

# PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN IMPLEMENTASI *GREEN BUILDING* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT XXX *BUSINESS UNIT PROJECT SUPPORT AND SERVICE*

Saffanah Haura Dhiya<sup>1</sup>, Hari Susanta<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [saffanahd@students.undip.ac.id](mailto:saffanahd@students.undip.ac.id)

**Abstract:** *The competitive nature of the real estate sector in Indonesia demands continuous improvement to win the competition. This study explores how compensation perception and the implementation of green building affect the job satisfaction of PT XXX Business Unit Project Support and Service employees. Previous research has shown varied results regarding the impact of these factors on job satisfaction, thus highlighting the need for more specific investigation with the company's conditions. A quantitative research approach was adopted using a structured questionnaire distributed to 67 PT XXX Business Unit Project Support and Service employees, selected through proportional simple random sampling. Statistical analysis was conducted using SPSS Ver. 24, focusing on validity and reliability tests, correlation and regression analyses, and significance testing through t-tests and F-tests. Findings indicate that compensation perception and green building implementation significantly influence job satisfaction among PT XXX Business Unit Project Support and Service employees with a contribution of 61.3%. Regression analysis shows a significant positive relationship, indicating that these factors independently and collectively contribute to enhancing job satisfaction. The results emphasize the importance of adopting a comprehensive HR strategy that focuses not only on fair compensation but also on creating a conducive work environment through green building practices. Additionally, this research contributes to broader findings on organizational behaviour and sustainability in the workplace, providing practical implications for management and policy-making.*

**Keywords:** *Compensation, Green building, Job satisfaction.*

**Abstrak:** Sifat kompetitif dari sektor real estat di Indonesia menuntut peningkatan terus-menerus untuk memenangkan persaingan. Studi ini mengeksplorasi bagaimana persepsi kompensasi dan implementasi green building mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service*. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai dampak faktor-faktor tersebut terhadap kepuasan kerja, sehingga menyoroti kebutuhan untuk penyelidikan yang lebih spesifik dengan kondisi perusahaan. Pendekatan penelitian kuantitatif diadopsi menggunakan kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada 67 karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service*, dipilih melalui klaster proposional *simple random sampling*. Analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS Ver. 24, berfokus pada tes validitas dan reliabilitas, analisis korelasi dan regresi, serta pengujian signifikansi melalui uji-t dan uji-F. Temuan menunjukkan bahwa persepsi kompensasi dan implementasi bangunan hijau secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di antara karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service* dengan kontribusi sebesar 61,3%. Analisis regresi menunjukkan hubungan positif yang signifikan, mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini secara independen dan kolektif berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hasil menekankan pentingnya mengadopsi strategi SDM yang komprehensif yang tidak hanya fokus pada kompensasi yang adil tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif melalui praktik bangunan hijau. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada temuan yang lebih luas mengenai perilaku organisasi dan keberlanjutan di tempat kerja, menyediakan implikasi praktis untuk manajemen dan pembuatan kebijakan.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Green Building, Kepuasan Kerja.*

## Pendahuluan

Industri real estate di Indonesia telah menunjukkan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, dengan kenaikan kontribusi sektor ini terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia setiap tahunnya. Persaingan yang semakin ketat dalam industri ini mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna memenangkan persaingan. Pada tahun 2022, kontribusi sektor real estat terhadap PDB Indonesia mencapai 16%. Angka ini meningkat dari kontribusi sektor real estat pada tahun 2021 yang sebesar Rp 2.300 triliun. Hal ini menjadikan sektor real estat sebagai salah satu sektor penyumbang PDB terbesar di Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Keuangan, kontribusi sektor real estat terhadap PDB Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018, kontribusi sektor real estat terhadap PDB Indonesia mencapai 14,4%. Angka ini meningkat menjadi 15,1% pada tahun 2019, 15,8% pada tahun 2020.

Kepuasan kerja karyawan telah lama diakui sebagai faktor penting dalam sebuah organisasi. Penelitian ini terinspirasi oleh teori perilaku organisasi yang mengemukakan bahwa kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) pada Tahun 2023, tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia mencapai 75%. Selain itu, berdasarkan survei di tahun 2021 yang dijalankan oleh salah satu platform komunitas *online* (Jobstreet, 2021) yang menampilkan informasi perusahaan dan lowongan kerja menyatakan bahwa angka kepuasan kerja karyawan di Indonesia masih cukup rendah yaitu sebesar 73% karyawan di Indonesia merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dalam penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap berbagai aspek di tempat kerja mereka, aspek manajemen menerima skor terendah di antara semua kelompok umur. Survei tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan merasakan ketidakpuasan karena cara manajemen perusahaan mereka. Mereka juga merasa kurang puas dengan aspek gaji, tunjangan dan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

PT XXX, sebagai bagian dari industri real estat di Indonesia, menghadapi tantangan serupa dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. PT XXX adalah perusahaan yang dinaungi oleh Sinarmas Group. Aktivitas utama yang dijalankan mencakup pengelolaan dan penyewaan real estat secara pribadi atau melalui sistem kompensasi. Hal ini meliputi pengembangan area industri, persiapan tanah, serta pembangunan bangunan dan infrastruktur. Selain itu, ada pula layanan terkait pemasangan dan pengelolaan sumber daya seperti air, transportasi, listrik, serta penanganan kebersihan dan keamanan. PT XXX terletak di *Green Office Park 6* (GOP 6) Tangerang Banten dan merupakan salah satu bangunan pada distrik pertama di Indonesia yang telah mendapatkan sertifikasi *Gold Green District* dari *Building Construction Authority* (BCA) Singapura.

Robbins (2013) menyoroti bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji, tapi juga termasuk manfaat lain seperti bonus, insentif dan fasilitas kesejahteraan. Robbins (1995) juga mengakui pentingnya lingkungan kerja dalam teori perilaku organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup aspek fisik (seperti peralatan dan kondisi kerja) dan aspek sosial (seperti hubungan antar kolega dan budaya organisasi) dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Robbins (1995) juga mengakui pentingnya lingkungan kerja dalam teori perilaku organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, yang mencakup aspek fisik (seperti peralatan dan kondisi kerja) dan aspek sosial (seperti hubungan antar kolega dan budaya organisasi) dapat meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor seperti keselamatan kerja, ergonomi dan suasana kerja yang kolaboratif merupakan bagian penting dari lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi, *green building* dan kepuasan kerja menjadi hal yang melatarbelakangi penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Herispon & Firdaus (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian, pada penelitian Dewi & Mardatillah (2023), menyimpulkan bahwa

kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Parida (2020) menyatakan aset fisik gedung perkantoran hijau dapat meningkatkan kepuasan kerja penghuninya.

Dari penjelasan di atas, penulis bermaksud untuk mengkaji isu yang terkait dengan persepsi kompensasi, implementasi *green building* dan kepuasan kerja karyawan. sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Implementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service*”.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX?
2. Apakah implementasi *green building* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX?
3. Apakah persepsi kompensasi dan implementasi *green building* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah persepsi kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX.
2. Mengetahui apakah implementasi *green building* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX.
3. Mengetahui apakah persepsi kompensasi dan implementasi *green building* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX.

## KAJIAN TEORI

### Teori Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (1995), perilaku organisasi merupakan suatu area penelitian yang mengeksplorasi bagaimana individu, kelompok dan struktur berpengaruh terhadap tindakan yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Tujuan utamanya adalah agar efektivitas organisasi dapat ditingkatkan. Beberapa teori utama dalam perilaku organisasi yang menjelaskan kepuasan kerja meliputi:

#### 1. Teori Dua Faktor Herzberg (Teori *Motivator-Hygiene*)

Frederick Herzberg mengusulkan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua set faktor yang berbeda. Faktor motivator (seperti pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan) secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja, sementara faktor hygiene (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan) lebih berkaitan dengan menghindari ketidakpuasan. (Herzberg et al., 1959).

#### 2. Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh Adams

J. Stacy Adams mengembangkan teori ini, yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan rasio antara *input* (usaha, waktu, keterampilan) dan *output* (gaji, pengakuan) mereka dengan rasio *input* dan *output* orang lain. Persepsi ketidakadilan atau ketidaksetaraan dalam rasio ini bisa mengarah pada ketidakpuasan kerja. (Adams, 1965).

### Pengaruh Persepsi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana dikutip dari Cahyaningrum (2019), Enny menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerja dan kontribusi

mereka pada perusahaan. Kompensasi ini dapat diberikan dalam bentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga bisa berupa penghargaan non-finansial. Akbar et al. (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai segala jenis pembayaran dan tunjangan yang diterima pegawai dalam hubungan kerja mereka. Persepsi kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial tetapi juga mencakup elemen non-finansial seperti pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan, dan peluang untuk pertumbuhan personal dan profesional. Pendekatan total reward memperluas persepsi kompensasi untuk mencakup semua aspek penghargaan yang diterima karyawan dari keterlibatan mereka dengan organisasi.

Sehingga dapat dibentuk hipotesis 1 (satu) yaitu: “Diduga adanya pengaruh persepsi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XXX Business Unit Project Support and Service.”

### **Pengaruh Implementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja**

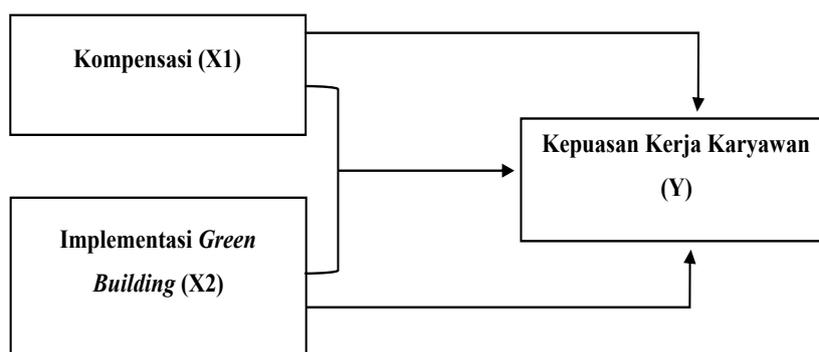
*Green building*, atau bangunan hijau, merupakan konsep pembangunan yang berfokus pada efisiensi sumber daya, meminimasi dampak lingkungan, dan penciptaan lingkungan kerja serta hidup yang sehat. Konsep ini melibatkan menggunakan strategi desain, konstruksi, operasi, dan pemeliharaan yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan sumber daya alam. (Roshaunda et al., 2019). Penelitian oleh Kim (2022) telah menunjukkan bahwa *green building* tidak hanya bermanfaat bagi lingkungan tetapi juga memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas penghuni bangunan. Manfaat tersebut termasuk: 1) Peningkatan Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan: Lingkungan kerja yang lebih sehat dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan efisiensi kerja. 2) Pengurangan Biaya Operasional: Efisiensi sumber daya yang lebih tinggi menghasilkan penghematan biaya energi dan air. 3) Kontribusi terhadap Lingkungan yang Berkelanjutan: Mengurangi emisi karbon dan mempromosikan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan.

Hal tersebut menjadi dasar terbentuknya hipotesis 2 (dua) yaitu: “Diduga adanya pengaruh implementasi *green building* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XXX Business Unit Project Support and Service.”

### **Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Implementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins, 1995), kepuasan kerja merupakan pandangan keseluruhan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh oleh pekerja dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka dapatkan. Selanjutnya, Hasibuan dalam Simanjuntak & Sylvia (2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Beberapa faktor utama yang diidentifikasi mempengaruhi kepuasan kerja termasuk pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal pekerjaan tetapi juga oleh lingkungan kerja eksternal, seperti implementasi *green building*, yang dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dibentuk hipotesis 3 (tiga) yaitu: “Diduga adanya pengaruh persepsi kompensasi dan implementasi *green building* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XXX Business Unit Project Support and Service.”



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu persepsi kompensasi, implementasi *green building*, dan kepuasan kerja. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada responden. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian, dengan setiap bagian mengandung pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi spesifik terkait dengan variabel penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Analisis statistik meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel, dan uji signifikan (uji t dan uji F) untuk menentukan pengaruh persepsi kompensasi dan implementasi *green building* terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel-variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari *business unit project support and service* yang berjumlah 205 orang yang terbagi berdasarkan empat divisi yaitu: *tech plan, infrastructure, building* dan *BU services*. Selanjutnya pengambilan sampel menggunakan Teknik klaster *simple random sampling* yang proposional sehingga terdapat proporsi responden yang adil dari tiap divisi dan menghasilkan sampel sejumlah 67 orang.

Item kuisisioner untuk mengukur variabel persepsi kompensasi mencakup: Kesesuaian gaji pokok dengan harapan karyawan, upah lembur sesuai lama waktu yang dibebankan, insentif atau bonus yang sesuai dengan pencapaian kerja, tunjangan yang sesuai dengan posisi kerja, pujian pimpinan terhadap tindakan prestatif dan prosedur pengambilan cuti yang mudah. Selanjutnya, item kuisisioner berupa: Kesesuaian tepat guna lahan, praktik efisiensi energi dan refrigeran, konservasi air yang efektif, pemilihan sumber material, tingkat kualitas dan kenyamanan udara dan manajemen lingkungan bangunan yang berkelanjutan menjadi indikator untuk mengukur persepsi karyawan terhadap implementasi *green building* pada PT XXX. Selanjutnya, untuk menilai persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, fasilitas, *supervisor*, rekan kerja dan lingkungan kerja fisik. Delapan belas item tersebut dinyatakan valid dan reliabel melalui uji validitas dan reliabilitas, ditandai dengan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,244) untuk uji validitas dan nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari alpha (0,6) untuk uji reliabilitas.

## HASIL

### Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi pada penelitian ini digunakan untuk mencari tahu seberapa kuat hubungan antara variabel independen persepsi kompensasi (X1) dan *implementasi green building* (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.601	1.929

a. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

**Gambar 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi**  
 Sumber: Data primer diolah, 2024

Variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai koefisien (R) sebesar 0,783 antara variabel implementasi *green building* (X2) dengan variabel persepsi kompensasi (X1). Temuan berada pada rentang 0,60 hingga 0,799 yang menunjukkan korelasi yang kuat antara kedua variabel independent dan variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Berdasarkan pada hasil uji pada Gambar 2. hubungan persepsi kompensasi (X1) dan implementasi *green building* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,613. Berdasarkan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,613 \times 100\% = 61,3\%$$

Maka dari itu, dapat diartikan bahwa faktor implementasi *green building* (X2) dan persepsi kompensasi (X1) mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap kepuasan kerja (Y) dan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar dari penelitian ini.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Asrtinya ada penelitian ini, uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen persepsi kompensasi (X1) dan implementasi *green building* (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) yang disajikan dengan tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.924	2.017		2.937	.005
	TOTX1	.350	.065	.459	5.378	.000
	TOTX2	.431	.078	.474	5.556	.000

a. Dependent Variable: TOTY

**Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
 Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3. terbentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,924 + 0,350X_1 + 0,431X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Persepsi Kompensasi

$X_2$  = Implementasi *Green building*

Persamaan tersebut mengasumsikan bahwa terdapat dampak positif dari persepsi kompensasi ( $X_1$ ) dan implementasi *green building* ( $X_2$ ) terhadap tingkat kepuasan kerja (Y). Konstanta dengan nilai 5,924 mengartikan ketika koefisien untuk persepsi kompensasi dan implementasi *green building* adalah nol, nilai kepuasan kerja akan tetap positif di angka 5,924. Peningkatan satu poin pada variabel persepsi kompensasi menunjukkan dampak positif pada kepuasan kerja, dengan peningkatan sejumlah 0,350. Peningkatan satu poin pada variabel implementasi *green building* menunjukkan peningkatan positif pada kepuasan kerja sebesar 0,431.

## Uji F

Uji F dilakukan untuk mengevaluasi efek gabungan dari variabel persepsi kompensasi ( $X_1$ ) dan implementasi *green building* ( $X_2$ ) pada kepuasan kerja (Y) secara bersamaan. Pada penelitian ini menggunakan uji F dengan Uji F *two-tailed* yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara tiga kelompok atau lebih.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.121	2	188.560	50.696	.000 <sup>b</sup>
	Residual	238.043	64	3.719		
	Total	615.164	66			

a. Dependent Variable: TOTY

b. Predictors: (Constant), TOTX2, TOTX1

## Gambar 4. Hasil Uji F

Sumber: Data primer diolah, 2024

Jika angka pada kolom ‘sig’ tabel ANOVA kurang dari 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan informasi pada Tabel 3.19 dapat disimpulkan bahwa nilai probabilitas signifikansi adalah 0,000, jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dengan nilai F-hitung (50,696) > F-tabel (3,14), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan bahwa hipotesis 3 “diduga adanya pengaruh dari persepsi kompensasi dan implementasi *green building* terhadap kepuasan kerja” diterima.

## PEMBAHASAN

Dalam teori perilaku organisasi, Robbins (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan cara organisasi memenuhi kebutuhan individu karyawan, dimana ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, kepuasan kerja cenderung meningkat. Penelitian ini menemukan bahwa persepsi kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT XXX sebesar 85,7% (berdasarkan hasil uji koefisien determinasi). Temuan ini sejalan dengan teori keadilan (*Equity Theory*) yang mengemukakan bahwa individu membandingkan rasio antara kontribusi (*input*) dan imbalan (*output*) yang mereka terima dengan rasio serupa dari rekan-rekan mereka. Persepsi tentang kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan persepsi kompensasi yang tidak adil dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan kompensasi yang adil dan transparan untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu “diduga terdapat pengaruh persepsi kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)” dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *green building* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 49,7% (berdasarkan hasil uji koefisien determinasi). Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, seperti yang ditawarkan oleh konsep *green building*, meningkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan kondisi kerja yang lebih baik, termasuk kualitas udara dalam ruangan yang baik, pencahayaan alami, dan suhu ruangan yang nyaman. Temuan ini mendukung teori bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa hipotesis kedua (H2) yaitu “diduga terdapat pengaruh implementasi *green building* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima.

Kedua variabel independen yaitu persepsi kompensasi dan implementasi *green building* berkorelasi kuat dan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan sebesar 61,3% (berdasarkan hasil uji koefisien determinasi). Persepsi kompensasi yang positif berkontribusi pada kepuasan. Selain itu, lingkungan kerja yang berkelanjutan dapat meningkatkan rasa berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar, seperti keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan sosial. Dari hasil analisis data pada penelitian ini, ditemukan korelasi yang kuat antara persepsi kompensasi dan implementasi *green building* terhadap kepuasan kerja karyawan *Business Unit Project Support and Service* di PT XXX, hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) yaitu “diduga terdapat pengaruh persepsi kompensasi (X1) dan implementasi *green building* (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)” diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa persepsi kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XXX. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima adil dan memadai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi *green building* di lingkungan kerja PT XXX berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, yang merupakan hasil dari prinsip-prinsip *green building*, berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Analisis menunjukkan bahwa persepsi kompensasi dan implementasi *green building* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Dalam meningkatkan persepsi karyawan terhadap kompensasi, perusahaan dapat melakukan evaluasi kompensasi secara rutin untuk memastikan bahwa struktur kompensasi perusahaan tetap kompetitif dibandingkan dengan pasar dan adil di antara karyawan yang memiliki posisi, tanggung jawab dan kinerja yang serupa. Dalam meningkatkan Implementasi *green building* pada perusahaan, PT XXX dapat terus mengembangkan dan meningkatkan desain interior yang mendukung kesejahteraan, seperti penyediaan ruang terbuka hijau, pencahayaan alami yang optimal dan ventilasi yang baik.

Penelitian hanya fokus pada persepsi kompensasi dan implementasi *green building* sebagai variabel utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, mungkin masih ada faktor lain yang tidak diteliti yang juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya bisa mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, peluang karir, dan keseimbangan kerja-hidup, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Cahyaningrum, I. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24025>
- Dewi, S., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa Di Pangkalan Kerinci. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis & Ilmu Sosial*, Vol 1 No 1(Maret).
- Eka, H., & Ngatno, T. &. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi: Perawat RS Telogorejo Semarang).
- Febrianti, F., & Prihatini, A. E. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Cv Laksana Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Body & Rangka).
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Jobstreet. (2022, June 30). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Jobstreet. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.
- Kibert, C. J. (2003). *Green buildings: an overview of progress*. <https://www.researchgate.net/publication/236144351>
- Kim, H. G., & Kim, S. S. (2020). *Occupants' awareness of and satisfaction with green building technologies in a certified office building. Sustainability (Switzerland)*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/su12052109>
- Kiswuryanto, A. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tungal Prakarsa Tbk. Bogor).
- Muchlisin, R. (2021, April 8). Bangunan Ramah Lingkungan (Green Building). *KajianPustaka*. <https://www.kajianpustaka.com/2021/04/green-building.html>
- Parida, S. (2020). *The Effect of Green Buildings on Employees' Performance*.
- Robbins, S. P. (1995). *Teori Organisasi* (J. Udaya, Ed.; 3rd ed.). PENERBIT ARCAN.
- Roshaunda, D., Diana, L., Princhika, L., Khalisha, S., & Septiady, R. (2019). Penilaian Kriteria *Green Building* Pada Bangunan Gedung Universitas Pembangunan Jaya Berdasarkan Indikasi Green Building Council Indonesia.
- Sariya, S., & Supeecha, P. (2018). *Green Office Building Environmental Perception and Job Satisfaction*. *SDMIMD Journal of Management*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/10.18311/sdmimd/2018/19607>.