

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**Ari Styawahyuni¹
Made Yuniari²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Email : Ari_styawahyuni@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Email : Yuniarimendra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan masing-masing divisi di Kampoeng Seafood. Populasi sebanyak 49 karyawan Kampoeng Seafood, menggunakan sampling jenuh dalam menentukan sampel data dan dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Regresi linear berganda digunakan sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : *pemberdayaan karyawan, stres kerja, kepuasan kerja.*

ABSTRACT

The study aimed to determine the effect of employee empowerment and work stress simultaneously on employee job satisfaction, and to determine the effect of empowerment and work stress partially on employee job satisfaction. The research was conducted on each employee in the division Kampoeng Seafood. Population of as many 49 employees Kampoeng seafood, using saturated sampling in determining the data samples and collected through observation, interviews and questionnaires. Multiple linear regression is used as a data analysis technique. Based on the results of the study found that employee empowerment and work stress simultaneously significant effect on employee job satisfaction. Employee empowerment is partially positive and significant effect on employee job satisfaction, job stress variables partially negative and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : *employee empowerment , job stress , job satisfaction*

PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup dalam perusahaan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui kepuasan kerja karyawan, dapat diketahui bagaimana karyawan merespon berbagai program atau rencana perusahaan, yang kemudian menjadi umpan balik yang sangat berharga dari perusahaan. (Kartika, 2010).

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012 : 225) faktor-faktor yang mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan karena dapat bersifat positif dan negatif. Variabel-variabel yang mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, perasaan stres, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup. Kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam menentukan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaannya, jika organisasi tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung akan meninggalkan organisasinya, begitu pula sebaliknya (Aydogdu, 2011). Herzberg dalam Hartono (2013) mengemukakan bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor kebutuhan psikologis yang berkaitan dengan penghargaan terhadap pekerjaannya dan merupakan sumber kepuasan.

Lin *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi kepuasan. Pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan karyawan kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan karyawan untuk mengambil

tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi (Nongkeng *et al.* 2011). Pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan mengilhami perubahan yang membantu tujuan organisasi (Sahoo, 2011). Appelbaum *et al* dalam Khuzani (2008) mengatakan bahwa karyawan yang diberdayakan memiliki empat karakteristik umum yakni : mempunyai rasa *Self-determination*, rasa *Meaning*, rasa *competence*, dan rasa *impact*.

Rini (2010) menyatakan Stres kerja dikaitkan dengan kendala dan tuntutan. karyawan akan mengalami stres karena menghadapi kendala, tuntutan dan peluang. Tinjauan kinerja yang baik dapat mendorong tanggung jawab yang besar, promosi, gaji yang lebih tinggi begitu juga sebaliknya. Menurut Tunjungsari (2011) kesenjangan stres kerja merupakan permasalahan yang menimpa karyawan ditempat kerjanya yang timbul akibat ketegangan dari ketidak selarasan antara individu dan lingkungannya, sehingga untuk meredakannya karyawan banyak yang mengambil cuti sementara.

Abraiz *et al.* (2012) menyelidiki hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja. Ditemukan bahwa ada hubungan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, kreativitas dan kepuasan kerja. Sementara Ambad (2012) menemukan bahwa ketika karyawan konstruksi merasa diberdayakan dengan memberi mereka otonomi, kebebasan dan kesempatan dalam menentukan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berkomitmen dan berupaya terbaik untuk menjamin keberlanjutan organisasi.

Rehman *et al.* (2012) menyatakan ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan karyawan dan ada hubungan positif antara lingkungan fisik dan kepuasan karyawan. kepuasan menunjukkan hubungan positif dengan stres kerja. Berbeda dengan Rehman, Lodjo (2013) menemukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja karyawan.

Dhania (2010) meneliti pengaruh stres kerja dan efek pada medis perwakilan kepuasan kerja di Kudus, menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ismail *et al.* (2009) mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan akademik di lembaga swasta pendidikan tinggi di kota Kuching Malaysia, menemukan bahwa stres kerja yang bertindak sebagai parsial. Penentu kepuasan kerja dalam model stres dari sampel sektor organisasi.

Penelitian ini mempunyai tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, Kedonganan Beach, Kuta-Bali
2) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, Kedonganan Beach, Kuta-Bali
3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, Kedonganan Beach, Kuta-Bali.

Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian Saeed *et al.* (2013) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja. Sedangkan Setyono (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Adira Finance cabang Bangkok Semarang.

Holdsworth (2003) dengan studinya menemukan agen *call center* lebih stres dan kurang puas. Sampel menganggap diri mereka kurang diberdayakan daripada pekerja lain di kantor lingkungan tradisional. Juga ditemukan Pemberdayaan dan stres kerja mempunyai hubungan langsung dengan kepuasan kerja. Dari temuan tersebut diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Oleh Akbar *et al.* (2011) menunjukkan pemberdayaan karyawan signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini juga mengkonfirmasi signifikan perbedaan antara tingkat kepuasan karyawan laki-laki dan perempuan. Bukti menggambarkan bahwa karyawan laki-laki lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mushipe (2011) dalam penelitiannya menyatakan hubungan pemberdayaan positif dengan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abadi (2013) menunjukkan bahwa pemberdayaan dan dimensi akses ke informasi, sistem penghargaan, penentuan nasib sendiri dan kompetensi berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. Dari pendapat diatas maka hipotesis ke dua dari penelitian ini adalah :

H2: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Kerambut (2012) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Leung (2012)

menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena jika sumber spesifik stres kerja dan kepuasan kerja diketahui, perusahaan dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik dan dapat mempertahankan tenaga kerja mereka.

Chen (2008) menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Iqbal (2012) meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dari pendapat di atas maka hipotesis penelitian yang ke tiga adalah :

H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE

Desain dari penelitian menggunakan desain penelitian asosiatif, yang dilakukan pada Kampoeng Seafood, yang beralamat di JL. Kedonganan Beach, Kuta-Bali. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan Kampoeng seafood Jimbaran Bay, Kedonganan Beach, kuta, Bali. Jenis data kuantitatif berupa jumlah karyawan kampoeng seafood, jumlah skor jawaban kuisisioner yang dikuantatiskan melalui pembobotan responden dari data pemberdayaan karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Data kualitatif berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan, dan tugas dari masing-masing karyawan Kampoeng Seafood. Data primer data yang didapatkan berupa jawaban responden melalui observasi dan

kuesioner seperti data pemberdayaan karyawan, stres kerja, kepuasan kerja karyawan. Data sekunder berbentuk struktur jabatan dalam organisasi, uraian tugas, data tentang jumlah pegawai, serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan penulisan proposal ini. Populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan Kampong Seafood. Mengingat populasi hanya berjumlah 49 orang, maka metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui metode pembagian kuisisioner dengan skala likert lima tingkatan yang selanjutnya diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda melalui program SPSS 15.00 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas Masing-masing item pertanyaan dalam kuisisioner tentang pemberdayaan karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai koefisien diatas 0,30. dan untuk uji reliabilitas dapat dikatakan valid karena memiliki nilai alpha diatas 0,60.

1) Uji normalitas

Tabel Uji Normalitas

Uji kolmogorov-smirnov	
<i>Asymp sig (2 tailed)</i>	0,975

Dari tabel diketahui semua resindu berdistribusi normal. Dengan nilai *Asymp sig (2 tailed)* diatas $\alpha = 0,05$.

2) Uji multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Pemberdayaan karyawan	0,893	1,120
Stres kerja	0,893	1,120

Data penelitian bebas dari gejala *multikolinieritas* karena memiliki nilai *tolerance* diatas 10 persen dari nilai VIF dibawahh 10.

3) Uji heterokedastisitas

Hasil Analisis Heteroskedastisitas Berdasarkan Koefisien Alpha

Keterangan	Signifikan	Alpha	Kondisi
X1	0,072	0,05	Sig > Alpha
X2	0,890	0,05	Sig > Alpha

Data penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas karena memiliki nilai

sig. $t > \alpha = 0,05$

Tabel Hasil Analisis Statistik antara Pemberdayaan karyawan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Kampong Seafood

Variabel terikat	Variabel Bebas	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.t
		B	Std. Error	Beta		
Kepuasan Kerja Karyawan	Constant	13,799	2,488			
	Pemberdayaa n karyawan	0,586	0,093	0,578	6,306	0,000
	Stres kerja	-0,501	0,113	-0,408	-4,447	0,000

$R = 0,809$
 $R^2 = 0,655$
 Konstanta = 13,799
 Persamaan Regresi : $\hat{Y} = 13,799 + 0,586 - 0,501$
 $t_{tabel} = (0,05 ; 46) = 1,671$
 $F_{hitung} = 43,610$
 $Sig.F = 0,000$
 $F_{tabel} = (0,05 ; 46) = 3,15$

Dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 13,799 + 0,586 X_1 - 0,501 X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi adalah:

- 1) Nilai konstanta = 13,799 menunjukkan apabila variabel pemberdayaan dan stres kerja dianggap nol (0) maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 13,799.
- 2) Nilai koefisien regresi pemberdayaan karyawan (X_1) = 0,586 bernilai positif, berarti bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Kampoeng Seafood. Semakin karyawan itu diberdayakan maka semakin tinggi kepuasan mereka terhadap perusahaan.
- 3) Nilai koefisien regresi Stres Kerja (X_2) = -0,501 bernilai negatif, berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Kampoeng Seafood. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan stres kerja, memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar 43,610 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. dari hasil Uji tersebut ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. ini berarti bahwa ketika karyawan merasa diberdayakan dengan tepat maka kepuasan kerja karyawan meningkat, dan karyawan yang merasa stres kerja yang dialaminya rendah maka kepuasannya juga akan meningkat, sedangkan bila karyawan merasa pemberdayaan di dalam perusahaan kurang maka

kepuasannya akan menurun, begitu juga dengan stres kerja yang dialami karyawan jika semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun.

Nilai koefisien regresi variabel pemberdayaan memiliki tanda sebesar 0.578 dengan probabilitas signifikan sebesar $0.000 < \alpha$ tabel 0.05 Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini berarti karyawan yang merasa bahwa dirinya diberdayakan dengan baik dalam perusahaan akan memiliki kepuasan kerja yang semakin tinggi, hasil penelitian ini sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan diawal pada landasan teori.

Stres kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar -0.408 dengan probabilitas signifikan sebesar $0.000 < \alpha$ tabel 0.05 Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya apabila karyawan mengalami stres kerja tinggi maka kepuasannya akan semakin menurun, hasil penelitian ini sudah sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan diawal pada landasan teori.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan diatas, maka mendapat kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pemberdayaan karyawan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood.
- 2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood nilai positif menandakan Semakin karyawan itu merasa diberdayakan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun.
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kampoeng Seafood. nilai negatif menandakan Semakin karyawan merasa stres terhadap pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan menurun sedangkan bila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Saran

Saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Kampoeng Seafood dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya pimpinan terus menerus melakukan pemberdayaan terhadap karyawan, karena akan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka. Stres kerja karyawan perlu di manajementi dengan tepat karena berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang berhubungan dan menunjang kepuasan kerja karyawan karena penelitian tentang kepuasan kerja kedepan tetap menarik dan relevan dilakukan karena berkaitan erat dengan kinerja

Referensi

- Abadi Mohammad Vali Nasar Ali, Mehrdad Gaudarzvand Chegini. 2013. The Relationship Between Employees Empowerment With Job Satisfaction in Melli Bank of Guilan Province. *Arabian Journal of Business and Manajemen Review*, 2(12), pp: 71-79.
- Abraiz Aneela, Tahira malik Tabassum, Sobia Raja, Mohammad Jawad. 2012. Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Reseach Internasional*, 3(3), pp: 392-400.
- Akbar Syed Waqar, Muhamad Yousuf, Naeem Ui haq, and Ahmed imbran Hunjua. 2011. Impact of Employee Empowermen on Job Satisfaction An Eperical Analisys of Pakistani Service Industry. *Interdisiplinary Journal Of Contemporary Research in Busines*, 2 (11), pp: 680-685.
- Ambad Sylvis Nabila Azwa, Arsiah Bahron. (2012). Psychological Empowerment the Influence on Organizational Commitment Among Employees in the Construction sector. *The Journal of Global Business Management*, 8 (2), pp: 73-81.
- Aydogdu Sinem, Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal Internasional Review of Management and Marketing*, 1(3), pp: 43-53
- Chen chen Jui, Colin Silverthorne. 2008. The Impact of Locus of Control on Job Stres, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership and Organizational Development Journal*, 28(7), pp: 572-582
- Dhania Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres kerja ,Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria kudus*, 1(1), h: 15- 23

- Hartono Brian dan Roy Setiawan.2013. Pengaruh Komitmen Organisasioanl Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparons Pizza City of Tomorrow. *Jurnal*. 1(1), h: 1-8.
- Holdsworth Lynn, Susan Cartwright. 2003. Empowerment, stres and satisfaction an exploratory study of a call centre. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(3): pp: 131-140.
- Ismail Azman, Amy yao, Nek kamal Yeop Yunus. 2009. Relationship Between Occupational Stres and job Satisfaction An empirical Study in Malaysia. *The Romania Economic Journal*, 4(34), pp: 3-29
- Iqbal Muhammad. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction Among Air Traffic Controller of Civil Aviantion Authority An empirical Study From Pakistan. *International Journal of Human Reseorce Studies*, 2(2), pp:53-70.
- Kartika Endo Wijaya ,Thomas S. Kihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), h: 100-112.
- Kerambut, chistien A. 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). h: 655-668.
- Khuzaini, Thomas S.kaihatu. 2008. Pentingnya Kepuasan Kerja Dalam Memidiasi Hubungan antara Pemberdayaan Anggota Terhadap Komitmen Organisasi. *Majalah Ekonomi*.
- Leung wee lee, Frank H.Fu , Lynda Rasdel.2012.Manajerial Stres And Job Satisfaction in the Sport and Recreation Industry in Hongkong. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 21 (1), pp: 15-23.
- Lin, li-Fen Tseng, Cihun-chieh. 2013. The Influence of Leadership Behavior and Psychological Empowerment on Job Statisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*. 5(4), pp: 21-29
- Lodjo Fernando S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Dini Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*. 1(3), h:747-755.
- Mushipe Zuvarashe Judith. 2011. Employee Empowermwnt and Job Satisfaction A study of Employee in the manufacturing Sector in Zimbabwe. *Interdisciplinary Journal of Contemporary research in Business*, 3 (8), pp: 18-41.

- Nongkeng Hasan, Arwanu, Eka Afnan Troena dan Margono Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar). *Jurnal manajemen*, 10 (3), h: 574-585.
- Rehman Mutieur, Rabbia Irum, Nomran fahir Zara Ijas, Uzma Noor, Ume salma. 2012. Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A Studi on Private Colleges of Pakistan. *Jurnal of Busines Studies Quarterly*, 3(3), pp: 50-56.
- Rini. 2010. pendekatan Yang Digunakan Dalam Mengatasi Stres Kerja pada Suatu Organisasi. *Jurnal Ilmiah*, 11 (3), h: 8-12.
- Saeed Amir, Abdul Qayyum Chaudhry, Sahahbaz Ahmad, Ghalib ata. 2013. Measuring the Impact of Empowermwnt on Job Satisfaction Among the Middle Level Managers of Juc Descon Lahore. *Jurnal*, 3(4), pp: 89- 95.
- Sahoo Choudan Kumar, Sitaram Das. 2011. Employee Empowerment A Strategy to Words Workplaye Commintment. *Eropean Journal Of Business and Management*, 3 (11), pp: 46-54.
- Setyono Agus, Mudji Raharjo, Rini Nugraheni, Edy Raharja. 2007. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Stres* Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesmen Studi Kasus Pada PT. Adira Finance cabang Bangkok Semarang. *Jurnal Studi manajemen & Organisasi*, 4(2): h: 70-80.
- Tunjung Sari Peni.2011. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal*. 1 (1), h: 1-14.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.