

ANALISIS PEMBERDAYAAN, KERJA TIM, DAN PELATIHAN YANG BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19 PADA INDUSTRI *FOOD & BEVERAGE* DI SURABAYA

Debra Tasya Febilla¹⁾, Rinto Rain Barry^{2)*}

^{1),2)} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia*

e-mail: rinto.barry@uph.edu

*(Corresponding Author indicated by an asterisk *)*

ABSTRAK

Dasar dilakukan penelitian ini adalah tentang dinamika kepuasan kerja karyawan F&B di Surabaya pada masa pandemi Covid-19, yang diketahui melalui *survey* pendahuluan bahwa terjadi permasalahan Kepuasan Kerja karyawan atas masing-masing aspek di atas 50%. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris efek Pemberdayaan, Kerja Tim dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja baik secara simultan maupun parsial dengan menggunakan desain *cross sectional study* dan menjadikan 100 karyawan F&B di Surabaya sebagai responden, *survey* menggunakan Google Forms dengan skala Likert dan untuk analisis data dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 21. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara bersamaan Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial Pemberdayaan berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja, Kerja Tim berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Pentingnya implementasi Pemberdayaan, Kerja Tim dan Pelatihan akan menciptakan peningkatan Kepuasan Kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 jika dilakukan dengan selaras sesuai dengan harapan karyawan di masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: Pemberdayaan; Kerja Tim; Pelatihan; Kepuasan Kerja; Covid-19

ABSTRACT

The basis for this research is about the dynamics of job satisfaction of F&B employees in Surabaya during the Covid-19 pandemic, which is known through a preliminary survey that there are problems with employee job satisfaction for each aspect above 50%. The purpose of this study was to obtain empirical evidence of the effect of empowerment, teamwork, and training on job satisfaction both simultaneously and partially by using a cross sectional study design and making 100 F&B employees in Surabaya as respondents, a survey using Google Forms with a Likert scale and for data analysis carried out multiple linear regression analysis using SPSS 21 software. The results of the study prove that simultaneously Empowerment, Teamwork, and Training have a positive effect on Job Satisfaction, while partially Empowerment has a negative effect on Job Satisfaction, Teamwork has a positive effect on Job Satisfaction and Training has a positive effect on Job Satisfaction. The importance of implementing Empowerment, Teamwork and Training will create an increase in employee Job Satisfaction during the Covid-19 Pandemic if it is carried out in harmony with employee expectations during the Covid-19 Pandemic.

Keywords: Empowerment; Teamwork; Training; Job Satisfaction; Covid-19

PENDAHULUAN

Kasus pandemi Covid-19 di akhir tahun 2019 telah membuat resesi ekonomi hampir di seluruh belahan dunia. Seluruh sektor industri mengalami dampak penurunan penjualan akibat pandemi tersebut, pemerintah untuk tetap di rumah saja membuat perputaran ekonomi mengalami hambatan karena keterbatasan yang diberlakukan tersebut.

Dilansir dari liputan6.com (Al Faqir, 2020), resesi ekonomi rentang tahun 1871–2020 telah terjadi sebanyak 14 kali, sebelum masa pandemi Covid-19 resesi terbesar terjadi di tahun 1931 di mana 83,9% negara mengalami dampak tersebut, tetapi di masa pandemi Covid-19 negara yang terdampak mengalami resesi ekonomi mencapai 92,9% yang berarti di masa ini lebih tinggi jumlah negara yang mengalami resesi ekonomi dibandingkan kasus terbesar sebelumnya di tahun 1931. Lebih lanjut dari lansiran tersebut dikatakan bahwa pandemi Covid-19 menjadi salah satu yang terburuk sepanjang sejarah karena beratnya beban yang harus diterima masing-masing negara untuk mencari solusi keluar dari resesi ekonomi yang menimpa. Di Indonesia sendiri, dalam upaya penanganan penyebaran virus tersebut dilakukan sebuah kebijakan untuk tetap di rumah saja, tetapi dampak yang dirasakan atas peraturan tersebut adalah menurunnya penjualan dan daya beli masyarakat. Sektor yang paling terdampak Covid-19 adalah akomodasi dan makan-minum sebesar 92,47% (Badan Pusat Statistik, 2020, p. 9) dan pada Industri F&B Surabaya menjadi kota pertama terbesar mengalami penurunan pendapatan harian terbesar, yaitu sebesar 26% (Triwijanarko, 2020).

Dilansir dari kemnaker.go.id (Biro Humas Kemnaker, 2020), 88% perusahaan merugi di mana hal tersebut diakibatkan oleh penurunan penjualan dan berdampak pada penurunan produksi, sehingga penurunan produksi tersebut berdampak pada pengurangan karyawan secara masal di industri-industri yang terdampak langsung pandemi Covid-19. Efek terberat dari lingkaran tersebut adalah pengurangan secara besar-besaran karyawan sehingga berimbas pada penurunan daya beli masyarakat karena PHK menyebabkan mereka kehilangan sumber pendapatan yang menunjang hidupnya.

Kepuasan kerja menjadi sebuah aspek yang terdampak kondisi pandemi Covid-19, di mana perbedaan yang sangat signifikan adalah berkaitan dengan pendapatan yang diterima di masa normal dan di masa pandemi Covid-19 (Tarush & Rikhi, 2021), mereka yang bekerja di sektor *food and beverage* (F&B) mengalami penurunan kepuasan kerja karena menurunnya pendapatan akibat pembatasan jam kerja serta penurunan penjualan dari perusahaannya (Blanco et al., 2021). Kepuasan Kerja menjadi hal yang terpengaruh di saat kesempatan jam kerja dibatasi yang akhirnya berpengaruh terhadap sesuatu yang sensitif yaitu pendapatan mereka dari perusahaan (Lippert et al., 2021) dan kepuasan kerja dibentuk berdasarkan komponen kompensasi, pekerjaan itu sendiri, supervisi dan hubungan dengan rekan sekerja (Luthans, 2016).

Dari *survey* pendahuluan yang dilakukan terhadap 30 responden karyawan *food&beverage* di kota Surabaya dengan tolak ukur indikator kepuasan kerja pada jurnal rujukan Hanasya & Tahir (2016), didapatkan hasil karyawan tidak suka melakukan hal-hal yang dilakukan di tempat kerja sebesar 37%, karyawan tidak puas dengan penghasilan dari pekerjaan saat ini 2%, karyawan tidak senang memilih institusi ini untuk bekerja sebesar 43%, dan karyawan secara keseluruhan, tidak puas dengan pekerjaan saat ini sebesar 53%.

Berdasarkan hasil *survey* pendahuluan tersebut adanya ketidakpuasan yang menggambarkan keadaan di masa pandemi Covid-19, di mana terlihat faktor ketidakpuasan berhubungan dengan pemberdayaan karyawan adalah pada aspek pekerjaan itu sendiri, sebelumnya di masa normal mereka diberdayakan sebagai tenaga kerja yang memegang tanggung jawab operasional perusahaan dengan melayani permintaan konsumen yang mengunjungi outlet-outlet yang tersedia, tetapi di saat pandemi berlangsung kesempatan

tersebut terbatas karena mereka tidak bisa berinteraksi secara langsung dan bahkan mereka mendapatkan giliran bekerja dengan rekan lainnya untuk menghemat anggaran perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh positif Pemberdayaan, Kerja Tim dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pada industri *food & beverage* di Surabaya. Selain itu ingin melihat sejauh mana variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan dapat dijadikan dasar pada peningkatan kepuasan kerja di industri tersebut, terutama di masa pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja

Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan kepercayaan diri individu yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Yulk, 2019). Lebih lanjut dikatakan bahwa pemberdayaan berkaitan dengan kekuasaan yang mengupayakan agar sesuatu terjadi atau tidak sama sekali pada suatu organisasi dengan memfungsionalkan sumber daya manusia miliknya (Bloom, 2020). Menurut Bloom (2020) komponen pemberdayaan karyawan terdiri dari 6, di antaranya: 1) Keinginan. Tahap ini berkaitan dengan pendelegasian yang diharapkan manajemen dalam melibatkan karyawan di dalam operasional organisasi; 2) Kepercayaan. Tahap ini manajemen berupaya memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menentukan pola kerja dalam pencapaian tujuan organisasi; 3) Percaya diri. Pada tahap ini berkaitan dengan pengembangan efikasi diri karyawan agar mereka percaya akan kemampuannya dalam membantu pencapaian tujuan organisasi; 4) Kredibilitas. Pada tahap ini manajemen berupaya membangun kompetensi sehat antar karyawan agar mendorong sumber daya manusia untuk mau berkompotensi dan unggul dalam pencapaian tujuan organisasi; 5) Akuntabilitas. Pada tahap ini manajemen berupaya memberikan kepercayaan berupa wewenang untuk menentukan standar operasional sendiri untuk membantu organisasi mencapai tujuannya; 6) Komunikasi. Pada tahap ini manajemen berupaya membangun sistem komunikasi terbuka antara karyawan dengan manajemen.

Luthans (2016) memandang bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosi yang menggambarkan kesenangan dan bersifat positif dari karyawan atas hasil penilaian pekerjaan dan pengalaman menjalankan pekerjaannya, persepsi ini dapat muncul jika perbandingan seberapa baik aspek pekerjaan yang dijalankannya, dan berkaitan dengan pengalaman tersebut dikatakan bahwa pemberdayaan adalah proses saat karyawan dibekali peningkatan sejumlah otonomi yang membuat mereka leluasa dalam menjalankan pekerjaannya (Greenberg & Baron, 2014).

Dari teori yang dikemukakan tersebut tergambar bahwa kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dari pengalaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, di mana dalam menjalankan pekerjaannya tersebut mereka diberikan kekuasaan dan keleluasaan untuk menentukan polanya sehingga dengan keleluasaan tersebut mereka dapat berinovasi yang berdampak pada kesenangannya secara pribadi atas keleluasaan tersebut.

Secara empiris telah dibuktikan melalui penelitian relevan bahwa pemberdayaan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja (Eskandari & Mirakbari, 2019; Hanasya & Tahir, 2016; Ulutas, 2018; Idris et al., 2018), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H1: Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Kerja Tim dan Kepuasan Kerja

Tim merupakan sebuah kelompok yang terdiri lebih dari satu orang dan berusaha bersama-sama menghasilkan kinerja pada suatu organisasi (Robbins, 2016). Kerja sama tim

merupakan bagian dari budaya organisasi di mana kesepahaman di bentuk dengan tujuan menyamakan visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016).

Menurut Luthans (2016), kerja sama tim dibentuk dengan dasar pemahaman terhadap norma-norma yang penting dalam organisasi dan setelah kesepahaman tersebut terbentuk maka kekompakan kerja tim akan terbentuk karena dalam benak antar individu memiliki tujuan yang sama, mendukung pernyataan tersebut dikatakan bahwa kerjasama tim mampu membentuk anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya kesalahan sehingga memudahkan pekerjaan (Mannion & Davies, 2018).

Tergambar dengan jelas dari uraian tersebut bahwa kerja tim akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya bahkan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individual, dan konsep kerja sama tim yang baik dibentuk melalui kesepahaman antar individu sehingga dengan kesepahaman tersebut akan membentuk kekompakan tim kerja. Beberapa penelitian relevan telah membuktikan secara empiris bahwa kerja tim dapat meningkatkan kepuasan kerja (Eskandari & Mirakbari, 2019; Hanasya & Tahir, 2016), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H2: Kerja Tim berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan dan Kepuasan Kerja

Dessler (2017) mengartikan pelatihan sebagai cara mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan fungsinya di dalam organisasi. Lebih lanjut Dessler (2017) mengatakan bahwa keberhasilan pelatihan berdasarkan aspek: 1) Instruktur, yaitu pelatih yang memberikan materi sesuai dengan kebutuhan pelatihan dengan kualifikasi memadai dan profesional di bidangnya; 2) Peserta, merupakan audiens yang ikut serta dalam pelatihan yang memiliki semangat dan keinginan untuk mengikuti pelatihan; 3) Materi, merupakan isi dalam pelatihan yang disampaikan instruktur untuk membangun kompetensi; 4) Metode, merupakan cara yang digunakan dalam penyampaian pelatihan, yang berupaya membentuk kemauan peserta untuk mau aktif dalam penyampaian pelatihan; 5) Tujuan, merupakan apa yang akan dicapai dari pelaksanaan pelatihan, di mana tujuan pelatihan harus mampu mencapai penambahan keterampilan peserta dan peserta pelatihan dapat memahami seluruh isi pelatihan.

Menurut Mathis & Jackson (2016), pelatihan adalah sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan individu demi tercapainya tujuan organisasi, mendukung pernyataan tersebut. Robbins (2016) berpendapat bahwa pelatihan dilakukan secara terstruktur dengan rencana matang dan memiliki format yang jelas dengan tujuan yang jelas. Tujuan pelatihan sendiri adalah upaya meningkatkan dan pemuktahiran kemampuannya agar mengikuti perkembangan zaman dan kesesuaian dengan kebutuhan persaingan saat ini, dan efektivitas pelatihan dinilai berdasarkan materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, instruktur pelatihan, prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan (de Monsebernard et al., 2016).

Hasil penelitian relevan telah membuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kepuasan kerja (Eskandari & Mirakbari, 2019; Hanasya & Tahir, 2016; Goball et al., 2018), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H3: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Pemberdayaan, dan Pelatihan

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan atas seluruh aspek pekerjaannya dan beberapa aspek penting di dalamnya adalah gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja dan pekerjaan tersebut (Kreitner & Kinicki, 2016). Mendukung pernyataan tersebut dikatakan

bahwa seorang karyawan merasakan kepuasannya jika organisasi mampu memenuhi harapan karyawan atau bahkan melebihi harapannya dengan perbandingan pengorbanannya dan apa yang didapatkannya dari organisasi (Pekerşen & Tugay, 2020). Komponen dasar yang harus dipenuhi untuk memuaskan karyawan atas perannya sebagai anggota organisasi adalah berhubungan dengan: (1) Gaji, berkaitan dengan kesesuaian pembayaran dari organisasi atas jasa dari karyawan; (2) Promosi, berkaitan dengan kesempatannya menempati posisi lebih tinggi dari sebelumnya; (3) Supervisi, berkaitan dengan kualitas kepemimpinan dari atasannya; (4) Rekan kerja, berkaitan dengan pergaulannya dengan rekan sekerja di dalam organisasi; (5) Pekerjaan itu sendiri, berkaitan dengan kesesuaian minat dan kemampuan dengan tugas yang diembannya pada organisasi (Hanasya & Tahir, 2016).

Dengan demikian pemberdayaan, kerja tim dan pelatihan yang mampu memberikan kepuasan kepada karyawan sebagai insan organisasi. Terlihat kepuasan kerja dibentuk oleh sistem supervisi, di mana dalam konsteks supervisi, karyawan diberdayakan dengan diposposkan sesuai dengan kompetensi masing-masing, lalu kerja sama tim dibentuk melalui aspek rekan sekerja di mana keselarasan dan kesepahaman dibentuk dengan tujuan agar mereka mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dan dengan kerja sama tim tersebut akan meringankan pekerjaan masing-masing karyawan. Lalu setelah itu kepuasan pun dibentuk melalui pelatihan di mana aspek pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan pembangunan kompetensi karyawan melalui program pelatihan. Beberapa penelitian relevan telah membuktikan bahwa secara bersamaan pemberdayaan, kerja tim serta pelatihan mampu membentuk kepuasan kerja (Eskandari & Mirakbari, 2019; Hanasya & Tahir, 2016), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H4: Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, di mana paradigma kuantitatif bersifat sebuah realita atau fenomena yang bisa dijelaskan, terlihat, terukur, dan memiliki sebab-akibat (Sugiyono, 2017). Penelitian kuantitatif menetapkan hukum-hukum dan prinsip umum dalam mengasumsikan realitas sosial yang berbentuk angka dan bersifat objektif. Dalam penelitian ini juga analisis deskriptif di mana penelitian ini membutuhkan data-data yang bersifat kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Sekaran & Bougie (2017) mengartikan total dari kelompok orang kejadian atau hal minat yang ingin diinvestigasi. Pada penelitian ini populasi adalah karyawan industri F&B di dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara spesifik. Sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden (Lemeshow, 1997; Hair et al., 2014), dengan penarikan sampel menggunakan desain *accidental sampling* di mana responden ditentukan secara kebetulan atau siapa saja yang ditemui di lokasi penelitian maka akan dimintai pendapatnya melalui kuesioner.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini menjadikan kepuasan kerja karyawan F&B di Surabaya sebagai objek penelitian.

Unit Analisis

Untuk mendukung penelitian ini, sebagai unit analisis adalah karyawan pada industri *food&beverage* yang terdiri dari kafe, restoran dan bistro di Surabaya.

Instrumen Penelitian

Dalam melakukan tahap selanjutnya yaitu menentukan instrumen penelitian melalui definisi operasional guna mengukur suatu penelitian yang terdiri dari 3 variabel independen yaitu Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan, serta satu variabel dependen Kepuasan Kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator pengukuran berupa item pernyataan/pertanyaan setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert* 5 pilihan dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Pemberdayaan (Hanasya & Tahir, 2016)

- (1) Saya merasa kompeten dalam menjalankan tugas pada posisi saat ini.
- (2) Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaan.
- (3) Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan dalam mengemban tugas.
- (4) Manajer mempercayai saya dalam membuat keputusan.
- (5) Saya mendapatkan kesempatan besar untuk bekerjasama dan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan.

Kerja Tim (Hanasya & Tahir, 2016)

- (1) Anggota tim saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (2) Anggota tim merasakan adanya kedekatan satu sama lain.
- (3) Anggota tim saling menghormati.
- (4) Anggota tim saling bekerja sama dengan baik.
- (5) Anggota tim saling mendorong satu sama lain demi keberhasilan menjalankan tugas.
- (6) Anggota tim bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan (Hanasya & Tahir, 2016)

- (1) Perusahaan memberikan kesempatan pelatihan untuk tujuan pemenuhan kebutuhan perusahaan yang berubah-ubah.
- (2) Perusahaan menghargai pelatihan dan pengembangan.
- (3) Secara keseluruhan, pelatihan yang diberikan perusahaan berguna untuk menjalankan pekerjaan.
- (4) Pelatihan yang saya terima memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- (5) Saya puas dengan jumlah pelatihan yang diberikan perusahaan.

Kepuasan Kerja (Hanasya & Tahir, 2016)

- (1) Saya menyukai hal-hal yang dilakukan di tempat kerja.
- (2) Saya puas dengan penghasilan yang didapatkan saat ini.
- (3) Saya senang bekerja pada institusi saat ini.
- (4) Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Pada kategori jenis kelamin, diketahui responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 54% atau sebanyak 54 responden, dan terendah pada jenis kelamin wanita 46% atau

sebanyak 46 responden. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria.

Pada kategori responden berdasarkan usia, tertinggi rentang usia 21–30 tahun yang termasuk dalam generasi milenial dengan persentase sebesar 62% atau berjumlah 62 responden dan terendah pada rentang usia 18–20 tahun dengan persentase sebesar 6% atau berjumlah 6 responden.

Kategori masa kerja, jumlah responden tertinggi berada pada rentang masa kerja 1–5 tahun dengan persentase sebesar 59% atau berjumlah 59 responden dan terendah pada rentang masa kerja <1 tahun dengan persentase 3% atau sebanyak 3 responden.

Pada kategori responden berdasarkan pendapatan per bulan, tertinggi berada pada rentang pendapatan Rp 1.500.000–Rp 3.000.000 sebesar 37 atau berjumlah 37 responden, sedangkan terendah berada pada rentang pendapatan <Rp 1.500.000 sebesar 1% atau berjumlah 1 responden.

Pada kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir, jumlah terbesar pada responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 45% atau berjumlah 45 responden, sedangkan terendah pada responden dengan pendidikan terakhir <SMA sebesar 1% atau sebanyak 1 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya tahap analisa data untuk mengungkap hipotesis penelitian, berikut dilakukan uji asumsi klasik dengan rangkaian sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Kriteria pengambilan keputusan: H_0 yang berarti data tidak berdistribusi normal dan H_1 data berdistribusi normal, dengan kriteria pengambilan keputusan: H_0 ditolak jika nilai probabilitas > 0,05 dan H_0 di terima jika nilai probabilitas < 0,05.

Tabel 1. Output Uji Normalitas Data

Pengujian Data	Nilai Probabilitas	Keterangan
X1, X2 dan X3 ke Y	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai probabilitas sebesar $0,200 > 0,05$ disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Hipotesis pada uji ini adalah H_0 : Terjadi kolinearitas antara variabel bebas dan H_1 : Tidak terjadi kolinearitas antara variabel bebas dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai tolerance $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka H_0 diterima, jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka H_0 ditolak.

Tabel 2. Output Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,988	1,012
X2	0,988	1,012
X3	0,988	1,012

Sumber: Olahan SPSS (2022)

Sesuai tabel di atas diketahui bahwa seluruh nilai tolerance variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF variabel seluruhnya < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun asumsi pada uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Output Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
X1	1,000
X2	1,000
X3	1,000

Sumber: Olahan SPSS (2022)

Sesuai tabel di atas, diketahui bahwa seluruh nilai uji signifikansi memiliki nilai $1,000 > 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi berganda.

Uji Hipotesis dan Pembahasan

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.823	1.218		1.496	.138
	X1	-.016	0.44	-.031	-.369	.713
	X2	.128	.104	.102	1.225	.224
	X3	.633	.091	.579	6.993	.000

Tabel 5. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.395	3	29.132	16.727	.000 ^b
	Residual	167.195	96	1.742		
	Total	254.590	99			

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.343	.323	1.31970

- Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- Dependent Variable: Y

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Sesuai tabel Coefficients diketahui bahwa koefisien t statistik $-0,369 < t$ tabel (1,98) dan sig. (0,713) $> 0,05$ sehingga H1 tidak didukung, yang berarti bahwa Pemberdayaan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu dari Eskandari & Mirakbari (2019), Hanasya & Tahir (2016), Ulutas (2018), dan Idris et al. (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses di mana karyawan diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka (Greenberg & Baron, 2014).

Hal ini terlihat bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa pemberdayaan yang dilakukan perusahaan di masa pandemi Covid-19 dilakukan dengan efektif sehingga tidak berdampak pada kepuasan kerja dan pemberdayaan yang dilakukan perusahaan di masa pandemi Covid-19 lebih kepada penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ini menjadi pembuktian kebenaran teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan emosi yang menggambarkan kesenangan dan bersifat positif dari karyawan atas hasil penilaian pekerjaan dan pengalaman menjalankan pekerjaannya, persepsi ini dapat muncul jika perbandingan seberapa baik aspek pekerjaan yang dijalankannya (Luthans, 2016), artinya bahwa di saat karyawan tidak senang akan pengalaman menjalankan pekerjaannya tersebut, maka kepuasan kerja mereka akan menurun dikarenakan mereka tidak diberikan otonomi secara bebas dalam menjalankan pekerjaannya tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Sesuai tabel Coefficients diketahui bahwa koefisien t statistik $1,225 < t$ tabel (1,98) dan sig. (0,224) $> 0,05$ sehingga H2 tidak didukung, yang berarti bahwa Kerja Tim tidak berpengaruh positif Kepuasan Kerja. Hasil ini tidak mendukung penelitian terdahulu dari Eskandari & Mirakbari (2019); Hanasya & Tahir (2016) di mana kerja tim berada pada posisi tidak efektif karena sebagian besar responden tidak menyetujui anggota tim kerjanya dapat saling bekerja sama membantu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut mengakibatkan tidak signifikannya kerja tim memengaruhi kepuasan kerja para karyawan di masa pandemi Covid-19.

Secara teori menyatakan bahwa kerja sama tim mampu membentuk anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa adanya kesalahan sehingga memudahkan pekerjaan (Mannion & Davies, 2018), artinya jika efektivitas kerja tim dapat tercapai maka setiap karyawan yang menjadi anggota dalam kerja tim tersebut akan merasa ringan dalam menjalankan pekerjaannya, dan perasaan tersebut merupakan kepuasan mereka atas aspek pekerjaan, dan sebaliknya jika ada hambatan dalam perilaku anggotanya, maka kerja tim tidak akan berpengaruh signifikan dalam meringankan pekerjaan individu dan kepuasan mereka atas pekerjaannya tidak dapat meningkat secara signifikan.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Sesuai tabel Coefficients diketahui bahwa koefisien t statistik $6,993 > t$ tabel (1,98) dan sig. (0,000) $< 0,05$ sehingga H3 didukung, yang berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif Kepuasan Kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Eskandari & Mirakbari (2019) dan Hanasya & Tahir (2016) di mana ini menjadi pengungkap kebenaran teori yang menyatakan bahwa tujuan pelatihan sendiri adalah upaya meningkatkan dan pemuktahiran kemampuannya agar mengikuti perkembangan zaman dan kesesuaian dengan kebutuhan persaingan saat ini, dan efektivitas pelatihan dinilai berdasarkan materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, instruktur pelatihan, prinsip pembelajaran, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan (de Monsebernard et al., 2016). Efektivitas pada metode yang digunakan, instruktur pelatihan, prinsip pembelajaran, peserta pelatihan mampu menghasilkan evaluasi

pelatihan di mana para karyawan lebih mudah menjalankan pekerjaannya di masa pandemi Covid-19 sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerjanya.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Sesuai tabel Anova $F = 16,727 > F \text{ Tabel } (2,70)$ dan $\text{sig. } (0,000) < 0,05$ sehingga H_4 didukung, yang berarti Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Eskandari & Mirakbari (2019) dan Hanasya & Tahir (2016). Kebenaran teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang dirasakan karyawan atas responnya terhadap seluruh aspek pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2016), beberapa aspek yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan berkaitan dengan kompensasi, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Kreitner & Kinicki, 2016).

Secara jelas teori tersebut menyatakan bahwa hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri di mana pemberdayaan karyawan termasuk di dalamnya, rekan sekerja yang berkaitan dengan kerja tim serta pelatihan yang termasuk dalam program kompensasi perusahaan terhadap karyawannya merupakan faktor pendukung kepuasan kerja karyawan, dan jika ketiga aspek tersebut tidak mencapai hal tersebut akan berimbas terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R Square)

Sesuai dengan *Model Summary* diketahui bahwa Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan sebagai variabel independen mampu menjelaskan sebesar 34,3% variabel dependennya yaitu Kepuasan Kerja, sedangkan sebesar 65,7% dijelaskan faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisa menyimpulkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga diprediksi jika Pemberdayaan ditingkatkan, tidak memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan F&B di Surabaya selama masa pandemi Covid-19.
2. Hasil analisa menyimpulkan bahwa kerja tim tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga diprediksi jika Kerja Tim ditingkatkan tidak pengaruh pada Kepuasan Kerja karyawan F&B di Surabaya selama masa pandemi Covid-19.
3. Hasil analisa menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga diprediksi jika pelatihan terus ditingkatkan maka Kepuasan Kerja karyawan F&B di Surabaya selama masa pandemi Covid-19 akan meningkat.
4. Hasil analisa menyimpulkan bahwa secara bersama-sama Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan F&B di Surabaya selama masa pandemi Covid-19, sehingga diprediksi jika secara bersama-sama Pemberdayaan, Kerja Tim, dan Pelatihan ditingkatkan, maka Kepuasan Kerja karyawan F&B di Surabaya akan meningkat.

Saran

1. Perlunya ditingkatkan dalam hal Pemberdayaan, Kerja Tim, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja di industri makanan dan minuman (*food & beverage*) di Surabaya.
2. Sebaiknya sistem Pemberdayaan yang dilakukan perusahaan di masa pandemi Covid-19 lebih mendengarkan masukan karyawan dan juga memberikan kepercayaan penuh kepada

- mereka dalam menjalankan fungsi kerjanya, sehingga membuat mereka percaya diri dan mampu menunjukkan kredibilitas serta akuntabilitasnya dan mampu menjalin komunikasi dengan baik antar rekan sekerja sehingga dengan implementasi tersebut akan membentuk sebuah Kepuasan Kerja di masa pandemi Covid-19.
3. Perusahaan dapat membangun komunikasi yang baik antar struktur yang berada di dalam perusahaan, menciptakan hubungan relasional antar bagian dengan baik yang berfokus pada kemudahan birokrasi sehingga fungsional antar bagian di dalam organisasi dapat bekerja sama tim dengan baik dan Kepuasan Kerja karyawan dapat terus ditingkatkan karena Kerja Tim yang solid tersebut membuat mereka lebih mudah menjalankan fungsinya sebagai karyawan di masa pandemi Covid-19.
 4. Perusahaan dalam memberikan Pelatihan terhadap karyawan di masa pandemi Covid-19 setidaknya berfokus pada kesesuaian terhadap materi yang dibutuhkan, instruktur yang mampu membangun kreativitas peserta pelatihan, dan kesesuaian tujuan pelatihan dengan peserta pelatihan, sehingga efektivitas pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk mampu menjalankan fungsinya di masa pandemi Covid-19 dan dengan tercapainya efektivitas tersebut maka Kepuasan Kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 dapat terus ditingkatkan.

REFERENSI

- Al Faqir, A. (2020, November 12). *Resesi akibat pandemi Covid-19 hantam 92,9 persen negara di dunia*. Liputan6.com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4406963/resesi-akibat-pandemi-covid-19-hantam-929-persen-negara-di-dunia>
- Blanco, J., Gatchallan, J., Pasco, K. K., & Tus, J. (2021). An analysis of the relationship between job burnout and job satisfaction among food services crew amidst the Covid-19 pandemic in Philippines. *International Journal of Advance Research & Innovative Ideas in Education*, 7(3), 2319–2332. <http://dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.14802930.v1>
- Bloom, D. T. (2020). *Employee empowerment: The prime component of sustainable change management*. CRC press.
- Badan Pusat Statistik (2020). *Analisis hasil survei dampak Covid-19 terhadap pelaku usaha*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/12/21/7ec02d39d6732972dcebe54f/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha-jilid-2.html>
- de Monsebernard, C. S., Chung, A., Job, A., Tesnière, A., Cabon, P., & Delgoulet, C. (2016). How medical staff is trained to manage critical situations? Exploratory work on the mobilization of non-technical dimension of skills in simulation-based medical training. In *The 2016 Healthcare systems Ergonomics and Patient Safety Conference (HEPS 2016)* (pp. 435–437).
- Dessler, G. (2017). *Manajemen personalia*. Erlangga.
- Eskandari, H & Mirakbari, A. S. (2019). Examining the effect empowerment, teamwork on employee satisfaction in the headquarters of the Tehran social security organization. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 148–164. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.14882>

- Goball, S. D. D. V., Hassan, M. A., Goball, S. T. V., Baker, R., Yunus, W. M. A. W. M., & Norazman, I. (2018). The effect of training on job satisfaction: A review paper. In *Prosiding Persidangan Serantau Sains Sosial & Kemanusiaan 2018* (pp. 137–142). Universiti Teknologi Malaysia.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2014). *Behavior in organizations*. Prentice Hall.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Hanasya, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effect of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia & Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Idris, A., See, D., & Coughlan, P. (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3), 697–711. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0155>
- Biro Humas Kemnaker. (2020, November 24). *Survei Kemnaker: 88 Persen perusahaan terdampak pandemi Covid-19*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/survei-kemnaker-88-persen-perusahaan-terdampak-pandemi-covid-19>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba empat.
- Lemeshow, S. (1997). *Besar sampel dalam penelitian kesehatan*. Gadjah Mada University Press.
- Lippert, J. P., Fumari, M. B., & Kriebel, C. W. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on occupational stress in restaurant work: A qualitative study. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910378>
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill.
- Mannion, R., & Davies, H. (2018). Understanding organisational culture for healthcare quality improvement. *BMJ*, 10(1), 1–4. <https://doi.org/10.1136/bmj.k4907>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Pekerşen, Y., & Tugay, O. (2020). Professional satisfaction as a key factor in employee retention: A case of the service sector. *Journal of Tourism & Services*, 20(11), 1–27. <https://doi.org/10.29036/jots.v11i20.123>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keahlian*. Salemba empat.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tarush., & Rikhi, M. (2021). A comparative study of job satisfaction among work from home and field employees during the lockdown period in the pandemic. *International Journal of Social Science*, 9(3), 187–191.
- Triwijanarko, R. (2020, March 27). *Industri F&B di Bali dan Surabaya paling terdampak efek Corona*. Marketeers. <https://www.marketeers.com/industri-fb-di-bali-dan-surabaya-paling-terdampak-efek-corona>
- Ulutas, M. (2018). The effect of employee empowerment on employee' job satisfaction: A research on Konya industrial zone. *MANAS Journal of Social Studies*, 7(1), 590–600.
- Yulk, G. (2019). *Leadership in organizations*. PT. Indeks.