat menjawab ekspektasi karyawan.

3.6.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Setelah data yang digali melalui indikator variabel kepuasan kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai kepuasan kerja karyawan. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil

rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan

Tabel 3. 40
Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	Skor										Skor Total	Mean
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Frekuensi Absensi	0	0	0	0	0	1	1	20	15	3	368	9,2
2	Semangat Kerja	0	0	0	0	0	2	10	28	0	0	306	7,65
3	Keluhan	0	0	0	0	1	5	17	17	0	0	290	7,25
4	Rasa Puas Terhadap Kompensasi	0	0	0	0	0	1	15	25	1	0	305	7,62
5	Pekerjaan menantang	0	0	0	0	0	3	22	15	0	0	292	7,30
6	Puas dengan rekan kerja yang konstruktif	0	0	0	0	0	0	8	32	0	0	312	7,80
7	Puas dengan hubungan sesama rekan kerja	0	0	0	0	0	0	6	34	0	0	314	7,85
8	Puas dengan fasilitas kantor	0	0	0	0	0	0	10	30	0	0	310	7,75
Mean Skor Variabel											2.497	7,80	

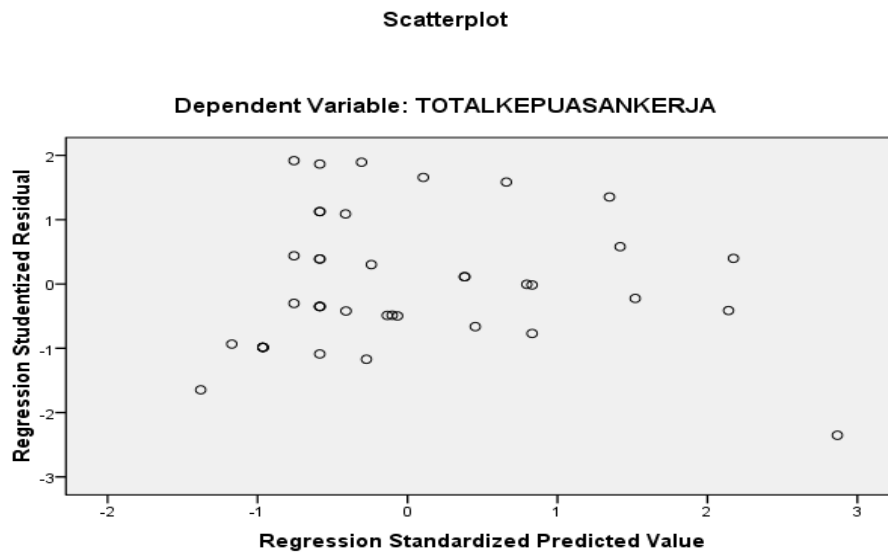
Berdasarkan tabel 3.40 diatas dapat diketahui nilai rata-rata skor variabel kepuasan kerja adalah 7,80 dan terdapat 3 indikator yang berada diatas rata-rata yaitu Frekuensi absensi dengan alasan tidak jelas (7,92), rasa puas oleh rekan kerja. Sedangkan terdapat indikator yang berada di bawah rata-rata yaitu semangat kerja (7,65), keluhan selama bekerja (7,25), rasa puas terhadap kompensasi (7,62),

Pekerjaan yang dirasa menantang (7,30), dan rasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan (7,75). Dimana artinya responden merasa puas dengan pekerjaannya, namun responden berpendapat bahwa ada beberapa hal pada pekerjaannya yang masih bisa dimaksimalkan karena belum sesuai ekspektasi awal yang diinginkan.

3.7 Diagram Scatter Plot

Scatter Plot merupakan sebuah penggambaran terhadap arah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil pegujian scatter plot yang dilakukan:

Gambar3. 3
Scatter Plot Aspek *Tangible* dan *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Asumsi untuk setiap penggambaran adalah jika pola titik bergerak naik dari bawah ke atas, artinya memiliki hubungan keterkaitan yang positif, jika titik bergerak turun dari bawah ke atas, artinya memiliki hubungan keterkaitan yang negatif. Sedangkan, jika titik menyebar dan tidak membentuk pola, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat pola titik yang bergerak naik dari bawah ke atas. Hal ini berarti bahwa terdapat keterkaitan antara kedua aspek pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.8 Pengaruh Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3.8.1 Koefisien Korelasi

Sebelum melihat pengaruh diantara variabel yang diteliti, perlu dilihat dulu hubungan antar variabel. Apabila kedua variabel memiliki hubungan maka kedua variabel berpotensi memiliki pengaruh. Namun apabila kedua variabel tidak memiliki hubungan, maka kedua variabel tersebut tidak saling berpengaruh, dengan begitu penelitian tidak bisa dilanjutkan. Uji korelasi adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja. Jika nilai korelasi (R) 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat rendah, jika 0,20 – 0,399 maka hubungannya rendah, jika 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang, jika 0,60 – 0,799 maka hubungannya kuat, dan 0,80 – 1,00 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya sangat kuat. Berikut merupakan hasil perhitungan variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja karyawan:

Tabel 3. 41
Koefisien Korelasi Variabel Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468	.219	.427	1.084

a. Predictors: (Constant), TOTALTANGIBLE

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2018*

Dari tabel perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* adalah 0,468 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 (tabel 1.4). Berdasarkan perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan kerja karyawan divisi *business development*. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kepuasan kerja karyawan walaupun tidak perubahan yang terjadi tidak terlalu kuat.

3.8.2 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Koefisien regresi sederhana adalah sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan membuktikan hipotesis bahwa arah hubungan antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja adalah positif atau searah. Dengan koefisien regresi dapat dilakukan prediksi mengenai penyelesaian persoalan yang berkaitan dengan variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space*. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh dari pengujian melalui uji statistik adalah:

Tabel 3. 42
Koefisien Regresi Linear Sederhana Variabel Aspek *Tangible* pada
***Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.735	3.529	1.250	.217
	TOTALTAN GIBLE	.328	.032	.268	6.127 .000

a. Dependent Variable: TOTALKEPUASANKERJA
 Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 3.42 diatas, diketahui koefisien regresi untuk variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) adalah sebesar 0,328.

Dari keterangan tersebut maka dapat dibentuk:

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 67,735 + 0,328 X1$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

Berdasarkan tabel 3.42 diatas maka dapat diasumsikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 67,735 menunjukkan jika variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (nol), maka kepuasan kerja karyawan bernilai

67,735. Artinya, tanpa adanya pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space*, nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 67,735.

- Terdapat pengaruh positif sebesar 0,328 dari variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sehingga arah hubungan keduanya adalah searah. Dengan kata lain, setiap peningkatan aspek *tangible* pada *collaborative office space* sebesar 1 satuan, maka nilai peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi sebesar 68,081.
- Koefisien beta untuk aspek *tangible* pada *collaborative office space* sebesar 0,268 , ini menyatakan bahwa variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,268 atau 26,8%.
- Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik aspek *tangible* pada *collaborative office space* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

3.8.3 Uji t

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) secara individual berpengaruh atau tidak terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Uji t pada variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dilakukan dengan mengujikan variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis diatas akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu:

- Ho diterima atau Ha ditolak jika tidak ada pengaruh antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- Ho ditolak atau Ha diterima jika ada pengaruh antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan:

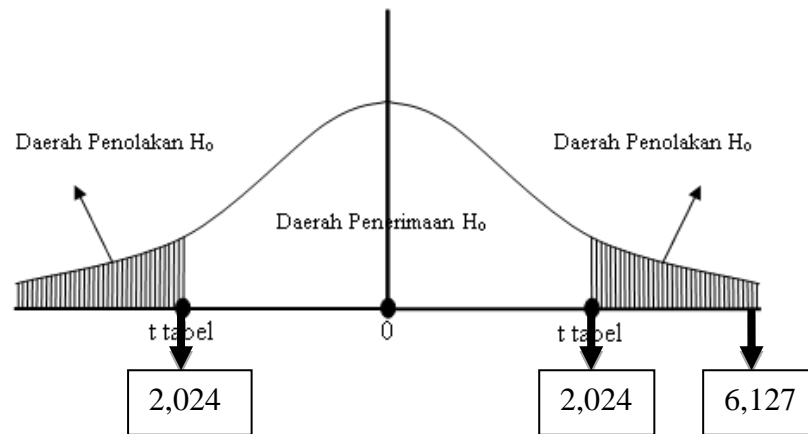
- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai t tabel diketahui dengan melihat tabel t yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df) dengan signifikansi 5 persen (0.050). Untuk memperoleh

df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah data sehingga $df = 40 - 2$ menghasilkan nilai sebesar 38. Berdasarkan ketentuan di atas, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 2,024.

Sementara t hitung seperti dapat dilihat pada tabel 3.42 variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* diperoleh nilai t hitung sebesar 6,127. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t hitung (6,127) > t tabel (2,024), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan. Bentuk hubungan pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif, ditunjukkan oleh tanda positif pada koefisien regresi. Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja, jika aspek *tangible* naik maka kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang juga ikut naik.

Gambar3. 4
Kurva Uji t Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

3.8.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui dapat dilihat dari *adjusted R²*. Jika *adjusted R²* mendekati 0 maka variabel independen yang dipilih tidak mampu menerangkan variabel kepuasan kerja karyawan. Dan jika *adjusted R²* mendekati 1 maka variabel variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dapat menerangkan dengan baik variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3.41 maka perhitungan koefisien determinasi variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,219 atau jika di persentasikan adalah 21,9%. Nilai tersebut merupakan nilai kontribusi pengaruh variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.9 Pengaruh Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3.9.1 Koefisien Korelasi

Sebelum melihat pengaruh diantara variabel yang diteliti, perlu dilihat dulu hubungan antar variabel. Apabila kedua variabel memiliki hubungan maka kedua variabel berpotensi memiliki pengaruh. Namun apabila kedua variabel tidak memiliki hubungan, maka kedua variabel tersebut tidak saling berpengaruh, dengan begitu penelitian tidak bisa dilanjutkan. Uji korelasi adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Jika nilai korelasi (R) 0,00 – 0,199 maka hubungannya sangat rendah, jika 0,20 – 0,399 maka hubungannya rendah, jika 0,40 – 0,599 maka hubungannya sedang, jika 0,60 – 0,799 maka hubungannya kuat, dan 0,80 – 1,00 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya sangat kuat. Berikut merupakan hasil perhitungan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja karyawan:

Tabel 3. 43
Koefisien Korelasi Variabel Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.140	3.058

a. Predictors: (Constant), TOTALINTANGIBLE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari tabel perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* adalah 0,403 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599 (tabel 1.4). Berdasarkan perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki hubungan yang sedang dengan kepuasan kerja karyawan divisi *business development*. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kepuasan kerja karyawan

3.9.2 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Koefisien regresi sederhana adalah sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan membuktikan hipotesis bahwa arah hubungan antara aspek *intangible* pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja adalah positif atau searah. Dengan koefisien regresi dapat dilakukan prediksi mengenai penyelesaian persoalan yang berkaitan dengan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space*. Angka koefisien regresi sederhana variabel ini dengan cara menghitung antara variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. 44
Koefisien Regresi Linear Sederhana Variabel Aspek *Intangible* pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.290	8.566		4.470	.000
	TOTALINTANGIBLE	.281	.104	.403	2.711	.010

a. Dependent Variable: TOTALKEPUASANKERJA

Berdasarkan pada tabel 3.45 diatas, diketahui koefisien regresi untuk variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space*(X1) adalah sebesar 0,281. Dari keterangan tersebut maka dapat dibentuk:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 38,290 + 0,281 X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₂ = Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Berdasarkan tabel 3.45 diatas maka dapat diasumsikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 38,290 menunjukkan jika variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* (0), maka kepuasan kerja karyawan

bernilai 38,290. Artinya, tanpa adanya pengaruh aspek *intangible* pada *collaborative office space*, nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 38,290.

- Terdapat pengaruh positif sebesar 0,281 dari variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sehingga arah hubungan keduanya adalah searah. Dengan kata lain, setiap peningkatan aspek *intangible* pada *collaborative office space* satuan, maka nilai peningkatan kepuasan kerja karyawan menjadi sebesar 38,571.
- Koefisien beta untuk aspek *intangible* pada *collaborative office space* sebesar 0,403 , ini menyatakan bahwa variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,403 atau 40,3%.

Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik aspek *intangible* pada *collaborative office space* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta

3.9.3 Uji t

Uji t merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* (X1) secara individual berpengaruh atau tidak terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Uji t pada variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* dilakukan dengan mengujikan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan karyawan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* diduga tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Ha : Variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* diduga mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis diatas akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu:

- Ho diterima atau Ha ditolak jika tidak ada pengaruh antara variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- Ho ditolak atau Ha diterima jika ada pengaruh antara variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* (X1) terhadap kepuasan karyawan (Y).

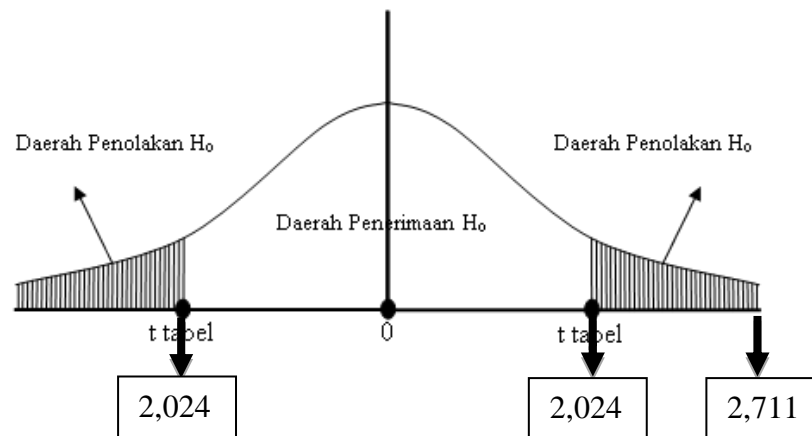
Dasar pengambilan keputusan:

- 3) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau angka probabilitas signifikansi $> 0,050$, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 4) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikansi $< 0,050$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai t tabel diketahui dengan melihat tabel t yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df) dengan signifikansi 5 persen (0.05). Untuk memperoleh df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah data sehingga $df = 40 - 2$ menghasilkan nilai sebesar 38. Berdasarkan ketentuan di atas, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 2,024.

Sementara t hitung seperti dapat dilihat pada tabel 3.45. variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* diperoleh nilai t hitung sebesar 2,711. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t hitung (2,711) > t tabel (2,024), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan. Bentuk hubungan pengaruh aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif, ditunjukkan oleh tanda positif pada koefisien regresi. Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa aspek *intangible* pada *collaborative office space* memiliki hubungan searah pada kepuasan kerja karyawan, jika aspek *intangible* pada *collaborative office space* berjalan naik maka kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang juga akan naik.

Gambar3. 5
Kurva Uji t Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

3.9.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui dapat dilihat dari *adjusted R²*. Jika *adjusted R²* mendekati 0 maka variabel independen yang dipilih tidak mampu menerangkan variabel kepuasan kerja karyawan. Dan jika *adjusted R²* mendekati 1 maka variabel variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* dapat menerangkan dengan baik variabel kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3.44 maka perhitungan koefisien determinasi variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja

karyawan adalah sebesar 0,162 atau jika di persentasikan adalah 16,2%. Nilai tersebut merupakan nilai kontribusi pengaruh variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.10 Pengaruh Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* (X1) dan Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Spcace* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3.10.1.1 Koefisien Korelasi

Sebelum melihat pengaruh diantara variabel yang diteliti, perlu dilihat dulu hubungan antar variabel. Apabila variabel-variabel yang diteliti memiliki hubungan maka berpotensi memiliki pengaruh. Namun apabila variabel-variabel yang diteliti tidak memiliki hubungan, maka dapat dipastikan tidak memiliki berpengaruh, dengan begitu penelitian tidak bisa dilanjutkan. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan suatu kejadian atau variabel dengan kejadian atas variabel lain. Koefisien korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel. Pada uji korelasi ini akan dilihat hubungan yang terdapat pada aspek *tangible* dan aspek *intangible* pada *collaborative office space* yang dapat dilihat melalui hasil perhitungan berikut

Tabel 3. 45

Hasil Uji Korelasi Aspek *Tangible* pada *Collaborative Office Space* Terhadap Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.527	4.719

a. Predictors: (Constant), TOTALINTANGIBLE

b. Dependent Variable: TOTALTANGIBLE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari tabel perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap aspek *intangible* pada *collaborative office space* adalah 0,734 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.60 – 0.799 (tabel 1.4). Berdasarkan perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* memiliki hubungan yang kuat dengan aspek *intangible* pada *collaborative office space* divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

3.10.1.2 Koefisien Linear Sederhana

Koefisien regresi sederhana adalah sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan membuktikan hipotesis bahwa arah hubungan antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* adalah positif atau searah. Angka koefisien regresi sederhana variabel ini dengan cara menghitung antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap variabel *intangible* pada *collaborative office space*

Tabel 3. 46

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Aspek *Tangible* pada *Collaborative Office Space* Terhadap Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.735	13.643		3.059	.004
	TOTALINTANGIBLE	.451	.368	.734	6.666	.000

a. Dependent Variable: TOTALTANGIBLE

Berdasarkan pada tabel 3.46 diatas, diketahui koefisien regresi untuk variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* (XI) adalah sebesar 2.451. Dari keterangan tersebut maka dapat dibentuk:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 3,735 + 0,451X_2$$

Keterangan :

Y = Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₂ = Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Berdasarkan tabel 3.45 diatas maka dapat diasumsikan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 3,735 menunjukkan jika variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* 0 (nol), maka aspek *intangible* pada *collaborative*