

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA
PT. MITRA DEWATA SUKSES CABANG DENPASAR**

I Kadek Dedy Efriyadi¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji F dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai komitmen organisasi.

Kata kunci: pemberdayaan karyawan, stres kerja, komitmen organisasi

Abstract

Commitment is a feeling and attitude towards employees towards the organization and has a tangible form in the form of a decision to continue their membership in the organization, and wholeheartedly accept the company's goals and make the best contribution to the progress of the company. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of employee empowerment and job stress on organizational commitment at PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar Branch. The sample in this study was 42 employees. Data collection was done through observation, interviews, and questionnaires. The analytical tools used are multiple linear regression analysis, analysis of determination, F test and t test.

The results showed that employee empowerment and work stress had a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Mitra Dewata Sukses Denpasar Branch. Further research can develop this research by using other variables that theoretically have organizational commitment.

Keywords: Employee Empowerment, Job Stress, Organizational Commitment

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai bila karyawan memiliki komitmen organisasional, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasinya.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja menurut (Wibowo 2014:428), yaitu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki masa kerja yang panjang jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwityanto dan Amalia (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, absensi, serta karyawan meninggalkan organisasi.

Di Indonesia saat ini sangat banyak perusahaan yang bergerak

dalam bidang jasa pengiriman seperti, Lion Parcel, JNE , TIKI, dan J&T Express. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman. Salah satu jabatan yang bertugas dalam pengiriman barang yaitu karyawan bagian kurir pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar dimana berdasarkan survei dan kenyataan yang terjadi di tempat penelitian yaitu pada PT.Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar, peneliti menemukan fenomena yang menyangkut komitmen organisasional pada karyawan bagian kurir Diantaranya rendahnya kepercayaan serta loyalitas karyawan bagian kurir terhadap organisasi yang mengakibatkan karyawan bagian kurir memutuskan meninggalkan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) yaitu : Disiplin, Kehadiran, dan Kerjasama. Berikut ini disajikan prosentase tingkat absensi karyawan di PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Prosentase Tingkat Absensi Pt. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya (Orang)	Jumlah Absensi (Orang)	Jumlah Hari Sesungguhnya (Orang)	TINGKAT ABSENSI (%)
1	2	3	4 = 2 X 3	5	6 = 4 - 5	7 = 5 : 6 X 100%
Januari	42	23	920	903	17	5,3
Februari	42	20	800	787	13	6,1
Maret	42	19	760	738	22	3,4
April	42	21	840	822	18	4,6
Mei	42	22	880	864	16	5,4
Juni	42	21	840	821	19	4,3
Juli	42	20	800	781	19	4,1
Agustus	42	21	840	819	21	3,9
September	42	21	840	825	15	5,5
Oktober	42	22	880	858	22	3,9
Nopember	42	21	840	823	17	4,8
Desember	42	20	800	781	19	4,1
JUMLAH	504	251	10040	9822	218	55,36
RATA-RATA	42	20,92	836,7	818,5	18,2	4,61

Sumber: di PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapatlah diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar setiap bulannya selama Tahun 2020 berfluktuasi dengan rata – rata karyawan 4,61% .

Rismawan (2014) menyatakan komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi. Menurut Novriyadi (2015), jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Komitmen organisasi menekankan bagaimana tingkat loyalitas karyawan, sedangkan

kepercayaan organisasional menunjukkan bahwa karyawan merasa percaya terhadap perusahaan dan manajemennya sehingga karyawan tersebut merasa komitmennya telah terpenuhi. Namun kenyataannya, dalam implementasinya terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasional.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu pemberdayaan karyawan. Ismail et al. (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Indikasi rendahnya pemberdayaan karyawan di PT. Mitra Dewata

Sukses Cabang Denpasar perlu diperhatikan. Karyawan bagian kurir merasa bahwa atasan kurang percaya dengan potensi yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada beberapa karyawan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan lain untuk terlibat.

Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggungjawab karyawan. Dewi dan Utama (2015) menyatakan memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya. Jafari

et al. (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan dan komitmen karyawan dalam organisasi. Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Dengan pemberdayaan karyawan, pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan memiliki komitmen organisasional kerja yang tinggi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada pekerjaan.

Tabel 2
Jumlah Gaji PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Gaji (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)
1	2	3	4	5	6
1	Januari	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
2	Februari	42	32.172.000	5.040.000	4.200.000
3	Maret	42	32.172.000	6.048.000	5.040.000
4	April	42	32.172.000	5.292.000	4.410.000
5	Mei	42	32.172.000	6.300.000	5.250.000
6	Juni	42	32.172.000	6.300.000	5.250.000
7	Juli	42	32.172.000	6.804.000	5.670.000
8	Agustus	42	32.172.000	6.552.000	4.460.000
9	September	42	32.172.000	5.796.000	4.830.000
10	Oktober	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
11	November	42	32.172.000	5.544.000	4.620.000
12	Desember	42	32.172.000	6.552.000	5.460.000
			386.064.000	73.332.000	60.110.000

Sumber: PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa Gaji yang diterima oleh karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar pada tahun 2020. Total gaji yang

dikeluarkan oleh perusahaan untuk 42 karyawan sebesar Rp. 386.064.000, dan total tunjangan makan yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp. 73.332.000, serta tunjangan transport

yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp. 60.110.000. Dari hasil wawancara Pimpinan dan karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar, Gaji yang di terima karyawan ada yang beerapa karyawan yang masih dibawah UMR. Sedangkan UMR menurut dari sumber perusahaan sebesar 2.900.000 dan sehingga timbul stres kerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi karyawan. Selain pemberdayaan karyawan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu stres kerja. Menurut Keshavarz dan Mohammadi (2015) stres kerja akan mempengaruhi komitmen karyawan didalam pekerjaan. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya.

Suwardiana dan Wibawa (2014) mendefinisikan stres kerja adalah

suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Karambut dan Noormijati (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar, banyak hal yang dikeluhkan oleh karyawan, yaitu beban kerja yang terus meningkat tetapi tidak diimbangi dengan penambahan karyawan, sehingga yang bekerja melebihi jam kerja normal, waktu beristirahat yang tidak beraturan bahkan terkesan buru-buru untuk beranjak bekerja kembali dikarnakan pekerjaan yang menumpuk. Berkaitan dengan beban kerja, berikut disajikan Tabel 2 prihal jumlah paket yang masuk setiap bulan pada PT. Mitra Dewata Sukses tahun 2020

Tabel 3
Laporan Jumlah Paket yang Masuk Setiap Bulan Pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar 2020

No	Bulan	Jumlah Paket Masuk (Unit)	Peningkatan Jumlah Kiriman (Unit)
1	Januari	16432	-
2	Februari	16555	123
3	Maret	16634	788
4	April	16702	682
5	Mei	16790	877
6	Juni	16844	542
7	Juli	16980	136
8	Agustus	17120	139
9	September	17989	869
10	Oktober	18320	331
11	November	19000	679
12	Desember	19890	889
Jumlah		209259	3458
Rata-rata		174382.92	3143.7

Sumber : PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa setiap bulan terdapat peningkatan barang masuk yang cukup tinggi dengan rata-rata sebanyak 3143,73 unit atau sama dengan 3144 unit (dibulatkan) perbulannya. Hal tersebut jika tidak diimbangi dengan perubahan karyawan akan memicu terjadinya stres kerja. Hal tersebut tentunya akan meningkatkan stres kerja karyawan dan akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasibuan (2014: 204) menyatakan orang-orang mengalami stress menjadi gugup dan merasakan kekuatiran-kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat tenang, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Penelitian yang dilakukan oleh Harun et al. (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya komitmen organisasional.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin menguji pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah memberikan solusi dan saran yang dapat diambil perusahaan guna menekan tingkat komitmen organisasional karyawan yang dilihat dari sudut pandang pemberdayaan karyawan dan stres kerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaannya (Widyantara, dkk 2015).

Pemberdayaan Karyawan

Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut Wibowo (2015: 415) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah.

Stress Kerja

Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu Robbins (dalam Mubariroh, 2013:13). Stres juga diartikan sebagai ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Dewata Sukses yang beralamat di Jalan Pemelisan No. 4, Br. Suwung Batan Kendal, Sesetan, Denpasar, Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan stress kerja (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y). Adapun dalam penelitian ini digunakan metode sensus. Dimana metode pengambilan sampel digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Denpasar yang berjumlah 42 orang. Sampel dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji F, koefisien determinasi dan uji t.

IV. HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Pemberdayaan Karyawan (X ₁)	X1.1	0.832	Valid
		X1.2	0.813	Valid
		X1.3	0.867	Valid
		X1.4	0.876	Valid
		X1.5	0.853	Valid
		X1.6	0.786	Valid
		X1.7	0.823	Valid
		X1.8	0.876	Valid
		X1.9	0.840	Valid
		X1.10	0.809	Valid
2.	Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0.832	Valid
		X2.2	0.742	Valid
		X2.3	0.840	Valid
		X2.4	0.846	Valid
		X2.5	0.882	Valid
3.	Komitmen Organisasi (Y)	Y1.1	0.810	Valid
		Y1.2	0.893	Valid
		Y1.3	0.905	Valid
		Y1.4	0.871	Valid
		Y1.5	0.876	Valid
		Y1.6	0.816	Valid
		Y1.7	0.897	Valid
		Y1.8	0.856	Valid
		Y1.9	0.871	Valid
		Y1.10	0.876	Valid
		Y1.11	0.816	Valid
		Y1.12	0.897	Valid
		Y1.13	0.856	Valid
		Y1.14	0.871	Valid
		Y1.15	0.876	Valid

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen penelitian, disajikan pada Tabel 4 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel pemberdayaan karyawan, stres kerja dan komitmen organisasi memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0.30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pemberdayaan Karyawan (X ₁)	0.952	Reliabel
2.	Stres Kerja (X ₂)	0.884	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Y)	0.972	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda Tabel 6

Hasil Analisis Regresi Linier Beranda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
Model	(Constant)	2.902	0.621		4.672	0.000		
	Pemberdayaan Karyawan	0.476	0.124	0.471	3.852	0.000	0.928	1.078
	Stres Kerja	-0.272	0.088	-0.378	-3.097	0.004	0.928	1.078

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

R = 0.678

Adjusted R Square = 0.432

F = 16.620

Sig F = 0.000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 6 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2.902 + 0.476X_1 - 0.272X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $\alpha = 2.902$ berarti jika pemberdayaan karyawan dan stres kerja tetap, maka komitmen organisasi pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar sebesar 2.902.
- 2) $\beta_1 = 0.476$ artinya pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin baik pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.

- 3) $\beta_2 = -0.272$ artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.43426341
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.073
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0.200 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Pemberdayaan Karyawan	0.928
	Stres Kerja	0.928

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat semua Variable bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua 59 variable

bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.600	0.370		1.622	0.113
	Pemberdayaan Karyawan	-0.064	0.074	-0.144	-0.873	0.388
	Stres Kerja	6.879E-5	0.052	0.000	0.001	0.999

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: *Lampiran 5*

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 6 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.432, memiliki arti 43.2 % varian kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar yang mampu dijelaskan oleh pemberdayaan karyawan dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 56.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan nilai $F_{statistic} = 16.620$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Hal ini berarti uji model

penelitian dapat digunakan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 6 variabel pemberdayaan karyawan dengan nilai tstatistik menunjukkan arah positif 3.852 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.

Berdasarkan Tabel 6 variabel stres kerja dengan nilai tstatistik menunjukkan arah negatif -3.097 dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar.

Pembahasan

Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Berarti hipotesis 1 diterima. Pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan semakin baik pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan

kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jafari et al. (2013), Parameswari dan Rahyuda (2014) dan Pratiwi (2012) yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Berarti hipotesis 2 diterima. Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karambut dkk. (2012), Harun et al. (2014) dan Karambut dan Noormijati (2012) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan karyawan yang dimiliki akan meningkatkan kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pemberdayaan karyawan, diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “karyawan di unit kerja saya dilibatkan dalam proses perekrutan”. nilai rata-rata terendah adalah Karyawan “di unit pekerjaan saya memiliki otonomi dalam perencanaan manajemen

Berdasarkan persepsi karyawan terhadap stress kerja diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim perusahaan relative tidak kondusif. Indikator yang memiliki nilai terendah adalah target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Diputri, N.P.I.P., dan A.G. Rahyuda. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 3, pp. 1457-1485.
- Dwityanto, A & Amelia, P. A. 2012. “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan.” *Jurnal Hlm*. 270-276.

- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 5, No. 4, 2013.
- Harun, H., R. Salleh, M.A. Memon, M.N.R. Baharom, and A. Abdullah. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employess. *Asian Social Science*, 10 (11): 28-32.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumiaksara: Jakarta.
- Ismail, A., H.A.B. Mohamed, A.Z. Sulaiman, M.H. Mohamad, and M.H. Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship Between Transformasional Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business And Economics Research Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 88-107.
- Jafari, V., M.A. Moradi, and M. Ahanci. 2013. An Examination of the Relationship between Empowerment and Organizational Commitment (Case Study Kurdistan Province Electric Staff). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 4, No. 12, pp. 860-868.
- Karambut, C.A., dan E.T. Noormijati, 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3, pp. 655-668.
- Keshavarz Mohammadi, N. (2019). One step back toward the future of health promotion: complexity-informed health promotion. *Health Promotion International*, Volume 34, Issue 4, Pages 635–639, <https://doi.org/10.1093/heapro/daz084>.
- Locke, E.A dan Latham, G.P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist* Vol. 57 (9) September 2002, p
- Mubariroh.2013.Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Produksi Di JTV Surabaya.
- Noermijati, dan Nurjana,W. 2011. Peranan Karakteristik Individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

- Anggota Kepolisian Resort Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen FEUB, Vol 9, No. 4, hal. 309–319
- Novriyadi, R. O., dan Gede. R. 2015. Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. Jurnal Manajemen Unud. 4 (6): 1753-1770
- Parameswari, A.A.A., dan A.G. Rahyuda. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3, No. 12, pp. 3781-3800.
- Pratiwi, P. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 1, pp. 41-52.
- Rismawan, P.A.E., Supartha, W.G., dan N.N.K. Yasa. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 3, No. 8, pp. 424-441.
- Wibowo, I.G.P., G. Riana dan M.S. Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4, No. 2, pp. 125-145.