

Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam

Dewi Kartika Lestari^{1*}, Horia Siregar²

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan, Indonesia

Email: ¹*dewikartikalestari39@gmail.com, ²horiasiregar@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam yang berjumlah 45 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana sampel berjumlah 45 orang pegawai. Data diolah dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear sederhana, dengan rumus $Y = a + bX + e$. Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh yaitu persamaan $Y = 19,532 + 0,546 X + e$, artinya variabel Pemberdayaan Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil uji hipotesis t diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,215 > 2,017$. Karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel (X) telah terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) terhadap variabel (Y). Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (KD) atau R Square (R^2) maka diketahui nilai R Square sebesar 0,292 atau dengan persentase 29,2 % sedangkan sisanya 70,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan; Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract—This research aims to determine the influence of Employee Empowerment toward Employee Satisfaction at PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. The type of this research was quantitative research. The population in this study were all employees of PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam with 45 employees and a saturation sampling was applied in this study with 45 employees. The data is processed with SPSS 20.0 for windows program. The data analysis technique was a simple Linear Regression, with the formula $Y = a + bX + e$. A simple linear regression test result obtained was equation $Y = 19,532 + 0,546 X + e$, it means the employee empowerment has a significant influence on employee job satisfaction. The results of the t hypothesis test obtained that the value of $t_{observed} > t_{table} = 4,215 > 2,017$. Therefore, the value of $t_{observed}$ was greater than the t_{table} hence the hypothesis was accepted. Thus, it can be concluded that the hypothesis stating variable (X) has been proven or in other words there is a significant influence between variable (X) to variable (Y). And based on the determination coefficient test (KD) or R Square (R^2) then it can be known that the value of R Square is 0.292 or with a percentage of 29.2 % while the remaining 70.8% is influenced by other variables that are not studied by researchers.

Keywords: Employee Empowerment; Employee Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Era kompetitif saat ini menuntut organisasi untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar mampu bersaing. Pemberdayaan membebaskan seseorang dari kontrol ketat oleh instruksi, kebijakan, dan perintah, serta memberikan kebebasan kepada karyawan tersebut untuk bertanggung jawab atas gagasan, keputusan, dan tindakannya. Sumber daya manusia yang diberdayakan akan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dalam melakukan aktivitas yang melibatkan dirinya.

Pemberdayaan karyawan dapat merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pada PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam pemberdayaan karyawan dalam kepuasan kerja karyawan masih kurang dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan karyawan harus memerlukan persetujuan dari pimpinan sehingga terdapat pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, dan semua kegiatan harus perlu persetujuan pimpinan terlebih dahulu hal ini akan menyebabkan pekerjaan yang akan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh para karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan tentang pekerjaan dan organisasi di mana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut. Secara metodologis kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi efektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara hasil aktual dan hasil yang diinginkan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan oleh pengawasan, rekan kerja, gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

Sebagai perusahaan swasta PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam memiliki karyawan yang karakternya berbeda-beda. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh para karyawan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, dan disiplin. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan tugasnya, sehingga tingkat kepuasan kerja setiap karyawan juga akan bervariasi. Kurangnya promosi jabatan serta sulitnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dalam mengambil keputusan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Ketika kepuasan kerja dikesampingkan, maka dapat menyebabkan menurunnya hasil kerja karyawan yang mengakibatkan proses kerja karyawan tidak maksimal.

Pengembangan karyawan yang dilakukan PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan diadakannya diklat (pelatihan) bagi karyawan. Tujuan pengembangan karyawan adalah memperbaiki prestasi kerja karyawan. Dengan pengembangan karyawan pada PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam diharapkan dapat memperkirakan kebutuhan di masa yang akan datang serta memutuskan jumlah dan tipe

karyawan yang dibutuhkan dan karyawan diharapkan dapat memperbaiki prestasi kerja, pengetahuan, keterampilan karyawan serta memperbaiki sikap karyawan itu sendiri. Akan tetapi pada PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam diklat (pelatihan) bagi karyawan hanya untuk bagian mekanik saja. Dan pengembangan karyawan dalam halnya pelatihan yang dilakukan PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target karyawan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan mandiri.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Pemberdayaan Karyawan

Menurut Priansa (2018:223), pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Untuk melakukan pemberdayaan diperlukan suatu kerjasama antar sesama pegawai dan harus saling membangun rasa kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar. Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdaya untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Priansa (2018: 224), model pemberdayaan yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keinginan.
Tahap pertama dalam pemberdayaan adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan.
2. Kepercayaan.
Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan karyawan. Adanya saling percaya tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran.
3. Kepercayaan Diri.
Saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri karyawan sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
4. Kredibilitas.
Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong kompetisi yang sehat sehingga terbentuk kinerja yang tinggi.
5. Akuntabilitas.
Pertanggung-jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian kinerja karyawan.
6. Komunikasi.
Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan pihak manajemen organisasi. Keterbukaan tersebut dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Wibowo (2017:413), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Dia juga menambahkan bahwa bahwa kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Disisi lain, Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakni akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Priansa (2028:304), kepuasan kerja ada enam indikator yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri.
Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
2. Upah/Gaji.
Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi.
Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
4. Supervisi.
Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
5. Kelompok Kerja.

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6. Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja.

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam Jl. Medan-Lubuk Pakam No. 29 Lubuk Pakam, Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:9) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam yang berjumlah 45 orang dan teknik pengambil sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang pegawai. Peneliti ini menggunakan kuesioner dan wawancara dalam mengumpulkan data. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,532	5,657		3,453	,001
1 Total_X	,546	,129	,541	4,215	,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)					
b. Independent Variable: Pemberdayaan Karyawan (X)					

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu: $Y = 19,532 + 0,546 X$. Dari persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variabel pemberdayaan karyawan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 19,532 artinya jika pemberdayaan karyawan (X) adalah 0, maka volume kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya yaitu sebesar 19,532. Sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,546 artinya jika pemberdayaan karyawan mengalami kenaikan 1, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,546.

4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui signifikan koefisien korelasi antara variabel (X) terhadap variabel (Y) dapat digunakan rumus signifikan (uji t), yaitu :

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,541\sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,541)^2}}$$

$$t_{hit} = \frac{0,541\sqrt{43}}{\sqrt{1-0,292681}}$$

$$t_{hit} = \frac{3,54757}{0,841022592}$$

$$t_{hit} = 4,215$$

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maka diperoleh hasil bahwa, $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,215 > 2,017$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka hipotesis diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan variabel (X) telah terbukti atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) terhadap variabel (Y).

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) digunakan koefisien determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} D &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,541)^2 \times 100\% \\ &= 0,292 \times 100\% \\ &= 29,2 \% \end{aligned}$$

Hasil uji determinasi dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji R Square (Uji Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.276	2.804

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan table 4.2 dia atas nilai R Square adalah sebesar 0,292. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 29,2%, sedangkan 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan uji korelasi *product moment*, diketahui bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja Karyawan kuat dan positif dengan nilai r sebesar 0,541 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,541 > 0,294$ artinya, apabila Pemberdayaan Karyawan semakin baik dan meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin baik. Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan digunakan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 19,532 + 0,546 + e$, hal ini menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 19,532 artinya jika pemberdayaan karyawan (X) adalah 0, maka tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya yaitu sebesar 19,532. Sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,546 artinya jika pemberdayaan karyawan mengalami peningkatan 1, maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,546.

Untuk mengetahui hipotesis yang menyatakan variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) maka dibuktikan dengan menggunakan uji T, dengan nilai apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara variabel desain kemasan terhadap loyalitas konsumen, dan hasilnya adalah positif dengan nilai $t_{hitung} = 4,215$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,017$. Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, setelah menggunakan rumus uji determinasi maka diketahui nilai R Square adalah 0,292 atau sebesar (29,2 %) dan apabila semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam dimana memiliki nilai pengaruh yang kuat dari hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,292 atau sama dengan 29,2 % terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil uji determinasi atau R Square (R^2). Sedangkan sisanya 70,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini. Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika pemberdayaan karyawan yang dilakukan baik dan tepat saat karyawan ingin memiliki atau membutuhkannya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta membaca referensi lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik dan dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, dan Suwandana. 2016. 'Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Jimbaran Bali'. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, dan Sriathi. 2015. 'Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prima Hotel'. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 11.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widayanti, dan Sariyathi. 2016. 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri'. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 5, No 11.