

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali

Ni Kadek Savitri*

Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

Yeyen Komalasari

Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

* *Email Koresponden*

yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Villa The Santai Umalas Bali. Populasi menggunakan karyawan Villa The Santai Umalas Bali dan sampel sebanyak 41 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Analisis Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,775, t-tabel 2,026, nilai koefisien regresi 0,352 dan signifikansi 0,009. (2) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,338, t-tabel 2,026, nilai koefisien regresi 0,458 dan signifikansi 0,025. (3) dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,943, t-tabel 2,026, nilai koefisien regresi 0,681 dan signifikansi 0,006. (4) secara simultan gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh nilai f-hitung 21,909, f-tabel 2,86, persamaan regresi sebesar $Y = - 0,045 + 0,352X_1 + 0,458X_2 + 0,681X_3$ dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 61,1%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan emosional seorang karyawan tentang pekerjaannya di dalam organisasi. Seorang yang puas dalam pekerjaannya lebih cenderung efektif dalam menjalankan suatu pekerjaannya mengenai apa yang diharapkan sebagai hasil yang pantas diterimanya. Menurut Robbins (Komalasari, 2018:142) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum pada seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dilihat dari banyaknya pekerjaan yang diterima karyawan dengan banyaknya yang mereka terima dari hasil pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya, apa bila hasil kerja kerasnya memperoleh balasan yang dirasa adil dan layak. Sedangkan Menurut Herzberg (Busro, 2018:101) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seorang karyawan dalam pekerjaannya dengan hasil yang diperolehnya sebagai hasil yang diterimanya. Pentingnya kepuasan kerja karyawan di The Santai Umalas-Bali dapat dilihat dari meningkatnya kepuasan kerja karyawan, seorang karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan

efektif maka akan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat dan dari hasil kerja mereka akan memperoleh hasil yang diharapkannya. Dampak dari kepuasan kerja karyawan di *The Santai Umalas-Bali* dapat dilihat dari meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Tingginya kepuasan kerja pada karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kreativitas atau keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga memiliki partisipasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi. Bila tidak terpenuhinya kepuasan kerja pada perusahaan, maka setiap karyawan akan ingin meninggalkan perusahaan seperti halnya memilih untuk bekerja di tempat lain.

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin bertindak atau mengarahkan anggotanya dalam memberikan inovasi agar memperoleh tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Seorang pemimpin yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya akan mampu mendorong bawahannya untuk selalu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, atau mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap seluruh bawahannya. Menurut Mulyasa (Busro, 2018:225) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dengan perilaku yang baik. Dengan kata lain, bagaimana cara seorang pemimpin dalam bertindak mempengaruhi bawahannya agar mampu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Thoha (Busro, 2018:226) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku yang konsisten yang ada pada seorang pemimpin yang diketahui oleh pihak lain dalam mempengaruhi setiap kegiatan anggotanya. Pentingnya gaya kepemimpinan di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari sikap seorang pemimpin dalam suatu organisasi yang mengarahkan atau mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memberikan inovasi atau memotivasi karyawannya agar aktif dalam bekerja atau menjalankan tugasnya, dengan aktif yang tinggi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Dampak dari gaya kepemimpinan di *The Santai Umalas-Bali* dapat meningkatkan pola pikir seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya agar karyawan tersebut bersedia mengikuti perintah yang diberikan oleh atasan. Mampu mendorong dan mendukung karyawannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan jika gaya kepemimpinannya bagus maka karyawan akan merasa puas. Bila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak bagus oleh perusahaan maka karyawan tidak akan menjalankan perintah dari atasan atau karyawan akan bertindak dengan sendiri.

Pemberdayaan karyawan merupakan strategi yang digunakan untuk mendorong individu atau kelompok dalam memberikan ruang bagi karyawan untuk kemampuan yang dimilikinya dalam membuat keputusan atau perilaku sesuai tujuan perusahaan, hal ini membuat karyawan lebih ownership terhadap pekerjaannya. Adanya kepercayaan diri karyawan untuk mengambil keputusan juga dapat menginspirasi karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Menurut Surya Dewi, et al. (2014:3) mendefinisikan pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan adanya pemberdayaan, organisasi akan mampu mendorong karyawannya agar memiliki kemampuan atau keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaannya secara efektif. Sedangkan menurut Abdullah, et al. (2015) mendefinisikan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara karyawan mendorong individu atau organisasi dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan atau membuat keputusan dalam melakukan suatu pekerjaannya dengan baik. Pentingnya pemberdayaan di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari dorongan yang diberikan kepada para karyawan untuk meningkatkan bakat, keterampilan dan pengalaman karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Dampak dari pemberdayaan karyawan di *The Santai Umalas-Bali* dapat mendorong karyawan bekerja secara optimal, dengan membangun pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien, sehingga karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya. Bila pemberdayaan karyawan tidak efektif maka akan terjadi konflik antar karyawan salah satunya perbedaan persepsi antar karyawan lainnya.

Dukungan organisasi merupakan cara pandang karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka, dengan terpenuhinya kesejahteraan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik terhadap organisasi dengan menciptakan kewajiban umum berdasarkan timbal balik karyawan peduli terhadap organisasi dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik. Menurut Prysmakova et al. (2021) mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan bahwa organisasi peduli terhadap karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Sedangkan Menurut Balamurugan et al. (2024) mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Pentingnya dukungan organisasi di *The Santai Umalas-Bali* Dalam hal ini dukungan organisasi terhadap karyawan dapat dilihat adanya dukungan yang baik dalam bentuk memberikan kepercayaan terhadap karyawan atau adanya perhatian dari organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat di dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Dampak dukungan organisasi di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari dukungan yang positif terhadap karyawan maka kinerja pada karyawan akan meningkat, dengan banyaknya dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan akan meningkat. Bila dukungan organisasi yang diterapkan tidak bagus oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun.

The Santai Umalas-Bali adalah salah satu *Luxury Villa* yang terletak di Banjar Kelod, Anyar, Jln. Bumbak No. 88 A, Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Berdasarkan penjelasan diatas gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di *The Santai Umalas-Bali*. Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *The Santai Umalas-Bali*”.

Hasil penelitian terhadap karyawan diperoleh bahwa kepuasan kerja pada karyawan *The Santai Umalas-Bali* dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan itu bekerja di dalam organisasi yang berinteraksi dengan teman kerja maupun dengan pimpinan itu sendiri, misalkan apa bila gaya kepemimpinannya bagus maka karyawan akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan dari hasil kerja kerasnya akan memperoleh penghargaan yang didapatnya. Kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut data tingkat absensi pada *The Santai Umalas-Bali* dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan the Santai Umalas-Bali Tahun 2020

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
A	B	C	D=BxC	E	F=D-E	G=(E:D) x100
Januari	41	23	943	5	938	0.53
Februari	41	20	820	4	861	0.49
Maret	41	21	861	7	854	0.81
April	41	22	902	9	893	1.00
Mei	41	23	934	9	934	0.95
Juni	41	20	820	7	813	0.85
Juli	41	23	943	6	937	0.64
Agustus	41	22	902	8	894	0.89
September	41	21	861	4	857	0.46
Oktober	41	23	943	3	940	0.32

November	41	21	861	4	857	0.46
Desember	41	22	902	9	893	1.00
Jumlah		261	10701	75	10626	8.41
Rata-Rata		21.75	891.75	6.25	885.5	0.70

Sumber: Human Resource Departement The Santai Umalas-Bali 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan April dan Desember 2020 yaitu 1.00% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober 2020 yaitu 0.32%, sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari – Desember 2020 yaitu 0.70 %, yang berarti tergolong baik dan menandakan adanya kepuasan kerja karyawan The Santai Umalas-Bali.

Adapun hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu: Isi pekerjaan, dilihat dari keadaan dimana seorang karyawan *The Santai Umalas-Bali* yang mampu menemukan tugas yang dianggap menarik atau memberikan mereka kesempatan lebih baik atau bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Supervisi, dilihat dari atasan yang memberikan perhatian dan peduli kepada karyawan *The Santai Umalas-Bali*, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan melihat keterampilan yang dimiliki karyawan. Sebaiknya apabila supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover pada karyawan maka kepuasan karyawan akan menurun. Organisasi dan manajemen, dalam hal ini dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* banyak karyawan kurang merasa puas dikarenakan situasi pandemi yang membuat karyawan berkerja dalam situasi yang kurang baik dan ada beberapa karyawan yang berkerja dua hari dalam seminggu yang menyebabkan menurunnya kepuasan karyawan *The Santai Umalas-Bali* pada saat berkerja. Kesempatan untuk maju, hal ini dapat dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang untuk maju dan memperoleh kesempatan mengembangkan diri terhadap kemampuan maupun keterampilan yang dimilikinya dan banyaknya pengalaman pada saat berkerja dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, dalam hal ini gaji atau keuntungan dilihat dari karyawan yang berkerja di *The Santai Umalas-Bali*. Seorang karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam berkerja dan mendapatkan gaji yang diperolehnya sebagai hasil kerja keras yang didapatnya akan diberikan secara adil berdasarkan tingkat kemampuan yang dimilikinya, maka akan tercipta kepuasan pada karyawan selama berkerja di *The Santai Umalas-Bali*. Rekan kerja, dilihat dari karyawan yang berkerja di *The Santai Umalas-Bali* dapat dikatakan bahwa terdapat setiap karyawan yang berkerja memiliki gaya yang berbeda-beda.

Dalam perbedaan gaya kerja ini dapat memicu konflik antar karyawan, seperti halnya karyawan yang satu suka berkerja dengan team, tetapi ada juga yang memilih untuk mengerjakan segala sesuatunya individu sehingga akan menimbulkan ketidak puasan pada karyawan. Kondisi pekerjaan, pada *The Santai Umalas-Bali* dapat dilihat dari situasi lingkungan kerja yang kurang baik seperti halnya mengenai kurangnya penerangan disekitar area villa, kitchen yang sempit dan panas yang membuat karyawan kurang nyaman dan area parkir yang kurang luas, sehingga dapat menimbulkan ketidak puasan terhadap karyawan dalam berkerja. Manfaat kepuasan kerja karyawan di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari karyawan menjalankan pekerjaannya dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting, semakin banyaknya pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja mendorong karyawan dalam berprestasi lebih baik sehingga karyawan akan mampu meningkatkan profit perusahaan.

Hasil penelitian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang tujuan utamanya mengarahkan bawahannya agar mampu mengembangkan pola pikir yang lebih baik kedepannya. Sebagai atasan harus mampu menciptakan perubahan yang positif bagi perusahaan dalam memotivasi dan memberdayakan

karyawannya untuk bertanggung jawab atas kerja sama dalam meningkatkan visi perusahaan. Atasan juga mampu memberikan contoh kepada bawahannya misalkan dalam mengambil sebuah pekerjaan yang ada, bawahan tidak memilih-milih pekerjaannya semasih bisa dikerjakan. Hal ini dilihat dari *The Santai Umalas-Bali* bahwa seorang manager harus mampu bersikap tegas kepada bawahannya dan memberdayakan karyawannya agar mengikuti seluruh arahnya dalam memberikan perintah secara langsung dengan melakukan komunikasi yang baik dan mengambil keputusan bersama pada saat melakukan kegiatan sehingga karyawan akan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun hal yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu: Hubungan antara karyawan, dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* bagaimana atasan menerapkan hubungan baik dengan karyawan lainnya, agar Ketika terjadinya konflik perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan lainnya bisa cepat teratasi, seperti halnya saat karyawan melakukan briefing. Dan atasan memberikan tugas kepada bawahan, dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* bagaimana seorang atasan dituntut agar memberikan tugas dengan jelas kepada karyawannya dan mempunyai tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Seperti halnya disaat melakukan kegiatan event karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh atasan. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* bagaimana seorang atasan menekan karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya. Seperti halnya dilihat dari karyawan yang bermalas-malasan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan semakin banyak tugas lain yang tertunda untuk dikerjakan, hal ini memperkecil tingkat efisiensi kerja yang menyebabkan banyaknya waktu yang terbuang percuma. Hubungan antara mitra kerja, dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* yang sangat kental dalam menjalin hubungan baik dengan mitra kerja maupun rekan kerja seperti halnya kekeluargaan. Memberikan perintah secara jelas, dilihat dari karyawan *The Santai-Umalas Bali* bagaimana atasan berkomunikasi secara langsung kepada karyawannya dalam memberikan perintah atau tugas. Berlangsungnya komunikasi tersebut tentunya harus tepat dan lengkap agar karyawannya mampu memahami apa yang diperintahkan oleh atasan, seperti halnya apabila tugas yang diperintahkan oleh atasan kurang dimengerti maka akan menyebabkan miskomunikasi antara atasan maupun karyawan. Penyelesaian tugas dengan tepat, dilihat dari karyawan *The Santai Umalas-Bali* bagaimana seorang atasan menekankan karyawannya untuk selalu menyelesaikan tugas dengan tepat agar tidak ada waktu yang terbuang percuma dan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sebanyak-banyaknya. Manfaat gaya kepemimpinan di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya agar lebih terampil dalam bekerja hal ini mengarah pada karyawan yang bekerja dengan meningkatkan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian terhadap pemberdayaan karyawan pada *The Santai Umalas-Bali*, hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan membuat keputusan sesuai tujuan organisasi, adanya keputusan sendiri juga memberikan kesempatan kepada karyawan dalam menuangkan ide- ide baru sehingga karyawan akan mampu bekerja dengan baik. *The Santai Umalas-Bali* juga memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawannya agar meningkatkan dan mengembangkan pembelajaran untuk menambah pengetahuan karyawannya, seperti melakukan monthly departemental training yang diadakan pada setiap bulannya untuk karyawan *The Santai Umalas-Bali*. Berikut data Monthly Departemental Training karyawan *The Santai Umalas-Bali* dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Program Monthly Departemental Training Karyawan the Santai Umalas-Bali Tahun 2021

No.	Departement	Monthly Departemental Training	Periode (Jam)
1.	Front Office	- Reminder of FO collateral - Refreshment training BS (core & security) - Handle guest complaints	1,5 Jam
2.	Accounting	- Stok opname - Receiveing	1 Jam
3.	Food & Beverage Product	- HACCP - Menthod of cooking - Food temperature - Dry food storage	2 Jam
4.	Food & Beverage Service	- Refreshment core standard - Refreshment grooming standard - Refreshment opening restaurant - Refreshment standard set up restaurant	2 jam
5.	House Keeping	- Guest room privacy standart - Telephone communication standart - Day time service standart	2 jam
6.	Engineering	- The santai power distribution - Generator set - Electrical safety	1,5 jam
7.	All Departement	- Language Training	1,5 jam

Sumber: Human Resource Departement The Santai Umalas-Bali 2021

Adapun hal yang dapat mempengaruhi pemerdayaan karyawan pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu: *Meaning*, dilihat dari karyawan *The Santai-Umalas Bali* memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, akan tetapi ditemukan di *The Santai Umalas-Bali* ada beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mengabaikan pekerjaan itu dengan bermalas-malasan dan saat menjalankan pekerjaannya karyawan tersebut sering bermain *handphone* pada saat bekerja. *Competence*, mengacu sejauh mana karyawan *The Santai Umalas-Bali* percaya bahwa memiliki kemampuan atau keterampilan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan dengan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan tim dengan pengetahuan atau inovasi baru yang bermunculan dengan kemampuan *skills* yang dimilikinya dengan mendapatkan pengetahuan dari perusahaan, dapat dilihat dari karyawan yang bekerja di bagian *F & B product departement* yang memiliki *skills* dalam membuat menu baru. *Self-determination*, dilihat dari kemampuan karyawan *The Santai Umalas-Bali* yang bekerja yang memiliki keinginan dalam rangka mencapai tujuan mendasar yang dimiliki oleh seorang karyawan. *Impact*, hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dapat mempengaruhi organisasi dimana mereka bekerja. Sehingga karyawan berinteraksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi yang dapat menciptakan suatu tujuan sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja pada *The Santai Umalas-Bali*. Manfaat pemberdayaan karyawan di *The Santai Umalas-Bali* dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan kreativitas yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang lebih besar sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian terhadap dukungan organisasi pada *The Santai Umalas-Bali*, dilihat dari bagaimana cara pandang organisasi menghargai dan peduli kepada karyawannya, kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya dapat ditunjukkan melalui bagaimana karyawan bersikap positif

terhadap pekerjaannya yang akan mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan pada diri mereka. Misalkan dilihat dari dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya berupa dukungan yang positif agar karyawannya mampu bekerja sama antar karyawan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi di *The Santai Umalas-Bali*.

Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi dukungan organisasi pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu *Penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja karyawan The Santai Umalas-Bali*, dilihat dari seorang karyawan yang loyal dan berprestasi dalam meningkatkan profit perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawannya. Berikut data karyawan yang mendapatkan penghargaan pada *The Santai Umalas-Bali* dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penghargaan yang diraih karyawan The Santai Umalas-Bali Tahun 2019

No	Periode/ Bulan	Kategori Penghargaan	Nama Karyawan	Posisi Jabatan	Departemen
1.	Maret	<i>Best employ of the quarter</i>	Tri Sugiarthana	<i>Butler</i>	<i>Front Office</i>
2.	Juni	<i>Best employ of the quarter</i>	Andre Suwitra	<i>Butler</i>	<i>Front Office</i>
3.	September	<i>Best employ of the quarter</i>	Dewa Ayu Sutrini	<i>Butler</i>	<i>Front Office</i>
4.	Desember	<i>Best employ of the quarter</i>	Angga Raditya	<i>HK attendance</i>	<i>House Keeping</i>

Sumber: *Human Resource Departement The Santai Umalas-Bali 2020*

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan karyawan yang meraih penghargaan pada *The Santai Umalas-Bali* tahun 2019 dari berbagai departemen. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa departemen *Front Office* cenderung lebih banyak mendapatkan penghargaan dikarenakan lebih sering berinteraksi dan berkomunikasi dengan tamu. Dengan *skill* yang dimiliki karyawan maka karyawan akan melayani tamu dengan baik, sehingga tamu tersebut menulis nama karyawan dikomentar mereka. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan di *The Santai Umalas-Bali* berupa *best employ of the quarter* dan mendapat uang tunai sebesar Rp. 500.000. Pengembangan, perusahaan memperhatikan kemampuan karyawan *The Santai Umalas-Bali*, dilihat dari keterampilan yang dimilikinya maupun pengetahuan untuk mencapai dalam peningkatan kualitas kerja pada karyawan yang diharapkan oleh perusahaan, hasil dari kerja keras akan memperoleh reward dari atasan. Kesejahteraan karyawan pada *The Santai Umalas-Bali* dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menyediakan fasilitas seperti kantin yang bersih, tempat istirahat karyawan yang nyaman untuk menunjang kesejahteraan karyawannya, atau balas jasa tidak langsung seperti imbalan yang berupa THR pada saat hari raya maupun santunan suka duka yang diberikan kepada karyawan. Kondisi kerja, dapat dilihat dari mengenai lingkungan tempat kerja pada *The Santai Umalas-Bali* yang kurang baik seperti halnya dilihat dari situasi kerja pada *food & beverage department* yaitu *kitchen* yang sempit dan panas yang membuat karyawan kurang nyaman pada saat melakukan pekerjaannya, kurangnya penerangan cahaya di area taman yang membuat kepuasan karyawan menurun pada saat bekerja. Manfaat dukungan organisasi di *The Santai Umalas-Bali* dilihat dari bagaimana perusahaan memberikan dukungan dan peduli terhadap karyawannya yang dapat mempengaruhi karyawannya. Dukungan yang diberikan dalam bentuk kepercayaan terhadap hubungan karyawan dengan organisasi dengan berusaha mengembangkan berbagai perilaku positif di dalam organisasi, yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bentuk kepuasan kerja yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *The Santai Umalas-Bali*, dengan alamat Banjar Kelod, Anyar, Jln. Bumbak No. 88 A, Kerobokan, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali 80361. Website: <http://www.thesantaiumalas.com>.

Objek Penelitian

Objek penelitian pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *The Santai Umalas-Bali*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

- 1) Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kalimat, kata, skema, atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, seperti: sejarah villa, struktur organisasi dan fasilitas-fasilitas villa yang tersedia pada *The Santai Umalas-Bali*.
- 2) Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada *The Santai Umalas-Bali*.

Sumber Data

- 1) Data primer merupakan data yang didapat langsung dari *The Santai Umalas-Bali* yaitu pimpinan atau karyawan yang langsung dikumpulkan untuk pertama kalinya oleh peneliti, seperti kuesioner yang diberikan oleh peneliti kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang didapat langsung dari *The Santai Umalas-Bali* yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak villa yang digunakan untuk data penunjang, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi atau jumlah karyawan.

Metode Penentuan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdapat objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:16). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *The Santai Umalas-Bali* yaitu 41 orang. Adapun populasi yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan *The Santai Umalas-Bali*.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data. Berkaitan dengan penentuan sampel, apabila jumlah populasinya kurang dari 100, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, selanjutnya jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh (Sensus) adalah pengambilan sampel bila seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan pendapat Arikunto (2012:104), karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada *The Santai Umalas-Bali* yaitu sebanyak 41 orang responden. Adapun populasi yang menjadi sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Karyawan The Santai Umalas-Bali Tahun 2020

No	Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Front Office Department</i>	8
2	<i>HouseKeeping Department</i>	12
3	<i>FB Service Department</i>	5
4	<i>FB Product Department</i>	5

5	<i>Engineering Department</i>	5
6	<i>Officer Department</i>	4
7	<i>Security Department</i>	2
Jumlah		41

Sumber: HRD *The Santai Umalas* – Bali Tahun 2020

Dari Tabel 4 menyatakan bahwa jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 41 orang karyawan, karena seluruh populasi adalah sampel penelitian.

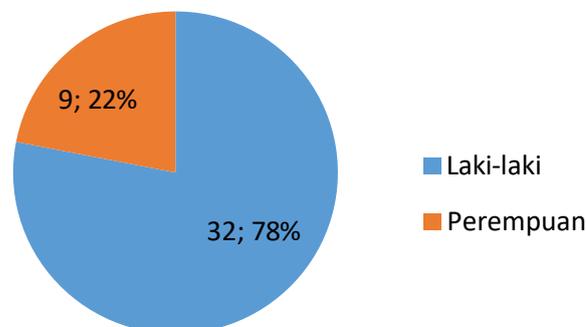
Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan penelitian ini dikumpulkan dengan mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian dengan mencatat data yang diperlukan.
- 2) Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan atau dokumen perusahaan yang berkaitan tentang penelitian seperti, tingkat kualitas kepuasan kerja karyawan atau jumlah karyawan.
- 3) Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan wawancara secara lisan kepada pihak manajemen dan karyawan untuk mendapatkan data seperti masalah atau keluhan karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
- 4) Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tentang masalah yang dibahas, kemudian disebarakan kepada responden. Data hasil penyebaran kuisisioner dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Jawaban dari kuisisioner mempunyai skor nilai dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:
 - a) Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1
 - b) Jawaban TS (tidak setuju) diberi bobot 2
 - c) Jawaban CS (cukup setuju) diberi bobot 3
 - d) Jawaban S (setuju) diberi bobot 4
 - e) Jawaban SS (sangat setuju) diberi bobot 5

Pembahasan

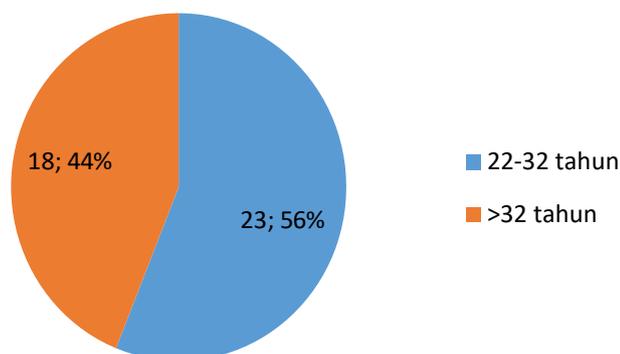
Karakteristik Responden



Gambar 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1, maka dapat dijelaskan bahwa jumlah responde laki-laki adalah sebanyak 32 orang dengan persentase 78% sedangkan perempuan sebanyak 9 orang atau 22%. Hal

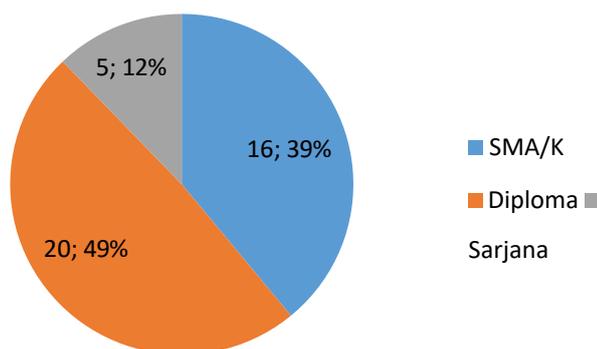
ini menunjukkan bahwa *The Santai Umalas-Bali*, membutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan disebabkan karena peran laki-laki lebih besar dalam mengerjakan pekerjaan yang berat dan dapat bekerja pada *shif* malam, selain itu jenis pekerjaan yang ada di beberapa department lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki, sehingga pihak manajemen lebih banyak merekrut karyawan laki-laki, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

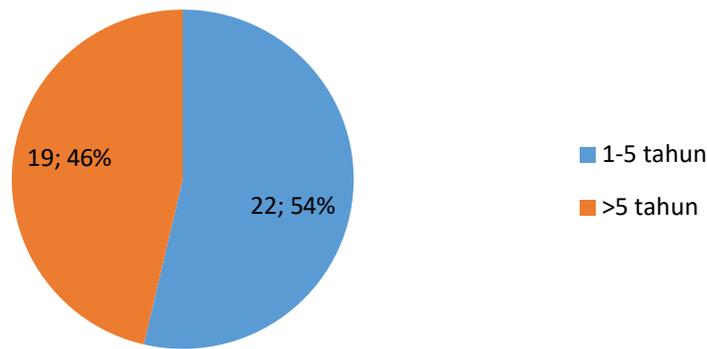
Berdasarkan Gambar 2, maka dapat dijelaskan bahwa usia responden pada *The Santai Umalas-Bali* yang paling banyak terdapat di usia antara 22 - 32 tahun sebanyak 23 responden atau 56% dan responden paling sedikit pada usia >32 tahun sebanyak 18 responden atau 44%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia 22 - 32 tahun merupakan produktif kerja yang baik dan pada usia tersebut merupakan kematangan usia untuk melakukan pengembangan karier karyawan mulai menanjak dan tentunya mempunyai kemampuan atau stamina yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

s



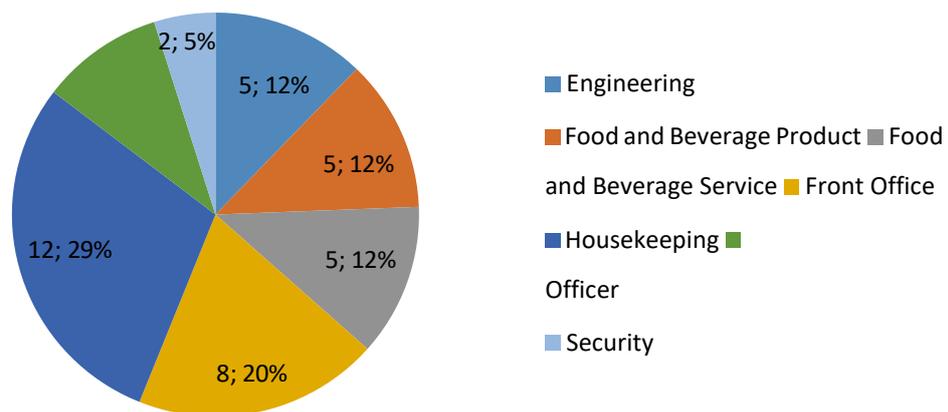
Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 3, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 20 responden atau sebesar 49% dan responden paling sedikit memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 5 responden atau 12,2%. Hal ini dapat dilihat pada *The Santai Umalas-Bali* mayoritas responden pendidikan terakhir Diploma lebih banyak disebabkan karena sudah kompeten dan memiliki technical *skill* dibidang perhotelan. Sehingga dengan adanya karyawan yang berkompeten dan memiliki *skill* maka dianggap sudah menguasai bidang sesuai standar operasional. Maka dari itu pihak manajemen lebih banyak merekrut tenaga kerja dengan pendidikan diploma.



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar 4, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak memiliki lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 54% dan responden paling sedikit memiliki lama bekerja >5 tahun sebanyak 19 responden atau 46%. Hal ini dapat dilihat pada *The Santai Umalas-Bali* mayoritas responden memiliki lama bekerja 1 - 5 tahun lebih banyak disebabkan karena karyawan merasa nyaman dan memiliki cukup berpengalaman dalam bekerja pada *The Santai Umalas-Bali*.



Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Berdasarkan Gambar 5, maka dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak pada departemen *housekeeping* sebanyak 12 responden atau sebesar 29,3% dan responden paling sedikit pada responden pada departemen *security* sebanyak 2 responden atau 5%. Hal ini dapat dilihat mayoritas responden pada departemen *housekeeping* lebih banyak karena membutuhkan jumlah karyawan yang lebih besar dibandingkan departemen lainya khususnya dalam tenaga yang lebih banyak dan kegiatan pelayanan kamar.

Analisis Deskriptif

Dalam deskripsi terhadap kuesioner penelitian akan diuraikan persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan, pemberdayaan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Dimana penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus interval kelas.

Nilai tertinggi = 5

Nilai rendah = 1

Rentang 5-1 = 4

$$C(\text{Interval Kelas}) = \frac{R(\text{Range})}{K(\text{Jumlah Klasifikasi})}$$

$$= \frac{3,41 - 1,80}{4}$$

$$= 0,8$$

Dari nilai interval kelas maka diperoleh batas-batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian sebagai berikut:

Interv	Kategori
1,00 - 1,80	= Sangat kurang baik/Sangat rendah
1,81 - 2,60	= Kurang baik/ Rendah
2,61 - 3,40	= Cukup Baik/Sedang
3,41 - 4,20	= Baik/Tinggi
4,21 - 5,00	= Sangat Baik/Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap variabel yang dijawab oleh 41 orang, nilai rata-ratanya disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Mean	Kategori
X1.1 Hubungan antara karyawan	3,88	Baik
X1.2 Memberikan tugas kepada bawahan	3,29	Cukup Baik
X1.3 Efisiensi dalam menyelesaikan tugas	3,90	Baik
X1.4 Hubungan antara mitra kerja	3,83	Baik
X1.5 Memberikan perintah secara jelas	3,93	Baik
X1.6 Penyelesaian tugas dengan tepat	3,83	Baik
Rata-rata	3,78	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai gaya kepemimpinan yaitu sebesar 3,78 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai gaya kepemimpinan adalah baik.

Tabel 6. Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Pemberdayaan Karyawan

Indikator	Mean	Kategori
X2.1 <i>Meaning</i> (Berarti)	3,63	Baik
X2.2 <i>Competence</i> (Kompetensi)	3,17	Cukup Baik
X2.3 <i>Self-determination</i> (Penentuan diri)	3,68	Baik
X2.4 <i>Impact</i> (Pengaruh)	3,76	Baik
Rata-rata	3,56	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai pemberdayaan karyawan yaitu sebesar 3,56 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai pemberdayaan karyawan adalah baik.

Tabel 7. Deskripsi Statistik
Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Dukungan Organisasi

Indikator	Mean	Kategori
X3.1 Penghargaan	3,17	Cukup Baik
X3.2 Pengembangan	3,73	Baik
X3.3 Kesejahteraan karyawan	3,88	Baik
X3.4 Kondisi kerja	3,98	Baik
Rata-rata	3,69	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 7 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai dukungan organisasi yaitu sebesar 3,69 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai dukungan organisasi adalah baik.

Tabel 8. Deskripsi Statistik
Menurut Nilai Mean (Rata-rata) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	Mean	Kategori
Y.1 Isi pekerjaan	3,20	Cukup Baik
Y.2 Supervisi	3,78	Baik
Y.3 Organisasi dan manajemen	3,68	Baik
Y.4 Kesempatan untuk maju	3,85	Baik
Y.5 Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	3,00	Cukup Baik
Y.6 Rekan kerja	3,05	Cukup Baik
Y.7 Kondisi Pekerjaan	3,94	Baik
Rata-rata	3,50	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 8 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 7 pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 3,50 yang berada pada kisaran 3,41 - 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti responden yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kepuasan kerja karyawan adalah baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini mengetahui serta digunakan untuk pengaruh variabel independent secara parsial dan simultan terhadap variabel dependent. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dari hasil analisis seperti pada tabel 4.10 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,045 + 0,352X_1 + 0,458X_2 + 0,681X_3$$

Dari hasil analisis seperti pada tabel 4.10 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,045 + 0,352X_1 + 0,458X_2 + 0,681X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) $a = - 0,045$ artinya apabila gaya kepemimpinan (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) masing-masing besarnya sama dengan nol, maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar $- 0,045$.
- 2) $b_1 =$ koefisien regresi $X_1 = 0,352$ hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar $0,352$ apabila gaya kepemimpinan berubah sebesar satu persen dengan asumsi pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi tidak berubah.
- 3) $b_2 =$ koefisien regresi $X_2 = 0,458$ hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar $0,458$ apabila pemberdayaan karyawan berubah sebesar satu persen dengan asumsi gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi tidak berubah.
- 4) $b_3 =$ koefisien regresi $X_3 = 0,681$ hal ini berarti kepuasan kerja karyawan akan berubah rata-rata sebesar $0,681$ apabila dukungan organisasi berubah sebesar satu persen dengan asumsi gaya kepemimpinan dan pemberdayaan karyawan tidak berubah.

Dari hasil pengolahan SPSS 20.0 diperoleh masing-masing koefisien regresi tersebut untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,009$, untuk variabel pemberdayaan karyawan sebesar $0,025$ dan untuk variabel dukungan organisasi sebesar $0,006$. Karena tingkat signifikan koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X_1), pemberdayaan karyawan (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) berada dibawah 5% ($0,05$) berarti pengaruh yang terjadi antara gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan.

Uji T-test

1) Uji T-test Untuk Hipotesis Pertama

Untuk hipotesis kedua yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun langkah – langkah analisis adalah sebagai berikut :

a) Formulasi hipotesis

$H_0 : b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_a : b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95% , $\alpha = 5\%$, $DF = n - k$
 $-1 DF = 41 - 3 - 1 = 37$ jadi $t_{tabel} = 2,026$

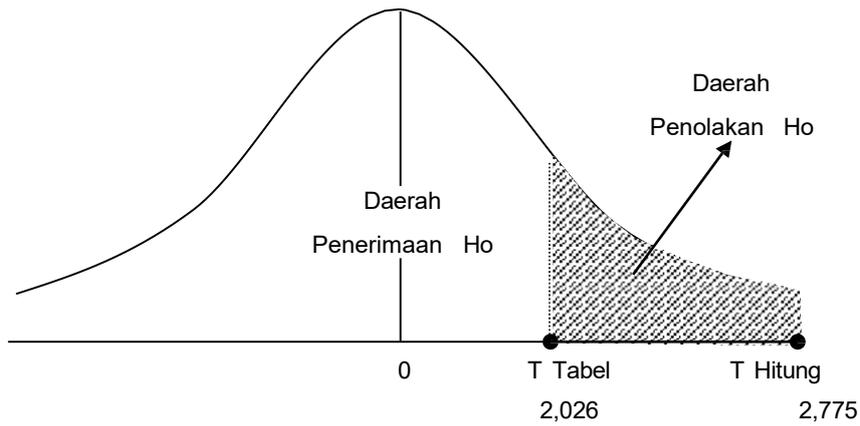
c) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t \leq \alpha$

H_0 ditolak bila $t > \alpha$

d) Menghitung nilai t

Nilai $t_{hitung} = 2,775$



Gambar 6. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Berdasarkan uji T-test dan Gambar tersebut terlihat bahwa nilai T-hitung didapat sebesar 2,775 sedangkan T-tabel sebesar 2,026 dan nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka H1 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

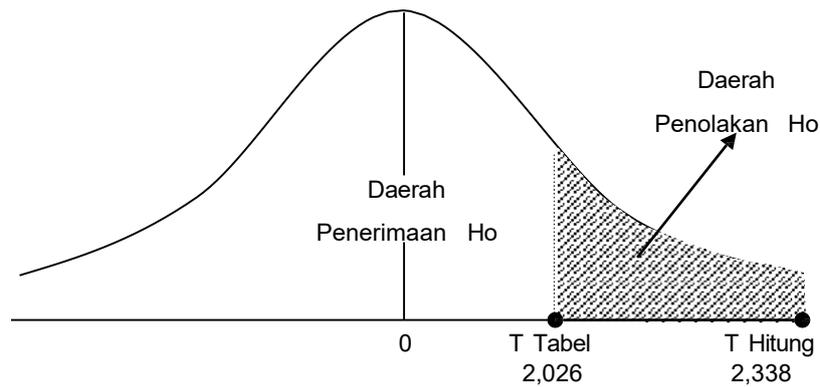
2) Uji T-test Untuk Hipotesis Kedua

Untuk hipotesis kedua yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- a) Formulasi hipotesis
 - Ho : $b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - Ha : $b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b) Menentukan tingkat kepercayaan
 - Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, $DF = n - k - 1$
 - $DF = 41 - 3 - 1 = 37$ jadi t.tabel = 2,026
 - Kriteria pengujian
 - Ho diterima bila $t \leq \alpha$
 - Ho ditolak bila $t > \alpha$

- c) Menghitung nilai t
 - Nilai t.hitung = 2,338



Gambar 7. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Berdasarkan uji T-test dan Gambar tersebut terlihat bahwa nilai T-hitung didapat sebesar 2,338 sedangkan T-tabel sebesar 2,026 dan nilai sig sebesar $0,025 < 0,05$ dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan Ho berarti Ho ditolak, maka H2 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Uji T-test untuk Hipotesis Ketiga

Untuk hipotesis ketiga yaitu diduga ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a) Formulasi hipotesis

Ho : $b \leq 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ha : $b > 0$ ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, $DF = n - k - 1$

$DF = 41 - 3 - 1 = 37$ jadi t.tabel = 2,026

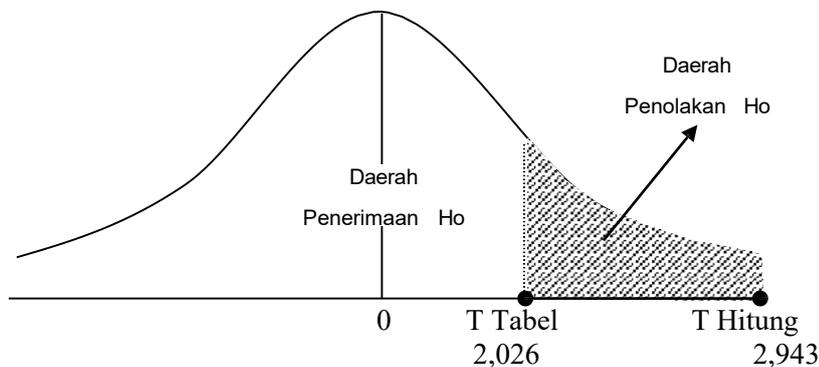
Kriteria pengujian

Ho diterima bila $t \leq \alpha$

Ho ditolak bila $t > \alpha$

c) Menghitung nilai t

Nilai t.hitung = 2,943



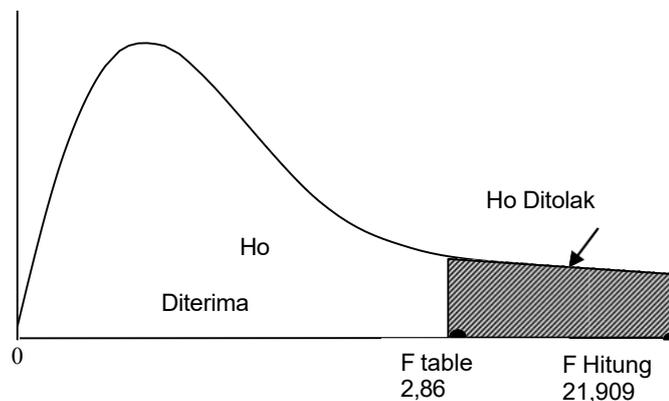
Gambar 8. Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

Berdasarkan uji T-test dan Gambar tersebut terlihat bahwa nilai T-hitung didapat sebesar 2,943 sedangkan T-tabel sebesar 2,026 dan nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$ dengan demikian T-hitung berada di daerah penolakan H_0 berarti H_0 ditolak, maka H_3 diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F-test

Adapun analisis F-test digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh variabel bebas yaitu X_1, X_2 dan X_3 secara simultan yaitu pengaruh variabel terikat yaitu Y . langkah- langkah analisis menurut Algifari (2000;72), adalah sebagai berikut:

- 1) Formulasi hipotesis
 $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 $H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Menentukan tingkat kepercayaan
 Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$, DF pembilang = k, n - k - 1, (3), (41 - 3 - 1 = 37), jadi f tabel = 2,86
- 3) Kriteria pengujian
 H_0 diterima bila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$
 H_0 ditolak bila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$
- 4) Menghitung nilai f
 Nilai f.hitung = 21,909



Gambar 9. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan uji F dan Gambar tersebut terlihat bahwa nilai F-hitung sebesar 21,909 sedangkan F-tabel sebesar 2,86 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian F-hitung lebih besar dari F-tabel berarti H_0 ditolak, maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *The Santai Umalas-Bali*.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Villa *The Santai Umalas-Bali*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,352, nilai thitung = 2,775 lebih besar dari pada ttabel = 2,026 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,009 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Villa *The Santai Umalas-Bali*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,458, nilai thitung = 2,338 lebih besar dari pada ttabel = 2,026 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,025 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Villa *The Santai Umalas-Bali*. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,681, nilai thitung = 2,943 lebih besar dari pada ttabel = 2,026 dengan tingkat signifikannya sebesar 0,006 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Villa *The Santai Umalas-Bali*. Dibuktikan dengan $t_{hitung} = 21,909$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,86$, persamaan regresi yaitu $Y = - 0,045 + 0,352X_1 + 0,458X_2 + 0,681X_3$ dengan tingkat signifikannya sebesar 0,000 yang memenuhi ketentuan signifikannya <0,050. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Dari simpulan tersebut dapat disampaikan saran yang sekiranya bisa menjadi pertimbangan bagi Villa *The Santai Umalas-Bali*, yaitu :

- 1) Pada variabel gaya kepemimpinan indikator memberikan tugas kepada bawahan yang mendukung memiliki rata-rata terendah yaitu 3,29. Melihat hasil penelitian tersebut Villa *The Santai Umalas-Bali* hendaknya memberikan penjelasan yang jelas kepada karyawan mengenai tugas yang harus dikerjakan karyawan.
- 2) Pada variabel pemberdayaan karyawan indikator kompetensi memiliki rata-rata terendah yaitu 3,17. Melihat hasil penelitian tersebut Villa *The Santai Umalas-Bali* diharapkan secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan.
- 3) Pada variabel dukungan organisasi indikator penghargaan memiliki rata-rata terendah yaitu 3,17. Melihat hasil penelitian tersebut Villa *The Santai Umalas-Bali* diharapkan selalu memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- 4) Pada variabel kepuasan kerja karyawan indikator gaji dan keuntungan dalam bidang finansial memiliki rata-rata terendah yaitu 3,00. Melihat hasil penelitian tersebut Villa *The Santai Umalas-Bali* diharapkan meningkatkan jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan, agar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdillah. (2011). *Langkah-langkah Metode Eksperimen*.
- Algifari. (2000). *Analisis Regresi*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinelka Cipta.
- Balamurugan, S., & Baskar, P. (2024). INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB COMPLEXITY ON WORK VALUES IN sBANKING INDUSTRY. *South Eastern European Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.2465>.
- Busro, M. (2018). *TEORI-TEORI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.
- Edison, et al. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, L. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Klakayan, P. (2022). Leadership style and its relationship to work satisfaction of the employees in the hospitality industry: a case study of AVANI Hotel and Convention Centre, Khon Kaen, Thailand. *2022 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications (DASA)*, 226-233. <https://doi.org/10.1109/DASA54658.2022.9765055>.
- Komalasari. (2018). *Pengembangan Karier Wanita*. Jawa Timur: WADE GROUP.
- Prysmakova, P., & Lallatin, N. (2021). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *International Review of Administrative Sciences*, 89, 467 - 483. <https://doi.org/10.1177/00208523211033822>.
- Sinambela, P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT BUMI AKSARA.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2014). *MANAJEMEN SDM*. Bandung: ALFABETA.

