
Pengaruh *Empowerment* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ubud Inn Cottages di Gianyar

Ni Made Soniati⁽¹⁾

Ida Ayu Sasmita Dewi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: madesoniati1@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2021	Direvisi: 31 Agustus 2021	Disetujui: 2 September 2021
---------------------------	---------------------------	-----------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of empowerment and self-efficacy on job satisfaction of Ubud Inn Cottages employees in Gianyar. The population in this study were all employees of Ubud Inn Cottages in Gianyar as many as 51 people. The method of determining the sample is using a sample so that the population is used for the sample. After using the instrument test and classical assumptions, then the data analysis test was carried out using multiple linear regression analysis, determination, *t* and *F* tests. The results obtained that empowerment had a positive and significant effect on employee job satisfaction at Ubud Inn Cottages in Gianyar. Self efficacy has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Empowerment and self-efficacy have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The magnitude of the influence of empowerment and self-efficacy on job satisfaction is 57.3%. The leaders of Ubud Inn Cottages in Gianyar are better able to give full authority and trust to employees, can entrust the ability of employees to carry out their own work and pay attention to employee job satisfaction by rewarding the expected job satisfaction.

Keywords: *Empowerment; Self Efficacy; Employee; Job Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan Ubud Inn Cottages di Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ubud Inn Cottages di Gianyar sebanyak 51 orang. Metode penentuan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh sehingga populasi keseluruhan digunakan untuk sampel. Setelah menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan dengan uji analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji *t* dan uji *F*. Hasil penelitian diperoleh bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ubud Inn Cottages di Gianyar. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Empowerment* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja adalah 57,3%. Diharapkan kepada pimpinan Ubud Inn Cottages di Gianyar lebih mampu memberikan wewenang penuh dan kepercayaan pada karyawan, dapat mempercayakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan reward pada pencapaian kerja yang diharapkan.

Kata Kunci: *Empowerment; Self Efficacy; Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan, maupun organisasi swasta. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat. Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan aset yang terpenting bagi perusahaan, hal ini diperkuat oleh Ardana (2012) yang menyatakan sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat berharga. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak dapat dilihat dari hasil produktifitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan (Ardana, 2012). Melalui pengelolaan 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 (Hasibuan, 2014), serta Tilaar (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menambah semangat karyawan dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal-hal yang bersifat individual (Rivai, 2011), karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara hasil aktual dan hasil yang diinginkan (Al Zu'bi, 2010).

Disisi lain, perusahaan harus dapat menjaga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan menimbulkan berbagai reaksi seperti absensi dan menimbulkan frustrasi yang lebih agresif atau mungkin stress (Mahayasa dan Martayanti, 2020). Prasetya (2013) menyatakan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan seseorang dalam bekerja.

Dalam menjaga menjaga kepuasan kerja karyawan dalam bekerja bisa dilakukan dengan pemberdayaan karyawan (*empowerment*). *Empowerment* merupakan bentuk kebebasan dimana karyawan mengambil keputusan untuk memastikan kepuasan kerja maksimal kepada pelanggan, pemberdayaan adalah awal fundamental dan aspek yang luar biasa untuk pencapaian keberhasilan pertumbuhan bisnis dan meningkatkan produktivitas (Akbar, 2011). Menurut Ismail et al. (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Tujuan pemberdayaan tidak hanya untuk menjamin efektivitas keputusan yang dibuat oleh pegawai yang benar tetapi juga digunakan untuk menyediakan mekanisme dan tanggung jawab dari keputusan individu dan tim.

Selain program pemberdayaan penting untuk kepuasan kerja, perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Young (Rachmawati, 2012), individu dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistis. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol). Kondisi ini memberikan dampak negatif terhadap individu tersebut karena dapat mengarahkan dirinya ke dalam kondisi depresi.

Berdasarkan hasil pra survey pada karyawan Ubud Inn Cottages yang terletak di Jalan Monkey Forest Padang Tegal Ubud, diketahui bahwa terdapat kepuasan kerja yang rendah pada karyawan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri. Dimana karyawan tidak pernah menerima reward/penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kerja yang telah dilakukan. Hasil observasi menunjukkan masih banyak karyawan yang belum diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas sendiri atau wewenang untuk membuat keputusan sehingga karyawan merasa dirinya tidak terlalu dihargai dan diakui. Karena kurangnya kepercayaan membuat berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, sehingga karyawan merasa tidak terlalu ingin melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *empowerment* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ubud Inn Cottages di Gianyar.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunilma (2012) menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013), yang menyatakan terdapat pengaruh antara pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H1: Diduga *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Ubud Inn Cottages di Gianyar.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Srinadi & Netra (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ubaidillah (2014) yang menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah.

H2: Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Ubud Inn Cottages di Gianyar.

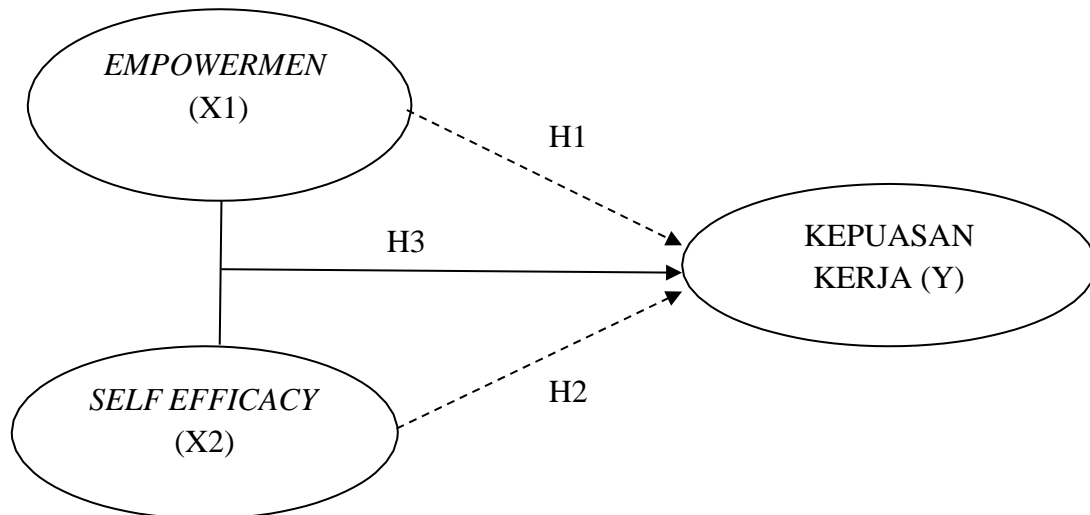
Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Siregar & Herlina (2014) yang menyatakan *empowerment* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013), yang menyatakan terdapat pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah.

H3: Diduga *Empowerment* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Ubud Inn Cottages di Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif yang bertujuan mengathui pengaruh variabel bebas yaitu *Empowerment* (X_1) dan *Self Efficacy* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Hotel Ubud Inn Cottages yang berlokasi di Jalan Monkey Forest, Kelurahan Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Ubud Inn Cottages dengan masing-masing department *Front Office* (F.O) sebanyak 5 orang, *House Keeping* 12 orang, *F&b Service* 12 orang, *F&b Product* 13 orang *Accounting* 4 orang dan *Spa* 5 orang. Total keseluruhan populasi yaitu 51 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang

diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah karyawan yaitu berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dengan menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji statistik F dengan bantuan program *SPSS version 23 for windows*.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Sumber : Peneliti (2021)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dengan bantuan program *SPSS version 23 for windows* ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Nilai T	Signifikansi
<i>Empowerment</i>	0,059	0,488	2,048	-0,523	0,603
<i>Self Efficacy</i>		0,488	2,048	-1,279	0,207

Sumber: data diolah (2021)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolgomorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikan sebesar $0,059 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Nilai *tolerance* untuk variabel *empowerment* dan *self efficacy* berada diatas 0,10. Nilai VIF dari variabel diatas berada dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari persoalan multikolinieritas. Uji

herteroskedastisitas dengan uji *glesjer* menunjukkan bahwa hasil T_{hitung} lebih kecil daripada T_{tabel} dan koefisien signifikan lebih besar dari 5% yaitu 0,0603 maka dapat disimpulkan tidak terjadi herteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,287	0,477		0,601	0,551
<i>Empowerment</i>	0,533	0,161	0,446	3,306	0,002
<i>Self Efficacy</i>	0,405	0,148	0,370	2,740	0,009

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai konstanta (a) = 0,287 dan koefisien regresi (b_1) = 0,533 dan (b_2) = 0,405. Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,287 + 0,533X_1 + 0,405X_2$. Pada Tabel 2 tersebut juga menunjukkan hasil Uji t. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada variabel *empowerment* adalah 3.306 dengan sig. 0,002. Hasil analisis sig. 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya secara individu variabel *empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} yang dihasilkan variabel *self efficacy* adalah 2,740 dengan sig. 0,009. Hasil analisis sig. 0,009 lebih kecil dari 0,05 artinya secara individu variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,757 ^a	0,573	0,555	0,35328

Sumber: data diolah (2021)

Data dari Tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,023	2	4,012	32,144	0,000 ^b
Residual	5,991	48	0,125		
Total	14,014	50			

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 didapat nilai Fhitung yang menunjukkan nilai 32,144 dengan F sig. 0,000, dimana F sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan *empowerment* (X_1) dan *self efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel *Empowerment* dan *Self Efficacy* secara parsial dan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ubud Inn Cottages di Gianyar. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebaiknya manajemen Ubud Inn Cottages di Gianyar mampu memberikan wewenang penuh dan kepercayaan pada karyawan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan. Selain itu diharapkan pihak Ubud Inn Cottages di Gianyar mampu dan dapat mempercayakan kemampuan dan skill dari masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas maupun menyelesaikan pekerjaannya sendiri, agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

Daftar Pustaka

- Akbar, A. et al. (2011). Impact of Motivation on the working performance of employees-A case study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 1(4), 126–133.
- Al Zu'bi, H. A. (2010). A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12).
- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Ismail, A., Mohamed, H. A.-B., Sulaiman, A. Z., Mohamad, M. H., & Hanim Yusuf, M. (2011). An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leaderships. *Empowerment and Organization Commitment, Bussines and Economics Research Journal*, 2(1), 89–107.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1(3), 747–755.
- Mahayasa, I. G. A., & Martayanti, N. M. P. (2020). Analysis Of The Influence Of Member's Commitment And Satisfaction On Loyalty Of Cooperative Members. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 2(1), 48-55.
- Prasetya, D. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Penelitian Ilmiah*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan*

- Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siregar, N. Y., & Herlina. (2014). *Mengukur Empowerment , Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDAR LAMPUNG*. 15–16.
- Srinadi, N. M. E., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 255–262.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tilaar, R. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*, 2(3), 991–1000.
- Ubaidillah, M. H. (2014). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Demi Meningkatkan Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT. Mayora Tbk Cabang Malang Dan Surabaya). *Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya*, 1–16.
- Yunilma. (2012). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 7(1).