

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor real estat di Indonesia telah berkontribusi secara signifikan terhadap produk domestik bruto Indonesia. 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. Angka peningkatan ini mencerminkan persaingan antar perusahaan real estat menjadi semakin ketat dan menuntut perusahaan untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam menghadapi persaingan industri sektor real estat yang semakin kompetitif, setiap perusahaan perlu secara berkelanjutan mengasah semangat kompetitif agar para karyawan dapat memberikan kontribusi penuh dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini penting agar perusahaan dapat bertahan dan mengatasi tantangan dari pesaing yang terus muncul. Konsep tersebut sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (1995) dimana perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk memenangkan persaingan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih kreatif dan lebih

mampu berkontribusi terhadap inovasi. Motivasi tersebut dapat berupa pemberian kompensasi serta lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga mendorong karyawan menghasilkan kinerja maksimal karena mereka merasakan adanya kepuasan kerja.

Robbins (1995) mengaitkan kepuasan kerja dengan cara organisasi memenuhi kebutuhan individu karyawan, dimana ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi, kepuasan kerja cenderung meningkat. Berhubungan dengan teori tersebut, Sutrisno (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu hal yang krusial karena dampaknya terhadap kepentingan individu maupun industri. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas, Frederick Herzberg dalam teori *Motivator-Hygiene* mengidentifikasi gaji yang jika tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan. (Herzberg et al., 1959) Selain itu, Herzberg juga mengatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak aman atau yang kurang mendukung produktivitas dan kesejahteraan dapat menyebabkan ketidakpuasan. *Adams' Equity Theory* menekankan bahwa karyawan membandingkan rasio antara kontribusi dan apa yang mereka terima dengan rasio yang sama dengan karyawan lain dan jika karyawan merasa ada ketidakadilan dalam perlakuan atau kompensasi dibandingkan dengan rekan kerjanya, mereka merasakan ketidakpuasan. (Adams, 1965)

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) pada Tahun 2023, tingkat kepuasan kerja karyawan di Indonesia mencapai 75%. Angka tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di Thailand dengan angka 79%. Survei tersebut dilakukan secara daring,

dengan melibatkan lebih dari 1.000 karyawan. Indikator yang digunakan pada survei tersebut yaitu: Gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, peluang pengembangan karir, atasan, peran dan tanggung jawab dan nilai-nilai perusahaan. 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.

Pada tahun 2022, PT XXX mengalami penurunan laba bersih yang cukup besar. Laba yang diperoleh pemilik entitas induk dari XXXE mengalami penurunan sebesar 42,01% dari tahun ke tahun, dari Rp 599,95 miliar menjadi Rp 347,90 miliar. Akibat penurunan laba bersih ini, laba per saham dari perusahaan properti tersebut turun dari Rp 28,69 per saham menjadi Rp 16,64 per saham pada kuartal pertama tahun 2022. Sedangkan pada tahun 2020, di kuartal I laba bersih senilai 259,64 miliar rupiah dengan laba per saham senilai Rp 13,67.

Tabel 1. 1 Laba Bersih PT XXX Kuartal I Tahun 2020-2022

Tahun	Laba Bersih (Rp Miliar)	Laba per Saham (Rp)
2020	259,64	13,67
2021	599,95	28,69
2022	347,90	16,64

Sumber: CNBC Indonesia, 2023

Robbins (1995) 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. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Abdussamad (2015), kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balasan yang diserahkan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya sebagai akibat dari kontribusi tenaga mereka untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memenuhi harapan karyawan, maka bisa dianggap bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya karena ekspektasi mereka mengenai jumlah kompensasi telah tercapai. Pendapat ini didukung oleh teori Hasibuan dalam Eka & Ngatno (2020), yaitu kompensasi dapat mempengaruhi kinerja yang awalnya mempengaruhi kepuasan kerja. Cahyaningrum (2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian oleh Herispon & Firdaus (2022) juga menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun sebaliknya, penelitian oleh Saputra (2021) menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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. Menurut Pusparani (2021) Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan material yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang menjalankan tugasnya, cara mereka melakukan pekerjaannya, serta tata cara dan organisasi pekerjaan tersebut, baik secara individu maupun dalam konteks kerja kelompok. Menurut Sariya & Supeecha (2018) bekerja di lingkungan yang sehat seperti bangunan dengan desain yang berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang mana faktor-faktor seperti suhu ruangan, pencahayaan yang baik, cahaya alami, pengurangan kebisingan, desain ruang kerja yang efektif dan kualitas udara yang baik, semuanya berkontribusi pada kepuasan kerja. Pada penelitian Irma & Yusuf (2020) terdapat kesimpulan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, hasil penelitian Wibiseno et al. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Parida (2020) menyatakan bahwa bangunan hijau (*green building*) adalah bangunan yang memiliki kualitas lingkungan dalam ruangan yang tinggi, memanfaatkan cahaya alami sebanyak mungkin, menggunakan kembali dan mendaur ulang material, serta meminimalkan pemborosan. *Green Building* merujuk pada struktur bangunan yang berfokus pada kelestarian lingkungan,

dengan meminimalkan efek negatif dan meningkatkan kontribusi positif terhadap iklim serta lingkungan alami selama seluruh masa hidupnya. Proses ini mencakup semua fase mulai dari perencanaan, konstruksi, operasional, perawatan, perbaikan, sampai akhirnya pada penghancurannya. Parida (2020) menyatakan bahwa *green building* meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Kim & Kim (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja pada *green building* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

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. Selain itu, GOP 6 juga mendapat Penghargaan Energi Efisiensi Nasional (PEEN) kelima di tahun 2016 untuk kategori Bangunan Gedung Hemat Energi. Pembangunan *green building* (bangunan hijau) terkait erat dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) PBB, konsep ini relevan dengan tujuan SDGs nomor 11 yang bertema "Kota dan Komunitas yang Berkelanjutan". Konsep *green building* berfokus pada peningkatan efisiensi sumber daya, pengurangan dampak buruk

terhadap lingkungan dan kesehatan manusia, serta peningkatan kualitas hidup, yang selaras dengan beberapa target dalam SDGs nomor 11.

Penulis melakukan wawancara pendahuluan dengan *head of human capital* di PT XXX pada hari Selasa tanggal 19 Desember yang berlokasi di Green Office Park 6, Banten. Wawancara tersebut berfokus pada topik tingkat kepuasan kerja karyawan *Business Unit Project Support and Service* di PT XXX. Terkait dengan kepuasan kerja karyawan, berdasarkan narasumber, ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasakan ketidakpuasan. Dalam hal pemberian kompensasi, terdapat perbedaan persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Diantaranya adalah kenaikan gaji yang tidak sesuai dengan inflasi atau tidak mencerminkan peningkatan biaya hidup. Selain itu, beberapa karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak adil bila dibandingkan dengan apa yang diterima oleh pekerja lain dalam perusahaan yang berbeda namun dengan standar industri yang sama. Dalam hal implementasi *green building*, Sistem HVAC (*Heating, Ventilation, and Air Conditioning*) yang dirancang untuk efisiensi energi tidak selalu menyediakan suhu yang paling nyaman untuk semua karyawan. Beberapa karyawan menemukan bahwa suhu bangunan terlalu dingin di musim panas atau terlalu hangat di musim hujan karena pengaturan suhu yang dirancang untuk menghemat energi. Selanjutnya, kurangnya privasi akustik karena konsep *green building* pada PT XXX menggunakan desain ruang terbuka untuk meningkatkan efisiensi energi dan pencahayaan alami. Namun, ini dapat mengurangi privasi akustik, membuat sulit bagi beberapa karyawan untuk berkonsentrasi atau melakukan panggilan telepon tanpa gangguan.

Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen dimana kepuasan kerja adalah harapan karyawan yang terpenuhi terkait pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2019) yang Menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap tugas mereka, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat membantu perusahaan memenangkan persaingan, hal tersebut juga sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan kepuasan kerja dapat membantu perusahaan bersaing dengan cara meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, mengurangi *turnover* karyawan dan meningkatkan inovasi dan kreativitas perusahaan.

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. Lalu, Sariya & Supeecha (2018) juga menyatakan bahwa bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik atau di gedung perkantoran hijau bersertifikat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, penulis bermaksud untuk mengkaji isu yang terkait dengan persepsi kompensasi, implementasi *green building* dan kepuasan kerja

karyawan. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menyediakan wawasan kepada pembaca tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling mempengaruhi di kalangan karyawan *Business Unit Project Support and Service* di PT XXX. Dalam konteks menjaga nama baik perusahaan, penulis dan pihak perusahaan bersepakat untuk menyamarkan nama perusahaan pada penelitian ini sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Impelementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service*”.

1.2 Rumusan Masalah

Selanjutnya, rumusan masalah penelitian ini dapat diuraikan menjadi beberapa pertanyaan penelitian 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?

1.3 Tujuan Penelitian

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.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. *Theoretical Implication*: Penelitian ini dapat membantu dalam memperluas teori perilaku organisasi dengan menambahkan wawasan baru tentang bagaimana persepsi kompensasi dan variabel lingkungan kerja *green building* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. *Managerial Implication*: Hasil studi dapat memberikan wawasan kepada pihak manajerial PT XXX tentang pentingnya menyusun strategi kompensasi yang dirasakan adil dan memadai oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, manajerial PT XXX dapat menyadari pentingnya implementasi *green building* tidak hanya dari segi lingkungan tapi juga dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.
3. *Social Implication*: Hasil penelitian dapat menjadi wawasan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan meningkatkan kesadaran tentang persepsi kompensasi pentingnya lingkungan kerja yang berkelanjutan dan ramah lingkungan di kalangan karyawan dan perusahaan dan pengaruhnya terhadap kepuasan.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 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).

1.5.2 Kepuasan Kerja Karyawan

1.5.2.1 Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

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. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Hal tersebut diartikan dengan kepuasan yang timbul saat karyawan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi.

1.5.2.2 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins, indikator kepuasan kerja melibatkan berbagai aspek yang berkontribusi terhadap perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya. (Robbins, 1995) mengidentifikasi beberapa dimensi utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu Sendiri: Menyoroti intrinsik dari pekerjaan termasuk variasi dalam tugas, identitas tugas dan signifikansi tugas yang dirasakan, yang dapat memberikan kepuasan intrinsik kepada karyawan.
2. Gaji: Penghasilan yang diterima karyawan, apakah itu cukup adil dan memenuhi kebutuhan mereka, serta seberapa kompetitif gaji tersebut di pasar kerja.

3. Promosi: Peluang untuk pengembangan karir dan promosi, termasuk keadilan proses promosi dan kemampuan promosi untuk memenuhi ekspektasi karyawan.
4. Supervisi: Kualitas manajemen dan supervisi, termasuk dukungan yang diberikan supervisor, kemampuan komunikasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
5. Rekan Kerja: Hubungan dengan rekan kerja, termasuk aspek sosial dari pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan kualitas interaksi dalam tim.
6. Kondisi Kerja: Lingkungan kerja fisik, termasuk keselamatan, kenyamanan, dan sumber daya yang tersedia untuk karyawan.

Robbins menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari interaksi berbagai faktor tersebut. Memahami dan mengelola aspek-aspek ini secara efektif dapat membantu organisasi meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.

1.5.2.3 Teori Kepuasan Kerja Karyawann

1. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Herzberg membagi faktor-faktor dalam pekerjaan menjadi dua jenis: faktor yang memuaskan (*motivator*) dan faktor yang tidak memuaskan. Aspek tersebut mencakup pekerjaan yang menarik, menantang, kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, dan promosi. Jika hal-hal tersebut ada, karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

2. Teori Kesetaraan Edward Lawler

Lawler menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pembayaran. Ada tiga tingkat pembayaran: 1) Memenuhi kebutuhan dasar

karyawan, 2) Memenuhi harapan karyawan sehingga mereka tidak ingin pindah kerja dan 3) Memberi karyawan lebih dari yang mereka harapkan.

1.5.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

Greenberg dan Baron, dikutip oleh Febrianti & Prihatini (2019) menyajikan metode lain untuk pengukuran kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Skala Penilaian dan Kuesioner

Metode ini merupakan cara umum dengan kuesioner yang disiapkan khusus untuk menilai kepuasan kerja. Metode ini memungkinkan individu melaporkan perasaan mereka tentang pekerjaan mereka.

b. Wawancara

Metode pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara langsung. Pertanyaan yang cermat diajukan kepada pekerja dan jawaban mereka dicatat secara sistematis untuk mempelajari hubungan antara pekerjaan dan sikap mereka.

1.5.3 Kompensasi

1.5.3.1 Definisi Kompensasi

Enny, sebagaimana dikutip dari Cahyaningrum (2019) 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. Dari definisi-definisi ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bagian penting dari manajemen sebuah organisasi, yang diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja pegawai terhadap organisasi tersebut.

1.5.3.2 Tujuan Kompensasi

Hasibuan menjelaskan beberapa tujuan dari pemberian kompensasi (Simanjuntak & Sylvia, 2021), yaitu:

a. Membangun Ikatan Kerjasama

Kompensasi membantu membentuk hubungan formal antara pimpinan dan karyawan. Karyawan diharapkan bekerja dengan baik, dan sebagai gantinya, majikan memberi mereka kompensasi.

b. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kompensasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

c. Menjaga Stabilitas Karyawan

Program kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif akan membuat karyawan lebih stabil di tempat kerja, mengurangi tingkat perpindahan karyawan.

d. Mengurangi Pengaruh Serikat Buruh

Pemberian kompensasi yang baik dapat mengurangi pengaruh serikat buruh dan membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaan mereka.

1.5.3.3 Jenis Kompensasi

Menurut Kismono dalam (Herispon & Firdaus, 2022), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

a. Kompensasi Berbasis Keuangan dibagi menjadi dua kategori utama:

- 1) Kompensasi Langsung; meliputi pemberian gaji (pembayaran bulanan yang tetap), upah (pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja), serta bonus dan insentif.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, mencakup fasilitas dan layanan yang diberikan kepada karyawan seperti program kesejahteraan, perumahan, fasilitas rekreasi, serta liburan dan cuti.

b. Kompensasi non-finansial juga terdiri dari dua elemen:

- 1) Kepuasan Inheren dari Pekerjaan, yang mencakup aspek-aspek seperti tugas yang menantang, peluang untuk berinovasi, tanggung jawab, penghargaan, dan perasaan mencapai sesuatu.
- 2) Kepuasan yang Berasal dari Lingkungan Kerja, yang melibatkan faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan yang mendukung, pengawasan yang efektif, rekan kerja yang mendukung, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

1.5.3.4 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merujuk pada berbagai aspek dan elemen yang digunakan untuk menilai dan merancang paket kompensasi bagi karyawan. Berikut adalah beberapa indikator kompensasi utama menurut Simamora dalam (Herispon & Firdaus, 2022):

a. Gaji

Gaji merujuk pada jumlah uang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk usaha dan pemikiran yang mereka berikan dalam mencapai sasaran perusahaan, sesuai dengan peran mereka. Ini juga dianggap sebagai pembayaran reguler yang diperoleh individu sebagai bagian dari keanggotaan mereka di sebuah organisasi.

b. Upah

Upah adalah pembayaran finansial langsung kepada karyawan yang ditentukan berdasarkan jam kerja, tingkat produksi, atau jasa yang disediakan, dengan jumlah yang dapat berubah sesuai dengan pencapaian hasil kerja.

c. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi ekspektasi. Ini merupakan kompensasi ekstra yang diberikan di samping gaji atau upah reguler, sering kali dianggap sebagai bayaran yang berorientasi pada hasil.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi non-finansial yang diberikan kepada karyawan di luar gaji dasar mereka. Ini bisa dalam bentuk finansial atau manfaat lain seperti perlindungan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, hari libur ekstra, penggunaan kendaraan perusahaan, atau fasilitas untuk keluarga.

e. Fasilitas

Fasilitas adalah pelayanan atau sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan, termasuk tempat untuk beribadah dan parkir kendaraan, yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja.

1.5.4 Green Building

1.5.4.1 Definisi Green Building

Roshaunda et al. (2019) menyatakan bahwa *green building* atau bangunan hijau adalah bangunan yang dirancang dengan mempertimbangkan lingkungan sejak dari tahap perencanaan hingga pemeliharaan. Bangunan ini berfokus pada perlindungan dan pengurangan penggunaan sumber daya alam, menjaga kualitas udara dalam ruangan, dan memperhatikan kesehatan penghuninya. Semua ini dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip pembangunan yang berkelanjutan.

Menurut *Natural Stone Institute*, dikutip oleh Ravasio et al. (2020), konsep bangunan hijau merujuk pada proses pembangunan yang mengutamakan tanggung jawab terhadap lingkungan serta penggunaan sumber daya yang efisien sepanjang masa hidup suatu struktur. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari pemilihan lokasi, perancangan, konstruksi, operasi, pemeliharaan, renovasi, hingga dekonstruksi bangunan. Pendekatan ini tidak hanya mengintegrasikan aspek-aspek tradisional dalam desain bangunan, seperti estetika, ekonomi, fungsionalitas, ketahanan, dan kenyamanan, tetapi juga menekankan pada penggunaan yang efisien dan ramah lingkungan. Bangunan hijau adalah komponen integral dari pembangunan berkelanjutan atau yang memiliki performa tinggi.

1.5.4.2 Kriteria Green Building

Berikut keenam kriteria *green building* yang ditetapkan oleh *Green Building Council* Indonesia (GBCI):

1. Tepat Guna Lahan (*Appropriate Site Development/ASD*)

Kriteria ini mengkaji pemilihan lokasi bangunan untuk memastikan keberlanjutan dan ramah lingkungan. Pentingnya memilih lahan yang tepat sangat berdampak pada lingkungan, terutama untuk mengurangi dampak buruk. Pemilihan lahan yang bijaksana dapat mengubah dampak negatif menjadi positif, dengan tujuan meningkatkan kualitas lingkungan di sekitar bangunan.

2. Efisiensi Energi & Refrigeran (*Energy Efficiency & Refrigerant/EER*)

Kriteria ini mengevaluasi efisiensi energi dan penggunaan bahan pendingin di bangunan. Ini mencakup penggunaan teknologi yang membutuhkan energi lebih sedikit, seperti lampu hemat energi, serta perilaku konservasi energi seperti mematikan peralatan saat tidak digunakan atau menyetel AC pada suhu yang wajar.

3. Konservasi Air (*Water Conservation/WAC*)

Kriteria ini melihat seberapa efektif penggunaan air di bangunan. Penggunaan air bersih secara berlebihan dan pencemaran adalah penyebab utama menurunnya kualitas dan kuantitas air. Penghematan air dan pengurangan pencemaran penting untuk menjaga ketersediaan air bersih.

4. Sumber & Siklus Material (*Material Resources & Cycle/MRC*)

Kriteria ini menilai penggunaan material dalam bangunan. Material yang digunakan sebaiknya ramah lingkungan untuk menghindari kerusakan

ekologis. Bahan daur ulang atau bekas juga dianjurkan, serta mempertimbangkan dampak global dari material yang digunakan.

5. Kualitas Udara & Kenyamanan Udara (*Indoor Air Health & Comfort/IHC*)
Kriteria ini mengevaluasi kesehatan dan kenyamanan udara dalam bangunan. Efisiensi energi tidak berarti mengurangi kenyamanan, seperti pencahayaan atau ventilasi. Pencahayaan alami dari matahari harus direncanakan, seperti dengan jendela besar yang memungkinkan masuknya cahaya alami.
6. Manajemen Lingkungan Bangunan (*Building & Environment Management*)
Kriteria ini menilai bagaimana lingkungan di sekitar bangunan dikelola. Manajemen lingkungan yang ramah lingkungan diperlukan sejak tahap perencanaan desain. Ini mencakup pengelolaan sumber daya, penanganan masalah, dan manajemen sumber daya manusia untuk menerapkan konsep bangunan hijau.

1.5.4.3 Manfaat *Green Building*

Manfaat dari bangunan hijau yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti yang diuraikan oleh (Kim & Kim, 2020) mencakup beberapa faktor kunci yaitu:

1. Kenyamanan Visual dan Pencahayaan yang Ditingkatkan: Penggunaan lampu LED meningkatkan kenyamanan visual melalui tingkat penerangan yang cukup dan kemudahan dalam pemeliharaan.
2. Kontrol Cahaya dan Suhu yang Tepat: Penyesuaian otomatis terhadap lingkungan internal dapat meningkatkan kepuasan dengan mempertahankan

keseimbangan antara cahaya alami dan buatan, memberikan ruang kerja yang nyaman.

3. Ventilasi Alami: Koneksi dengan lingkungan eksternal melalui cara alami dapat berdampak positif pada kepuasan penghuni dengan menawarkan udara segar yang sepenuhnya dikondisikan secara mekanis.

1.5.4.4 Aspek *Green Building*

Menurut Muchlisin (2021), dalam menerapkan prinsip *green building* atau bangunan ramah lingkungan, terdapat beberapa aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja: Tujuan utama dari aspek kesehatan dan keselamatan kerja adalah mengurangi polusi udara dari asap rokok dan zat kimia berbahaya, serta memastikan kebersihan dan kenyamanan di area proyek.
- b. Aspek Kualitas Udara: Dalam hal kualitas udara, fokusnya adalah menekan polusi yang dihasilkan oleh bahan bangunan dan peralatan selama konstruksi.
- c. Aspek Manajemen Lingkungan: Manajemen lingkungan bangunan bertujuan untuk meminimalisir limbah dan mempermudah proses daur ulang melalui pemilahan sampah.

- d. Aspek Material: Sumber dan siklus material ditargetkan untuk mengurangi eksploitasi sumber daya alam yang tidak terbarukan dan memperpanjang umur material.
- e. Aspek Tepat Guna Lahan: Aspek tepat guna lahan berfokus pada pelestarian lingkungan hijau, pengurangan emisi CO₂, serta upaya mengurangi beban drainase kota dari dampak konstruksi.
- f. Aspek Konservasi Air: Konservasi air mencakup pemantauan dan penghematan penggunaan air, serta pemanfaatan kembali air dari berbagai sumber termasuk air hujan.
- g. Aspek Konservasi Energi: Terakhir, konservasi energi menekankan pada pemantauan dan penghematan energi serta penggunaan sumber energi yang ramah lingkungan selama proses konstruksi.

1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

Judul, Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar	Kompensasi, Kepuasan Kerja	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Insentif 5. Fasilitas	Diketahui bahwa variabel kompensasi yang berlaku di perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Hanya meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di luar faktor lainnya, sedangkan penelitian ini juga memperhatikan

Herison, Nindi Safitri (2022)				faktor lingkungan kerja
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci Sri Khodijah Dewi (2023)	Kompensasi, Kepuasan Kerja	Indikator kepuasan dinilai dengan asumsi kepuasan dicerminkan dengan kinerja yang baik yaitu: 1. Ketepatan menyelesaikan tugas 2. Tingkat kehadiran 3. Kerjasama antar karyawan	Variabel kompensasi berpengaruh pada Kepuasan kerja karyawan di PT Gemah Dinamika Perkasa	Menggunakan Teknik pengambilan sampel <i>incidental sampling</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan teknik <i>quota sampling</i>
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Industri Precast & Concrete di PT Modern Panel Indonesia Agung Aditya Saputra (2021)	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan 4. Insentif 5. Sarana	Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	Teknik analisa data penelitian menggunakan metode <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS), sedangkan pada penelitian in menggunakan analisis regresi linier
<i>The Effect of Green Buildings on</i>	<i>Human resource manageme</i>	1. Kualitas lingkungan <i>indoor</i>	Aset fisik gedung perkantoran	Menggunakan teknik deskripsi kualitatif dan

<p><i>Employees' Performance</i></p> <p>Subhadarsini Parida (2020)</p>	<p><i>nt, green building,</i></p> <p>kinerja karyawan, kepuasan kerja</p>	<p>yang tinggi (IEQ)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Memaksimalkan penggunaan sinar matahari 3. Material daur ulang 4. Pengurangan limbah 	<p>hijau dapat meningkatkan kepuasan kerja penghuninya</p>	<p>kuantitatif, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif</p>
<p><i>Green Office Building Environmental Perception and Job Satisfaction</i></p> <p>Sariya Saengsawang (2018)</p>	<p><i>Green office building,</i></p> <p>kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas udara 2. Thermal 3. Visual 4. Kebisingan 	<p>Bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik atau di gedung perkantoran hijau bersertifikat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Kriteria green building berdasarkan LEED (<i>Leadership in Energy and Environmental Design</i>), sedangkan pada penelitian ini mengacu pada kriteria dari GBCI (Green Building Council Indonesia)</p>
<p><i>Occupants' Awareness of and Satisfaction with Green Building Technologies in a Certified Office Building</i></p> <p>Hye Gi Kim, Sun Sook Kim (2020)</p>	<p><i>Green building,</i></p> <p>kesadaran akan green building, kepuasan kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan visual 2. Kenyamanan thermal 3. Kualitas udara 4. Efisiensi penggunaan air 	<p>Lingkungan pada green building secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>, sedangkan penelitian ini menggunakan <i>random sampling</i>.</p>

Sumber: Data diolah penulis, 2024

1.7 Pengaruh Antar Variabel

1.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pikiran mereka untuk kemajuan perusahaan. Jika besaran kompensasi sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, mereka akan merasa puas karena ekspektasi mereka terhadap kompensasi tercapai. Hal ini membuat karyawan merasa bahwa usaha yang mereka lakukan dalam bekerja mendapat apresiasi yang setara, yang pada akhirnya menumbuhkan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Eka & Ngatno (2020) yang mengatakan bahwa jika perusahaan memberikan gaji atau imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan deskripsi di atas, maka ditetapkan hipotesis:

H1: Persepsi kompensasi diduga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan

1.7.2 Pengaruh Implementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sariya & Supeecha (2018) menyatakan bahwa bekerja di lingkungan yang baik atau di gedung perkantoran hijau (*green building*) yang bersertifikat bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, bangunan hijau (*green building*) memiliki ventilasi yang lebih baik dan penggunaan bahan yang tidak beracun, yang meningkatkan kualitas udara di dalam ruangan. Ini bisa mengurangi

masalah kesehatan dan ketidakhadiran karena sakit, sehingga meningkatkan kepuasan karyawan. Sistem pemanas, ventilasi dan pengkondisian udara yang efisien di bangunan hijau membantu menjaga suhu yang nyaman. Lingkungan kerja fisik yang nyaman sangat penting untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan deskripsi di atas, maka ditetapkan hipotesis:

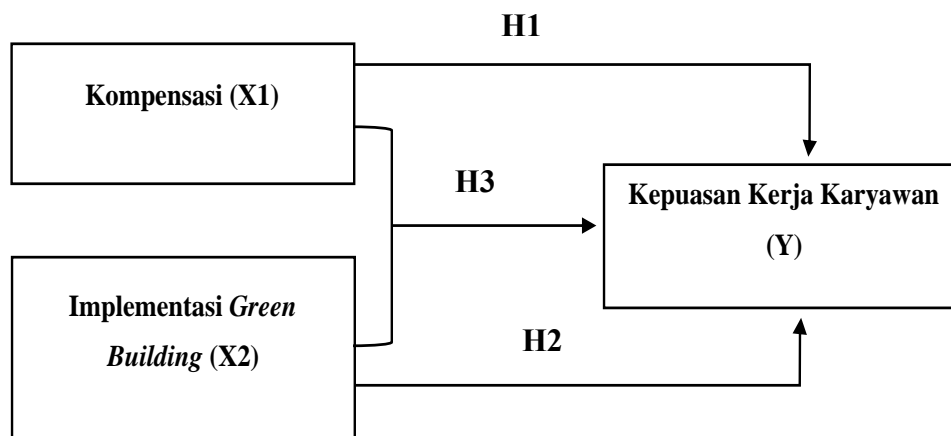
H2: Implementasi *green building* diduga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan

1.7.3 Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Implementasi *Green Building* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Edy Sutrisno dalam (Cahyaningrum, 2019) menjelaskan bahwa merasa puas dengan pekerjaan itu sangat bermanfaat, tidak hanya bagi karyawan itu sendiri, tapi juga bagi perusahaan dan masyarakat umum. Di sebuah perusahaan, jika karyawannya puas, mereka cenderung bekerja lebih baik. Kiswuryanto (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kunci yang menghubungkan gaji dan kondisi kerja dengan kepuasan yang baik. Luthans dan Spector juga menyatakan bahwa gaji yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman bisa membuat karyawan bekerja lebih baik karena mereka merasa puas (Cahyaningrum, 2019). Maka dari itu, ditetapkan hipotesis:

H3: Persepsi kompensasi dan implementasi *green building* diduga memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan

Dengan demikian variabel-variabel dalam penelitian ini adalah persepsi kompensasi (X1), implementasi *green building* (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y), dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

1.8 Definisi Konseptual

1.8.1 Kompensasi

Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai tanda penghargaan atas kerja dan kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi ini bisa dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan juga bisa berupa penghargaan non-finansial.

1.8.2 Implementasi *Green Building*

Menurut Roshaunda et al. (2019), implementasi bangunan hijau (*green building*) adalah bangunan yang penerapannya mempertimbangkan lingkungan sejak dari tahap perencanaan hingga pemeliharaan. Penerapan *green building* berfokus pada perlindungan dan pengurangan penggunaan sumber daya alam, menjaga kualitas udara dalam ruangan dan memperhatikan kesehatan penghuninya.

1.8.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Robbins, 1995) kepuasan kerja adalah perasaan puas yang timbul dalam diri karyawan akibat adanya pemenuhan kebutuhan individu oleh perusahaan. Kebutuhan individu tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang baik dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Persepsi Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pengakuan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan PT XXX kepada karyawannya yaitu:

- a. Kesesuaian gaji pokok sesuai harapan karyawan
- b. Upah lembur sesuai lama waktu yang dibebankan
- c. Insentif atau bonus sesuai dengan pencapaian kerja
- d. Tunjangan sesuai dengan posisi kerja
- e. Pujian pimpinan terhadap tindakan prestatif
- f. Prosedur pengambilan cuti yang mudah

1.9.2 Implementasi *Green Building*

Implementasi *green building* merupakan penerapan konsep bangunan hijau yang mendukung individu yang bekerja di dalamnya akibat beberapa indikator. Indikator yang relevan pada objek penelitian PT XXX yaitu sebagaimana yang dikemukakan oleh GBCI yaitu:

1. Tepat guna lahan yang ramah lingkungan sehingga meningkatkan citra perusahaan dan rasa bangga karyawan terhadap komitmen perusahaan dalam praktik keberlanjutan
2. Efisiensi energi & refrigeran yang memanfaatkan cahaya alami sehingga memberikan kualitas visual yang baik, mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan *mood* serta produktivitas.
3. Konservasi air dengan sistem manajemen air yang efektif sehingga mengurangi penggunaan air dan biaya terkait.
4. Sumber & siklus material dengan penggunaan bahan bangunan yang memiliki emisi rendah VOC (*Volatile Organic Compounds*) dan bahan kimia berbahaya lainnya sehingga meningkatkan kualitas udara dalam ruang.
5. Kualitas udara & kenyamanan udara yang lebih baik dan ventilasi yang memadai sehingga mengurangi risiko masalah kesehatan terkait polusi udara dan meningkatkan kualitas kesehatan pernapasan.
6. Manajemen lingkungan bangunan yang berkelanjutan sehingga meningkatkan kesadaran dan kepuasan karyawan terhadap upaya perlindungan lingkungan.

1.9.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja pada penelitian ini dinilai oleh karyawan berdasarkan aspek pemberian kompensasi dan implementasi *green building* pada PT XXX. Indikator-indikator kepuasan kerja yang relevan yang digunakan penulis di dalam penelitian ini antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri yang memiliki tujuan dan arti yang bernilai.
2. Gaji yang diterima karyawan memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Fasilitas yang menunjang kebutuhan karyawan dalam bekerja.
4. Kualitas manajemen dan supervisi, termasuk dukungan yang diberikan *supervisor*.
5. Hubungan yang baik dengan rekan kerja.
6. Lingkungan kerja fisik yang memadai, termasuk keselamatan, kenyamanan, dan sumber daya yang tersedia untuk karyawan.

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori dimana peneliti akan meneliti populasi atau sampel dengan hasil berupa angka yang dapat digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

1.10.2 Populasi dan Sampel

1.10.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Business Unit Project Support and Service* pada PT XXX yang bekerja di Green Office Park 6 dengan jumlah 205 orang.

1.10.2.2 Sampel

Ukuran sampel diambil menggunakan metode *simple random sampling* menggunakan aplikasi Microsoft Excel dengan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Dimana:

n: Ukuran sampel

N: Jumlah populasi

e: Nilai tingkat kesalahan yang dapat diterima, Nilai e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{205}{1 + 205 (0.1^2)} = 67 \text{ individu.}$$

Ukuran sampel pada penelitian ini berjumlah 67 individu, lalu penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* dimana terdapat representasi dari tiap divisi dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Pembagian Ukuran Sampel

Divisi	Jumlah Karyawan	Kuota
<i>Technical Planning</i>	44	14
<i>BU Services</i>	16	6
<i>Construction 1</i>	40	13
<i>Construction 2</i>	105	34
Total	205	67

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa pembagian ukuran sampel penelitian merupakan klaster *simple random sampling* yang proposional, Ukuran sampel dari

setiap klaster dipilih secara proporsional terhadap ukuran klaster dalam populasi keseluruhan. Ini memastikan bahwa setiap unit dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan bahwa sampel tersebut representatif terhadap populasi secara keseluruhan berdasarkan proporsi klaster.

1.10.3 Jenis dan Sumber Data

1.10.3.1 Jenis Data

Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

1.10.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama (informan inti) atau informasi yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian atau objek atau subjek penelitian.

1.10.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner yang melibatkan pengiriman serangkaian pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PT XXX *Business Unit Project Support and Service*.

1.10.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, metode pengukuran yang dipilih adalah skala Likert. Setiap item dalam skala ini, berupa pertanyaan atau pernyataan, dilengkapi dengan

serangkaian jawaban yang telah ditentukan. Setiap jawaban ini diberi skor yang kemudian dianalisis. Skala Likert memungkinkan pengukuran variabel dengan menguraikannya menjadi serangkaian indikator. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan yang akan dimasukkan dalam kuesioner.

1.10.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengolah data termasuk langkah-langkah berikut:

1. *Editing*

Ini merupakan tahap awal di mana data yang telah dikumpulkan diinspeksi untuk memastikan bahwa jawaban dari responden lengkap dan sesuai.

1. *Coding*

Pada tahap ini, data diberi kode atau label untuk mempermudah klasifikasi. Data yang serupa dikelompokkan bersama berdasarkan kategori yang telah ditentukan sebelumnya.

2. *Scoring*

Dalam langkah ini, nilai atau skor diberikan kepada jawaban yang diperoleh dari kuesioner. Hal ini dilakukan untuk memfasilitasi analisis data dan pengujian hipotesis yang diusulkan dalam penelitian.

3. *Tabulating*

Langkah ini melibatkan pengelompokan dan pengaturan data yang telah dikumpulkan secara sistematis. Data dihitung dan dijumlahkan, dan

kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Proses ini membantu dalam mengidentifikasi dan memahami hubungan antar variabel dalam penelitian.

1.10.7 Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f yang akan menggunakan SPSS Ver. 24. Selain itu, analisis deksriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan obyektif mengenai objek penelitian.

1.10.7.1 Uji Validitas dan Realibitas

Teknik yang digunakan adalah korelasi pearson *product moment*. Rumus untuk menguji validitas menggunakan metode *Product Moment* dari Pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left(n\sum(X)^2 - (\sum X)^2\right) \left(n\sum(Y)^2 - (\sum Y)^2\right)}}$$

Di mana:

N = Jumlah responden

Y = Jumlah skor item yang diuji validitas

X = Skor item soal yang diuji validitasnya total

Nilai r yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel untuk menentukan validitas item. Jika nilai r lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 0.05 atau 0.01), maka item dianggap valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kehandalan kuesioner dalam mengukur variabel penelitian dengan menghasilkan pengukuran yang konsisten. Teknik yang digunakan adalah uji Cronbach's Alpha. Item-item pernyataan dalam angket dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Rumus Cronbach's Alpha:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

1.10.7.2 Analisis 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). Untuk menentukan keeratan hubungan atau koefisien korelasi antar variabel tersebut disajikan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

1.10.7.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

1.10.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana diterapkan untuk menilai sejauh mana variabel independen yaitu persepsi terhadap kompensasi (X1) dan praktik *green building* (X2) berdampak terhadap kepuasan kerja (Y) secara individual.

Formula standar untuk regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Estimasi dari variabel dependen

a = Nilai estimasi Y ketika X bernilai nol

b = Gradien atau koefisien regresi, yang mengindikasikan perubahan pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh perubahan pada variabel independen.

1.10.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Persepsi Kompensasi

X_2 = Implementasi Green Building

a = Bilangan Tetap

b_1 = Koefisien Korelasi X_1 terhadap Y

b_2 = Koefisien Korelasi X_2 terhadap Y

1.10.7.6 Uji Signifikansi

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

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

Dimana:

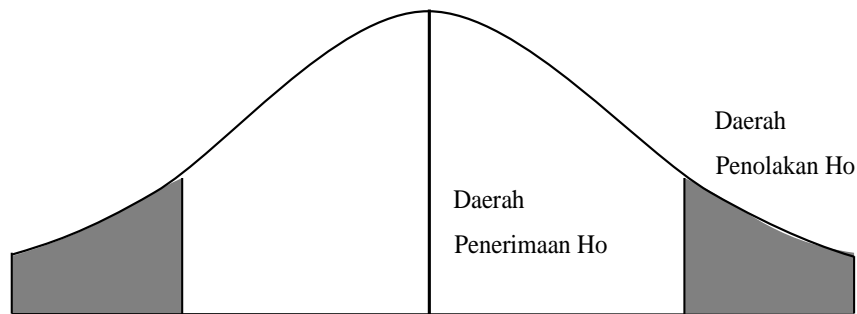
t = Nilai t hitung atau uji t

r = Koefisiensi korelasi sebagai nilai perbandingan

n = Jumlah ukuran data

Uji signifikansi t dengan metode *two-tailed* adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok yang

independen atau terkait, tanpa memprediksi arah perbedaan tersebut dan memiliki grafik sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Grafik Uji T *Two-Tailed*

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Fn = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

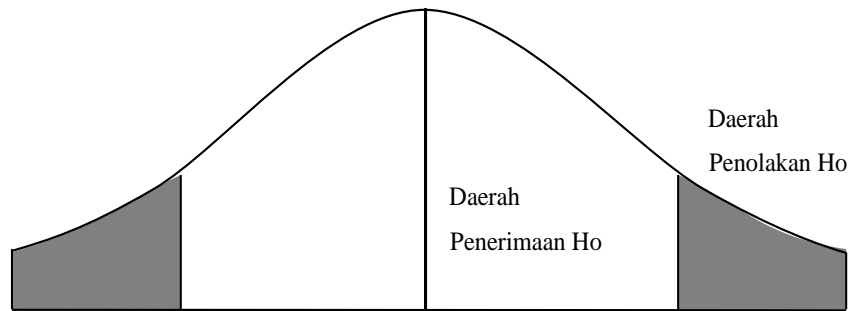
Dimana:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

n =Jumlah sampel

k = Banyaknya komponen variabel bebas.

Uji F *two-tailed* digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara tiga kelompok atau lebih. Uji F memungkinkan perbandingan simultan antara lebih dari dua kelompok. Dalam uji F *two-tailed*, hipotesisnya tidak menentukan arah perbedaan (seperti lebih besar atau lebih kecil), tetapi hanya menentukan adanya perbedaan dan memiliki grafik sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Grafik Uji F *Two-Tailed*

