

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab IV maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Employee Empowerment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan merasa diberdayakan dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja.
2. *Team Work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Lingkungan kerja yang mendukung serta kerja sama yang baik antar anggota tim, komunikasi yang efektif, serta saling menghormati dan mendukung satu sama lain, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis hal tersebut mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan.
3. *Employee training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. *Training* yang relevan dan juga berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan serta kompetensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan rasa percaya diri, memberikan rasa aman dalam lingkungan pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial pada item dengan nilai mean terendah yang menunjukkan beberapa hal yang masih memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen Hotel Green Prundi. Pada variabel *employee empowerment*, pada item pernyataan “anggota di tim saya merasa sangat dekat satu sama lain” dengan mean 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum sepenuhnya dipercaya dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu manajemen perlu memberikan kebijakan yang dapat mendorong *empowerment*, dan *training* kepemimpinan untuk manajer, serta melakukan komunikasi terbuka dengan karyawan untuk membangun kepercayaan dua arah. Selanjutnya, pada variabel *team work*, pada item pernyataan “anggota di tim saya merasa sangat dekat satu sama lain” dengan mean 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *team work* dinilai tinggi secara umum, aspek kedekatan emosional antar anggota masih dapat ditingkatkan. Sebagai solusi, perusahaan dapat mengadakan kegiatan *team building*, atau dengan program rotasi pembagian tugas yang kemungkinan interaksi lebih baik, serta membentuk sistem mentoring internal untuk membangun hubungan yang lebih erat dalam *team work*.

Pada variabel *job satisfaction*, seluruh item, memiliki mean yang sama yakni sebesar 3,00, yang berarti berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja belum optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan upaya strategis seperti

peningkatan kesejahteraan melalui peninjauan kompensasi dan tunjangan, penyediaan fasilitas kerja yang nyaman selain itu, pelaksanaan survei kepuasan kerja secara berkala juga dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan dan menjadi dasar dalam kebijakan responsif perusahaan.

Dengan memperhatikan implikasi-implikasi tersebut, diharapkan pihak manajemen Hotel Green Prundi dapat mengambil langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja lebih produktif, harmonis, dan mendukung peningkatan *job satisfaction* secara karyawan secara menyeluruh.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu Green Prundi Hotel Labuan Bajo, Sehingga hasilnya belum dapat di generalisasikan ke seluruh industri perhotelan lainnya. Karakteristik budaya kerja , dan kebijakan manajerial yang berbeda-beda di setiap perusahaan dapat mempengaruhi variabel yang diteliti.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dengan penyebaran kuesioner melalui g-form hal ini berpotensi menimbulkan bias data atau persepsi dan ketidakakuratan dalam interpretasi respons, terutama jika responden merasa ragu untuk

menjawab pernyataan dalam kuesioner secara jujur karena alasan kenyamanan atau hubungan kerja.

3. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif yang artinya kurangnya penelitian secara mendalam mengenai alasan- alasan di balik persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti, mungkin dengan adanya pendekatan kualitatif seperti wawancara atau observasi langsung dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan bisa lebih banyak hal yang di ketahui oleh peneliti mengenai perusahaan tersebut.

Dengan menyadari keterbatasan-keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih memperluas cakupan objek dengan melakukan observasi secara langsung ke perusahaan agar hasil yang diperoleh lebih menyeluruh dan lebih akurat.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan temuan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi acuan dalam penelitian dengan cakupan yang lebih luas yaitu:

1. Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada lebih dari satu hotel atau perusahaan, baik dari sektor perhotelan maupun sektor jasa lainnya, sehingga diperoleh gambaran yang lebih luas dan representatif mengenai *employee empowerment*, *team work*, dan *employee training* terhadap *job satisfaction* hal tersebut dapat membantu melihat

perbandingan antar budaya perusahaan atau sistem manajemen yang berbeda.

2. Untuk meminimalkan potensi bias subjektif dari responden, saran berikutnya adalah menggunakan metode triangulasi data, seperti mengombinasikan kuesioner dengan wawancara mendalam atau observasi langsung. Metode ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan dan memberikan gambaran perusahaan yang lebih spesifik.
3. Untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif, disarankan agar penelitian mendatang dengan memasukkan variabel lain yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* seperti gaya kepemimpinan sistem kompensasi, beban kerja atau psikologis karyawan. Penambahan variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi *job satisfaction* dalam dunia kerja.

Dengan memperhatikan saran-saran tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., Jianping, H., Ali, Z., & Zhongbin, L. (2017a). *The Effects Of Empowerment, Training, And Teamwork On Employee Job Satisfaction: Case Of The Agricultural Manufacturing Sector In Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan.*
- Ali, A., Jianping, H., Ali, Z., & Zhongbin, L. (2017b). *The Effects Of Empowerment, Training, And Teamwork On Employee Job Satisfaction: Case Of The Agricultural Manufacturing Sector In Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan.*
- Alvi, A. K., Kayani, U. S., & Mir, G. M. (2020a). Relationship Of Employee Training, Employee Empowerment Teamwork With Job Satisfaction. In *Journal Of Arts And Social Sciences. VII* (Vol. 7, Issue 2).
- Alvi, A. K., Kayani, U. S., & Mir, G. M. (2020b). Relationship Of Employee Training, Employee Empowerment Teamwork With Job Satisfaction. In *Journal Of Arts And Social Sciences. VII* (Vol. 7, Issue 2).
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019a). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I11.P24>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019b). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian

- Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I11.P24>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019c). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I11.P24>
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). *The Resource-Based View Of The Firm: Ten Years After 1991*.
- Dasuki, R. E., Resource, T., & View..., B. (2021). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Manajemen Strategi : Kajian Teori Resource Based View*.
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Issue 2)*.
- Erickson Fithoni, A., & Marlina Az, S. (2021). LPPM STIE-GK Muara Bulian Page 63. In *Jurnal Mahasiswa* (Vol. 1).
- Firstianty, W., Fibriany, M., Informatika, A., & Bsi, J. (2017a). *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. XVII(2)*.
- Firstianty, W., Fibriany, M., Informatika, A., & Bsi, J. (2017b). *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. XVII(2)*.

- Firstianty, W., Fibriany, M., Informatika, A., & Bsi, J. (2017c). *Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. XVII(2).*
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016a). Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016b). Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016c). Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Handu, A. W., & Qurochman, A. N. (2024a). *Pengaruh Kerja Tim, Kepuasan Kerja, Niat Untuk Berhenti Terhadap Kinerja Karyawan. 19(2)*, 67–79.
<https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Handu, A. W., & Qurochman, A. N. (2024b). *Pengaruh Kerja Tim, Kepuasan Kerja, Niat Untuk Berhenti Terhadap Kinerja Karyawan. 19(2)*, 67–79.
<https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Ibrahim, J., Qomala. (2024). *Artikel_Ibrahim_Jelatu_Qomala_Desember_2024.*

- Iskandar, D. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Jelatu, H., & Ansari Ibrahim, I. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Melalui Teamwork Dan Komitmen Kerja. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(4).
- Lasmi, A., & Bayhaqi, H. (2022). *Dawatuna: Journal Of Communication And Islamic Broadcasting Membangun Kerjasama Tim Yang Efekti Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.47476/Dawatuna.V2i1.509>
- Leovani, E. (2016). *Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di Pt Fifgroup Tbk Cabang Palembang*.
- Maulina Lien. (2023). *Artikel Terbaru Indusrti Perhotelan*.
- Meidita Anggi. (2018). 3772-8389-1-PB.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.641>
- Sequeira, I. P. M., Kellen, P. B., & Soares, A. Da C. (2023a). Influence Of The Employee Empowerment Towards The Employee Performance Through Working Motivation In The Office Of Komisaun Funsau Públika, Dili Timor-Leste. *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(01). <https://doi.org/10.56982/Dream.V2i01.70>

- Sequeira, I. P. M., Kellen, P. B., & Soares, A. Da C. (2023b). Influence Of The Employee Empowerment Towards The Employee Performance Through Working Motivation In The Office Of Komisaun Funsau Públika, Dili Timor-Leste. *Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, 2(01). <https://doi.org/10.56982/Dream.V2i01.70>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/Perisai.V2i3.154>
- Tahitu Amelia, T. A. F. V. (2024). *1215-3071-1-Sm*.

Lampiran I Surat Pengantar Untuk Responden

Yth. Responden

Pengisian Kuesioner

Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan skripsi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Employee Empowerment*, *Team Work*, *Employee Training*, Terhadap *Job Satisfaction* Studi Pada Hotel Green Prundi Labuan Bajo”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *Employee Empowerment* (pemberdayaan) *Team Work* (kerjasama tim), *Employee Training* (pelatihan), dengan tingkat *Job Satisfaction* (kepuasan kerja). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai pengaruh *Pengaruh Employee Empowerment, Team Work, Employee Training, terhadap Job Satisfaction*.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Seluruh informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Data yang akan digunakan untuk kepentingan analisis akademik dan tidak akan diakses oleh pihak ketiga. Mohon untuk menjawab semua pertanyaan dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam penelitian ini sangat kami hargai. Terima kasih atas waktu dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Hormat saya,

Angelina Turkaemly Putri

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Lampiran II Kuesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala likert dan tertera dibawah setiap item kuesioner , yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Mohon di centang untuk salah satu jawaban yang benar dengan tepat.

Berikan tanda centang dalam lingkaran :

1. Apa jenis kelamin anda?
 - Perempuan
 - Laki-laki
2. Berapa usia anda?
 - Kurang dari 25 tahun
 - 26-30 tahun
 - 36-40 tahun
3. Berapa lama bekerja ?
 - 1-3 tahun
 - 4-6 tahun
 - 7-10 tahun
 - Lebih dari 10 tahun
4. Apa posisi/jabatan Anda ?
 - Front Office
 - House Keeping

Employee Empowerment

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
<i>Employee empowerment</i>						
1.	Saya merasa kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk posisi saya;	STS	TS	N	S	ST
2	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya untuk melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
3	Saya memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.	STS	TS	N	S	ST
4	Manajer saya mempercayai saya untuk membuat keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
5	Saya memiliki kesempatan yang cukup besar untuk saling ketergantungan dan kebebasan dalam cara saya melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST

Team Work

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
<i>Team Work</i>						
1.	Anggota tim di departemen saya saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan.	STS	TS	N	S	ST
2	Anggota di tim saya merasa sangat dekat satu sama lain.	STS	TS	N	S	ST
3	Anggota tim saya sangat menghormati satu sama lain.	STS	TS	N	S	ST
4	Anggota tim saya bekerja sama dengan baik.	STS	TS	N	S	ST
5	Anggota tim saya saling mendorong untuk berhasil saat melakukan tugas.	STS	TS	N	S	ST
6	Anggota tim saya bekerja keras untuk menyelesaikan sesuatu.	STS	TS	N	S	ST

Employee Training

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
<i>Employee Training</i>						
1.	Perusahaan saya menyediakan kesempatan belajar/pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tempat kerja yang terus berubah	STS	TS	N	S	ST
2	Pelatihan dan pengembangan didorong dan dihargai di perusahaan saya.	STS	TS	N	S	ST

3	Secara keseluruhan, pelatihan di tempat kerja yang saya terima berlaku untuk pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
4	Secara keseluruhan , pelatihan yang saya terima di tempat kerja memenuhi kebutuhan saya	STS	TS	N	S	ST
5	Secara keseluruhan, saya puas dengann jumlah pelatihan yang saya teria di tempat kerja	STS	TS	N	S	ST

Job Satisfaction

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
<i>Job satisfaction</i>						
1.	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	ST
2	Saya puas dengan penghasilan saya dari pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	ST
3	Saya sangat senang bahwa saya memilih lembaga ini untuk bekerja,daripada lembaga lain.	STS	TS	N	S	ST
4	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	STS	TS	N	S	ST

Lampiran III Jawaban Responden

Variabel *Employee Empowerment*

EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	total
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	3	3	3	3	16
2	3	3	3	4	15
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
3	3	4	3	4	17
3	4	3	4	3	17

4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	5	21
3	3	4	4	3	17
4	5	4	4	4	21
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	3	19
5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	24

5	5	5	4	4	23
4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	19
5	4	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24

Variabel *Team Work*

TW1	TW2	TW3	TW4	TW5	TW6	total
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	3	4	4	4	4	23
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	3	4	24
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	4	3	4	22
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	3	4	3	22

4	4	4	4	3	3	22
2	3	3	4	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25
3	3	4	4	4	3	21
4	4	4	3	3	3	21
5	4	5	5	5	4	28
3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	4	26
4	4	3	3	4	5	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	5	27
4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	4	5	5	28
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	5	5	26
4	5	4	5	4	5	27

3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	5	4	4	26
4	4	3	4	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24

Variabel Employee Training

ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	total
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	3	18
4	3	3	3	4	17
4	5	4	5	5	23

4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	17
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	3	18
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	5	23
4	3	4	4	4	19
5	5	4	4	5	23
4	3	3	3	3	16
4	4	5	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	3	4	4	4	19
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	22

5	4	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
4	4	3	3	3	17
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20

Variabel Job Satisfaction

JS1	JS2	JS3	JS4	total
4	2	4	4	14
3	2	2	1	8
4	2	5	2	13
5	3	3	5	16
3	5	4	3	15
4	5	5	5	19
5	4	3	5	17
4	5	3	3	15
3	3	3	2	11
3	1	1	1	6
2	3	1	2	8
3	5	3	4	15
5	5	3	5	18

1	4	2	1	8
1	1	2	3	7
3	4	5	3	15
2	3	2	2	9
4	2	2	3	11
3	5	5	4	17
1	1	1	1	4
5	4	4	5	18
2	2	3	3	10
2	4	1	3	10
1	2	2	4	9
1	1	2	1	5
3	2	3	1	9
2	4	2	4	12
4	4	2	4	14
4	3	4	5	16
2	3	3	5	13
2	2	2	3	9
5	5	5	5	20
2	1	1	3	7
2	3	4	4	13
5	4	4	4	17
1	1	1	2	5
3	2	4	1	10
1	3	4	3	11
1	1	1	1	4
5	4	5	4	18
3	1	1	5	10
4	3	5	1	13
4	4	5	5	18

2	1	1	1	5
1	2	3	1	7
3	3	3	4	13
2	5	3	2	12
5	4	5	2	16
3	3	2	2	10
1	2	1	3	7
4	1	2	2	9
1	2	1	2	6
1	1	1	1	4
5	5	4	3	17
5	4	5	5	19
4	3	4	4	15
4	5	5	2	16
2	1	4	2	9
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20

Lampiran IV Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas *Employee Empowerment*

		Correlations					
		EE1	EE2	EE3	EE4	EE5	total
EE1	Pearson Correlation	1	.604**	.604**	.522**	.553**	.828**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
EE2	Pearson Correlation	.604**	1	.599**	.511**	.540**	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
EE3	Pearson Correlation	.604**	.599**	1	.511**	.649**	.839**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
EE4	Pearson Correlation	.522**	.511**	.511**	1	.438**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
EE5	Pearson Correlation	.553**	.540**	.649**	.438**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.828**	.814**	.839**	.741**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Validitas *Team Work*

		Correlations						
		TW1	TW2	TW3	TW4	TW5	TW6	total
TW1	Pearson Correlation	1	.625**	.631**	.518**	.600**	.631**	.814**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TW2	Pearson Correlation	.625**	1	.593**	.614**	.552**	.672**	.818**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TW3	Pearson Correlation	.631**	.593**	1	.633**	.644**	.606**	.837**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TW4	Pearson Correlation	.518**	.614**	.633**	1	.553**	.633**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TW5	Pearson Correlation	.600**	.552**	.644**	.553**	1	.644**	.816**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
TW6	Pearson Correlation	.631**	.672**	.606**	.633**	.644**	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.814**	.818**	.837**	.791**	.816**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Validitas *Employee Training*

		Correlations					
		ET1	ET2	ET3	ET4	ET5	total
ET1	Pearson Correlation	1	.569**	.569**	.413**	.642**	.773**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
ET2	Pearson Correlation	.569**	1	.502**	.615**	.593**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
ET3	Pearson Correlation	.569**	.502**	1	.569**	.570**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
ET4	Pearson Correlation	.413**	.615**	.569**	1	.660**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60	60
ET5	Pearson Correlation	.642**	.593**	.570**	.660**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	60	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.773**	.808**	.799**	.808**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Validitas *Job Satisfaction*

		Correlations				
		JS1	JS2	JS3	JS4	total
JS1	Pearson Correlation	1	.575**	.642**	.533**	.847**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60
JS2	Pearson Correlation	.575**	1	.608**	.508**	.829**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	60	60	60	60	60
JS3	Pearson Correlation	.642**	.608**	1	.400**	.817**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.002	<.001
	N	60	60	60	60	60
JS4	Pearson Correlation	.533**	.508**	.400**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002		<.001
	N	60	60	60	60	60
total	Pearson Correlation	.847**	.829**	.817**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Reliabilitas *Employee Empowerment*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	5

- Uji Reliabilitas *Team Work*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

- Uji Reliabilitas *Employee Training*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

- Uji Reliabilitas *Job Satisfaction*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

Lampiran IV Analisis Deskriptif

- Analisis Deskriptif *Employee empowerment*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE1	60	2.00	5.00	3.9500	.62232
EE2	60	3.00	5.00	3.9667	.58125
EE3	60	3.00	5.00	3.9667	.58125
EE4	60	3.00	5.00	3.9167	.56122
EE5	60	3.00	5.00	3.9500	.53441
Valid N (listwise)	60				

- Analisis Deskriptif *Team Work*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TW1	60	2.00	5.00	4.1000	.65613
TW2	60	3.00	5.00	3.9833	.62414
TW3	60	3.00	5.00	4.0333	.68807
TW4	60	3.00	5.00	4.0667	.57833
TW5	60	3.00	5.00	4.0000	.68889
TW6	60	3.00	5.00	4.0333	.68807
Valid N (listwise)	60				

- Analisis Deskriptif *Employee Training*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ET1	60	3.00	5.00	4.2167	.49030
ET2	60	3.00	5.00	4.0333	.58125
ET3	60	3.00	5.00	4.1333	.62346
ET4	60	3.00	5.00	4.0167	.56723
ET5	60	3.00	5.00	4.1000	.62977
Valid N (listwise)	60				

\

- Analisis Deskriptif *Job Satisfaction*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS1	60	1.00	5.00	3.0000	1.42615
JS2	60	1.00	5.00	3.0000	1.42615
JS3	60	1.00	5.00	3.0000	1.42615
JS4	60	1.00	5.00	3.0000	1.42615
Valid N (listwise)	60				

Lampiran V Analisis Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Jabatan
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – laki	18	30.0	30.0	30.0
	Perempuan	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	33	55.0	55.0	55.0
	25–30 tahun	19	31.7	31.7	86.7
	35–40 tahun	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 10 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	1 – 3 Tahun	40	66.7	66.7	71.7
	4 – 6 Tahun	12	20.0	20.0	91.7
	7 – 10 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Front office	5	8.3	8.3	8.3
	House keeping	55	91.7	91.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran VI Uji Analisis Hipotesis

- Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total, total, total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.876	.869	1.67471

a. Predictors: (Constant), total, total, total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1106.940	3	368.980	131.560	<.001 ^b
	Residual	157.060	56	2.805		
	Total	1264.000	59			

a. Dependent Variable: total

b. Predictors: (Constant), total, total, total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-46.958	3.035		-15.473	<.001
	total	1.292	.097	.645	13.324	<.001
	total	.704	.068	.491	10.390	<.001
	total	.800	.096	.405	8.370	<.001

a. Dependent Variable: total

Lampiran VII Surat Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 696/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

28 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Hotel Green Prundi Labuan Bajo
Labuan Bajo, Komodo, West Manggarai Regency, East Nusa Tenggara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Employee Empowerment*, *Teamwork*, dan *Employee Training* Terhadap *Job Satisfaction*"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Angelina Turkaemly Putri
No Mahasiswa/Prodi: 210326119/Manajemen
No Handphone : 082144171643

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 60 karyawan sebagai responden

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

