

PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PRAMA HOTEL

Ida Bagus Winastya Pratama¹
Anak Agung Ayu Sriathi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: idabaguswinastyapratama@yahoo.com +62 81236340 392

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji 1) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel, sampel yang diambil sebanyak 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear bergandadan uji t. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Saran penelitian ini, sebaiknya karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan karyawan secara adil diberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat didalam pekerjaan.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, pemberdayaan karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine 1) the effect of work stress on employee job satisfaction. 2) the effect of employee empowerment on employee job satisfaction. This research was conducted in the department of food and beverage in Prama Sanur Beach Hotel, samples taken by 56 people. Data collection is done by observation, questionnaires, and interviews. The analysis technique used is multiple linear regression and t test. Results of the data analysis showed that work stress variables significant negative effect on job satisfaction, employee empowerment while variable positive and significant impact on job satisfaction. Suggestions of this study, the employee should be given employment in accordance with the duties and functions of each and employees fairly sizeable given the opportunity to be involved in the work.

Keywords: job satisfaction, job stress, employee empowerment

PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan pariwisata sangat diperhatikan oleh sebagian lapisan masyarakat di Indonesia khususnya di Bali, karena memberikan peluang usaha bagi siapa saja yang terlibat didalamnya. Berbicara tentang pariwisata, hotel merupakan salah satu faktor pendukung pariwisata yang mempunyai peranan sangat penting dalam mengembangkan sarana dan prasarana pariwisata. Persaingan bisnis khususnya pada perhotelan yang semakin kompetitif menuntut agar organisasi pada perhotelan cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi agar mampu bersaing dalam dunia bisnis, untuk dapat bersaing maka hotel harus selalu memperhatikan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan suatu aset yang penting pada perhotelan, oleh sebab itu tanpa adanya sumber daya yang baik, suatu bisnis khususnya pada bidang perhotelan tidak akan berjalan dengan efektif.

Hasibuan (2014:9) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, stres kerja, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

(Hasibuan, 2014:203). Ardana,dkk. (2013:24) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dan memberikan keuntungan yang nyata tidak saja bagi pekerja tetapi juga bagi organisasi.

Dalam menghadapi kerasnya persaingan bisnis pada saat ini, organisasi harus membutuhkan karyawan yang berkompeten dan cepat tanggap, untuk itu didalam suatu perusahaan hal yang penting diperhatikan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan adalah stres kerja. Hafni (2010) menyatakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Ardana,dkk. (2013:25) menyebutkan bahwa, sumber stres pada karyawan yaitu faktor yang melekat pada pekerjaan, faktor dari dalam individu, kepemimpinan, peranan dalam organisasi, hubungan dalam organisasi, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2009) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan akademik pada perguruan tinggi di kota Kuching, Malaysia menunjukkan hasil bahwa tingkat stres memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tunjungsari (2011) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor pusat PT. Pos Indonesia Bandung, terdapat 5 (lima) indikator dalam penelitian ini yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, dari kelima indikator

tersebut skor total paling tinggi adalah pada indikator tuntutan tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Kerambut (2012) pada penelitiannya yang dilakukan pada RS Panti Waluya Malang menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat unit rawat inap. Semakin tinggi stres yang dirasakan, kepuasan kerja akan semakin rendah dan sebaliknya apabila semakin rendah stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Berbeda dengan Kerambut penelitian Putra (2014) yang meneliti perbedaan pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender menemukan hasil bahwa tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan di dalam stres kerja. Semakin tinggi atau rendah stres kerja karyawan, maka potensi terjadinya peningkatan atau penurunan stres kerja karyawan tersebut tidak ada kaitannya dengan gender yang dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi laki-laki dan perempuan.

Pada umumnya setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor lainnya yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Kadarisman (2013:233) menyatakan bahwa, pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Menurut Sahoo (2011) pemberdayaan karyawan yang tepat akan membuat perusahaan mengetahui potensi-potensi para

karyawannya sehingga dapat terus memajukan perusahaan, pemberdayaan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan dan membantu tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Styawahyuni (2014) mengenai pemberdayaan yang dilakukan pada restoran Kampoeng Seafood menemukan hasil bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun.. Pelit et al. (2011) juga menemukan hasil bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, studi ini dilakukan terhadap 1.845 karyawan yang bekerja pada hotel bintang lima di Turki.

Akbar et al. (2011) melakukan penelitian yang mengenai hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan Akbar, penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013) pada PT.PLN Wilayah Sulutenggo Manado menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara yang ditujukan kepada karyawan menyatakan bahwa, terdapat permasalahan pada kepuasan kerja karyawan, yaitu tidak diberikannya kesempatan secara adil kepada karyawan untuk mengambil keputusan sehingga karyawan berpendapat bahwa sikap pimpinan kurang adil

dalam memberdayakan karyawan, selain itu permasalahan kepuasan kerja pada karyawan juga terdapat pada hubungan antara karyawan dengan karyawan, yaitu adanya hubungan yang tidak baik diantara karyawan, sehingga akan menyebabkan tidak adanya rasa saling membantu diantara karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, hal yang menjadi masalah penting untuk diperhatikan yaitu kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach, memang benar terdapat permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan, permasalahan tersebut biasanya dikarenakan kurang baiknya komunikasi antara karyawan, sehingga akan menyebabkan terjadinya konflik antara karyawan, dampak dari terjadinya hal tersebut maka karyawan akan merasakan stres dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain itu beban pekerjaan yang diperoleh oleh karyawan terlalu berlebihan, contohnya yaitu pada departemen *food and beverage kitchen* seringkali karyawan diperintahkan oleh atasan untuk mengambil pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab dan tugas pokoknya, hal tersebut juga menyebabkan karyawan merasakan stres dalam bekerja. Permasalahan juga ditemukan pada pemberdayaan karyawan, yaitu kurang percayanya atasan dengan bawahan, hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat didalam pekerjaan kepada karyawan yang lainnya, contohnya adalah pada bagian *food and beverageservice* karyawan tidak diberikan kesempatan secara adil untuk

melayani tamu yang berkunjung karena disaat tamu yang berkunjung melampaui kapasitas dari karyawan, seringkali atasan tidak bersikap adil untuk menunjuk karyawan dalam melayani tamu tersebut, karena dengan melayani tamu yang lebih banyak maka karyawan akan mendapatkan bonus lebih banyak juga, hal tersebutlah yang menyebabkan permasalahan pada pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel? (2) Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel. (2) Untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) Kegunaan Teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk memperkuat teori pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan stres kerja, pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. (2) Kegunaan Praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukannya, terutama bagi pihak perusahaan untuk memperbaiki kinerja. (3) Bagi Perusahaan, mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini stres kerja dan pemberdayaan karyawan, yang nantinya akan digunakan sebagai acuan seorang manajer dalam mengelola sumber daya manusia. (4) Bagi Penulis, sebagai sarana dalam pembelajaran untuk mengintegrasikan pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan sehingga dapat melihat apakah praktik pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi.

Tunjungsari (2011) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidaksenang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manejer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator:
 - (1) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja.
 - (2) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang karyawan miliki.
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:
 - (1) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.

- (2) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- 3) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator:
 - (1) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
 - (2) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasibuan (2014:204) menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Rini (2010) stres kerja dapat dikaitkan dengan kendala dan tuntutan, kendala adalah kekuatan yang mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan sedangkan tuntutan mengacu pada hilangnya sesuatu yang diinginkan, jadi karyawan akan mengalami stres karena menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan.

Menurut Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2014) disebutkan bahwa, dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
- 3) Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen
- 4) Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
- 5) Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

Menurut Kadarisman (2013:249) pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin. Karyawan atau pegawai diberi keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani keluhan mereka. Srinadi (2014) menyatakan bahwa, pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawannya dalam hal mengambil

keputusan, mengambil solusi terhadap masalah, dan menentukan sendiri cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Gaspersz dalam Kadarisman (2013:241) manfaat dari pemberdayaan pegawai ialah: pekerjaan mereka (karyawan) merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui dimana mereka berada dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka.

Menurut Soedarmayanti (2008:289) manfaat pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 2) Sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
- 3) Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
- 4) Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
- 5) Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

Kadarisman (2013:269) menyatakan bahwa, adapun model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Desire*. Tahap pertama dalam *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

- 2) *Trust*. Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan.
- 3) *Confident*. Setelah adanya rasa saling percaya dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- 4) *Creadibility*. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.
- 5) *Accountability*. Adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan.
- 6) *Communication*. Adalah adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen

Penelitian yang dilakukan oleh Edi (2009) pada Bank Internasional Indonesia menyatakan bahwa Stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka akan semakin menurun tingkat kepuasan yang dimilikinya. Kerambut (2012) juga menyatakan bahwa, stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi stres yang dirasakan, kepuasan kerja akan semakin rendah dan sebaliknya apabila semakin rendah stres kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2009) yang bertujuan untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tingkat stres fisiologis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2012) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Styawahyuni (2014) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada rumah makan Kampong seafood menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, nilai negatif menandakan semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Leung *et al.* (2012) melakukan penelitian mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri rekreasi di Hongkong, hasil dari penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Armanu dan Mandayanti (2012) melakukan penelitian terhadap seluruh pegawai dinas tata kota dan pengawasan pembangunan kota Mataram yang menguji mengenai pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang positif dan hubungan yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelit *et al.* (2011) menemukan hasil bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, studi ini dilakukan terhadap 1.845 karyawan yang bekerja pada hotel bintang lima di Turki.

Penelitian yang dilakukan oleh Mushipe (2011) menyatakan bahwa, terdapat hubungan positif antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat dan begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun. Saeed (2013) pada penelitiannya yang menguji hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja juga menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.* (2011) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja industri jasa Pakistan, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Indradevi (2012) pada penelitiannya menemukan hasil yang positif antara pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, penelitian ini meneliti mengenai dampak pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan perangkat lunak di India. Diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Al Swidi *et al.* (2012) menyebutkan bahwa, pemberdayaan psikologis karyawan ditemukan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

H₂: PEMBERDAYAAN KARYAWAN BERPENGARUH POSITIF DAN SIGNIFIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013:5). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu stres kerja (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel terikat.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka, seperti data sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kajian pustaka dan definisi dari setiap variabel.

Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada pada departemen *food and beverage* adalah 129 orang karyawan, maka untuk menentukan anggota populasi yang akan diambil sebagai sampel, digunakan rumus Slovin. Sehingga, total sampel yang akan diambil pada departemen *food and beverage* adalah sebanyak 56 orang karyawan

Teknik analisis data yang diterapkan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu$$

Dimana:

\hat{Y} = Kepuasan kerja

α = Bilangan konstanta

X_1 = Stres kerja

X_2 = Pemberdayaan karyawan

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2

μ = Variabel Pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak terdapat dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi Responden

Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 64 persen dan persentase responden berjenis kelamin perempuan sebesar 36 persen. Responden laki-laki mendominasi pada penelitian ini, hal tersebut dikarenakan hotel ini lebih memprioritaskan tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan, karena tenaga kerja laki-laki dianggap lebih ahli dan terampil dalam bidang *food and beverage*.

Mayoritas responden pada penelitian ini yaitu berusia di antara 30-35 tahun dengan persentase sebesar 36 persen, kemudian diikuti kelompok umur 24-29 tahun dengan persentase 32 persen, selanjutnya lebih besar atau sama dengan 36 tahun dengan persentase 20 persen, dan yang terakhir kelompok usia 18-23 tahun dengan persentase sebesar 12 persen. Responden dengan umur 30-35 tahun mendominasi pada penelitian ini, hal tersebut disebabkan karena karyawan pada hotel Prama Sanur Beach sudah pada berumur atau tua.

Tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan D2 sebanyak 21 responden dengan persentase 38 persen, kemudian D1 dengan persentase 32 persen, selanjutnya D3 dengan persentase 23 persen, dan yang paling terakhir adalah responden yang berpendidikan SMA dengan persentase 7 persen. Responden dengan tingkat pendidikan D2 mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan karyawan dengan tingkat

pendidikan D2 sudah dianggap mampu dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan pada bidang F&B.

Berdasarkan lamanya bekerja, mayoritas responden yang bekerja diantara 6-10 tahun sebesar 41 persen, kemudian 11-15 tahun dengan persentase 25 persen, selanjutnya lebih besar atau sama dengan 16 tahun dengan persentase 18 persen, dan yang terakhir diantara 1-5 tahun sebesar 16 persen. Responden dengan lamanya bekerja diantara 11-15 mendominasi pada penelitian ini dikarenakan karyawan merasa takut dan malas untuk berpindah ke hotel yang lain karena karyawan merasa belum tentu di hotel yang baru karyawan tersebut akan dikontrak secara permanen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	Y1.1	0.813	<i>Valid</i>
		Y1.2	0.761	<i>Valid</i>
		Y1.3	0.786	<i>Valid</i>
		Y1.4	0.744	<i>Valid</i>
		Y1.5	0.802	<i>Valid</i>
		Y1.6	0.814	<i>Valid</i>
2	Stres Kerja	X1.1	0.821	<i>Valid</i>
		X1.2	0.795	<i>Valid</i>
		X1.3	0.820	<i>Valid</i>
		X1.4	0.824	<i>Valid</i>
		X1.5	0.833	<i>Valid</i>
		X1.6	0.844	<i>Valid</i>
3	Pemberdayaan Karyawan	X2.1	0.692	<i>Valid</i>
		X2.2	0.706	<i>Valid</i>
		X2.3	0.769	<i>Valid</i>
		X2.4	0.721	<i>Valid</i>
		X2.5	0.781	<i>Valid</i>
		X2.6	0.748	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari 18 indikator dengan 56 orang responden memiliki nilai lebih besar dari 0,3 maka dari itu dapat disimpulkan seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0.875	<i>Reliabel</i>
2	Stres Kerja (X1)	0.904	<i>Reliabel</i>
3	Pemberdayaan Karyawan (X2)	0.831	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 2 dapat dilihat dari hasil perhitungan reliabilitas seluruhnya memperoleh koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran tersebut sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,665
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,769

Sumber :Data diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar $0,769 > \alpha = 0,05$.

Maka dapat dikatakan data sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.
Uji Multikolinieritas

	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Stres Kerja	0,809	1,237
Pemberdayaan Karyawan	0,809	1,237

Sumber :Data diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan nilai Tolerance dan VIF untuk indikator seluruh variabel bebas $> 0,10$ dan lebih kecil dari 10. Jadi, model uji tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Stres Kerja	0.080
Pemberdayaan Karyawan	0.196

Sumber :Data diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap nilai absolute residual statistik dari model regresi yang digunakan ini dilihat dari nilai probabilitas signifikan masing-masing variabel stres kerja dan pemberdayaan karyawan di atas $\alpha = 0,05$. Jadi dapat dikatakan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig	Ket
Kepuasan Kerja	Stres Kerja	-0.202	-2.444	0.018	Sig
	Pemberdayaan	0.732	8.850	0	Sig
Constant = 1.284			F Ratio = 63.838		
R Square= 0.707			Sig = 0.000		

Sumber : Data diolah, 2015

$$Y = 1,284 - 0,202 X_1 + 0,732 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Pemberdayaan Karyawan

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$\beta_1 = - 0,184$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel, yang artinya apabila stress kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

$\beta_2 = + 0,784$, menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel, yang artinya apabila pemberdayaan karyawan meningkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat.

$R^2 = 0,707$, yang berarti bahwa sebesar 70,7 persen stres kerja dan pemberdayaan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel, sedangkan sisanya sebesar 29,3 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7.
Uji Statistik t

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}	Ket
Stres Kerja	-.184	-2.444	.018	1.674	Terdukung
Pemberdayaan Karyawan	.784	8.850	.000	1.674	Terdukung

Sumber: data diolah, 2015

Pada Tabel 5 menunjukkan hasil uji variabel stres kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} (-2,444) lebih besar dari t_{tabel} (1,674).Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail *et al* (2009), Iqbal (2012), Edi (2009), dan Leung *et al* (2012).

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel stres kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} (8,850) lebih besar dari t_{tabel} (1,674).Maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pelit *et al* (2011), Mushipe (2011), Saeed (2013), dan Indradevi (2012).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel.
- 2) Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen *food and beverage* di Prama Sanur Beach Hotel.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Aspek stres kerja yang perlu diperbaiki adalah pemberian pekerjaan yang berlebihan. Karena dari hasil penilaian responden nilai ini merupakan nilai yang paling terbesar dibandingkan dengan nilai yang lain. Sebaiknya karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing karena dengan demikian karyawan akan dapat terhindar dari stres kerja sehingga kepuasan kerjanya akan menjadi lebih baik. Contohnya pada departemen *food and beverage kitchen* sebaiknya karyawan tidak diberikan memproduksi makanan yang bukan menjadi tanggung jawab dan bidangnya, karena seringkali karyawan merasakan

stres kerja akibat memproduksi makanan yang diluar tanggung jawab dan bidangnya masing-masing.

- 2) Aspek pemberdayaan karyawan yang perlu diperbaiki adalah pemberian kesempatan yang cukup besar kepada karyawan untuk terlibat didalam pekerjaan, hal tersebut disebabkan karena nilai ini menunjukkan nilai yang terkecil dibandingkan dengan nilai yang lainnya. Sebaiknya karyawan secara adil diberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat didalam pekerjaan, contohnya adalah pada bagian *food and beverageservice* karyawan seharusnya diberikan kesempatan secara adil untuk melayani tamu yang berkunjung, karena disaat tamu yang berkunjung melampaui kapasitas dari karyawan, seringkali atasan tidak bersikap adil untuk menunjuk karyawan dalam melayani tamu tersebut, dengan melayani tamu yang lebih banyak maka karyawan akan mendapatkan bonus lebih banyak juga, hal tersebutlah yang akan membuat karyawan merasa lebih diberdayakan sehingga kepuasan kerjanya juga akan menjadi lebih baik.

REFERENSI

- Akbar, Syed Waqar, Muhamad Yousaf, Naeem Ul Ha & Ahmed Imran Hujra. 2011. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2(11), pp:680-685.
- Al Swidi, Abdullah kaid. 2012. Is the Relationship between Employees Psychological Empowerment and Employees Job Satisfaction Contingent on The Transformational Leadership? A Study on The Yemeni Islamic Bank. *Asian Social Science*. 8 (10): pp:130-150.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Armanu, Fathur Rochman dan Novita Mandayanti. 2012. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (1): h: 152-160.
- Edi, Suhanto. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hafni, Anita Widiyanti. 2010. Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Gender pada PT Transindo Sarana Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono Brian dan Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papan Pizza City of Tomorrow. *AGORA Jurnal*. 1(1), h: 1-8.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indradevi, R. 2012. The Impact of Psychological Empowerment on Job Performance and Job Satisfaction in India Software Companies. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies*. 2(4): pp: 34-48
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controller of Civil Aviation Authority An Empirical Study From Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*. 2 (2): pp: 53-70.
- Ismail Azman, Amy Yao, Nek Kamal, Yeop Yunus. 2009. Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction An Empirical Study in Malaysia. *The Romania Economic Journal*, 24 (3): pp: 131-140
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, cetakan pertama. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kerambut, Chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3): h: 655-668.

- Leung wee lee, Frank H.Fu, Lynda Rasdel. 2012. Manajerial Stres And Job Satisfaction in the Sport and Recreation Industry in Hongkong. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 21 (1), pp: 15-23.
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1 (3), pp: 747-755
- Mushipe Zuvarashe Judith. 2011. Employee Empowerment and Job Satisfaction A study of employee in the manufacturing sector in Zimbabwe. *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business*, 3 (8), pp: 18-41.
- Pelit, Elbeyi., Yuksel Ozturk., & Yakin Arslanturk. 2011. The effects of employee empowerment on employee job satisfaction A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (6), pp: 784-802
- Putra Suwardiana I Gd dan I Md Artha Wibawa.2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.h: 2745-2766
- Rini. 2010. Pendekatan yang digunakan dalam mengatasi Stres Kerja pada Suatu Organisasi. *Jurnal ilmiah*, 11 (3), h: 8-12.
- Saeed Amir, Abdul Qayyum Chaudhry, Sahahbaz Ahmad, Ghalib ata. 2013. Measuring the Impact of Empowerment on Job Satisfaction Among the Middle Level Managers of Juc Descon Lahore. *Jurnal*, 3(4), pp: 89- 95.
- Sahoo Choudan Kumar, Sitaram Das. 2011. Employee Empowerment A Strategy to Words Workplaye Commitment. *Eropean Journal Of Business and Management*, 3 (11), pp:46-54.
- Soedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adiutama
- Srinadi Eka Ni Made dan I Gst Salit Ketut Netra. 2014. Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.h: 1894-1910
- Styawahyuni Ari dan Md Yuniari.2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.h:1590-1603
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. H, Juni Priansa. Donni, 2011.*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. 1. Alvabeta, Bandung.

- Tunjungsari Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal*. 1(1), h: 1-14.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Yogi I Md. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.