

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PEMBERDAYAAN KARYAWAN,  
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KOPERASI UO SP TAMAN ARTHA****Kadek Rama Subawa Putra<sup>1)</sup>****Ni Nyoman Suryani<sup>2)</sup>****Putu Pradiva Putra Salain<sup>3)</sup>**<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati DenpasarEmail: <sup>1)</sup>ramasubawap@gmail.com**ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang optimal bagi suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi UO SP Taman Artha dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 45 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha. Sres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan****ABSTRACT**

*Employee performance is an action taken by employees in carrying out the work given by the company. Every company always expects its employees to have achievements, because having employees who excel will provide optimal performance for a company. This study aims to determine the effect of job satisfaction, employee empowerment, and job stress on employee performance at the UO SP Taman Artha Cooperative.*

*This research was conducted at the UO SP Taman Artha Cooperative using a population and a sample of 45 employees as research respondents. The sampling technique used in this research is the census method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 23 software.*

*Based on the results of the analysis, this study shows that partially job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the UO SP Taman Artha Cooperative. Employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance at the UO SP Taman Artha Cooperative. Work stress has a negative and significant effect on employee performance at the UO SP Taman Artha Cooperative.*

**Keywords: Job Satisfaction, Employee Empowerment, Job Stress, Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Ruhana (2016) menyatakan bahwa seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan serta kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:35). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang optimal bagi suatu perusahaan. Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Anoraga dan Suyati (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tujuan dan kemampuan, budaya organisasi, teladan kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, stres kerja, balas jasa, keadilan sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dapat dilihat pada laporan kinerja bulanan pegawai Koperasi UUU SP Taman Artha selama empat bulan terakhir, diketahui kinerja pegawai di Koperasi UUU SP Taman Artha 85,5% di bulan Mei tahun 2019, sedangkan pada bulan Juni tahun 2019 meningkat menjadi 87,1% kemudian mengalami penurunan pada bulan Juli tahun 2019 menjadi 80,1% kemudian mengalami penurunan kembali pada bulan Agustus tahun 2019 menjadi 78,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentase kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan yang bekerja disana menyatakan bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja yaitu karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara rapih, karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara tuntas. Tentunya hal tersebut jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dapat dilihat pada laporan kinerja bulanan

pegawai Koperasi UUU SP Taman Artha selama empat bulan terakhir sebagai berikut. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Kepuasan Kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2009) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan kerja terhadap kegiatan tersebut

Fenomena kepuasan kerja pada Koperasi UUU SP Taman Artha setelah dilakukan wawancara dengan 5 orang karyawan yang bekerja disana menyatakan bahwa diantara rekan sekerja itu mereka cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing, antara senior dan junior jarang terjadi transfer pengalaman terkait pekerjaan mereka dalam satu tim. Hal ini menunjukkan bahwa antara satu tim kurang koordinasi antara satu dengan yang lain. Bahwa kepuasan kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh ratih (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahma dan Solikhah (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja karyawan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberdayaan karyawan dan stres kerja. Fadzilah (2011) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya. Pemberdayaan terhadap karyawan akan membuat seseorang merasa penting, senang, dan tertantang oleh pekerjaan mereka.

Masalah pemberdayaan karyawan pada Koperasi UUU SP Taman Artha setelah saya melakukan observasi wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di sana menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal akibat komunikasi yang kurang terhadap karyawan dan manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Indrayani (2013) menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012:140). Menurut Jamal (2011), stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan.

Masalah stres kerja pada Koperasi UO SP Taman Artha setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di sana menunjukkan bahwa mereka cenderung stress dalam tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan. Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa di kejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sasono (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan. Atmaji (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Noor Aini Aslihah (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha?
2. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dan dapat menambah bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi, acuan, pedoman, dan motivasi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki objek penelitian sejenis.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait seperti pegawai, pimpinan kantor desa dan pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori *Goal-Setting*

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan).

### Kepuasan Kerja

Menurut Al-Zawahreh dan Al-Madi (2012), teori tentang kepuasan kerja dikenal sebagai teori keadilan (*equity theory*) yang berfokus pada dua sisi yaitu *input* dan *output*. Robbins dan Judge (2012:46) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya.

## Pemberdayaan Karyawan

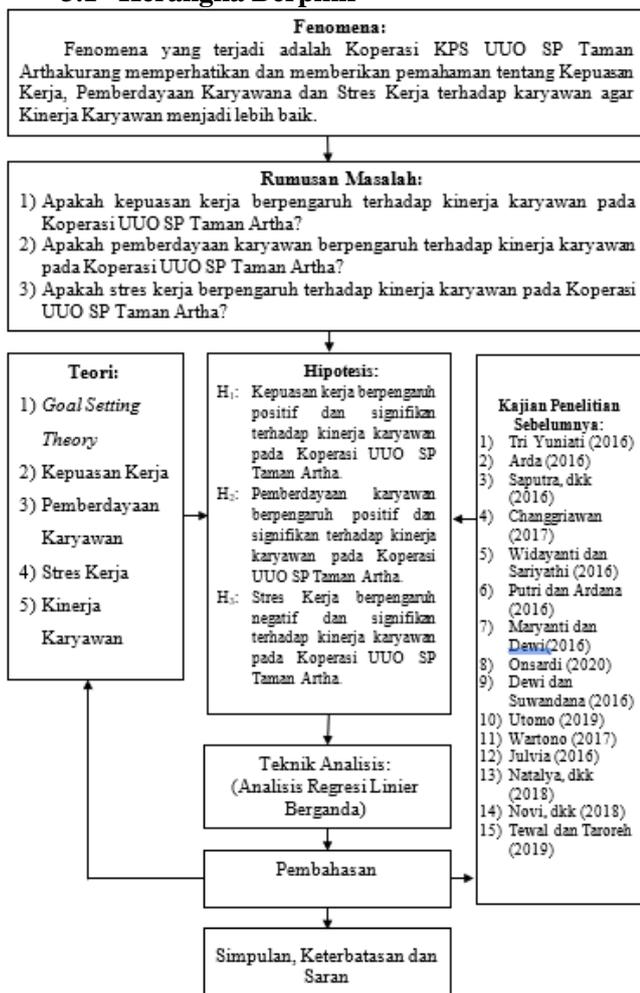
Pemberdayaan karyawan dikatakan sangat menguntungkan banyak perusahaan jika dikelola dan dipelihara dengan baik (Ongori, 2009). Menurut Elnaga dan Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan.

### Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu (Ardana, dkk., 2014:25). Menurut Wibowo, dkk. (2015), stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut.

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir



### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UUU SP Taman Artha.
- H<sub>2</sub>: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UUU SP Taman Artha.
- H<sub>3</sub>: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UUU SP Taman Artha.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada Koperasi UUU SP Taman Artha yang terletak di Jalan Danau Buyan – Banjar Taman Sari Sanur, Denpasar - Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi UUU SP Taman Artha yang berjumlah 45 orang

### 4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), pemberdayaan karyawan (X<sub>2</sub>), dan stres kerja (X<sub>3</sub>) serta variabel terikat kinerja karyawan (Y).

### 4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif
2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder

### 4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dari penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan Pada Koperasi UUU SP Taman Artha yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi di jadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

### 4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisioner.

### 4.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk

mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS *version 23 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *Product Moment* pada tingkat signifikansi 5 persen atau angka kritis 0,30.

| No | Variabel                                | Item Pertanyaan  | Validitas          |            |
|----|---|------------------|--------------------|------------|
|    |   |                  | Koefisien Korelasi | Keterangan |
| 1  | Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )        | X <sub>1.1</sub> | 0,683              | Valid      |
|    |   | X <sub>1.2</sub> | 0,776              | Valid      |
|    |   | X <sub>1.3</sub> | 0,856              | Valid      |
|    |   | X <sub>1.4</sub> | 0,858              | Valid      |
|    |   | X <sub>1.5</sub> | 0,844              | Valid      |
| 2  | Pemberdayaan Karyawan (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub> | 0,857              | Valid      |
|    |   | X <sub>2.2</sub> | 0,855              | Valid      |
|    |   | X <sub>2.3</sub> | 0,870              | Valid      |
|    |   | X <sub>2.4</sub> | 0,864              | Valid      |
|    |   | X <sub>2.5</sub> | 0,866              | Valid      |
|    |   | X <sub>2.6</sub> | 0,449              | Valid      |
| 3  | Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )        | X <sub>3.1</sub> | 0,502              | Valid      |
|    |   | X <sub>3.2</sub> | 0,512              | Valid      |
|    |   | X <sub>3.3</sub> | 0,665              | Valid      |
|    |   | X <sub>3.4</sub> | 0,736              | Valid      |
|    |   | X <sub>3.5</sub> | 0,512              | Valid      |
|    |   | X <sub>3.6</sub> | 0,451              | Valid      |
| 4  | Stres Kerja (Y)                         | Y <sub>1.1</sub> | 0,832              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.2</sub> | 0,627              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.3</sub> | 0,807              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.4</sub> | 0,831              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.5</sub> | 0,583              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.6</sub> | 0,663              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.7</sub> | 0,475              | Valid      |
|    |   | Y <sub>1.8</sub> | 0,807              | Valid      |

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila hasil yang diperoleh berada pada kisaran nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,4 maka hasil yang adalah handal.

| No | Variabel                                | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----|---|-----------------------|------------|
| 1. | Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )        | 0,806                 | Reliabel   |
| 2. | Pemberdayaan Karyawan (X <sub>2</sub> ) | 0,794                 | Reliabel   |
| 3. | Stres Kerja (X <sub>3</sub> )           | 0,706                 | Reliabel   |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y)                    | 0,768                 | Reliabel   |

Dari Tabel di atas diketahui bahwa semua variabel yakni kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### 5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogorov-Smirnov*.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.19672335              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .087                    |
|                                  | Positive       | .058                    |
|                                  | Negative       | -.087                   |
| Test Statistic                   |                | .087                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila *VIF* < 10 dan *tolerance value* > 0,10 maka disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

| Model |                       | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
|       |                       | <i>Tolerance</i>        | VIF   |
| 1     | Kepuasan Kerja        | 0,773                   | 1,293 |
|       | Pemberdayaan Karyawan | 0,795                   | 1,257 |
|       | Stres Kerja           | 0,963                   | 1,039 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja > 0,10 dan nilai *VIF* ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

| Model |                       | t      | Sig.  |
|-------|-----------------------|--------|-------|
| 1     | (Constant)            | 1,005  | 0,321 |
|       | Kepuasan Kerja        | -1,707 | 0,095 |
|       | Pemberdayaan Karyawan | -0,577 | 0,567 |
|       | Stres Kerja           | 0,986  | 0,330 |

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,095; 0,567 dan 0,330 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

### 5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig                |
|-----------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|--------------------|
|                       | B                           | Std. Error |                                |        |                    |
| (Constant)            | 25,014                      | 6,437      |                                | 3,886  | 0,000              |
| Kepuasan Kerja        | 0,664                       | 0,169      | 0,475                          | 3,939  | 0,000              |
| Pemberdayaan Karyawan | 0,386                       | 0,131      | 0,351                          | 2,955  | 0,005              |
| Stres Kerja           | -0,611                      | 0,226      | -0,292                         | -2,703 | 0,010              |
| R                     |                             |            |                                |        | 0,734              |
| R Square              |                             |            |                                |        | 0,539              |
| Adjusted R Square     |                             |            |                                |        | 0,505              |
| F Statistic           |                             |            |                                |        | 15,974             |
| Signifikansi uji F    |                             |            |                                |        | 0,000 <sup>b</sup> |

Hasil analisis memberikan informasi bahwa:

Nilai *constant* 25,014 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepuasan kerja ( $X_1$ ), pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Koperasi UO SP Taman Artha akan meningkat sebesar 25,014 satuan.

$X_1 = +0,664$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Koperasi UO SP Taman Artha. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = +0,386$  menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi UO SP Taman Artha. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_3 = -0,611$  menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi UO SP Taman Artha. Hal ini berarti semakin menurun stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,664 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,939 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramudistya (2014), Fu *et al.* (2011), Saputra (2014) dan Junaedi, dkk. (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

#### 2. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,386 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,955 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2011), Kuo *et al.* (2010), Parameswari dan Rahyuda (2014) dan Jafari *et al.* (2013) menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

#### 3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,611 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,703 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harun *et al.* (2014), Khatibi *et al.* (2009), Iresa, dkk. (2015) dan Karambut, dkk. (2012) yang membuktikan bahwa stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VI. Kesimpulan dan Saran

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
3. Sres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.

### 6.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan Koperasi UO SP Taman Artha berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan Koperasi UO SP Taman Artha mampu merangkul dan memberikan arahan kepada karyawan agar saling mendukung dalam penyelesaian suatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
2. Diharapkan agar pimpinan Koperasi UO SP Taman Artha diharapkan mampu menciptakan komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.
3. Diharapkan agar pimpinan Koperasi UO SP Taman Artha memberikan arahan kepada karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Yuliya, dkk. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Universitas Sam Ratulangi: E-Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 2820.

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I

Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Allen, N.J.& Meyer, J.P. 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49, pp. 252-276. *Journal of Vocational Behavior Volume 49, Issue 3, December 1996*

Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. Universitas Kristen Petra: e-Jurnal AGORA Vol. 1, No. 3, (2013).

Baird, Kevin dan Haiyin Wang. 2010. *Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors*. *Personnel Review*. Vol. 39. No. 5. pp. 574-599.

Changriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*. Universitas Krister Petra Surabaya: AGORA Vol. 5, No. 3, (2017).

Dewi, I Gst A Surya dan Suwandana, I Gst Made. 2016. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016:1969-1997.

Dewi, Chadek Novi C, dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).

Gayatri, Galuh Dead an Onsardi. 2020. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu)*. E- Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 1 No. 1. Januari 2020.

Idayanti Nursyamsi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen*. Conference in

- Business, Accounting, and Management (CBAM) Universitas Islam Sultan Agung (Unissula), Semarang.
- Jafari, Vorya, Mohamad ali moradi dan Mohamad Ahanchi. 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.
- Jamal, Muhammad. 2011. *Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2. No. 20. pp. 20-29.
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016.
- Maryanti, Luh Deni dan Dewi, I Gst Manuati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Universitas Udayana: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016: 2856-2884.
- Massie, Rachel Natalya, dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. E-Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.
- Putri, Adetya Vianty dan Ardana, I Komang. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hd Motor 99 Denpasar. Universitas Udayana: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299
- Saputra, Agus Tunggal dkk. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Utomo, Fahri Nur Adiat. 2019. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Lampung: Universitas Lampung.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. KREATIF: e-Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No.2, April 2017
- Widayanti, Sri Kadek dan Sariyathi, Ni Ketut. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7022-7049
- Yuniati, Tri. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 1, Januari 2016.