

Pengaruh *Self Esteem*, *Empowerment*, dan *Team Work* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari⁽¹⁾

Ni Komang Sumadi⁽²⁾

Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email: abiyoga.adis@gmail.com

Diterima: 5 Januari 2020	Direvisi: 23 Januari 2020	Disetujui: 30 Januari 2020
--------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

Job satisfaction is an employee's feelings about his work, whether happy/like or not/disliked as a result of employee interaction with his work environment or as a result of employee assessment of his work. The formulation of this research problem is how the partial and simultaneous influence of self esteem, empowerment and teamwork on job satisfaction of employees of PT. BPR Tish in Gianyar. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of self esteem, empowerment and teamwork on job satisfaction of employees of PT. BPR Tish in Gianyar. This research was conducted at PT. BPR Tish in Gianyar with a total sample of 39 peoples. Data collection methods used were observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, correlation and determination analysis, t test, and F test. The test results show that there is a positive and significant effect of partially self esteem on job satisfaction where values are obtained Regression coefficient b_1 is 0.434 and the calculated t_1 value is 2.180 greater than the t -table of 1.697 with a sig value of 0.018. There is a positive and significant effect of partial empowerment on job satisfaction where the regression coefficient b_2 is 0.302 and the t_2 -count is 3.402, greater than t -table 1.697 with a sig 0.002. There is a positive and significant effect of teamwork partially on job satisfaction where a regression coefficient of b_3 is 0.309 and a t_3 -count of 2.194 is greater than t -table of 1.697 and a sig of 0.020. There is a positive and significant effect of self-esteem, empowerment and teamwork simultaneously on employee job satisfaction at BPR Tish in Gianyar. When seen from the results of the F -test obtained F_1 -count is 39.889 greater than the F -table of 2.92 and a sig value of 0,000. Based on this, PT. BPR Tish in Gianyar provides an opportunity for employees to show their abilities and competencies, give recognition and respect for their abilities and encourage the spirit of collaboration in work teams so as to create satisfaction for the work they do because what they do is successful and creates optimal results.

Keywords: *job satisfaction, self esteem, empowerment and teamwork.*

Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya dapat diukur dari produktivitas kerja tetapi terlihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, sehingga

kinerja karyawan baik itu dari kuantitas maupun kualitas kerja merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dimana kepuasan karyawan dapat berupa tanggapan emosional yang merupakan perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif), bilamana secara emosional karyawan puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak itu berarti karyawan tidak puas.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan khususnya berkaitan dengan keyakinan nilai diri karyawan itu sendiri (*self esteem*). Gardner *et. al.* (2004) mendefinisikan *self esteem* sebagai keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self esteem* pada dasarnya terbentuk oleh keadaan diri karyawan itu sendiri serta terbentuk dari bagaimana orang lain memperlakukan diri karyawan tersebut. Penilaian individu ini diungkapkan dalam sikap-sikap yang dapat bersifat tinggi atau negatif. Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan membangkitkan rasa percaya diri, penghargaan diri, rasa yakin akan kemampuan diri, rasa bahwa kehadirannya diperlukan di dalam dunia ini. Sementara individu dengan *self esteem* yang rendah cenderung tidak berani mencari tantangan-tantangan baru dalam hidupnya, lebih senang menghadapi hal-hal yang sudah dikenal dengan baik serta menyenangi hal-hal yang tidak penuh dengan tuntutan, tidak mampu berkomunikasi dengan orang lain, dan cenderung merasa hidupnya tidak bahagia.

Kepuasan kerja karyawan juga ditentukan dari sejauh mana perusahaan dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan melalui program-program pemberdayaan diri karyawan atau *empowerment*. Pemberdayaan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas karyawan, sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi yang menjadi tuntunan persaingan dunia usaha dewasa ini. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang lebih tepat dan lebih efisien dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumennya. Holosko *et. al.*, (2001) dalam Nur Chasanah (2008) menyatakan bahwa pemberdayaan diri karyawan memberikan manfaat

penting bagi perusahaan, sehingga menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan usaha yang kompetitif.

Terciptanya kepuasan kerja karyawan juga tidak terlepas dari penerapan kerja sama tim. Menurut Manzoor dkk., (2011), kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama tim atau *team work* sangat diperlukan dalam upaya peningkatan efisiensi kerja. Menurut Sriyono dan Farida (2013) *team work* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Apabila perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara bagian atau divisi satu dengan bagian atau divisi lainnya, maka hasil kinerja yang diharapkan tidak akan tercapai, tidak akan memuaskan, dan juga tidak efisien. Kerja sama tim diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana kerja sama tim yang baik akan meningkatkan pula moral kerja karyawan termasuk harmonisasi lingkungan kerja khususnya yang berdampak pada hubungan kerja yang baik antar karyawan.

Pesatnya perkembangan sektor perbankan saat ini terlihat dari semakin banyaknya lembaga keuangan (bank) Bank Perkreditan Rakyat atau BPR. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tersebar di seluruh Indonesia, namun lebih banyak tersebar di daerah Pulau Jawa dan Pulau Bali sebanyak 1.102 BPR atau sebesar 69% dari 1.597 BPR berdasarkan catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Januari 2019. Salah satu BPR yang beroperasi di Provinsi Bali adalah PT. BPR Tish yang berlokasi di Kabupaten Gianyar, Bali. Berdasarkan pra survey pada indikator kepuasan kerja karyawan seperti kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, aturan kerja, peluang promosi, kompensasi, dan efisiensi kerja diperoleh hasil bahwa dari 39 orang karyawan PT. BPR Tish, 40 persen karyawan menyatakan puas terhadap pekerjaannya saat ini, sisanya 60 persen menyatakan tidak puas. Kondisi ini berdampak pula pada pencapaian atau realisasi dana pihak ketiga yang berhasil dihimpun pada tahun 2019 yang masih berfluktuasi dengan tingkat pencapaian yang masih dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diketahui bahwa banyak karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik tapi tidak mampu menunjukkan kemampuan yang terbaiknya karena tidak memiliki keyakinan diri akan kemampuan yang mereka miliki. Keyakinan diri yang rendah ditunjukkan dari keengganan untuk mengambil inisiatif jika terjadi permasalahan atau penumpukan pekerjaan, karyawan cenderung menunggu perintah dari atasan, disamping itu terjadinya konflik antar divisi di perusahaan akibat kurangnya komunikasi dan kerjasama tim yang baik, kurangnya kemampuan bekerjasama dalam tim akibat terlalu berpusat pada target pribadi yang ingin dicapai, serta kurangnya program pemberdayaan diri

karyawan untuk menggali potensi dalam diri karyawan agar bisa lebih berkontribusi terhadap perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self esteem, empowerment dan team work terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Dalam sebuah pekerjaan terdapat tingkatan penilaian kualitas kinerja karyawan, dalam hal ini adalah sebuah kepuasan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Sriyono dan Farida, 2013). Kepuasan kerja yakni keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Dhurup dkk., 2016). Menurut Kadafi (2010), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya pekerjaan harus sesuai.

Sedangkan Sriyono dan Farida (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan atau keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Self Esteem

Self esteem merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Reasoner (2010:3), individu dengan harga diri rendah, sering sekali mengalami depresi dan ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self esteem* adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. *Self esteem* berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari.

Empowerment

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Keseluruhan dari pekerjaan yang akan dikerjakan akan melatih karyawan dalam mengembangkan kemampuan sehingga menimbulkan rasa percaya diri dalam menjalani pekerjaan yang diberikan organisasi. Carlzon (1987) dalam Melhem (2004) memandang pemberdayaan sebagai membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada orang tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya.

Menurut Pieterse, *et al.* (2010), pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan konsep kekuatan, menyiratkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah. Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri (Awamleh, 2013). Menurut Kadarisman (2013) pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Team work

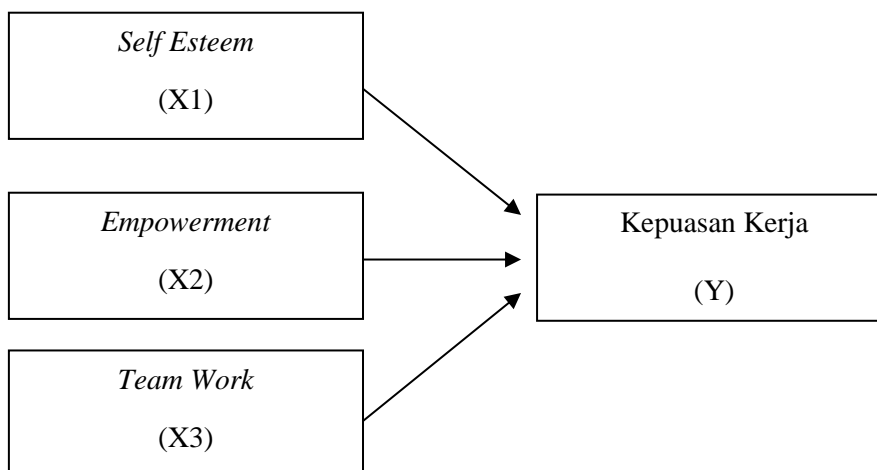
Team work merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Team work* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian - bagian perusahaan. Biasanya *team work* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self esteem*, *empowerment*, dan *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan. Salangka dan Dotulong (2015), dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Marantina dan Hasibuan (2016) dan Abdulrani (2014) menyatakan bahwa *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara penelitian oleh Riyanto (2017) dan Devina (2018) menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut, *H1*. diduga *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar; *H2*. diduga *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar; *H3*. diduga *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar; *H4*. diduga *self esteem*, *empowerment* dan *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh *self esteem*, *empowerment*, dan *team work*, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish Di Gianyar. Data untuk masing-masing variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner data yang diperoleh kemudian diberikan skor pada masing-masing jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Tish di Gianyar yang berjumlah 39 orang. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (sampel jenuh). Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dimana seluruhnya merupakan karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 23 orang atau 58,9% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 41,1%. Tenaga kerja laki-laki memang lebih banyak dibutuhkan oleh

perusahaan ini karena diperuntukkan dalam aktivitas di luar kantor untuk memberikan layanan perbankan kepada nasabah sebagai tenaga *marketing*, kredit, dan *collector*.

Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif yaitu 20-49 tahun, dengan lama bekerja sebagian besar pada rentang 5-10 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, loyalitas kerja yang tinggi, sudah mengenal seluk beluk perusahaan dengan baik. Dari tingkat pendidikan, terbanyak merupakan tamatan Sarjana (S1). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPR Tish di Gianyar mengenyam pendidikan tinggi/sarjana sehingga tentunya memiliki kompetensi dan skill bekerja yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolineritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan terdistribusi normal, sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self esteem* (X_1), *empowerment* (X_2), *team work* (X_3), terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + b X_3$$

$$Y = 34,820 + 0,434 X_1 + 0,302 X_2 + 0,309 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Dilihat dari nilai $a = 34,820$, $b_1 = 0,434$, $b_2 = 0,302$, $b_3 = 0,309$. Hal ini berarti apabila nilai dari *self esteem* (X_1), *empowerment* (X_2), *teamwork* (X_3), sama-sama nol (0), maka kepuasan kerja (Y) akan tetap ada sebesar 34,820.
2. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,434$. Hal ini berarti apabila nilai dari *self esteem* (X_1) dinaikkan sebesar satuan maka akan mengakibatkan kenaikan dari nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,434.
3. Dilihat dari nilai $b_2 = 0,302$. Hal ini berarti apabila nilai *empowerment* (X_2) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,302.
4. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,309$. Hal ini berarti apabila nilai *teamwork* (X_3) dinaikkan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan dari nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 0,309.
5. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,434$, $b_2 = 0,302$, $b_3 = 0,309$, Hal ini berarti apabila nilai dari *self esteem* (X_1), *empowerment* (X_2), *teamwork* (X_3), sama-sama dinaikkan satu satuan maka

akan menyebabkan kenaikan dari kepuasan kerja (Y) sebesar satu satuan pada konstanta 34,820.

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda diperoleh hasil 0,880. Nilai dari koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,880 menunjukkan bahwa hubungan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sangat kuat, karena berada pada kisaran 0,800–1,000. Karena besarnya koefisien korelasi tersebut adalah positif maka arah hubungan secara simultan *self esteem* (X_1), *empowerment* (X_2), *teamwork* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif.

Besarnya nilai dari koefisien korelasi berganda (R) dalam penelitian ini yaitu 0,880, maka nilai dari R^2 adalah 0,774.

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

$$D = 0,774 \times 100\%$$

$$D = 77,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 77,4%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari *self esteem* (X_1), *empowerment* (X_2), *teamwork* (X_3), terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. BPR Tish di Gianyar adalah sebesar 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *self esteem* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,018 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis pertama penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya *self esteem* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain jika pihak PT. BPR Tish mampu menerapkan *self esteem* secara maksimal maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salangka dan Dotulong (2015), dan Indrawati (2014), yang menyatakan *self esteem* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Empowerment* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *empowerment* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain *empowerment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Tish Di Gianyar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis kedua penelitian ini. Hasil

analisis data menunjukkan bahwa *empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya *empowerment* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Dengan kata lain jika pihak PT. BPR Tish mampu menjaga agar *empowerment* berjalan secara maksimal maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat juga. Hal ini sesuai dengan penelitian Marantina dan Hasibuan (2016) dan Abdulrani (2014), yang menyatakan *empowerment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Team work* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *team work* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain *team work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Tish di Gianyar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya *team work* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Dengan kata lain jika pihak PT. BPR Tish di Gianyar mampu meningkatkan *team work* yang dimiliki oleh tiap karyawannya agar menjadi maksimal maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat juga. Sejalan dengan penelitian Riyanto (2017) dan Devina (2018) yang menyatakan *team work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Esteem, Empowerment, dan Team work* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh taraf signifikansi penelitian untuk variabel *self esteem, empowerment, dan team work* terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain *self esteem, empowerment, team work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Tish di Gianyar. Hasil ini sekaligus menjawab hipotesis keempat penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self esteem, empowerment, team work* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memiliki makna bahwa semakin meningkatnya *self esteem, empowerment, team work* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja. Dengan kata lain jika pihak PT. BPR Tish mampu meningkatkan *self esteem, empowerment, team work* agar menjadi maksimal maka kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkat juga.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *self esteem*, *empowerment*, dan *team work* secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. BPR Tish di Gianyar yang artinya setiap peningkatan *self esteem*, *empowerment*, dan *team work* akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Tish di Gianyar.

Perusahaan dalam hal ini PT. BPR Tish di Gianyar diharapkan meningkatkan peranan dan kontribusi karyawan dalam mendukung eksistensi dan kemajuan perusahaan, serta memberikan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga timbul perasaan penting, berarti, berharga, dan berpengaruh dalam diri karyawan yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya karena yang dilakukannya berhasil dan menciptakan hasil yang optimal. Perusahaan juga diharapkan mampu meningkatkan motivasi tugas intrinsik yang akan menghasilkan kepuasan. Apabila suatu perusahaan menjalankan pemberdayaan, di kalangan karyawan perusahaan akan tumbuh perasaan menjadi anggota atau bagian dari perusahaan. Tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya, karyawan menjadi senang berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain. Sehingga pada akhirnya seluruh karyawan dalam mengeluarkan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya demi kemajuan perusahaan. Perusahaan dalam hal ini PT. BPR Tish di Gianyar hendaknya meningkatkan kerjasama tim dengan cara membangun semangat berkolaborasi sekaligus berkompetisi dalam diri karyawan sehingga memunculkan inovasi dan kreativitas bersama yang mendukung kemajuan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti pengembangan karir, kompensasi, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdulrani, Sulaiman and Asnawi, Asnawi and Matriadi, Faisal. 2014. Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhoksumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4 (1). pp. 26-37.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Chasanah. N. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Debora. 2006. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Kerja terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 2.
- Dhurup, Manilall., Surujlal, Jhalukpreya., and Kabongo, Danny. Mutamba. 2016. Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job

- Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*
- Gebi Devina. 2018. Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol (6), No (1)
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2(4):12 – 24
- Kadafi, Muhammad. 2010. Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan. Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda. *Jurnal Karya Ilmiah Politeknik Negeri Samarinda*. 1521–1525. 6(2)
- Mangkuprawira, S. Tb. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- M. Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Manzoor, Ullah, Hussain, and Ahmad. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, Vol 1 No. 1.
- Melhem, Y. 2004. The antecedents of customer-contact employees' empowerment. *Employee Relations*, Vol. 26 No. 1, pp. 72-93
- Megawana Marantina.P, Muhammad Irwansyah Hasibuan. 2016. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan manajemen)*, Vol 3, No 2
- Nail AHK Awamleh. 2013. Enhancing Employees Performance via Empowerment: A Field Survey. *Asian Journal of Business Management* 5(3): 313-319.
- Nederveen Pieterse, J. 2010. *Development Theory: Deconstructions/Reconstructions* (2nd edition). London: SAGE Publications
- Riyanto, Makruf. 2017. Pengaruh Teamwork, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, DIY. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*
- Reasoner, R.W. 1982. *Building Self-Esteem: Teacher's Guide and Classroom Materials*, Elementary Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Robbins. SP and Timothy AJ. 2015. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Pearson Education Inc.
- Sriyono dan Farida Lestari. 2013. Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa, *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*