

**Analisis Collaborative Office Space Dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan
Pada Divisi Business Development Rumah Sakit Siloam TB Simatupang**

Jessica Valery S¹& Bulan Prabawani²

E-mail: jessicavaleryy@gmail.com

Abstrak

Rumah Sakit Siloam merupakan perusahaan penyedia jasa kesehatan yang berada di bawah naungan Lippo Group. Salah satu cabang yang dimiliki Rumah Sakit Siloam berada di Jalan TB Simatupang Jakarta Selatan. Pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta Selatan diketahui terdapat masalah kepuasan kerja karyawan dilihat dari tingkat absensi yang relatif menurun selama beberapa tahun terakhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh *collaborative office space*, yang terdiri dari aspek *tangible* dan *intangible*, terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang. Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *semantic differential*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi (R²), signifikansi uji t dan uji F dengan aplikasi SPSS 16.0

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Dua variabel tersebut diuji secara bertahap maupun bersama-sama menunjukkan hasil bahwa variabel aspek *tangible* (0,662) dan aspek *intangible* (0,403) memiliki hubungan yang kuat dan cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Besarnya sumbangan yang dimiliki oleh variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dari pada yang dimiliki aspek *intangible* pada *collaborative office space*. Nilai koefisien determinasi (R²) untuk variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* sebesar 43,9% dan aspek *intangible* pada *collaborative office space* sebesar 16,2%.

Saran yang diberikan adalah perusahaan untuk tetap menjaga aspek *tangible* pada *collaborative office space* juga mengembangkannya agar kepuasan kerja para karyawan terus terjaga. Sama halnya dengan aspek *intangible*, diperlukan perbaikan dan maksimalisasi komunikasi dan interaksi antar karyawan

Kata Kunci : *Collaborative Office Space, Aspek Tangible, Aspek Intangible, Kepuasan Kerja Karyawan*

¹Jessica Valery S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

²Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

***Collaborative Office Space Analysis in Effort to Improve Employee Job Satisfaction In
Business Development Division At Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta***

Jessica Valery S¹& Bulan Prabawani²

E-mail: jessicavaleryy@gmail.com

Abstract

Siloam Hospital is a healthcare provider company under the auspices of Lippo Group. One of the branches of Siloam Hospital is located on Jalan TB Simatupang, South Jakarta. In the business development division of Siloam TB Simatupang Hospitals, South Jakarta, it is known that there are employee job satisfaction problems seen from the absenteeism level which has decreased over the last few years.

The aim of this research is to determine the effect of collaborative office space, consist of tangible and intangible aspect, to employee job satisfaction in business development division at Siloam Hospitals, Jakarta. The type of this research is explanatory research, with 40 respondents of samples. Used questionnaire as data collecting with Semantic Differential scale. In the data analysis method used is test of validity and reliability, correlation coefficient (R), regression test, coefficient of determination (R²), significance of t test and F test by using SPSS 16.0

The results of this research indicate that the tangible and intangible aspects of the collaborative office space have a significant influence on employee job satisfaction division business development Siloam TB Simatupang Hospital Jakarta. The two variables are tested in stages and both show that tangible aspect (0,662) and intangible aspect (0.403) have strong and pretty much strong relationship to job satisfaction of business development division employee of Siloam TB Simatupang Jakarta Hospital. The amount of donation possessed by tangible aspect variables in the collaborative office space is bigger rather than the intangible aspects of the collaborative office space. The coefficient of determination (R²) for tangible aspect variable in collaborative office space is 43,9% and intangible aspect in collaborative office space is 16,2%.

Company is suggested to keep tangible aspect in colaborative office space good and also develop the tangible aspect, so that job satisfaction of employees keeps imprproved. The same thing going to the intangible aspect, it is necessary to improve and maximize communication and interaction among employees.

Keywords: *Collaborative Office Space, Tangible Aspect, Intangible Aspect, Employee Job Satisfaction*

¹Jessica Valery S., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

²Bulan Prabawani., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

Latar Belakang

Seiring dengan berjalannya waktu dan zaman yang kian berkembang, perusahaan tentu dihadapkan dengan berbagai macam perubahan serta implikasinya dalam dunia usaha. 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). 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). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, manajemen sumber daya manusia juga meliputi bagaimana sebuah perusahaan membangun lingkungan kerja perusahaan. Salah satu usaha membangun lingkungan kerja, dimana 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, sebuah *Collaborative Office Space* menggunakan konsep *open-plan office* dalam membuat *design layout* kantornya. Danielsson & Bodinv(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 *intangibile*. 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 collaborative 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.

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. Salah satu usaha dalam peningkatan kepuasan kerja adalah dengan *collaborative office space* yang telah di aplikasikan pada perusahaan. Namun demikian, setelah melalui berbagai upaya yang telah diusahakan oleh perusahaan, masih terdapat hasil yang kurang maksimal dalam praktiknya. Hal ini dilihat dari data absensi karyawan yang kian menurun dari beberapa tahun belakangan ini. Padahal, di lain sisi terdapat peneanaan sanksi untuk setiap ketidakhadiran yang tidak berketerangan. 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**”

Rumusan Masalah

Collaborative Office Space merupakan salah satu hal yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan, atas dasar itulah berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian ini:

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?

Kajian Teori

Riset ini akan dibahas bagaimana pengaruh komunikasi *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis apabila *collaborative office space* baik dan dapat menunjang pekerjaan karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Collaborative Office Space* dibangun dengan beberapa aspek di dalamnya yaitu aspek *tangible* dan aspek *intangible*. Kedua hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aspek *tangible* mengacu pada aspek fisik dan aspek *intangible* mengacu pada aspek non-fisik. Artinya, *Collaborative Office Space* mengacu meliputi segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Catherine Smallman pada tahun 2013 yang berjudul *Effects of collaborative office spaces on employee satisfaction and productivity*, menjelaskan bahwa *collaborative office space* merupakan hubungan yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja karyawan.

Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space*

Collaborative Office Space bahwa “*in collaborative office spaces, eemployee share one big office with: conference rooms, espresso machines or lounge. This concept is perfect for employee to manage their own office and enjoy the furnitures, and other facilities*” selain itu dikemukakan juga oleh Leforestie (2009:5) . Hal ini menjelaskan bahwa *collaborative office space* dibangun dengan aspek-aspek yang dapat dilihat mata secara langsung.

Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space*

Dikemukakan oleh Gandini (2012:3) bahwa “*collaborative workplaces utilised by some employee 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 employee live their daily routines side-by-side with other employee, 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 *colaborative office space* harus mencakup para karyawan yang dapat berdiskusi dan berinteraksi satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

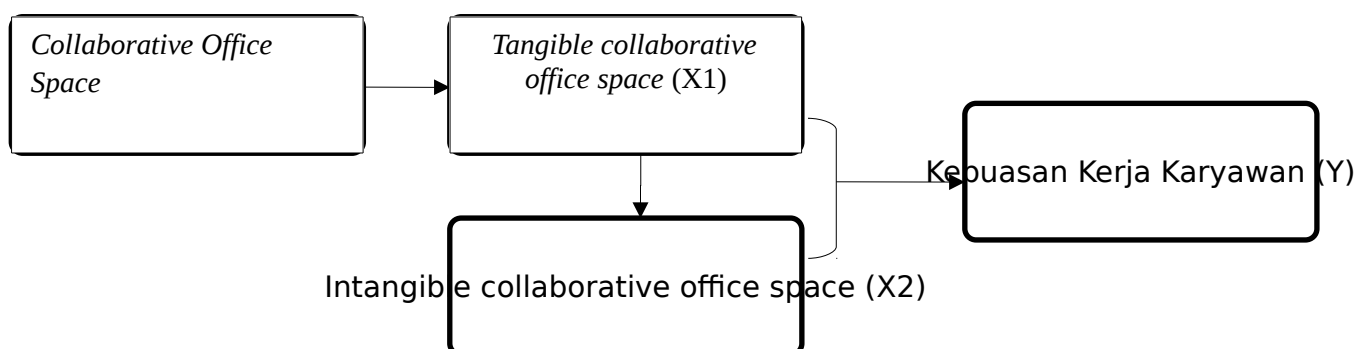
Kepuasan Kerja Karyawan

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.

Hipotesis

Agar penelitian ini terarah maka diperlukan rumusan sebagai berikut:

Gambar 1 Skema Hipotesis



H₁: Terdapat pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂ : Terdapat pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan

H₃ : Terdapat pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan

Baik tidaknya *collaborative office space* secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, artinya apabila *collaborative office space* baik, kepuasan kerja karyawan juga baik juga berlaku sebaliknya. Selain itu secara bersama-sama aspek yang menjadi bagian dari *collaborative office space*, aspek *tangible* dan aspek *intangible* jika berjalan baik, maka berpengaruh baik juga kepada kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Populasi yang diteliti adalah karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta. Sedangkan sampel penelitian ini adalah 40 orang karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *semantic differential*, serta dalam analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, koefisien korelasi, uji regresi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (Uji T dan Uji F) dengan bantuan SPSS versi 16.0.

Hasil

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

Uji statistik pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya aspek *tangible* pada *collaborative office space* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap aspek *tangible* pada *collaborative office space* baik maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap aspek *tangible* pada *collaborative office space* kurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Uji Pengaruh Aspek *Tangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
X ₁ → Y	67,735	0.328	0.468	0.219	0.427	6.127	2.024

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara signifikan aspek *tangible* pada *collaborative office space* berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t-hitung untuk uji hipotesis aspek *tangible* pada

collaborative office space sebesar 6.127 . Berdasar tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 40 - 2 = 38$. Sehingga nilai t-tabel untuk $df = 38$ pada alpha 5% adalah sebesar 2.024.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) sebesar 0.468, artinya hubungan variabel kepuasan kerja karyawan dengan variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang sedang antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* (X1) dengan variabel kepuasan karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* dengan kepuasan kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja Karyawan

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

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien aspek *tangible* pada *collaborative office space* kinerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menilai aspek *tangible* pada *collaborative office space*, maka kepuasan kerja akan cukup terpengaruh dan berlaku sebaliknya.

Variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi, dimana tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi aspek *tangible* pada *collaborative office space* sebesar 21.9% dan sisanya 78.1% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama (H_1) "diduga ada pengaruh antara aspek *tangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan".

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

Uji statistik pengaruh aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya aspek *intangible* pada *collaborative office space* dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap aspek *intangible* pada *collaborative office space* maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi dan berlaku sebaliknya. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t Tabel
X2 Y	38.290	0.281	0.403	0.162	0.140	2.024	2.711

Tabel 2 Rekapitulasi Uji Pengaruh Aspek *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Data Primer yang Diolah, 2018

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa secara signifikan aspek *intangible* pada *collaborative office space* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji t dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t hitung untuk uji hipotesis aspek *intangible* pada *collaborative office space* sebesar 2.711. Berdasar tabel t, diketahui bahwa $df = n - k = 30 - 2 = 38$. Sehingga nilai t tabel untuk $df = 38$ pada alpha 5% adalah sebesar 2.024. Dengan begitu variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai t hitung > t tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0.403, artinya korelasi antara variabel kepuasan kerja karyawan dengan variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang sedang antara aspek *intangible* pada *collaborative office space* (X2) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi lingkungan kerja sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

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

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kepuasan kerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti apabila penilaian responden terhadap aspek *intangible* pada *collaborative office space* semakin baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya apabila penilaian responden terhadap aspek *intangible* pada *collaborative office space* baik buruk maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Variabel aspek *intangible* pada *collaborative office space* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan walaupun tidak signifikan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,162 artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 16,2% dan sisanya 83,8% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis kedua (H₂) “diduga ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

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

Uji statistik pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau tidaknya spek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika kecenderungan penilaian responden terhadap komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan rendah. Melalui kecenderungan penilaian responden tersebut dapat diketahui apakah pengaruh spek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan positif atau negatif.

Untuk melihat pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

Tabel 3 Rekapitulasi Uji Pengaruh Aspek *Tangible* dan *Intangible* Pada *Collaborative Office Space* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
X ₁ → Y	35.653	0.302	0.476	0,226	0,118	11.029	3.25
X ₂ → Y		0.279					

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara signifikan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai F hitung > F tabel. Nilai F hitung untuk uji hipotesis *tangible* dan *intangible* pada

collaborative office space 11.029. Berdasar tabel F, diketahui bahwa $(n-k-1) = (40-2-1) = 37$. Sehingga nilai F tabel pada alpha 5% adalah 3.25. Dengan begitu variabel aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai F hitung $>$ F tabel.

Sebelum dilakukan uji regresi antar variabel, maka perlu mengetahui koefisien korelasi terlebih dahulu. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* sebesar 0.476, artinya korelasi antara variabel kepuasan kerja karyawan dengan aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* masuk pada kategori korelasi sedang. Jadi dapat dinyatakan secara bersama-sama terdapat hubungan yang sedang antara aspek *tangible* (X1) dan *intangible* (X2) pada *collaborative office space* dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35,653 + 0,302X_1 + 0,279 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

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

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

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk kepuasan kerja karyawan bernilai positif. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif. Apabila penilaian responden terhadap aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* semakin baik maka kinerja karyawan akan dan berlaku sebaliknya.

Variabel aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* secara simultan sebesar 0,266 artinya aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 22.6% dan sisanya 77.4% dipengaruhi faktor lain selain aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space*. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis ketiga (H₃) “diduga ada pengaruh antara aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Pembahasan

Hasil penelitian pada variabel aspek *tangible* pada *collaborative office space* menunjukkan bahwa *collaborative office space* pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta berjalan baik. Aspek *tangible* ini dapat membantu memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian hasil penelitian untuk aspek *intangible* pada *collaborative office space* bahwa responden merasa aspek *intangible* pada *collaborative office space* yang dijalankan oleh divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta sudah baik. Sedangkan hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa responden merasa kepuasan kerja karyawan sudah cukup baik. Namun demikian, hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh aspek *tangible* dan *intangible* pada *collaborative office space* belum signifikan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang perlu diteliti untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapati hasil bahwa responden menganggap aspek *tangible* pada *collaborative office space* telah berjalan baik meskipun

masih terdapat beberapa hal yang perlu dioptimalkan seperti luas ruang kerja, keleluasaan pada ruang kerja, perangkat laptop yang dirasa masih kurang *compatible* dan yang lainnya.

2. Aspek *intangibile* pada *collaborative office space* yang dijalankan pada divisi *business development* sudah berjalan baik melalui jawaban para responden dari kuesioner yang telah disebar. Sama halnya dengan aspek *tangible*, pada aspek *intangibile* masih terdapat beberapa hal yang perlu dioptimalkan seperti pekerjaan yang sifatnya tidak monoton atau membosankan sehingga lebih menantang, atau komunikasi dan interaksi para karyawan yang masih kurang yang dapat berdampak pada keterbukaan para karyawan
3. Hasil yang perhitungan yang ditunjukkan pada aspek *tangible* memnberikan nilai yang lebih besar dari pada hasil perhitungan aspek *ingtangibile* pada *collaborative office space*.
4. Kedua aspek yang diteliti masih masing memiliki hubungan searah dengan kepuasan kerja. Namun, hubungan pengaruh yang diberikan dari kedua variabel independen secara parsial ataupun simultan berdampak secara kurang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, perubahan pada aspek *tangible* maupun *intangibile* pada *collaborative office space* tidak begitu mempengaruhi kepuasan ker karyawan
5. Dari hasil pengujian didapatkan masih banyak variabel yang tidak diteliti yang dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang.

Saran

1. Perlunya pihak manajemen mengoptimalkan serta memperbaiki hal-hal yang masih dirasa kurang oleh karyawan (seperti komunikasi dan interaksi antar karyawan, atau keleluasaan ruang kerja dan beberap hal lain yang sudah dipaparkan) pada *collaborative office space* yang dijalankan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang Jakarta.
2. Dikarenakan penggunaan *design collaborative office space* yang tidak begitu signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ada baiknya jika manajemen Rumah Sakit Siloam TB Simatupang meninjau ulang penggunaan *design collaborative office space* pada divisi *business development*.
3. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada divisi *business development* Rumah Sakit Siloam TB Simatupang seperti kompensasi, semangat kerja dan sebagainya

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta
- Irving, Gemma Louise, 2016. *Collaboration in Open-plan Offices*. The University of Queensland: Australia