

---

# Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Gede Yoga Pratama <sup>(1)</sup>  
Made Dian Putri Agustina <sup>(2)</sup>  
I Komang Gede <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : gyoga2760@gmail.com

## ABSTRACT

*In improving job satisfaction, there are factors that influence job satisfaction such as empowerment, self-efficacy, and organizational culture. This study aims to investigate how empowerment, self-efficacy, and organizational culture affect job satisfaction both partially and simultaneously. The research was conducted at the Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort. The total population of all employees at the Courtyard by Marriott Bali Nusa Dua Resort is 247 people. The sample was determined using random sampling with a sample size of 71 people calculated using the Slovin formula. Data were collected through documentation, interviews, and questionnaires, and measured using a Likert scale. The analysis technique used was multiple linear regression. The results show that empowerment partially has a positive and significant influence on job satisfaction, self-efficacy partially has a positive and significant influence on job satisfaction, organizational culture partially has a positive and significant influence on job satisfaction, and empowerment, self-efficacy, and organizational culture simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction. Suggestions include improving empowerment programs through training, boosting self-confidence, and maintaining a positive work culture to foster comfort and job satisfaction among employees..*

**Keywords:** *Empowerment; Self-Efficacy; Organizational Culture; Employee Job Satisfaction*

## ABSTRAK

Dalam meningkatkan kepuasan kerja terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti *empowerment*, *selfefficacy* dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan tentang bagaimana *empowerment*, *selffficacy* dan budaya organisasi berpengaruh bagi kepuasan kerja secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di *Courtyard by Marriot* Bali Nusa Dua Resort. Populasi seluruh karyawan *Courtyard by Marriot* Bali Nusa Dua Resort berjumlah 247 orang. Penentuan sampel *random sampling* dengan rumus slovin dengan sampel 71 orang. Data dikumpulkan melalui metode dokumentasi, wawancara dan kuesioner serta diukur dengan skala likert. Teknik analisis dengan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan *empowerment* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja, *selfefficacy* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja, budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja dan *empowerment*, *selfefficacy* dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja. Saran yaitu agar meningkatkan program pemberdayaan melalui pelatihan, meningkatkan keyakinan diri, dan menjaga budaya kerja yang positif agar menumbuhkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

**Kata kunci:** *Empowerment; Self efficacy; Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja Karyawan.*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi dan berperan dalam fungsi manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah upaya untuk mengatur sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Hal ini mencakup *planning, recruitment, selection, training, upgrading*, kompensasi, karier, keselamatan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai sikap positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti balasan jasa, penempatan sesuai keahlian, beban kerja, stress, lingkungan kerja, perlengkapan kerja, sikap pimpinan, dan *self efficacy*.

Secara konseptual *empowerment* merupakan salah satu cara memberikan otonomi, kepercayaan pemimpin terhadap yang dipimpinnya, serta memotivasi mereka untuk kreatif agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Melalui *empowerment* ini karyawan dapat saling *sharing of power* yang dimana seluruh karyawan dilibatkan secara bersama – sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan – perubahan. Karyawan jika diberdayakan pasti akan menunjukkan reaksi yang lebih kreatif, inovatif dan karyawan diminta untuk ikut berpartisipasi bagi perusahaan yang akhirnya dapat menimbulkan rasa puas pada karyawan karena para karyawan merasa diapresiasi kreatifitasnya. (Dust *et al.*, 2018) *Empowerment* menggambarkan seberapa jauh pemberi kerja memberikan izin dan memotivasi karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap kepercayaan diri (*confidence*) seseorang agar dapat mencapai target kerja ketika terlibat dalam melakukan tugas atau pekerjaan diberikan. Percaya diri mengacu pada semangat maupun motivasi bahwa karyawan harus bisa percaya diri dan percaya dengan kemampuannya sendiri. Karyawan sangat memerlukan *self efficacy* agar bisa meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, diharapkan jika perusahaan dapat beroperasi dengan sebaik – baiknya, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain budaya organisasi. Menurut Puspita (2020), menyatakan budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota perusahaan serta mempengaruhi perilaku tindakan karyawan perusahaan.

Penelitian ini berntempat di *Courtyard by Marriot Bali Nusa Dua Resort* yang merupakan hotel dibawah manajemen *Marriott International*, bergerak dibidang jasa pelayanan dan destinasi pariwisata yang terletak di Kawasan Pariwisata Lot Sw – 1 Nusa

---

Dua Bali. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan, permasalahan yang terjadi di *Courtyard By Marriot Bali Nusa Dua Resort* terlihat dari tanggung jawab yang diemban karyawan kurang dibarengi dengan pendelegasian dan pemberian wewenang oleh atasan, Meskipun telah diselenggarakan pelatihan, namun jumlah peserta terbatas dan fokusnya hanya pada keahlian teknis. Ini mengakibatkan kurangnya inovasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menjelaskan bahwa pemberdayaan (*empowerment*) melalui pelatihan (*in house trainee*) sangat penting dilakukan karena karyawan yang diberi pemberdayaan dapat memiliki inovasi dalam melakukan pekerjaan yang diambalnya, sehingga apa yang ingin karyawan capai akan dapat terwujud sesuai visi dan misi perusahaan. Pendelegasian wewenang yang kurang oleh pimpinan juga menyebabkan proses kerja menjadi lambat dan kurang efisien. Selain itu, kepercayaan diri (*self efficacy*) juga menjadi isu penting. Beberapa karyawan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan kurang memiliki motivasi untuk menghadapi hambatan. Ini dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas dan bahkan mengundurkan diri dari pekerjaan. Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Meskipun telah ada upaya untuk mengimplementasikan budaya organisasi yang positif, masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya mempraktikkannya. Kurangnya semangat, orientasi terhadap hasil, serta kurangnya komunikasi dan kerjasama antar karyawan turut mempengaruhi atmosfer kerja yang positif.

Hasil penelitian dari Savitri dan Komalasari (2021), Soniati dan Sasmita (2022) menjelaskan bahwa *Empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja. Maka dari itu, hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H<sub>1</sub> : *Empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Srinadi dan Netra (2014), Soniati dan Sasmita (2022) menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. Melalui landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dari itu, hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H<sub>2</sub> : *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu oleh Suparta dan Ardana (2019), Setria dan Nainggolan (2020) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. Melalui landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dari itu, hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

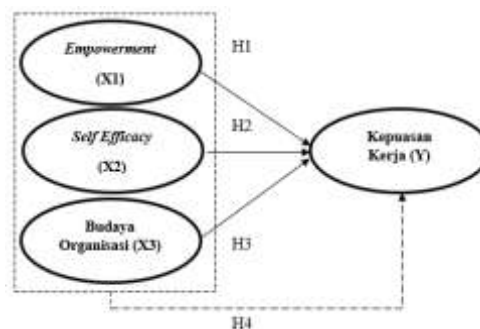
H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Fajriana (2017) menjelaskan bahwa *Empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. melalui landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dari itu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai :

H<sub>4</sub> : *Empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tau pengaruh antara *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi bagi kepuasan kerja karyawan. Alasan penulis mengadakan penelitian di tempat ini yaitu karena tingkat kepuasan kerja karyawan dinilai rendah. Hal ini dikarenakan kurangnya pemberdayaan karyawan (*empowerment*), *self efficacy* dan budaya organisasi. Populasi berjumlah 247 orang karyawan. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan rumus Slovin sehingga ditetapkan sampel sebanyak 71 responden dengan teknik *random sampling*. Data dikumpulkan dengan cara wawancara, dokumentasi, dan kuesiioner. Teknik analisis data menggunakan terknik regresi linear berganda.



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

Sumber: Fajriana (2017)

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Menurut data dari kuesioner dapat dijelaskan karakteristik responden penelitian ini yaitu berdasarkan usia di dapatkan hasil bahwa responden yang paling banyak adalah kelompok usia 21 – 30 tahun hal ini karena mayoritas karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriott* Bali Nusa Dua Resort diisi oleh karyawan dengan status *daily worker* kontrak. Berdasarkan jenis kelamin maka dapat diketahui responden yang mendominasi adalah dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 42 karyawan karena karyawan yang diperlukan di *Courtyad by Marriott* Bali Nusa Dua Resort dominan diperlukan adalah laki – lakii.

Berdasarkan tingkat pendidikan maka diketahui responden yang paling banyak adalah dengan pendidikan diploma sebanyak 29 orang karena dikarenakan karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma memiliki keahlian yang lebih menjurus sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperlukan. Dari responden berdasarkan pendapatan yang mendominasi yaitu dengan pendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000 berjumlah 45 responden, Hal ini menunjukkan bahwa *Courtyard by Marriot Hotel Bali Nusa Dua Resort* mampu memberi gaji yang sesuai kepada karyawannya.

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen**

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket	<i>Chronbach's Alpha</i>	Ket
1	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	5 Item				
2	Empowerment (X <sub>1</sub> )	6 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	5 Item				
4	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	10 Item				

Sumber : data diolah (2024)

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 dapat dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil uji telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 2 Hasil Jawaban Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden					Total	Rata – rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya menyenangi setiap pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan apa yang saya inginkan.	0	1	10	38	22	294	2,94	Cukup Baik
Saya mempunyai / memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan bisa saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang ada.	0	3	16	29	23	285	2,85	Cukup Baik
Pimpinan memberikan pengawasan dengan cara peduli terhadap karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam keputusan manajemen perusahaan.	0	3	19	22	27	286	2,86	Cukup Baik
Saya mendapatkan peluang promosi terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.	0	1	20	32	18	280	2,80	Cukup Baik
Saya merasa puas dengan sistem penggajian yang diberikan pimpinan.	0	1	15	35	20	287	2,87	Cukup Baik
Total							2.86	Cukup Baik

Sumber.: data diolah (2024)

Menurut hasil Tabel 2, variabel kepuasan kerja karyawan memiliki rata-rata keseluruhan dengan nilai 2,86 yang berkategori Cukup Baik, skor tertinggi diraih pernyataan “Saya menyenangi setiap pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan apa yang saya inginkan.” sebesar 2,94 dengan kategori Cukup Baik, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mendapatkan peluang promosi terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.” sebesar 2,80 dengan kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriiot* Nusa Dua Resort telah bekerja dengan bidang yang sesuai dengan yang diinginkan, namun masih sedikit yang mendapat promosi atau penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

**Tabel 3 Jawaban Terkait *Empowerment***

<i>Empowerment</i>	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Perusahaan membentuk tim kerja melalui komunikasi yang terbuka dengan karyawan	0	0	1	33	37	320	3,20	Cukup Baik
Saya memperoleh pelatihan ( <i>training</i> ) untuk meningkatkan keahlian pekerjaan	0	3	7	24	37	308	3,08	Cukup Baik
Perusahaan menyediakan standart pengukuran keberhasilan sebagai alat <i>control</i> pekerjaan atas prestasi kerja karyawan.	0	0	3	31	37	318	3,18	Cukup Baik
Manajemen perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.	0	0	0	38	33	317	3,17	Cukup Baik
Perusahaan memberiikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagii karyawan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan.	0	0	7	35	29	306	3,06	Cukup Baik
Perusahaan menyiapkan aturan yang fleksibel disesuaikan dengan perubahan kedepannya dan diharapkan mampu memudahkan dalam pengambilan keputusan.	0	0		38	33	317	3,17	Cukup Baik
Total							3,14	Cukup baik

Sumber.: data diolah (2024)

Menurut hasil Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel *Empowerment* memiliki rata – rata dengan nilai 3.14 berkategori Cukup Baik, skor tertinggi diraih pernyataan “Perusahaan membentuk tim kerja melalui komunikasi yang terbuka dengan karyawan” dengan nilai 3.20 berkategori Cukup Baik, sedangkan skor paling rendah pada pernyataan “Perusahaan

memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi karyawan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan agar dapat menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan.” sebesar 3,06 dengan kategori cukup baik. Pernyataan tentang Perusahaan membentuk tim kerja melalui komunikasi yang terbuka dengan karyawan mendominasi jawaban responden. Hal ini berarti pihak manajemen sudah menerapkan kerja sama tim melalui komunikasi yang aktif.

**Tabel 4 Jawaban Terkait *Self Efficacy***

<i>Self Efficacy</i>	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu menetapkan target yang diberikan.	0	0	0	39	32	316	3,16	Cukup Baik
Saya mampu menumbuhkan motivasi pada diri saya dan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.	0	0	0	30	41	325	3,25	Cukup Baik
Saya berusaha dengan keras, gigih dan tekun melakukan tugas yang telah ditetapkan dengan menggunakan segala upaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	32	39	323	3,23	Cukup Baik
Saya mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul ditempat bekerja serta mampu bangkit dari kegagalan.	0	0	0	36	35	319	3,19	Cukup Baik.
Saya yakin dapat menyelesaikan tugas – tugas secara umum dan dapat menyelesaikan tugas yang membutuhkan kemampuan khusus yang diberikan kepada saya.	0	0	0	30	41	325	3,25	Cukup Baik
Total							3,22	Cukup Baik.

Sumber.: data diolah, (2024)

Menurut hasil Tabel 4, variabel *self efficacy* memiliki rata-rata nilai 3,22 berkategori cukup baik, skor tertinggi yaitu diraih dua pernyataan “Saya mampu menumbuhkan motivasi pada diri saya dan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.” dan “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas – tugas secara umum dan dapat menyelesaikan tugas yang membutuhkan kemampuan khusus yang diberikan kepada saya.” Bersama-sama dengan nilai 3,25 berkategori Cukup Baik, sedangkan skor paling rendah diraih pada pernyataan “Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan mampu menetapkan target yang diberikan.” sebesar 3,16 dengan kategori Cukup Baik.

Hal ini berarti karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort mampu memberikan motivasi kepada dirinya sendiri dan mampu menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan, namun masih sedikit yang dapat menyelesaikan pekerjaan dan target pada waktu yang diberikan.

**Tabel 5 Jawaban Terkait Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi	Tanggapan Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Perusahaan menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan perusahaan.	0	9	2	36	24	288	2,88	Cukup Baik
Perusahaan memberikan toleransi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko dalam memajukan organisasi / perusahaan.	0	9	7	22	33	292	2,92	Cukup Baik
Perusahaan melalui atasan mampu memberikan arahan kepada karyawan.	0	0	9	30	32	307	3,07	Cukup Baik
Seluruh karyawan saling bekerja sama dalam mengembangkan dan memajukan organisasi atau perusahaan.	0	0	6	27	38	316	3,16	Cukup Baik
Perusahaan melalui manager atau atasan memberikan komunikasi / arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan.	2	0	13	21	35	300	3,00	Cukup Baik
Perusahaan memiliki norma – norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi sebagai alat kontrol.		9	2	36	24	288	2,88	Cukup Baik
Karyawan mampu untuk menjaga identitas jati diri perusahaan.		9	7	22	33	292	2,92	Cukup Baik
Perusahaan selalu memberikan imbalan dengan adil sesuai dengan beban kerja.			9	30	32	307	3,07	Cukup Baik
Perusahaan menghargai tindakan pengambilan resiko / konflik demi pengembangan dan kemajuan perusahaan.			6	27	38	316	3,16	Cukup Baik
Perusahaan mampu menerapkan pola komunikasi dua arah antara atasan dengan karyawan dan antar sesama karyawan.	2		13	21	35	300	3,00	Cukup Baik.
Total							3,01	Cukup Baik.

Sumber.: data diolah, (2024)

Menurut hasil Tabel 5, variabel budaya organisasi memiliki rata – rata nilai 3,01 berkategori Cukup Baik, skor tertinggi yaitu diraih dua pernyataan “Seluruh karyawan saling bekerja sama dalam mengembangkan dan memajukan organisasi atau perusahaan.” dan



“Perusahaan menghargai tindakan pengambilan resiko / konflik demi pengembangan dan kemajuan perusahaan.” Dengan nilai 3,16 berkategori Cukup Baik, sedangkan skor paling rendah didapat pada pernyataan “Perusahaan memiliki norma – norma atau aturan yang berlaku dalam organisasi sebagai alat kontrol.” sebesar 2,88 dengan kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort sudah mampu bekerja sama untuk memajukan organisasi perusahaan dan pihak manajemen mengapresiasi tindakan pengambilan resiko dari para karyawan yang berupaya untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan.

**Tabel 6 Uji Normaliitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a,b.</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94729601
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,055
Test Statistic.,		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber.: data diolah, (2024)

Berdasarkan pada Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sign. (2 – tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi terjadi secara normal. Memiliki hasil dengan uji nilai Tolerance > dari 0,10 dan juga nilai VIF yang < dari 10, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi. Uji menemukan bahwa besarnya nilai *sign.* yang diperoleh melalui pengujian > dari 0,05, sehingga data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi.

**Tabel. 7 Hasil Uji Asumsi Klasiik**

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	<i>Empowerment</i> (X <sub>1</sub> )		0,765	1,307	0,238
2	<i>Self Efficacy</i> (X <sub>2</sub> )	0,200	0,777	1,287	0,281
3	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )		0,966	1,035	0,773

Sumber.: data diolah, (2024)

Melalui hasil analisis determinasi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* yakni  $0,878 \times 100\% = 87,8\%$ . Yang dapat dinyatakan yakni *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi mempengaruhi sebesar 87,8% bagi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh faktor lain – lain yang

tidak dibahas.

**Tabel. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.937 <sup>a</sup>	0,878	0,873	30,126	

Sumber.: data diolah, (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 memberikan informasi bahwa jika ingin menentukan kelayakan model dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Sign.* dengan angka probabilitas, yaitu 5% atau 0,05. Melalui kriteria tersebut bisa dikatakan bahwa *Sign.* (0,000) lebih kecil daripada  $\alpha$  (0,05). Berdasarkan perbandingan menggunakan nilai *Sign.* maka dapat dinyatakan yakni  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti model regresi yang diusulkan pada penelitian ini dikatakan layak, atau dapat diartikan variabel bebas (*Empowerment*, *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi) dapat diandalkan untuk memperkirakan nilai atau kinerja dari variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

**Tabell. 9 Hasil Kelayakan Model (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,913	3	14,638	40,322	.000 <sup>b</sup>
	Residual	24,322	67	40,363		
	Total	68,235	70			

Sumber.: data diolah, (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 memberikan informasi bahwa hasil analisis diperoleh nilai *Sign.* bernilai 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $40,322 > 3,09$ ). Hasil ini dapat diartikan bahwa *Empowerment*, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan bagi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini berarti hipotesis empat ( $H_4$ ) diterima yaitu *Empowerment*, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Fajrina (2017) bahwa variabel *Empowerment*, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya perusahaan menganggap sangat penting adanya *Empowerment*, *Self efficacy* dan Budaya Organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan apabila karyawan tidak dilakukan *empowerment* terlebih dulu maka mengakibatkan tidak bisa bekerja secara tepat dan produktif di perusahaannya. Selain itu apabila *self efficacy* yang dimiliki karyawan rendah maka akan terkesan ragu – ragu dalam melaksanakan pekerjaannya dan dilihat dari budaya organisasi yang ada pada karyawan Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort mampu merasa menghargai individu dan

bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk memajukan perusahaan. Pernyataan ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Kencana & Santosa (2020) *Empowerment, Self efficacy* dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan bagi Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel. 10 Hasil Uji-T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sign.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Errorr	Beta		
(Constant)	20,412	0,530		38,487	0,000
1 <i>Empowerment</i>	0,351	0,018	0,945	19,408	0,000
<i>Self Efficacy</i>	0,381	0,021	0,875	18,102	0,000
Budaya Organisasi	0,011	0,005	0,089	2,043	0,045

Sumber.: data diolah, (2024)

Hasil yang ditampilkan Tabel 10 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh persamaan yaitu  $Y = 20,412 + 0,351X_1 + 0,381X_2 + 0,011X_3$  dengan uraian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi bernilai 0,351 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil penelitian berarti bahwa *empowerment* secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja karyawan di Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort. Dengan itu, hipotesis pada penelitian ini yang mengungkapkan bahwa *empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan ( $H_1$ ) diterima. Hal ini dikarenakan *empowerment* pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort secara menyeluruh adalah cukup baik. *Empowerment* yakni suatu korelasi antar personal yang berkelanjutan untuk menciptakan kepercayaan antara karyawan dengan atasan. Karyawan diberikan kesempatan agar menyelesaikan suatu konflik tersendiri, seperti konflik internal, karyawan diharapkan menyelesaikan konflik tersebut secara pribadi. Sehingga memiliki hubungan yang baik antar karyawan, maupun karyawan dengan atasan agar kedepannya diharapkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan pada Hotel *Courtyard by Marriot* Nusa Dua Resort mengenai *training* sesuai kebutuhan kerja karyawan masuk kedalam pernyataan berkategori kurang baik. Karyawan mengaku kurangnya *training* yang diberikan mengakibatkan terjadi kendala atau problem pada saat melakukan pekerjaan atau tugas yang diemban. Diharapkan nantinya karyawan diberikan pelatihan kerja yang sesuai dan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

---

terdahulu dari Fajriana (2017), Savitri & Yeyen (2021), yang mengungkapkan bahwa *empowerment* memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien regresi bernilai 0,381 dan nilai *sign.* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hasil ini memiliki arti bahwa *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja di Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kerpuasan kerja karyawan ( $H_2$ ) diterima. Hal tersebut karena *self efficacy* di Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort secara keseluruhan adalah cukup baik. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Karyawan membutuhkan *self efficacy* untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan meningkatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan juga dapat beroperasi dengan lebih baik, sehingga kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat. *Self Efficacy* pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort mengenai keyakinan atau kepercayaan diri dinilai kurang baik, karena masih ada karyawan yang menilai buruk dirinya sendiri akibat kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kepercayaan dirinya. Hal tersebut menunjukkan kuat atau rendahnya *self efficacy* karyawan juga akan menentukan tinggi dan rendahnya kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini berhubungan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Ella, Sinambela, Rahayu & Didit (2020), Soniati & Sasmita (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja karyawan.

3. Berdasarkan analisis diperoleh koefisien regresi bernilai 0,011 dan nilai *sign.* 0,000 kurang dari 0,05. Maka hasil ini dapat diartikan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja di Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort. Maka dari itu, hipotesis penelitian ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kerpuasan kerja karyawan ( $H_3$ ) diterima. Budaya organisasi nilai kekeluargaan yang dinilai sebagai anggota organisasi, di dalamnya terdapat inisiatif perseorangan, toleransi terhadap cara menyelesaikan hal-hal beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan atasan, kontrol, sistem upah, pola komunikasi dan toleransi mengenai konflik. Maka semakin baik budaya organisasi yang dimiliki Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hotel *Courtyard by Marriott* Nusa Dua Resort. Maka dari itu, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial bagi kepuasan kerja telah teruji kelayakannya. Hasil dari penelitian ini berhubungan

---

dengan penelitian terdahulu yang diteliti Suparta & Ardana (2019) dan Hakima, Rahwanab & Sutrisna (2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja.

### Simpulan

Melihat dari hasil – hasil analisis, dapat diartikan yakni (1) *Empowerment* memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja, (2) *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja, (3) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. (4) *Empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja di Hotel *Courtyard by Marriott* by Nusa Dua Resort. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah (1) meningkatkan program pemberdayaan karyawan dengan membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dan memberikan tanggung jawab lebih besar kepada karyawan, (2) mendorong karyawan untuk berani meningkatkan kepercayaan dirinya melalui program pelatihan dengan metode yang tepat serta memberikan kompensasi yang sesuai untuk lebih meningkatkan kembali keterampilan dan pengetahuan karyawan, (3) Terkait Budaya Organisasi menurut peneliti perusahaan harus tetap mempertahankan budaya organisasi yang positif demi kenyamanan kerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- A.F Stoner dalam Suhardi., (2018). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasinya. Cetakan 1. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Ahmed, A.O & Idrris, A.A. (2020) ‘*Employee empowerment: conceptualizations, aims and outcomes*’, *Total Quality Management*, Vol. 15, No. 8, pp.1025–1041.
- Alwisol. (2004). *Self Efficacy* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Ardana, dkk, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Bintaro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Dewi dan Mudiarta. (2015). Pengaruh *Emotional Intelligence Leaders*, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 4. No. 6. Pp. 1676-1699
- Dust, et al., (2018). *Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion*. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 570-583.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haug et al., (2021). *Self-efficacy the exercise of control*, New York : W.H Practice, New York : W.H Freeman and Company.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyawan, K., & Jasa, P. (2013). *Inovasi dan mengambil risiko Stabilitas Budaya Organisasi*

- 
- Orientasi Tim Perhatian pada Detail Orientasi Hasil Orientasi Manusia Agresivitas Identitas Organisasi Cara pembinaan Yang dipahami Budaya Organisasi Komitmen Kolektif Stabilitas Sistem Sosial. 2(1).
- Karyawan, P. P., Dan, K. D., Karyawan, K., Kepuasan, T., & Dan, K. (2000). Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Politeknik Negeri Sriwijaya ).
- Kasmir, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek) .Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kepemimpinan, P. G., Karyawan, P., Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. 16(2), 14–33.
- Kepuasan, T., Karyawan, K., Neo, D. I., & Group, H. (2020). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di neo hotel group jakarta. 7(2), 12–31.
- Kerja, K., Pada, K., & Ubud, M. (2020). Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada maya ubud resort & spa 1,2. 6(2), 212–222.
- Lodjo, Stefanus, Fernando. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja, Universitas Sam Ratulangi. Vol. 5 No. 2. Hal. 303-319
- Luthans, Fred. (2016). Perilaku Organisasi dan faktor kepuasan kerja. Jogjakarta: Penerbit ANDI
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Meyerson, G., & Dewettinck, B. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2, 40-46.
- Mitchell dalam Agnesya (2019)., Ciri-ciri Budaya Organisasi Dalam Suatu perusahaan
- Navella, I. A. Y., Hartati, P. S., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Profesional dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1285-1292.
- Lestari, U. P., & Kunci, K. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 529–536.
- Pemberdayaan, P., & Efficacy, S. (1894). *Pengaruh pemberdayaan, self efficacy , dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan*. 1894–1910.
- R. Supomo dan Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum, Yrama Widya. Bandung.
- Robbins. (2001) dalam Agnesya (2019). Pengertian budaya organisasi dalam sebuah budaya terhadap kepuasan kerja.
- S. Thomas *et al* (2018) dalam Kurniawan & Satrya (2020). *Honor American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), The Effect of Employee Empowerment of Compensation and Organizational Commitment to Satisfaction*.
- Srinadi, Ni Made Eka. (2017). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Unud, Bali, Indonesia.
- Soniati, N. M. (2022). *Pengaruh Empowerment dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ubud Inn Cottages di Gianyar*. 2(2), 331–338.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian dan Bisnis. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suparta, I. W. (2019). Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia
-

- Ubaidillah. (2014). Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Demi Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mayora Tbk Cabang Malang dan Surabaya). Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yunilma (2012). Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing. Universitas Bung Hatta. VO. 7. No. 1.