

Pengaruh Employee Empowerment, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Rui Xue International

Oleh:

Ardi Saputro (172010200208)

Dosen Pembimbing: sumartik SE., M.M.

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

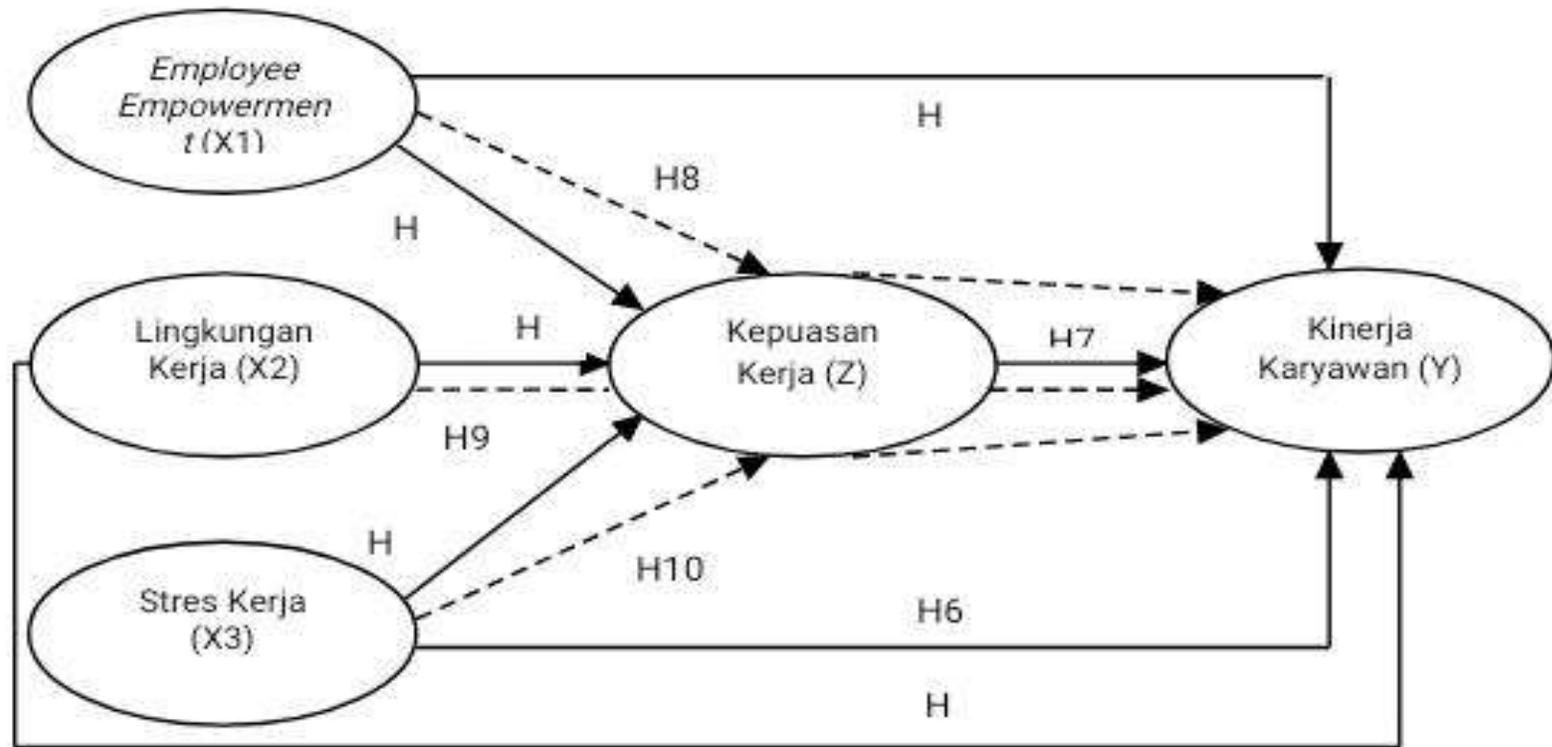
Pendahuluan

- Pada Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan.
- Dalam menjalankan aktivitasnya, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan.
- Permasalahan pada employee empowerment (pemberdayaan karyawan) PT. Rui Xue International yang dilihat dari pengambilan keputusan karyawan harus memerlukan persetujuan dari pimpinan sehingga terdapat pekerjaan yang tidak tepat waktu dan semua kegiatan tidak sesuai jadwal yang tidak ditentukan, contohnya seperti karyawan dikasih tanggung jawab dengan barang pengiriman yang harus sampai di tempat tujuan. Jika pengiriman tidak terselesaikan maka jam pulang kerja karyawan tidak tepat waktu.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja
2. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
4. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Metode

1. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif

2. Populasi yang digunakan adalah karyawan di PT. Rui Xue International

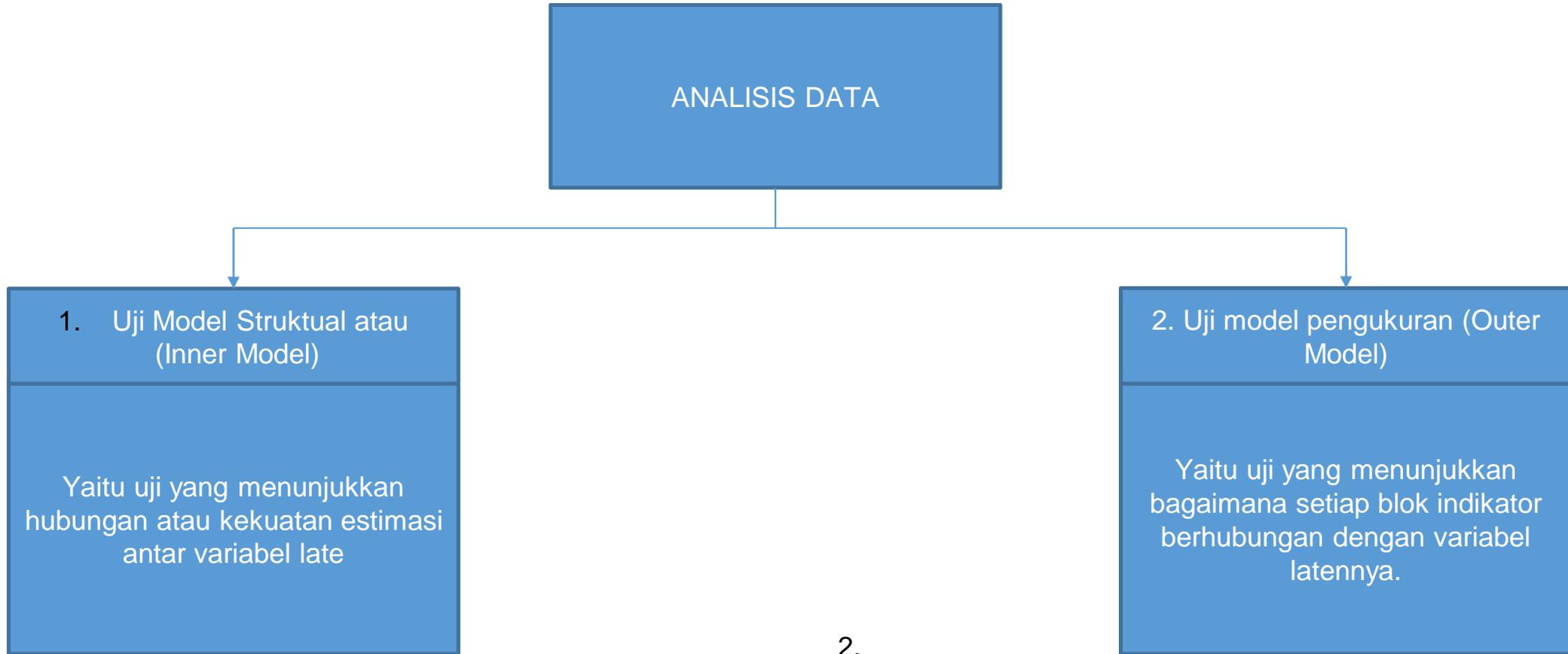
3. Sumber yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu data yang langsung diperoleh di lapangan

4. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus teknik sampling jenuh karena populasi kurang dari 100

5. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner

6. Metode analisis data menggunakan software SmartPLS

Metode Penelitian



2.

HASIL (Tabel 2. Loading Factor)

ITEM	Employee Empowerment (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Stress Kerja (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.868				
X1.2	0.819				
X1.3	0.859				
X1.4	0.828				
X2.1		0.853			
X2.2		0.872			
X2.3		0.762			
X3.1			0.853		
X3.2			0.905		
X3.3			0.908		
X3.4			0.797		

Y.1				0.715	
Y.2				0.82	
Y.3				0.79	
Y.4				0.781	
Y.5				0.714	
Z.1					0.844
Z.2					0.912
Z.3					0.841
Z.4					0.774

Kriteria nilai loading factor yaitu $> 0,7$ dinyatakan valid, jika $< 0,7$ maka model dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel di atas, nilai loading factor > 0.7 sehingga data disebut valid dan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya

HASIL

Hasil Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Item	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.866	0.879	0.908	0.712
X2	0.773	0.778	0.869	0.690
X3	0.889	0.891	0.923	0.751
Y	0.826	0.854	0.876	0.586
Z	0.865	0.879	0.908	0.712

Berdasarkan tabel 3, seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$ dan juga memiliki nilai composite reliability $> 0,7$. Dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria dari pengujian reliabilitas dan variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik

Nilai R Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.517	0.491
Z	0.658	0.644

kontribusi variabel X1, X2, X3, Z terhadap Y sebesar 0,517 atau 51,7% untuk sisanya sebesar 48,3% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya, kontribusi X1, X2, X3 terhadap Z sebesar 0,658 atau 65,8% sedangkan untuk sisanya sebesar 64,2% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Hasil Pengujian Hipotesis dari Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Hipotesis dinyatakan diterima jika memiliki nilai T-statistic > 1,96 (t-tabel) dengan tingkat signifikan P-values < 0,05 atau 5%

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.211	0.225	0.091	2.310	0.021
X1 -> Z	0.244	0.255	0.083	2.957	0.003
X2 -> Y	0.282	0.268	0.128	2.198	0.028
X2 -> Z	0.492	0.485	0.099	4.979	0.000
X3 -> Y	-0.204	-0.223	0.136	1.506	0.132
X3 -> Z	0.249	0.239	0.104	2.397	0.017
Z -> Y	0.48	0.481	0.119	4.033	0.000

Uji Hipotesis Hasil Pengujian Hipotesis dari Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0.117	0.121	0.048	2.418	0.016
X2 -> Z -> Y	0.236	0.234	0.077	3.068	0.002
X3 -> Z -> Y	0.12	0.115	0.061	1.974	0.048

Pembahasan

1. Employee empowerment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Employee empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. setiap karyawan yang memberikan yang terbaik dalam bekerja dan karyawan memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat serta terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang memiliki dampak karyawan dapat menyelesaikan target yang telah diberikan
2. Employee empowerment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Employee empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepada setiap karyawan yang memberikan yang terbaik dalam bekerja dan karyawan memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat serta terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang memiliki dampak karyawan dapat menyelesaikan target yang telah diberikan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepada setiap karyawan yang memberikan yang terbaik dalam bekerja dan karyawan memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat serta terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang memiliki dampak karyawan dapat menyelesaikan target yang telah diberikan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. dapat dilihat menyatakan dalam bekerja karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok dengan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. selain itu juga karyawan dapat mencapai tujuan ataupun target dengan baik dan sesuai harapan sehingga terciptalah kepuasan kerja oleh karyawan PT. Rue Xue International
5. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. . Karena dengan karyawan mengalami stres tidak adapengaruh pada kinerjanya hal tersebut didukung oleh prosedur kerja atau SOP dalam bekerja yang jelas dan harus memenuhi kebutuhan harian yang perlu dicapai sehingga karyawan harus tetap profesional pada kerjanya meskipun mengalami stres dalam bekerja

Pembahasan

6. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Stres kerja terjadi dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta karyawan kurang mendapatkan umpan dari pimpinan tentang pekerjaan yang tidak memadai serta menjelaskan pada waktu dalam penyelesaian pekerjaan

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan karyawan merasa puas mendapatkan kesempatan promosi karena performa kerja karyawan yang naik lalu dilanjutkan dengan karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena kompensasi yang diberikan

8. Employee empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga hipotesis yang menyatakan Employee empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Karyawan menyelesaikan pada tepat waktu secara efektif dan efisien serta karyawan dapat menyelesaikan masalah yang ada serta merasa puas karena pekerjaan ini sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan dan dapat menyelesaikan permasalahan

9. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok dengan lingkungan kerja yang dibuat oleh perusahaan serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan

10. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga hipotesis yang menyatakan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima. Stres pada karyawan dengan didukung oleh kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dengan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan membuat stres oleh karyawan dapat berkurang sehingga dengan kepuasan kerja tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat

Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada setiap bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diperoleh sebagai berikut :

Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Karena dengan karyawan mengalami stres tidak ada pengaruh pada kinerjanya hal tersebut didukung oleh prosedur kerja atau SOP dalam bekerja yang jelas dan harus memenuhi kebutuhan harian yang perlu dicapai sehingga karyawan harus tetap profesional pada kerjanya meskipun mengalami stres dalam bekerja

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pihak yang membacanya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah Peneliti berharap dapat menghasilkan konsep mengenai Pengaruh Employee Empowerment, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sehingga peneliti dapat menjelaskan tentang kinerja guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan kepada karyawan.
- Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Employee Empowerment, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja

Referensi

- [11] E. P. Virgia Naila Syufa, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Nusant. J. Behav. Soc. Sci.*, vol. 2 No. 1, no. 1, pp. 1–8, 2023.
- [12] A. V. Putri and I. K. Ardana, "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 5, no. 11, pp. 7272–7299, 2019.
- [13] L. Lestary and Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94–103, 2017.
- [14] A. B. Purwanto and O. Wulandari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Bul. Bisnis Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 9–26, 2016, [Online]. Available: <http://journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/2/2>
- [15] R. H. Lucia, L. Kawet, and I. Trang, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado the Influence of Conflict and Job Stress on Working Productivity Mediated By Job Satisfaction of De La Salle Cathol," *J. Emba*, vol. 3, no. 3, pp. 1–10, 2015.
- [16] U. Sholihin, "Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di," *J. Manaj. dan Kewirusahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 86–99, 2021.
- [17] P. A. A. Wulandari and I. W. Bagia, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 251–257, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.28701.
- [18] E. L. Sari, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 4, no. 12, pp. 77–78, 2015.
- [19] M. Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan," *J. Konsep Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [20] S. Bahri and Y. C. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 9–15, 2020.

Referensi

- [1] A. Husaini, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi," *Juenal War.*, vol. 6, no. 1, pp. 5–9, 2017.
- [2] N. Olivia, R. Taroreh, and N. A. Quilim, "Jurnal EMBA Jurnal EMBA," *Pengaruh Kesejaht. Psikologis Karyawan, Job Enrichment, Dan Job Enlarg. Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri Tbk Cab. Ternate Maluku Utara*, vol. 4, no. 1, pp. 1356–1368, 2019.
- [3] P. Pratiwi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja," *Aset*, vol. 14, no. 1, pp. 41–52, 2019.
- [4] I. Dewi and I. Suwandana, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 5, no. 4, p. 255321, 2019.
- [5] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2019, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [6] K. R. dan H. N. U. Alfarez Fajar Sandhria, "(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 37, no. 2, pp. 63–71, 2020, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- [7] N. Rahayaan, A. P. Tjilen, and H. Tambajong, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik," *Musamus J. Public Adm.*, vol. 2, no. 01, pp. 1–13, 2019, doi: 10.35724/mjpa.v2i01.2454.
- [8] M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Air Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2408–2418, 2019, doi: 10.35794/emba.v6i4.21009.
- [9] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2020.
- [10] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.

Referensi

- [21] L. Lusri and H. Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017.
- [22] Chandra, "Pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen*, vol. 3, no. 14, pp. 63–65, 2019, doi: 10.15900/j.cnki.zylf1995.2018.02.001.
- [23] N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1092–1100, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1092-1100.
- [24] D. K. Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Ind. Eng.*, vol. 2, no. 1, pp. 18–23, 2019.
- [25] N. M. S. Nasution and M. DR, "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara," *J. Divers.*, vol. 3, no. 2, p. 25, 2020, doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
- [26] C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 922, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
- [27] Rahmadi Islam, "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota LubukLinggau," *J. Akunt. dan Ekon.*, vol. 3, no. 3, pp. 1–13, 2018, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6><https://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2><https://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019><https://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014><http://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041><http://arxiv.org/abs/1502.020>
- [28] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [29] N. N. ANNISA, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *thesis UMS*, vol. 5, no. 2, p. 69, 2021

