

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN EVENT ORGANIZER DI SURABAYA

Monica Lourencia Candra, Fenika Wulani, Ani Suhartatik

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Abstract

Human resources are a resource that has its own characteristics because it has emotions and thoughts. Emotions and thoughts that arise can affect employee job satisfaction and employee loyalty level of employment as human resources. Therefore, this study aims to analyze and obtain empirical evidence of the influence of empowerment and workplace environment to job satisfaction and employee's job loyalty. This research is a quantitative research with three hypotheses to be tested. The sample used in this study are 200 respondents who are employees of MSMEs in Madura and Surabaya. Relevant data in this research are 50 data from 200 respondents to be processed. Independent variables used are employee empowerment and workplace environment, the first dependent variable is job satisfaction and second dependent variable that is employee work loyalty. The results of the tested on the employees of MSME showed that the two independent variables have a positive effect on the first dependent variable and the first dependent variable also positively affects the second dependent variable.

Key words: employee empowerment, workplace environment, job satisfaction, job loyalty.

1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman, manusia menjadi sumber daya yang sangat banyak dalam segi kuantitas namun menurun dalam segi kualitas serta banyak terbuang karena digantikan oleh mesin dan teknologi modern yang berkembang pesat. Tidak hanya pada perusahaan besar, UMKM juga akan mengembangkan teknologi produksi sehingga dapat menekan jumlah pengeluaran di sektor sumber daya manusia yang tidak produktif lagi dan menghabiskan banyak biaya. Hal yang menyebabkan tidak produktifnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah kepuasan kerja.

Efek dari ketidakpuasan kerja ini juga berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan pada suatu instansi atau organisasi. Banyak perusahaan yang terkadang mengabaikan kepuasan kerja karyawannya sehingga menganggap karyawan tidak produktif lagi, hal ini lah yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun dan berdampak pada loyalitas kerja karyawan terhadap organisasi juga menurun. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pemberdayaan

karyawan dan lingkungan tempat kerja. Pemberdayaan menurut Hales dan Klidas (1998, dalam Javed et al, 2014), berdasarkan konsep dari suatu hubungan dan aspek kepemilikan, pemberdayaan berarti memberi pengetahuan, fakta dan wewenang kepada rekan kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Hass (2010, dalam Javed et al, 2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berarti memberikan keleluasan kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lokasi atau tempat kerja yang merupakan tempat bagi seorang karyawan melakukan tugas atau pekerjaannya seperti kantor atau tempat konstruksi. Tingkat kebisingan, kualitas udara, penitipan anak termasuk bagian dalam lingkungan tempat kerja. Menurut Herzberg (1966, dalam Waqas et al, 2014) lingkungan kerja atau kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan kerja, ruang dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan dan fasilitas dalam perusahaan. Rupanya pengaruh dari pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dapat berdampak pula kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Spector (1997, dalam Javed et al, 2014), kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan bagaimana orang berpikir, merasakan dan mengamati pekerjaan mereka. Menurut Wan (2007, dalam Javed et al, 2014) kepuasan adalah tujuan dasar bagi seluruh organisasi untuk dicapai. Ketika tingkat kepuasan karyawan meningkat maka hasil dari peningkatan ini dapat terlihat dari return ke perusahaan, sebaliknya, ketidakpuasan karyawan akan memengaruhi efisiensi dan keefektifan organisasi.

Karyawan yang puas dalam bekerja dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga karyawan memilih untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Grissafe (2001, dalam Javed et al, 2014), loyalitas adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan itu memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Mathieu dan Zajac (1990, dalam Javed et al, 2014), berpendapat bahwa membangun organisasi dapat mempertimbangkan respon yang menarik terlebih lagi ketika karyawan meyakini nilai dan tujuan dari organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk membangun hubungan dengan organisasi yang disebut loyalitas. Berdasarkan hasil pra-observasi yang didapat dari proses wawancara dengan beberapa sampel menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memengaruhi kepuasan kerja secara positif. Kebebasan dalam menangani masalah sehari-hari yang dialami merupakan salah satu bentuk pemberdayaan karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kebebasan menata ruang kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga diperoleh melalui pujian dari hasil kerja yang mereka kerjakan dan sebagai bentuk loyalitas, mereka menyarankan beberapa anggota keluarga maupun teman untuk bekerja di perusahaan di tempat mereka bekerja.

Penelitian ini sangat menarik untuk diujikan pada perusahaan yang berbasis UMKM, maka peneliti akan menguji hubungan kepuasan kerja dengan pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja, dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM yang ada di Surabaya dan Madura

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Tempat Kerja Lingkungan tempat kerja meliputi kondisi ruang kerja, tingkat kebisingan, kualitas udara, kebersihan dan lain-lain. Menurut

Herzberg (1966, dalam Waqas et al, 2014) lingkungan kerja atau kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan kerja, ruang dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan dan fasilitas dalam perusahaan. Beberapa penelitian kesehatan menyatakan efek pencahayaan, kualitas udara dapat mempengaruhi kesehatan seperti kelelahan, sakit kepala, rasa sakit pada mata, tenggorokan dan hidung serta iritasi kulit. Penelitian tersebut dapat dijadikan pertimbangan guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat. Lingkungan kerja yang sehat membuat naluri bisnis yang baik dan ditandai dengan rasa hormat yang mendukung keterlibatan karyawan dan menciptakan budaya berkinerja tinggi yang mendorong inovasi dan kreativitas (Kohun, 2002 dalam Samson et al, 2015).

Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan tempat mereka bekerja juga baik. Hasil pekerjaan juga berkaitan langsung dengan lingkungan kerja, semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik hasil pekerjaannya. Kepuasan pekerja menjadi bagian terpenting dalam kesuksesan suatu organisasi. Karyawan akan bekerja lebih baik jika lingkungan tempat mereka bekerja juga baik (Javed et al, 2014). Brill (1984, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa pencahayaan adalah komponen yang paling penting dalam lingkungan tempat kerja, kuantitas pencahayaan dan kualitas pencahayaan bukan faktor independen. Kondisi lingkungan seperti udara dan temperatur dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap kenyamanan.

Tata ruang mengacu pada tata peletakan mesin, peralatan, dan perabot diatur, ukuran dan bentuk barang-barang yang digunakan dan hubungan spasial diantara barang-barang tersebut. Tata ruang dan tata letak barang juga dapat memengaruhi intensitas dan suasana percakapan antara individu (Becker, 2002 dalam Samson et al, 2015). Secara fungsional hal ini mengacu pada kemampuan tiap barang atau perlengkapan untuk mendukung performa kerja dan untuk mencapai tujuan tertentu. Bagaimana performa kerja dapat tercapai tergantung seberapa cocok mereka dengan fisik tempat kerjanya dan fisik lingkungan kerjanya (Srivastava, 2008 dalam Samson et al, 2015).

Kepuasan Kerja Menurut Locke (1997, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah bagian dari kepuasan emosional sebagai hasil dari penilaian kerusakan jabatan atau dari pengalaman kerja itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang relatif berbeda bagi tiap individu. Kepuasan kerja juga dikatakan

sebagai sikap perilaku yang mencerminkan penilaian dari kinerja individu. Menurut Ivancevich (2007:12) agar karyawan menjadi produktif, mereka harus merasa dan diperlakukan dengan baik. Bagi banyak karyawan, pekerjaan adalah identitas diri mereka.

Sebagian besar dari karyawan menghabiskan waktu berjam-jam di tempat kerja, karyawan yang puas tidak secara otomatis akan lebih produktif, namun karyawan yang tidak puas cenderung berhenti lebih sering dan tidak hadir lebih sering serta kualitas pekerjaannya lebih rendah daripada pekerja yang puas. Menurut Werther dan Davis (1985:411) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan tentang menguntungkan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut.

Menurut Strauss dan Sayles (1980:5) ada 3 kategori kebutuhan yang dapat memuaskan karyawan yang diperoleh dari bekerja, yaitu: 1. Kebutuhan fisik dan keamanan, hal ini berhubungan dengan kepuasan, keinginan tubuh seperti kelaparan, haus, tempat tinggal dan sejenisnya serta kebutuhan untuk merasa aman dalam menikmati kebutuhan fisik. 2. Kebutuhan sosial, karena manusia saling bergantung, maka hanya beberapa kebutuhan yang bisa terpenuhi bila individu dibantu atau diakui oleh orang lain. 3. Kebutuhan egois, hal ini terkait dengan keinginan untuk mandiri untuk melakukan sesuatu pada dirinya sendiri dan untuk merasakan suatu pencapaian. Menurut George et al (2008, dalam Aziri, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja seseorang dari tingkat kepuasan ekstrem sampai ketidakpuasan yang ekstrem. Selain memiliki sikap terhadap keseluruhan pekerjaan mereka. Karyawan juga bisa memiliki sikap terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, teman kerja, supervisor, dan gaji.

Loyalitas Kerja Karyawan Menurut Allen dan Grissafe (2001, dalam Javed et al, 2014), loyalitas adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan itu memengaruhi keputusan mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi. Teori lain disampaikan oleh Mathieu dan Zajac (1990, dalam Javed et al, 2014), mereka berpendapat bahwa membangun organisasi dapat mempertimbangkan respon yang menarik terlebih lagi ketika karyawan meyakini nilai dan tujuan dari organisasi dan memiliki hasrat yang kuat untuk membangun hubungan dengan organisasi yang disebut loyalitas.

Hasrat yang kuat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi untuk berusaha lebih baik lagi dan

penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Becker et al, 1995 dalam Javed et al, 2014). Retensi keanggotaan yang kuat dalam organisasi bagi organisasi mereka dapat dikatakan sebagai “kekuatan relatif pengakuan individu dan diseminasi organisasi yang terpisah”(Wu dan Norman, 2006 dalam Javed et al, 2014).

Loyalitas karyawan sering dipandang sebagai sikap terhadap organisasi tertentu. Meyer dan Allen (1991, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa loyalitas bukanlah sikap yang penting dalam suatu organisasi melainkan tindakan tersebut yang berdampak besar. Loyalitas juga berarti keinginan karyawan untuk tetap di dalam organisasi (Solomon, 1992 dalam Waqas et al, 2014). Dooley dan Fryxell (1999, dalam Mafini et al, 2013) menggambarkan loyalitas sebagai keseganan menuju oportunistik, sementara Butler (1991, dalam Mafini et al, 2013) menambahkan bahwa kesetiaan adalah janji implisit yang tidak membahayakan orang lain. Mayfield dan Mayfield (2002, dalam Mafini et al, 2013) menemukan pemimpin yang berlaku strategi komunikasi seperti pedoman lintas divisi, mendengarkan atau memberi umpan balik, pembinaan, dan berbagi informasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Mafini et al (2013) loyalitas mungkin dianggap sebagai perilaku yang bisa dikaitkan dengan janji mutlak, secara sukarela dibuat oleh individu yang beroperasi dalam komunitas orang yang saling tergantung, untuk mematuhi prinsip-prinsip moral universal dalam mengejar tujuan individu dan kolektif. Definisi lain menunjukkan bahwa loyalitas melibatkan kesepakatan antara keduanya individu yang saling bergantung yang terhubung untuk tujuan tertentu yaitu kepuasan mencapai tujuan.

Otorisasi pekerja mencakup siklus jadwal kerja dan model dari aktifitas otorisasi dijalankan sesuai dengan apa yang ditentukan dalam organisasi, hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang di dapat oleh para karyawan. Sebagai perusahaan yang memahami bentuk kontribusi aktif karyawan (Wilkinson, 1998, dalam Javed et al, 2014), dan mendorong karyawan tersebut untuk dapat membuat keputusan yang independen. Menurut Michailova (2002, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa tata cara administrasi harus dimulai dari bawah untuk menanamkan kepercayaan diantara para karyawan.

Penelitian secara konsisten menunjukkan dampak positif pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada uraian tersebut maka

hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Donald dan Siu (2001, dalam Waqas et al, 2014) menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Lain halnya dengan Brill et al (2001, dalam Waqas et al, 2014), yang menyatakan bahwa faktor lingkungan tempat kerja hanya memengaruhi kepuasan kerja sebesar 24%.

Lee dan Brand (2001, dalam Waqas et al, 2014) tidak menemukan hubungan antara faktor lingkungan tempat kerja dengan kepuasan kerja, mereka berpendapat bahwa hal ini disebabkan hilangnya hubungan mediasi. Berdasarkan informasi ini terdapat beragam faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dari fisik lingkungan tempat kerja. Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Martensen dan Gronholdt (2001, dalam Javed et al, 2014) kepuasan kerja karyawan memiliki korelasi positif dengan loyalitas karyawan dalam perusahaan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Soler (1998, dalam Javed et al, 2014) menyatakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja menyebabkan rendahnya semangat kerja, rendahnya loyalitas terhadap organisasi dan peningkatan perputaran pekerja. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Variabel yang akan diteliti terdiri dari:

1. Variabel Independen terdiri dari: a. Pemberdayaan Karyawan b. Lingkungan Tempat Kerja
2. Variabel Dependen terdiri dari: a. Kepuasan Kerja b. Loyalitas Kerja Karyawan

Pemberdayaan Karyawan adalah pemberian keleluasan atau wewenang kepada pegawai untuk membuat keputusan mereka sendiri dalam pekerjaannya sehari-hari guna memajukan perusahaan di tempat karyawan tersebut bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hackman dan Oldham (1975, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. wewenang dalam mengatasi masalah sehari-hari 2. terdorong untuk menangani masalah sehari-hari sendiri 3. kendali dalam menyelesaikan masalah sehari-hari 4. kontak sosial dengan orang lain.

Lingkungan Tempat Kerja atau kondisi kerja seperti peralatan kerja, penataan ruang kerja, keadaan lingkungan terkait lainnya, dan fasilitas dalam perusahaan yang mendukung kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Lee (2006, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. personalisasi ruang kerja 2. gangguan visual di tempat kerja 3. luas tempat kerja 4. tampilan tempat kerja 5. tempat kerja menyediakan lingkungan yang tidak mengganggu

Kepuasan Kerja karyawan adalah bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan yang dikerjakan dan menimbulkan kepuasan emosional dari dalam diri karyawan tersebut. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hackman dan Oldham (1975, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. gaji sesuai dengan jam kerja dan beban kerja harian 2. kenaikan gaji 3. pekerjaan yang dilakukan dihargai

Loyalitas Kerja Karyawan adalah suatu keadaan mental yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memengaruhi hasrat karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Chen Z.X., Farh J.L., Tsui A.S., (1998, dalam Javed et al, 2014), yaitu: 1. melanjutkan bekerja di perusahaan yang sama 2. mengajak teman untuk bekerja di perusahaan yang sama 3. membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan 4. mendukung perusahaan dalam keadaan apapun 5. tetap bekerja pada perusahaan yang sama walau tidak menguntungkan 6. pujian terhadap organisasi dianggap pujian kepada pegawai secara langsung

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan teknik pengukuran likert 5 skala

Jenis dan Sumber Data Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data primer yang didapat langsung dari responden melalui survei lapangan dan sebaran kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM yang ada di Surabaya dan Madura. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM yang ada di Surabaya dan Madura. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 responden yang merupakan karyawan UMKM di Surabaya dan Madura. Perusahaan UMKM yang akan diteliti adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan, kerajinan tangan dan tekstil.

Metode Pengumpulan Data Dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Kuota. Pembagian kuota sebanyak 100 responden di Surabaya dan 100 responden di Madura. Karakteristik tertentu yang dimaksud adalah karyawan UMKM di Surabaya dan Madura yang lama kerjanya lebih dari setahun dan karyawan tersebut bekerja pada perusahaan UMKM yang bergerak di bidang industri makanan, kerajinan tangan dan tekstil.

variabel dapat dikatakan valid apabila data yang diperoleh dari pengukuran masing-masing indikator variabel terbukti memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan total indikator ($\alpha \leq 0,05$).

Teknik Analisis Data menggunakan Regresi Linear berganda. Model hubungan pemberdayaan karyawan, lingkungan tempat kerja terhadap serta kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja dapat disusun dalam persamaan berikut yang dijalankan dalam dua tahap:

$$Y1 = \beta_0 + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

$$Y2 = \beta_0 + \beta_1 Y1 + e$$

Keterangan

Y1: Kepuasan Kerja

Y2: Loyalitas Kerja

X1: Pemberdayaan Karyawan

Y1: Kepuasan Kerja

X2: Lingkungan tempat kerja

4. Analisis dan Pembahasan

Jumlah kuesioner yang dibagikan dan kembali lengkap terisi sesuai dengan jumlah sampel penelitian, yaitu sebanyak 200 sampel yang merupakan karyawan UMKM di Surabaya dan Madura yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Dari 200 kuesioner tersebut, terdapat kuesioner dengan outlier lebih dari 2,5 maka dari itu hanya 50 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Penyebab lain dari hasil data kuesioner yang tidak valid dan reliabel adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yang kurang memahami isi pertanyaan. Karyawan yang menjadi responden penelitian ini bisa dijelaskan dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, gaji, lama bekerja di perusahaan dan usia responden saat ini.

Berdasarkan jenis kelamin karyawan UMKM yang menjadi responden, jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan relatif sama. Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 48% sedangkan

karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebesar 52%. Dalam perusahaan ini juga banyak mempekerjakan karyawan dengan jenis kelamin perempuan karena pada umumnya karyawan perempuan memiliki kesabaran dan ketekunan dalam membuat produk yang dibuat oleh perusahaan UMKM.

Identitas berdasarkan pendidikan terakhir karyawan, karyawan dengan pendidikan SMP adalah sebesar 32%, karyawan dengan pendidikan SMA adalah sebesar 46%, karyawan dengan pendidikan S-1 adalah sebesar 12% dan karyawan dengan pendidikan Lain-lain sebesar 10%. Pendidikan lainlain yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendidikan di bawah SMP atau di atas S-2. Terdapat 6 tingkat pendidikan yang disajikan tetapi sebagian besar karyawan yang bekerja pada perusahaan UMKM pendidikan terakhir SMA.

Dari data gaji dapat diketahui bahwa persentase responden dengan gaji <1 juta sebesar 72%, persentase responden dengan gaji 1-3 juta sebesar 18% dan persentase responden dengan gaji 3-5 juta sebesar 10%. Dengan demikian, sebagian besar responden dalam penelitian ini mendapatkan gaji <1 juta.

Dari lama bekerja dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun sebesar 28%, sedangkan responden yang telah bekerja selama >3-6 tahun sebesar 30% dan responden yang telah bekerja selama >6 tahun sebesar 42%. Jadi, jumlah responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah >6 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan usia persentase responden yang berusia 17-25 tahun sebesar 28%, persentase responden yang berusia >25-33 tahun sebesar 30% dan persentase responden yang berusia >33 tahun sebesar 42%. Dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan UMKM berusia >33 tahun.

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap keseluruhan indikator dari variabel-variabel penelitian yang berjumlah total 18 indikator dengan hasil sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Karyawan 0,891 Reliabel
2. Lingkungan Tempat Kerja 0,905 Reliabel
3. Kepuasan Kerja 0,826 Reliabel
4. Loyalitas Kerja 0,915 Reliabel

Analisis Data Analisis data memaparkan temuan mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan UMKM.

1. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh dari pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian pengaruh berdasarkan pada tingkat signifikansi nilai t yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuan yang digunakan, jika tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hasil persamaan regresi dari pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien konstanta sebesar -0,222, koefisien variabel pemberdayaan karyawan sebesar 0,281 dan koefisien variabel lingkungan tempat kerja sebesar 0,381 sehingga persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,222 + 0,281 X_1 + 0,381 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinansi (R²) Besaran hubungan ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,952 artinya bahwa hubungan antara pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja dengan kepuasan kerja sangat tinggi dengan nilai sebesar 0,952 (mengingat hubungan maksimal adalah 1). Hubungan ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin baik praktik pemberdayaan karyawan dan semakin baik lingkungan tempat kerja maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Besar pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja R² sebesar 0,902 (90,2%), artinya bahwa variasi kenaikan atau penurunan tingkat kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh pemberdayaan

karyawan dan lingkungan tempat kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 90,2%.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja didasarkan tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. temuan ini bisa diartikan bahwa praktik pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa ketika praktik pemberdayaan karyawan semakin tinggi menyebabkan tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa pemberdayaan karyawan juga menyebabkan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang diberi wewenang untuk menyelesaikan masalah sehari-hari dalam perusahaan merasa dihargai. Hal tersebut menimbulkan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan atau dengan kata lain pemberdayaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Analisis ini untuk menunjukkan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Pengujian pengaruh berdasarkan pada tingkat signifikansi nilai t yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuan yang digunakan, jika tingkat signifikansi nilai t kurang dari 0,05 (5%) maka dinyatakan variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang terbukti berpengaruh terhadap tingkat loyalitas kerja karyawan.

Hasil persamaan regresi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai koefisien konstanta sebesar 1,852 dan koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 1,818, sehingga persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,852 + 1,818 Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas kerja karyawan.

Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinansi (R²) Besaran hubungan ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,929 artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja karyawan sangat tinggi dengan nilai sebesar 0,929 (mengingat hubungan maksimal adalah 1). Hubungan ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Besar pengaruh kepuasan kerja R² sebesar 0,864 (86,4%), artinya bahwa variasi kenaikan atau penurunan tingkat loyalitas kerja karyawan bisa dijelaskan oleh kepuasan kerja dengan kemampuan menjelaskan sebesar 86,4%.

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya aspek lingkungan tempat kerja. Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja didasarkan tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. temuan ini bisa diartikan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa lingkungan tempat kerja yang bersih dan menyenangkan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan tempat kerja meliputi ruang kerja yang memadai atau nyaman, penerangan yang tepat, tingkat kebisingan, dan penataan peralatan kerja. Kenyamanan dan penataan ruang maupun peralatan yang sesuai dapat meningkatkan mood karyawan dan efektifitas karyawan dalam bekerja .

3. Pengujian Hipotesis Penelitian Terdapat tiga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian terbukti. Pemberdayaan karyawan terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan tempat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan ada hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan didasarkan tingkat signifikansi (2-tailed) nilai t yaitu sebesar 0,000. temuan ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja positif. Pengaruh positif bisa diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menyebabkan loyalitas kerja karyawan semakin tinggi terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya. Temuan dari hasil penelitian ini mendukung penelitian Javed et al (2014); Waqas et al (2014) bahwa kepuasan kerja memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibanding karyawan yang tidak puas. Loyalitas dikaitkan dengan rasa kepemilikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Rasa kepemilikan tersebut menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi. Baik secara bisnis maupun secara sosial.

5. Penutup

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah didukung. 2. Lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, hipotesis penelitian kedua yang menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja adalah didukung. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Untuk itu, hipotesis penelitian ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan adalah didukung.

Saran yang diajukan berkaitan dengan simpulan penelitian adalah sebagai berikut: 1. Nilai

rata-rata terendah dari pemberdayaan karyawan adalah pernyataan mengendalikan masalah sehari-hari, sebaiknya pemilik perusahaan memberikan wewenang kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah sehari-hari tapi tetap dalam pengawasan pemilik perusahaan sehingga kewenangan yang diberikan kepada karyawan tidak disalahgunakan oleh karyawan untuk hal yang kurang bertanggung jawab. 2. Nilai rata-rata terendah dari loyalitas karyawan adalah akan membantah pernyataan orang yang mengatakan hal buruk terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja. Sebaiknya karyawan tetap membela perusahaan dalam keadaan apapun, karena hal tersebut dapat meningkatkan nilai perusahaan. Dampak positif dari meningkatnya nilai perusahaan dapat dirasakan dalam jangka panjang yang hasilnya dapat dinikmati oleh karyawan juga.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam objek penelitian. Objek penelitian yang digunakan yaitu sebanyak 50 dari 200 responden yang merupakan karyawan perusahaan UMKM. Hal tersebut dikarenakan 150 data lainnya tidak relevan untuk diuji. Penyebab tidak relevannya data dikarenakan responden sulit memahami pertanyaan dalam kuesioner yang dibagikan, sehingga hasil data output kuesioner sebagian besar tidak dapat diolah. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dalam pembuatan kuesioner menggunakan bahasa yang lebih sederhana. Penggunaan bahasa yang lebih sederhana dapat membantu responden untuk menjawab kuesioner dengan mudah dan hasil output kuesioner relevan untuk diuji. Selain itu diharapkan juga peneliti menambah variabel untuk mengetahui hal-hal lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, penghargaan dan pengakuan, serta kompensasi.

Referensi

- Abraiz, A., Tabassum, T.M., Raja, S., dan Jawad, M., 2012, Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Research International*, Vol. 3. No. 3. pp. 392 – 400.
- Aziri, B., 2011, Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice*, Vol. 3. No. 4. pp. 77 – 86.
- Elnaga, A.A., dan Imran, A., 2014, The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction. *American Journal of Research Communication*, Vol. 2. No. 1. pp. 13 – 26.
- Ghozali, I., 2013, Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21. 7th ed., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozzo, M.W., dan Douchkoff, W.L., 1992, People Empowerment : Achieving Success From Involvement. USA: PT Publications, Inc.
- Ivancevich, J.M., 2007, Human Resource Management. 10th ed., Singapore: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Javed, M., Balouch, R., dan Hassan, F., 2014, Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4. No. 2. pp. 120 – 140.
- Kuncoro, M., 2003, Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi., Jakarta: Erlangga.
- Mafini, C., Surujlal, J., dan Dhurup, M., 2013, The Relationship Between Job Satisfaction and Job Loyalty among Municipal Sports Officers. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, Vol. 19. No. 1. pp. 12 – 29.
- Samson, G.N., Waiganjo, M., dan Koima, J., 2015, Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Bank Employees In Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3. No. 12. pp. 76 – 89.
- Stewart, A.M., 1994, Empowering People Terjemahan oleh Agus M. Hardjana. 1998., Yogyakarta: Kanisius.
- Strauss, G., dan Sayles, L.R., 1980, Personnel: The Human Problems of Management. 4th ed., New Delhi: India Offset Press.
- Sugiyono., 2010, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M.F., Abdullah, H.M., Hussain, I., Anjum, W., Ali, M.A., dan Arshad, R., 2014, Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, Vol. 4. No. 2. pp. 141 – 161.
- Werther, W.B., dan Davis, K., 1985, *Personnel management and Human Resources*. 2nd ed., Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore.
- Widarjono, A., 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Erlangga.