

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN
DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* PADA VILLA OCEAN BLUE**

**I Putu Indra Setiawan¹
Putu Saroyini Piartrini²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: setiawanindra567@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja didalam mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada departemen *housekeeping* berdasarkan data yang diakumulasi dari perusahaan akomodasi Villa Ocean Blue. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap departemen *housekeeping* Villa Ocean Blue yang berjumlah 46 karyawan. Pengukuran terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert. Hasil uji kualitas instrument validitas menggunakan analisis faktor konfirmatori. Data dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Studi ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan stres kerja memiliki efek negatif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: pemberdayaan karyawan, stres kerja, dan komitmen organisasional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain how the effect of employee empowerment and job stress in influencing the commitment organizational of employees in the housekeeping department based on data accumulated from the accommodation company Villa Ocean Blue. The population of this study are all employees of Villa Ocean Blue housekeeping department, which amounts to 46 employees. Measurement of the items in the questionnaire using Likert scale. The result of quality instrument validity test using confirmatory factor analysis. Data were analyzed by multiple linier regression analysis method. The study found that employee empowerment has a significant positive effect on commitment organizational whereas work stress has a significant negative effect on commitment organizational.

Keywords: *employee empowerment, job stress, and commitment organizational.*

PENDAHULUAN

Allen dan Meyer (1991) menyatakan komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan antara pekerja dengan organisasi, mempunyai pengaruh didalam keputusan untuk tetap di dalam organisasi dan akan menerima semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kessler (2013:526) menyatakan komitmen organisasional adalah tentang rasa keterikatan karyawan dan loyalitas kepada organisasi yang disebabkan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen Normatif. Karyawan dikatakan berkomitmen kepada organisasi ketika tujuan mereka sama dengan organisasi, ketika mereka bersedia untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan ketika mereka ingin mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi.

Komitmen karyawan penting untuk dibangun agar meningkat karena dampak dari rendahnya komitmen organisasional adalah tingginya turnover pada karyawan, rendahnya kehadiran, kinerja, dan OCB pada karyawan (Meyer et al., 2002). Rendahnya komitmen organisasional mengakibatkan karyawan tidak berusaha dengan baik didalam mencapai tujuan organisasi. Karambut dan Noormijati (2012) menyatakan tingginya komitmen organisasional akan berdampak pada karyawan yang akan memberikan usaha terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Prediktor rendahnya komitmen organisasional berdasarkan kajian terhadap penelitian sebelumnya dipengaruhi oleh stres kerja yang tinggi (Rismawan dkk., 2014). Stres kerja yang tinggi membuat karyawan merasa tertekan didalam

melakukan pekerjaannya. Suhada dkk. (2015) menyatakan konflik yang sering terjadi didalam sebuah perusahaan akan berakibat bagi rendahnya komitmen organisasional, karena tidak ada kenyamanan dengan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan meninggalkan perusahaan.

Abdullah *et al.* (2015) menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Fenomena rendahnya komitmen organisasional menjadi masalah serius yang dihadapi oleh perusahaan dan industri perhotelan yang disebabkan oleh rendahnya kebijakan pemberdayaan karyawan. Kuo *et al.* (2010) menyatakan pemberdayaan merupakan cara untuk mendorong dan meningkatkan pengambilan keputusan karyawan di tingkat bawah yang dapat memperkaya pengalaman kerja karyawan.

Conger dan Kanungo (1998) membagi pemberdayaan karyawan menjadi 2 perspektif, yaitu *psychological empowerment* dan *organizational empowerment*. *psychological empowerment* merupakan suatu proses untuk memberi motivasi dan *organizational empowerment* merupakan sebuah proses untuk berbagi kekuasaan. Greasley *et al.* (2004) mengidentifikasi dua aspek pemberdaayaan yang terdiri dari Perspektif multi dimensional / struktural / organisasional dan perspektif psikologi / kognitif. Menon (2001) menyatakan *psychological empowerment* adalah konstruk motivasi yang berfokus pada kognisi individu yang diberdayakan.

Kazlauskaite *et al.* (2012) menyatakan *organizational empowerment* merupakan sebagai praktek manajerial memberikan kewenangan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas utama mereka.

Kegagalan pemberdayaan karyawan terjadi dikarenakan tidak mendapat dukungan dari pihak manajemen, kurangnya pemahaman para manajer terhadap kemampuan karyawannya, dan tidak adanya aktivitas tukar menukar informasi (Martuti, 2004). Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Tiga dimensi utama dalam pemberdayaan karyawan yaitu *autonomy*, *participation*, dan *responsibility* (Roller, 1998). Rendahnya kebijakan pemberdayaan karyawan terjadi pada Villa Ocean Blue.

Villa ini didirikan sejak tahun 2006. Berdasarkan hasil wawancara awal, komitmen organisasional karyawan Villa Ocean Blue departemen *housekeeping* tergolong rendah. Komitmen karyawan penting untuk dibangun agar meningkat karena dampak dari rendahnya komitmen organisasional adalah tingginya turnover pada karyawan, rendahnya kehadiran, kinerja, dan OCB pada karyawan (Meyer *et al.*, 2002).

Sejalan dengan temuan Harun *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh stres kerja, karyawan yang mendapatkan tingkat stres yang tinggi akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional. Stres kerja merupakan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi

psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, di dalam organisasi kerja dan lingkungan kerja (Velnampy dan Aravinthan, 2013). Hasibuan (2014: 204) menjelaskan orang-orang yang mengalami stres akan menjadi nervous serta merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka akan menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Prediktor yang mempengaruhi stres kerja berdasarkan kajian terhadap penelitian sebelumnya antara lain : beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik dengan kelompok kerja, upah yang terlalu rendah, masalah-masalah *eksternal* pekerjaan, dan lain-lain (Hasibuan, 2014: 204). Ardana dkk. (2013: 25) menyatakan sumber stres antara lain meliputi faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan, peranan dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, perkembangan karir, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar, faktor dari dalam individu yang bersangkutan, dan kepemimpinan. Berdasarkan pemaparan sebelumnya dijelaskan bahwa tingginya stres kerja yang dialami karyawan diakibatkan beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik dengan kelompok kerja, upah yang terlalu rendah, masalah-masalah *eksternal* pekerjaan , perkembangan karir, dan iklim organisasi. Tiga dimensi utama dalam stres kerja yaitu *demands*, *control*, dan *support* (Alves *et al.*, 2004). Penelitian ini memfokuskan tentang pengaruh rendahnya kebijakan pemberdayaan karyawan dan tingginya stres kerja terhadap

rendahnya komitmen organisasional yang sesuai dengan permasalahan yang ada di Villa Ocean Blue Nusa Dua.

Kajian empiris terkait pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional, penelitian ini membahas: 1). Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada villa ocean blue di nusa dua?; 2). Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada villa ocean blue di nusa dua?.

Tujuan Penelitian adalah: 1). Menguji pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada villa ocean blue di nusa dua; 2). Menguji pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada villa ocean blue di nusa dua.

Pemberdayaan Karyawan dengan Komitmen Organisasional Karyawan

Teori pertukaran social (*social exchange theory*) menjelaskan tentang hubungan timbal balik karyawan dengan organisasi, organisasi yang memberikan karyawan dukungan dan mengakui pandangan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan membalas dengan komitmen terhadap organisasi (Muhammad dan Abdullah, 2016). Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Abdullah *et al.* (2015) menyatakan pemberdayaan

dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Mohammadian dan Amirkabiri (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

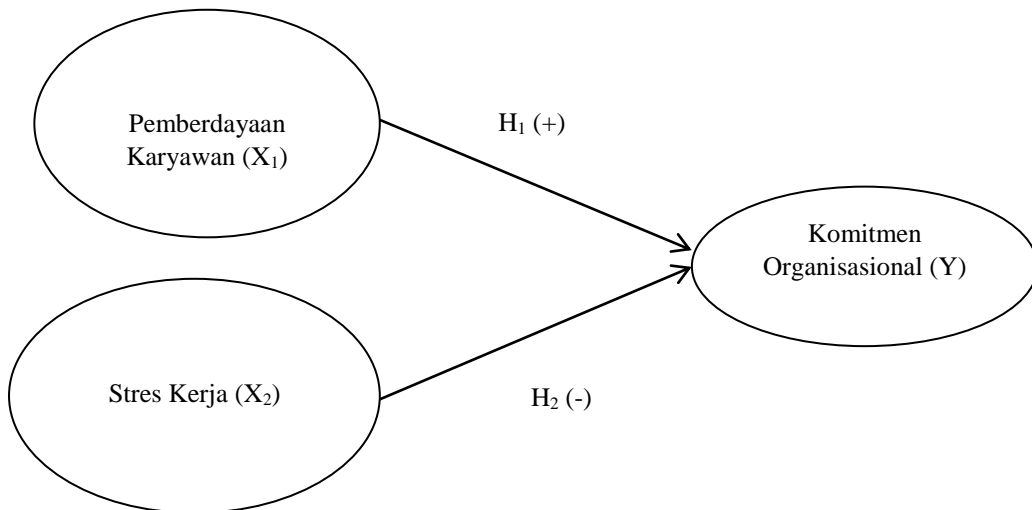
H₁: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Stres Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan

Conservation of Resources (COR) theory yang dikembangkan oleh Stevan Hobfoll, teori yang menjelaskan seseorang akan berusaha untuk memperoleh dan menjaga atau mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, sumber daya disini meliputi energi (waktu) (Dewe *et al.*, 2012). Waktu merupakan hal yang penting yang dibutuhkan oleh karyawan didalam melakukan pekerjaan, karyawan yang memiliki waktu yang terbatas dan dituntut melakukan pekerjaan yang sangat banyak, akan membuat karyawan kehilangan sumber daya tersebut dan mengakibatkan keadaan negatif, seperti mengalami stres. Stres yang tinggi akan membuat komitmen karyawan terhadap organisasi menurun, sebaliknya kondisi yang menguntungkan akan menyebabkan keuntungan sumber daya, ketika karyawan merasa ada suasana tenang dan nyaman di tempat bekerja karena pekerjaan tidak dikejar oleh waktu, mereka akan merasa senang didalam menghabiskan sisa karirnya di organisasi dan akan meningkatkan komitmen

organisasionalnya. Harun *et al.* (2014) menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasional.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori tersebut diusulkan kerangka konseptual penelitian yang ditunjukkan pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei untuk mengetahui hubungan sebab akibat variabel pemberdayaan karyawan, dan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional. Lokasi penelitian ini adalah pada Villa Ocean Blue yang terletak di Nusa Dua. Populasi yang digunakan berjumlah 46 orang karyawan tetap laki-laki ataupun perempuan departemen *housekeeping* yang bekerja di Villa Ocean Blue Nusa Dua. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner

dengan menggunakan metode sampel jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai responden. Pengukuran terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner menggunakan *skala likert*. Selanjutnya, teknik analisis dalam penelitian ini mempergunakan regresi linear berganda. Hasil uji kualitas instrument validitas menggunakan analisis faktor konfirmatori dengan melihat nilai KMO minimal 0.50, nilai *factor loading item* lebih besar dari 0.4, *Commulative Explained Variance* lebih besar dari 0.50 dan nilai *Eigen factor* lebih besar dari 1.0. Pengujian reliabilitas dilihat dari *Cronbach's Alpha* yang lebih besar 0,60 dapat dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir pada Villa Ocean Blue Nusa Dua

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------------|-------------|----------------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Perempuan | 8 | 17,39 |
| | | Laki-laki | 38 | 82,61 |
| | Jumlah | | 46 | 100 |
| 2 | Umur (Tahun) | 17 -24 | 7 | 15,22 |
| | | 25 -32 | 21 | 45,65 |
| | | ≥ 33 | 18 | 39,13 |
| | Jumlah | | 46 | 100 |
| 3 | Masa Kerja (Tahun) | ≤ 1-5 | 13 | 28,26 |
| | | 6-10 | 18 | 39,13 |
| | | ≥ 11 | 15 | 32,61 |
| | Jumlah | | 46 | 100 |
| 4 | Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 33 | 71,74 |
| | | Diploma | 12 | 26,09 |
| | | Srata 1 | 1 | 2,17 |
| | Jumlah | | 46 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, data distribusi responden karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 diatas. Karakteristik responden penelitian ini

dominan berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 82,61% yang berjumlah 46 orang dari total responden Villa Ocean Blue. Selain itu, sebagian besar responden berusia 25-32 tahun dengan persentase 45,65%, responden lebih dominan mempunyai masa kerja antara \leq 6-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 18 orang dengan persentase 39,13%, serta pendidikan terakhir responden dominan tamatan SMA/SMK yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 71,74 persen.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pemberdayaan karyawan

| No | Pernyataan | Rata-Rata | Std Deviasi | Interprestasi |
|---|---|-------------|-------------|---------------|
| 1 | Saya memiliki kebebasan memutuskan bagaimana saya melakukan pekerjaan. | 2.43 | 1.148 | Rendah |
| 2 | Saya terlibat ketika mendiskusikan perubahan didalam organisasi | 2.48 | 1.295 | Rendah |
| 3 | Saya bisa memberikan usulan untuk pemecahan masalah dalam organisasi. | 2.41 | 1.423 | Rendah |
| 4 | Saya ikut terlibat didalam menentukan tujuan organisasi. | 2.52 | 1.410 | Rendah |
| 5 | Saya bertanggung jawab untuk hasil kerja sesuai tanggung jawab. | 2.39 | 1.256 | Rendah |
| 6 | masukan yang saya berikan diterima dalam perencanaan kegiatan organisasi. | 2.63 | 1.451 | Cukup |
| 7 | Saya memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja. | 2.59 | 1.240 | Rendah |
| 8 | Saya terlibat didalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok | 2.59 | 1.376 | Rendah |
| 9 | Data dan informasi terkait pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah. | 2.46 | 1.277 | Rendah |
| 10 | Peralatan kerja tersedia dalam jumlah sesuai kebutuhan. | 2.67 | 1.175 | Cukup |
| Total Rata-Rata Skor Pemberdayaan Karyawan | | 2.52 | | Rendah |

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis deksriptif sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2 diatas menunjukkan skor rata-rata pemberdayaan karyawan adalah 2.52, diukur dari skala 1 – 5. Intensitas kondisi indikator pemberdayaan karyawan yang menunjukkan level pemberdayaan sangat rendah – level pemberdayaan sangat tinggi. Hasil

pengolahan data menunjukkan skor rata-rata indikator yang memiliki skor dibawah skor rata-rata adalah bertanggung jawab untuk hasil kerja sesuai tanggung jawab dengan skor 2.39, memberikan usulan untuk pemecahan masalah dalam organisasi dengan skor 2.41, memiliki kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan dengan skor 2.43, data dan informasi terkait pekerjaan dapat diperoleh dengan mudah dengan skor 2.46, terlibat ketika mendiskusikan perubahan didalam organisasi dengan skor 2.48, ikut terlibat didalam menentukan tujuan organisasi dengan skor 2.52, sementara indikator pemberdayaan karyawan yang memiliki skor diatas skor rata-rata indikator adalah memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja dengan skor 2.59, dan terlibat didalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok dengan skor 2.59, masukan yang diterima didalam perencanaan kegiatan organisasi dengan skor 2.63, dan peralatan kerja tersedia dalam jumlah sesuai kebutuhan dengan skor 2.67.

Hasil analisis deksriptif sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3 dibawah menunjukkan skor rata-rata stres kerja adalah 3.46, diukur dari skala 1 – 5. Intensitas kondisi indikator stres kerja yang menunjukkan level stres kerja sangat rendah – level stres kerja sangat tinggi. Hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata indikator yang menunjukkan skor dibawah skor rata-rata adalah, berhubungan buruk dengan rekan kerja dengan skor 3.43, sementara indikator stres kerja yang memiliki skor diatas skor rata-rata indikator adalah, tidak menikmati pekerjaan yang lakukan dengan rekan kerja dengan skor 3.46, rekan kerja tidak mendukung dengan skor 3.50, tidak mempunyai pilihan didalam memutuskan cara melaksanakan pekerjaan dengan skor 3.52, menghadapi risiko

kerja yang tinggi setiap hari dengan skor 3.52, perintah kerja sering bertentangan dengan skor 3.54, melaksanakan pekerjaan melebihi usaha karyawan villa pada umumnya didalam melakukan pekerjaan dengan skor 3.74, dan bekerja dalam waktu lebih panjang melebihi daya tahan tubuh dengan skor 3.76.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

| No | Pernyataan | Rata-Rata | Std Deviasi | Interprestasi |
|---|---|-------------|-------------|---------------|
| 1 | Saya harus bekerja dengan cepat melebihi kemampuan saya. | 3.37 | 1.323 | Cukup |
| 2 | Saya harus bekerja dalam waktu lebih panjang melebihi daya tahan tubuh. | 3.76 | 1.177 | Tinggi |
| 3 | Saya melaksanakan pekerjaan melebihi usaha karyawan villa pada umumnya didalam melakukan pekerjaan. | 3.74 | 1.341 | Tinggi |
| 4 | Saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan semua pekerjaan. | 3.35 | 1.433 | Cukup |
| 5 | Perintah kerja sering bertentangan. | 3.54 | 1.516 | Tinggi |
| 6 | Saya harus mengerjakan hal baru tanpa pedoman kerja. | 3.37 | 1.404 | Cukup |
| 7 | Pekerjaan saya memerlukan keahlian yang tinggi diatas kemampuan. | 3.35 | 1.233 | Cukup |
| 8 | Saya menghadapi risiko kerja yang tinggi setiap hari . | 3.52 | 1.394 | Tinggi |
| 9 | Saya melakukan hal yang sama berulang kali. | 3.37 | 1.236 | Cukup |
| 10 | Saya tidak mempunyai pilihan didalam memutuskan cara melaksanakan pekerjaan. | 3.52 | 1.378 | Tinggi |
| 11 | Saya merasa tidak nyaman di tempat saya bekerja | 3.35 | 1.353 | Cukup |
| 12 | Saya berhubungan buruk dengan rekan kerja. | 3.43 | 1.259 | Tinggi |
| 13 | Rekan kerja tidak mendukung saya. | 3.50 | 1.410 | Tinggi |
| 14 | Rekan kerja tidak membantu saya didalam mengatasi kesulitan | 3.39 | 1.374 | Cukup |
| 15 | Saya tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan | 3.39 | 1.374 | Cukup |
| 16 | Saya tidak menikmati pekerjaan yang saya lakukan dengan rekan kerja saya. | 3.46 | 1.328 | Tinggi |
| Total Rata-Rata Skor Stres Kerja | | 3.46 | | Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen
Organisasional

| No | Pernyataan | Rata-Rata | Std Deviasi | Interpretasi |
|---|--|-------------|-------------|---------------|
| 1 | Saya senang menghabiskan masa produktif di perusahaan ini. | 2.41 | 1.343 | Rendah |
| 2 | Saya bangga bercerita tentang perusahaan villa ocean blue. | 2.67 | 1.266 | Cukup |
| 3 | Masalah organisasi merupakan masalah saya juga. | 2.33 | 1.446 | Rendah |
| 4 | Tidak mudah bagi saya terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini. | 2.37 | 1.466 | Rendah |
| 5 | Hubungan antar karyawan serasa hubungan dengan keluarga. | 2.43 | 1.361 | Rendah |
| 6 | Setiap saat saya memikirkan kondisi organisasi | 2.50 | 1.531 | Rendah |
| 7 | Organisasi ini memiliki arti bagi saya. | 2.56 | 1.311 | Rendah |
| 8 | Kehancuran perusahaan berhubungan dengan harga diri saya. | 2.50 | 1.362 | Rendah |
| 9 | Keluar dari perusahaan tidak menjamin memperoleh pekerjaan pengganti. | 2.33 | 1.415 | Rendah |
| 10 | Saya sulit meninggalkan organisasi ini. | 2.63 | 1.420 | Cukup |
| 11 | Kehidupan saya akan terganggu jika saya berhenti bekerja di perusahaan ini. | 2.41 | 1.514 | Rendah |
| 12 | Meninggalkan organisasi ini menimbulkan kerugian material. | 2.39 | 1.390 | Rendah |
| 13 | Tetap bekerja di perusahaan merupakan keinginan saya. | 2.24 | 1.353 | Rendah |
| 14 | Saya memiliki peluang bekerja yang tinggi di perusahaan lain. | 2.52 | 1.394 | Rendah |
| 15 | Saya tetap bekerja di perusahaan ini walaupun peluang bekerja di perusahaan lain tinggi. | 2.54 | 1.361 | Rendah |
| 16 | Pendapatan lebih rendah bila bekerja diperusahaan lain. | 2.72 | 1.377 | Cukup |
| 17 | Berpindah perusahaan tidak memberikan manfaat. | 2.54 | 1.277 | Rendah |
| 18 | Kesetiaan pada perusahaan mermanfaat bagi karyawan karena kapitalisasi masa bakti. | 2.54 | 1.394 | Rendah |
| 19 | Berpindah kerja memberi citra negatif sebagai karyawan. | 2.63 | 1.339 | Cukup |
| 20 | Bekerja untuk satu perusahaan sepanjang masa bakti merupakan kewajiban karyawan. | 2.67 | 1.136 | Cukup |
| 21 | Saya tidak akan meninggalkan perusahaan untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi. | 2.52 | 1.206 | Rendah |
| 22 | Kesetiaan adalah sikap yang harus dimiliki karyawan setiap perusahaan. | 2.63 | 1.339 | Cukup |
| 23 | Karyawan diwajibkan setia pada satu perusahaan. | 2.59 | 1.376 | Rendah |
| Total Rata-Rata Skor Komitmen Organisasional | | 2.51 | | Rendah |

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis deksriptif sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4. diatas menunjukkan skor rata-rata komitmen organisasional adalah 2.51, diukur dari skala 1 – 5. Intensitas kondisi yang menunjukkan indikator komitmen organisasional yang menunjukkan level komitmen organisasional sangat rendah – level komitmen organisasional sangat tinggi. Hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata indikator yang memiliki skor dibawah skor rata-rata adalah, keinginan tetap bekerja di perusahaan dengan skor 2.24, kepedulian dengan masalah yang ada di organisasi dengan skor 2.33, memperoleh pekerjaan pengganti dengan skor 2.33, terikat dengan organisasi dengan skor 2.37, kerugian material saat meninggalkan organisasi dengan skor 2.39, menghabiskan masa produktif di perusahaan dengan skor 2.41, kehidupan terganggu jika berhenti bekerja di perusahaan dengan skor 2.41, hubungan antar karyawan dengan skor 2.43, memikirkan kondisi organisasi dengan skor 2.50, kepedulian terhadap kehancuran perusahaan dengan skor 2.50, sementara indikator komitmen organisasional yang memiliki skor diatas skor rata-rata adalah peluang bekerja di perusahaan lain dengan skor 2.52, tidak meninggalkan perusahaan untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi dengan skor 2.52, tetap bekerja di perusahaan ini walaupun peluang bekerja di perusahaan lain tinggi dengan skor 2.54, berpindah perusahaan tidak memberikan manfaat dengan skor 2.54, kesetiaan pada perusahaan dengan skor 2.54, arti organisasi dengan skor 2.56, wajib setia pada satu perusahaan dengan skor 2.59, sulit meninggalkan organisasi dengan skor 2.63, berpindah kerja memberikan citra negatif dengan skor 2.63, kesetiaan adalah sikap yang harus dimiliki karyawan dengan skor 2.63, bekerja untuk satu perusahaan sepanjang masa

bakti dengan skor 2.67, dan pendapatan lebih rendah bila bekerja di perusahaan lain dengan skor 2.72

Tabel 5.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan Karyawan

| Faktor | Indikator | Faktor Loading | Eigen Value Faktor | KMO | Variance Explained (%) | Reliabilitas Cronbach's Alpha |
|----------|-----------|----------------|--------------------|-------|------------------------|-------------------------------|
| Faktor 1 | X1.1 | 0.899 | 7.538 | 0,916 | 75.378 | 0.963 |
| | X1.2 | 0.913 | | | | |
| | X1.3 | 0.917 | | | | |
| | X1.4 | 0.865 | | | | |
| | X1.5 | 0.855 | | | | |
| | X1.6 | 0.903 | | | | |
| | X1.7 | 0.869 | | | | |
| | X1.8 | 0.854 | | | | |
| | X1.9 | 0.840 | | | | |
| | X1.10 | 0.754 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

| Faktor | Indikator | Faktor Loading | Eigen Value Faktor | KMO | Variance Explained (%) | Reliabilitas Cronbach's Alpha |
|----------|-----------|----------------|--------------------|-------|------------------------|-------------------------------|
| Faktor 1 | X2.1 | 0.890 | 12.123 | 0,893 | 75.766 | 0.979 |
| | X2.2 | 0.680 | | | | |
| | X2.3 | 0.878 | | | | |
| | X2.4 | 0.886 | | | | |
| | X2.5 | 0.932 | | | | |
| | X2.6 | 0.902 | | | | |
| | X2.7 | 0.762 | | | | |
| | X2.8 | 0.944 | | | | |
| | X2.9 | 0.799 | | | | |
| | X2.10 | 0.910 | | | | |
| | X2.11 | 0.881 | | | | |
| | X2.12 | 0.829 | | | | |
| | X2.13 | 0.915 | | | | |
| | X2.14 | 0.897 | | | | |
| | X2.15 | 0.858 | | | | |
| | X2.16 | 0.922 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5 dengan nilai Kaiser Meyer Olkin sebesar 0.916 dan indikator digolongkan dalam 1 faktor dengan nilai eigen value lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 73,378 maka pemberdayaan karyawan dinilai memiliki validitas memadai.

Variabel pemberdayaan karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai parameter Cronbach Alpha sebesar 0.963.

Pada Tabel 6, menunjukkan nilai Kaiser Meyer Olkin sebesar 0.893. dan indikator digolongkan dalam 1 faktor dengan nilai eigen value lebih besar dari 1, dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 75,766 maka stres kerja dinilai memiliki validitas memadai. Variabel stres kerja dinyatakan reliabel karena nilai parameter Cronbach Alpha sebesar 0.979.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional

| Faktor | Indikator | Faktor Loading | Eigen Value Faktor | KMO | Variance Explained (%) | Reliabilitas Cronbach's Alpha |
|----------|-----------|----------------|--------------------|-------|------------------------|-------------------------------|
| | | | | 0.908 | 75.519 | 0.979 |
| Faktor 1 | Y1.1 | 0.907 | 15.961 | | | |
| | Y1.2 | 0.813 | | | | |
| | Y1.3 | 0.788 | | | | |
| | Y1.4 | 0.892 | | | | |
| | Y1.5 | 0.840 | | | | |
| | Y1.6 | 0.814 | | | | |
| | Y1.7 | 0.877 | | | | |
| | Y1.8 | 0.763 | | | | |
| | Y1.9 | 0.865 | | | | |
| | Y1.10 | 0.831 | | | | |
| | Y1.11 | 0.796 | | | | |
| | Y1.12 | 0.897 | | | | |
| | Y1.13 | 0.887 | | | | |
| | Y1.14 | 0.900 | | | | |
| | Y1.15 | 0.860 | | | | |
| | Y1.16 | 0.880 | | | | |
| | Y1.17 | 0.729 | | | | |
| Faktor 2 | Y1.18 | 0.919 | 1.409 | | | |
| | Y1.19 | 0.766 | | | | |
| | Y1.20 | 0.837 | | | | |
| | Y1.21 | 0.698 | | | | |
| | Y1.22 | 0.744 | | | | |
| | Y1.23 | 0.806 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 7, menunjukkan nilai Kaiser Meyer Olkin sebesar 0.908 dan indikator digolongkan dalam 2 faktor dengan nilai eigen value lebih besar dari 1,

dimana seluruh faktor dapat menjelaskan variasi total sebesar 75,519, maka komitmen organisasional dinilai memiliki validitas memadai. Variabel komitmen organisasional dinyatakan reliabel karena nilai parameter Cronbach Alpha sebesar 0.979.

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | Constant | 2,717 | 0,829 | | 3,279 | 0,002 |
| | Pemberdayaan Karyawan | 0,445 | 0,148 | 0,445 | 2,999 | 0,004 |
| | Stres Kerja | -0,384 | 0,143 | -0,397 | -2,675 | 0,011 |

Sumber : Data diolah, 2017

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini ditunjukkan pada

Tabel 8 sebagai berikut:

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

$$Y = 2,717 + 0,445 + -0,384 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

X1 = Pemberdayaan Karyawan

X2 = Stres Kerja

Interpretasi dari persamaan regresi didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai $\beta_1 = 0,445$, menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan departemen *housekeeping* Villa Ocean Blue Nusa Dua sebesar 0,645, artinya apabila kebijakan pemberdayaan karyawan tinggi, maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

Nilai $\beta_2 = -0,384$ menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasional karyawan departemen *housekeeping* Villa Ocean Blue Nusa Dua sebesar $-0,384$, artinya apabila stres kerja rendah, maka komitmen organisasional akan meningkat.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjust R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-----------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0,794 ^a | 0,630 | 0,613 | 0,70627 | 1.346 |

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang diperoleh nilai sebesar 0,630%. Nilai sebesar 0,630% berarti variasi variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan stres kerja (X2), dan sisanya sebesar 37,0% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan di dalam model penelitian ini.

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

| | Unstandardized Residual |
|----------------------|-------------------------|
| N | 46 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 0,945 |
| Asymp.Sig.(2-tailed) | 0,334 |

Sumber : Data diolah, 2017

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi yang dibuat apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti data penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Tabel 10 menyajikan hasil uji normalitas. Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,945 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,334. Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas yang dimana *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih

besar dari 0,05 yaitu *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,334 > 0,05. Hasil tersebut menjelaskan bahwa model persamaan regresi di dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,334 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji penelitian ini apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Adanya multikolinearitas yang dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau VIF lebih rendah dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 11.
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|----------------------------|------------------|------------|
| Pemberdayaan Karyawan (X1) | 0,392 | 2,552 |
| Stres Kerja (X2) | 0,392 | 2,552 |

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari pemberdayaan karyawan dan stres kerja, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel 0,392 > 0,1 dan nilai VIF dari setiap variabel 2,552 < 10. Nilai tersebut mengindikasikan tidak terdapat multikolineritas antara variabel pemberdayaan karyawan dan stres kerja.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilihat dari tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05.

Tabel 12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| No | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | Constant | 0,288 | 0,550 | | 0,525 | 0,602 |
| | Pemberdayaan karyawan | 0,068 | 0,098 | 0,167 | 0,693 | 0,492 |
| | Stres Kerja | 0,013 | 0,095 | 0,034 | 0,142 | 0,888 |

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 12 menunjukkan nilai *sig.* dari variabel pemberdayaan karyawan dan stres kerja masing-masing yaitu 0,492 dan 0,888 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual*. Model regresi yang dibuat berarti tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Model regresi penelitian ini dikatakan layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan *anova* lebih kecil dari *alpha* yaitu 0,05 ($Anova < \alpha = 0,05$). Tabel 9 menjelaskan hasil uji F.

Tabel 13.
Hasil Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 36,497 | 2 | 18,249 | 36,584 | 0,000 ^b |
| | Residual | 21,449 | 43 | 0,499 | | |
| | Total | 57,947 | 45 | | | |

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 13 menunjukkan bahwa bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji variabel dependen. nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan model regresi linear berganda pada variabel pemberdayaan karyawan dan stres kerja layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji variabel komitmen organisasional.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional.

Jika Sig. t < 0.05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika Sig. t > 0.05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,004. Hasil analisis pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,004 dengan nilai koefisien beta 0,445. Nilai Sig. t 0,004 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya Fitriah dan Sudibya (2015), Gunawan dan Viyanita (2012), Ismail *et al*, (2011), Jafari *et al*, (2013), Karim dan Rehman (2012), Kazlauskaite *et al*, (2012), Parameswari dan Rahyuda (2014), Pratiwi (2012), Ramdhan (2015), Tielung (2013), Wadhwa dan Verghese (2015), dan Yusuf (2013).

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t sebesar 0,011. Hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,011 dengan nilai koefisien beta -0,397. Nilai Sig. t 0,011 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya Iresa

dkk. (2015), Karambut dan Noormijati (2012), Kristin dan Sadjiarto (2013), Rismawan dkk. (2014), Suhada dkk. (2015), dan Wibowo dkk. (2015)

Respon karyawan terhadap berbagai aspek pemberdayaan karyawan menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah, karyawan menganggap jarang bertanggung jawab untuk hasil kerja yang dilakukan, jarang memberikan usulan untuk pemecahan masalah dalam organisasi, jarang memiliki kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan, jarang memperoleh data dan informasi terkait pekerjaan dengan mudah, jarang terlibat ketika mendiskusikan perubahan didalam organisasi, jarang ikut terlibat didalam menentukan tujuan organisasi, jarang memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja, jarang terlibat didalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok. Kondisi ini tentunya harus mendapatkan perhatian yang lebih bagi pihak manajemen villa dengan memperhatikan aspek yang dinyatakan oleh karyawan dengan memberikan tanggung jawab pada karyawan untuk hasil kerja yang dilakukannya, memberikan karyawan kesempatan untuk memberi usulan didalam pemecahan masalah yang ada didalam organisasi, memberikan karyawan kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan, memberikan karyawan data dan informasi terkait pekerjaan dengan mudah, melibatkan karyawan didalam mendiskusikan perubahan yang ada di organisasi, mengikut sertakan karyawan didalam menentukan tujuan organisasi, memberikan karyawan otonomi dalam menentukan cara kerja, melibatkan karyawan didalam pengambilan keputusan terkait tugas pokok sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan Villa Ocean Blue.

Respon karyawan terhadap berbagai aspek stres kerja menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah, karyawan menganggap bekerja dalam waktu yang lebih panjang dan melebihi daya tahan tubuh, karyawan melaksanakan pekerjaan melebihi usaha karyawan villa pada umumnya, perintah kerja yang diberikan kepada karyawan sering bertentangan dengan keinginan, karyawan menghadapi risiko kerja yang tinggi setiap hari, karyawan tidak mempunyai pilihan didalam memutuskan cara melaksanakan pekerjaan, rekan kerja yang tidak pernah mendukung, tidak menikmati pekerjaan yang dilakukan dengan rekan kerja, berhubungan buruk dengan rekan kerja. Kondisi ini tentunya harus mendapatkan perhatian yang lebih bagi pihak manajemen villa dengan memperhatikan aspek yang dinyatakan oleh karyawan dengan memberikan karyawan pekerjaan yang tidak melebihi daya tahan tubuh, jangan memberikan pekerjaan melebihi usaha karyawan villa pada umumnya didalam melakukan pekerjaan, jangan memberi perintah kerja yang bertentangan dengan keinginan karyawan, meminimalisir risiko kerja yang dialami karyawan setiap hari, memberikan karyawan kesempatan untuk memilih cara melaksanakan pekerjaan, selalu memberikan dukungan terhadap karyawan didalam melakukan pekerjaan, memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, menjadi pihak ketiga untuk menyelesaikan semua konflik yang ada didalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan Villa Ocean Blue.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu: Jumlah responden hanya 46 karyawan dan hanya dari lingkungan Villa Ocean Blue, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan di lingkungan kerja Villa Ocean Blue dan tidak dapat digeneralisir pada lingkungan hotel/villa lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini: 1). Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kebijakan pemberdayaan karyawan yang diberikan, semakin tinggi komitmen organisasional Villa Ocean Blue.; 2). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi komitmen organisasional Villa Ocean Blue.

Saran dalam penelitian ini: 1). Saran bagi pihak pengelola Villa Ocean Blue untuk dapat meningkatkan kebijakan pemberdayaan karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memberikan tanggung jawab pada karyawan untuk hasil kerja yang dilakukannya, memberikan karyawan kesempatan untuk memberi usulan didalam pemecahan masalah yang ada didalam organisasi, dan memberikan karyawan kebebasan memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan terkait tugas pokok.; 2). Saran bagi pihak pengelola Villa Ocean Blue untuk dapat mengelola stres kerja agar dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan memberikan karyawan pekerjaan yang tidak melebihi daya tahan tubuh, jangan memberikan pekerjaan melebihi usaha karyawan villa pada umumnya didalam melakukan pekerjaan, dan jangan

memberi perintah kerja yang bertentangan dengan keinginan karyawan.; 3). Saran bagi penelitian selanjutnya penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai pemberdayaan karyawan, dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain karena peneliti ini hanya memandang komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh pemberdayaan dan stres kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk dapat mengambil sampel di luar lingkungan industry jasa perhotelan atau villa serta menggunakan variabel lain sebagai alat analisisnya.

REFERENSI

- Abdullah, A.G.K.B., T.Z. Almadhoun, and Y.L. Ling. 2015. Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Commitment among Malaysian Secondary School Teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3 (3): 34-42.
- Allen, N.J., and J.P. Meyer. 1991. Three Component Conceptualization of Organization Commitment. 1th Edition. *Human Resource Management Review*, 1 (1): 61-89
- Alves, M.G.D.M., D. Chor, E. Faerstein, C.D.S. Lopese, and G.L. Werneck. 2004. Short Version of the "Job Stress Scale": a Portuguese-Language Adaption. *Rev Saude Publica*, 38 (3): 1-7.
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan A.A.A. Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Conger, J.A., and R.N. Kanungo. 1998. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, 13 (3): 471-82.
- Dewe, P.J., M.P.O. Driscoll, and C.L. Cooper. 2012. Theories of Psychological Stress at work. *Handbook of Occupational Health and Wellness*, 1 (1): 23-38
- Diputri, N.P.I.P., dan A.G. Rahyuda. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (3): 1457-1485.

- Fitriah, dan I.G.A. Sudibya. 2015. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (11): 3478-3507.
- Greasley, K., A. Bryman, A. Dainty, A. Price, R. Soetanto, and N. King. 2005. Employee Perceptions of Empowerment. *Employee Relation*, 27 (4): 345-368
- Gunawan, A.W., dan O.Viyanita. 2012. Pemberdayaan Psikologi : Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Media Riset & Manajemen*, 12 (1): 1-17.
- Harun, H., R. Salleh, M.A. Memon, M.N.R. Baharom, and A. Abdullah. 2014. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress among Offshore Oil and Gas Platform Employess. *Asian Social Science*, 10 (11): 28-32.
- Hasibuan, S.P.M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edidi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iresa, A.R., H.N. Utami, dan A. Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23 (1): 1-10.
- Ismail, A., H.A.B. Mohamed, A.Z. Sulaiman, M.H. Mohamad, and M.H. Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship Between Transformasional Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business And Economics Research Journal*, 2 (1): 88-107.
- Jafari, V., M.A. Moradi, and M. Ahanci. 2013. An Examination of the Relationship between Empowerment and Organizational Commitment (Case Study Kurdistan Province Electric Staff). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (12): 860-868.
- Karambut, C.A., dan E.T. Noormijati, 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional , Stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3): 655-668.
- Karim, F., and O. Rehman. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi - Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3 (4): 92-104.

- Kazlauskaite, R., I. Buciuniene, and L. Turauskas. 2012. Organisational and psychological empowerment in the HRM-performance linkage. *Employee Relations*, 34 (2): 138-158.
- Kessler, E.H. 2013. *Encyclopedia of Management Theory*. Volume 2. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Kristin, Y.S., dan A. Sadjiarto. 2013. Hubungan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut. *Tax & Accounting Review*, 3 (2): 1-12.
- Kuo, T.H., L.A. ho, C. lin, and K.K. lai. 2010. Employee Empowerment In A Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*, 110 (1): 24-42.
- Martuti. 2004. Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan Sebagai Strategi terhadap Komitmen Organisasional. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Diponegoro, Semarang*.
- Menon, S.T. 2001. Employee empowerment: An integrative psychological approach. *An International Review*, 50 (1): 153-180.
- Meyer, J.P., D.J. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytsky. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 6 (1): 20-52.
- Mohammadian, M. and A. Amirkabiri. 2014. A Study Of The Relation Between Empowerment, Job Satisfaction, Job Stress And Organizational Commitment: A Case Study Of The Central Office Of Petro Pars Company. *Indian J.Sci.Res.*, 7 (1): 855-869.
- Muhammad, I.G., and H.H. Abdullah. 2016. Assessment of Organizational Performance: Linking the Motivational Antecedents of Empowerment, Compensation and Organizational Commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6 (4): 974-983.
- Parameswari, A.A.A., dan A.G. Rahyuda. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3 (12): 3781-3800.
- Pratiwi, P. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (1): 41-52.

- Ramdhan, D. 2015. Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasinya Kinerja Pegawai. *Kontigensi*, 3 (2): 117-128
- Rismawan, P.A.E., Supartha, W.G., dan N.N.K. Yasa. 2014. Peran Memediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3 (8): 424-441.
- Roller, W.K. 1998. Measuring Empowerment The Perception of Empowerment Instrument (PEI). *The Pfeiffer Annua*, 1 (1): 1-15.
- Suhada, A., Marnis, dan L. Hamid. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres terhadap Komitmen organisasi pada PT United Tractors cabang Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2 (1): 1-15.
- Tielung, J. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4): 1799-1808.
- Velnampy, T., and S.A. Aravinthan. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*, 5 (7): 254-267.
- Wadhwa, D.S., and M. Verghese. 2015. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation with Special Reference to Selected Cement Industry in Chhattisgarh. *International Journal in Management and Social Science*, 3 (3): 280-286.
- Wibowo, I.G.P., G. Riana dan M.S. Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 (2): 125-145.
- Yusuf, Y.H. 2013. Pengaruh Tingkat Partisipasi dalam Tim Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Kasus Pada Dosen PTS di Banda Aceh). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1 (1): 1-26.