

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Desak Putu Ayu Kirana Dewi

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra

e-mail: echaq129d@gmail.com

Abstract : *This research is done to find out the effect of compensation and employees' empowerment on employees' job satisfaction at PT. Sigma Tirta Utama Mandiri. In order to collect data, the researcher distribute offline questionnaires to 40 employees of workplace field division PT. Sigma Tirta Utama Mandiri. The sample collection technique that is done by total population sampling method which involves all members population. Multiple regression analysis is done in this research and at results calculation which states that compensation and employees' empowerment affect significant on employees' job satisfaction. The significant meaning of this research is that the higher the compensation that is obtained by employees, the more empowered employees, the higher the level of their job satisfaction.*

Keywords: *compensation, employees' empowerment, employees' job satisfaction.*

Abstrak : *Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri. Guna mengumpulkan data, peneliti menyebarkan kuesioner secara offline kepada 40 karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri bagian tenaga kerja lapangan. Adapun teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode total population sampling yang melibatkan seluruh anggota populasi. Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini dan menghasilkan perhitungan yang menyatakan bahwa kompensasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun makna signifikan dari penelitian ini dimana semakin tinggi kompensasi yang diperoleh oleh karyawan dan semakin karyawan diberdayakan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.*

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

PENDAHULUAN

Energi listrik merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, ini menyebabkan kebutuhan tenaga listrik terus mengalami peningkatan seiring dengan penambahan jumlah penduduk. Berawal dari hal tersebut, pada tahun 2015 terbentuk PT. Sigma Tirta Utama Mandiri yang merupakan salah satu bisnis keluarga yang bergerak di bidang jasa *cemical electrical* serta beroperasi di wilayah Nusa Tenggara Barat. Pada tahun 2015 perusahaan mengalami penurunan jumlah pegawai yang memberi pengaruh negative terhadap efisiensi dan efektifitas pergerakan perusahaan, hal ini juga berdampak buruk pada omset perusahaan yang menurun hingga 50%. Di sisi lain, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan agar dapat mempertahankan para pekerja yang handal untuk tetap bekerja diperusahaan, sebab dalam bidang jasa *cemical electrical*, jumlah tenaga kerja menjadi acuan dalam penentuan layak atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengerjakan proyek. Maka dari itu peneliti melakukan pra-survei terhadap empat mantan karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri untuk mengetahui alasan mengapa para pekerja memilih untuk mengundurkan diri, didapatkan hasil bahwa jawaban-jawaban narasumber berkolerasi dengan indikator-indikator kepuasan kerja karyawan yaitu *work*, *wage*, *supervision*, dan *promotion*. Maka dari itu diidentifikasi bahwa karyawan memiliki permasalahan dengan kepuasan mereka bekerja pada PT. Sigma Tirta Utama Mandiri. Kepuasan kerja karyawan adalah serangkaian perasaan karyawan apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan (Pawirosumarto, et al. 2017).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dari hasil pra-survei terlihat bahwa alasan yang paling banyak muncul adalah mengenai kompensasi dan pemberdayaan karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian oleh Onsardi, Asmawi, & Abdullah (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi dan pemberdayaan memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap suatu perusahaan dengan empat indikator yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Izzah&Ardiani, 2016). Selain kompensasi, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah berbagai kekuasaan dan otoritas dengan bawahan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan efektifitas mereka (Onsardi *et al.*, 2017). Ketika karyawan diberdayakan, mereka dapat menjadi individu yang memiliki motivasi dan komitmen yang akan menciptakan usaha maksimal dalam pekerjaan mereka serta menghasilkan kinerja yang baik (Idris, See, & Coughlan, 2018).

Berdasarkan banyaknya jurnal penelitian tentang kepuasan kerja yang mendapatkan hasil bahwa pemberdayaan dan kompensasi memiliki faktor signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta adanya *research gap* dimana dilakukan penelitian sejenis dengan menggunakan objek berbeda dengan hasil yang tidak selaras yaitu pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Onsardi *et al.*, 2017; Idris *et al.*, 2017; Austyn *et al.*, 2017; Surono & Rozak, 2017 ; Pawirosumarto *et al.*, 2016; Hanaysha, 2016; Ezzat & Ehab, 2019; Lodjo, 2013) Maka hal tersebut memberikan peluang untuk dilakukan penelitian

selanjutnya. Berangkat dari hal tersebut, maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. Sigma Tirta Utama Mandiri yang berada di Lombok Nusa Tenggara Barat sebagai objek penelitian.

LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap suatu perusahaan (Simamora 2004, Izzah&Ardiani 2016). Kompensasi bertujuan untuk mendapatkan pekerja yang memenuhi syarat, dapat mempertahankan karyawan di perusahaan tersebut, menjamin keadilan, menghargain sesuatu keinginan, pengendalian biaya, dan memenuhi hukum (Onsardi *et al.*, 2017). Tujuan memberikan kompensasi tidak lain adalah untuk mendapatkan karyawan yang potensial dan kompeten serta dapat menghargai perusahaan dan termotivasi untuk bersaing satu sama lain. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat memberika kompensasi kepada karyawannya agar karyawan dapat termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Menurut Simamora (2014), Izzah&Ardiani (2016), ada 2 jenis kompensasi yang dapat perusahaan berikan kepada karyawan, yaitu : 1) Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan seperti benefit dan servis dari perusahaan. Terdapat 4 indikator kompensasi (Simamora 2004, Izzah & Ardiani 2016) yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Pemberdayaan karyawan adalah hubungan yang memungkinkan kekuatan melalui proses yang menumbuhkan rasa kontrol dan kompetensi karyawan (Ashcraft *et al.*, 2002, Idris *et al.*, 2017). Ketika karyawan diberdayakan, mereka dapat menjadi individu yang memiliki motivasi dan komitmen yang akan menghasilkan upaya maksimal dalam pekerjaan mereka serta menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ke dan Zhang 2010 ; Idris *et al.*, 2017). Terdapat tiga indikator pemberdayaan karyawan yaitu 1) *Competence* : keyakinan bahwa seseorang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. 2) *Self-determination* : perasaan memiliki pilihan dan control atas pekerjaan seseorang. Hal ini membahas kebutuhan karyawan akan otonomi selama bekerja. 3) *Impact* : sejauh mana seorang individu dapat mepengaruhi hasil pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan adalah adalah rasa kepuasan dan kenikmatan karyawan di tempat kerja serta menentukan komitmen dan kepedulian mereka terhadap organisasi (Idris *et al.*, 2017), selain itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai seperangkat perasaan karyawan apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan (Davis dan Newstrom, 1998; Pawirosumarto *et al.*, 2016). Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari hasil evaluasi karakteristiknya (Onsardi *et al.*, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain ialah adil dan layak nya balas jasa yang diberikan, *job desk* yang sesuai dengan keahlian karyawan, seberapa berat atau ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan penunjang pelaksanaan pekerjaan,

sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibun 2014:203; Pratama & Sriathi, 2015). Adapun indikator kepuasan kerja karyawan (Smith *et al.*, 1969; Pawirosumarto *et al.*, 2016) yaitu: 1) *Work* : karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, serta tugas yang diberikan sesuai dengan keinginan. 2) *Supervision* : karyawan merasa nyaman dengan atasan mereka karena atasan mereka memberikan kontrol yang efektif. 3) *Wage* : gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan sesuai dengan tanggung jawab yang dihadapi. 4) *Promotion* : karyawan memperoleh promosi sesuai dengan kemampuan mereka dan karyawan merasa puas dengan peluang karir yang diberikan perusahaan.

PERUMUSAN HIPOTESIS

Penelitian secara empiris dalam mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan dengan menghasilkan hipotesis dari penelitian ini. Pertama adalah penelitian Saxena & Rai (2016) melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 203 karyawan pada sepuluh rumah sakit di Lucknow India. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Surono dan Rozak (2017) juga meneliti mengenai hal tersebut dan mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sampel 94 pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Tengah. Sehingga hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sigma Tirta Utama Mandiri

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri

Penelitian oleh Idris *et al.* (2017) melakukan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 125 karyawan local yang bekerja di ibu kota Kuala Lumpur, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Lee, Kim, & Park, 2019) juga meneliti mengenai hal tersebut dan mendapatkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sampel 136 bidan perawat. Sehingga hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sigma Tirta Utama Mandiri

H2: Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji pengaruh komepnnsasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *sampling total* atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 67), sehingga sampel pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian tenaga kerja lapangan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri yang berjumlah 40 orang.

Berikut merupakan ringkasan variabel dari penelitian ini beserta masing-masing definisi operasionalnya yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.

Variabel	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	<i>Work</i> : kepuasan terhadap pekerjaan dan penugasan yang sesuai keinginan	Pawirosumarto <i>et al.</i> (2016)
	<i>Supervision</i> : kenyamanan terhadap atasan serta kontrol yang efektif dari atasan	
	<i>Wage</i> : kepuasan terhadap gaji serta gaji yang sesuai tanggung jawab.	
	<i>Promotion</i> : kepuasan terhadap peluang karir yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan	
Kompensasi (X ₁)	Gaji : umumnya berlaku untuk staff bayaran mingguan, bulanan, tahunan.	Simamora, (2004); Izzah dan Ardiani, (2016)
	Insentif : nilai tambahan komepnasi	
	Tunjangan: berupa THR, liburan yang ditanggung perusahaan, dll.	
	Fasilitas: Seperti tempat parkir, kamar mandi yang bersih, kenikmatan/fasilitas di tempat kerja.	
Pemberdayaan Karyawan (X ₂)	<i>Copetence</i> : keyakinan bahwa seseorang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	Spreitzer, (1995); Thomas dan Velthouse, (1990); Fock <i>et al.</i> (2011); dalam Idris <i>et al.</i> (2017)
	<i>Self-determination</i> : perasaan memiliki pilihan dan kontrol atas pekerjaan seseorang.	
	<i>Impact</i> : sejauh mana individu dapat mepengaruhi hasil pekerjaannya	

Sumber: data diolah, 2019.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh komepnasi (X₁) dan pemberdayaan karyawan (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Analisis regresi linier ini dilakukan menggunakan bantuan *tools* SPSS *version* 23 dengan data yang diolah dalam lima persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ Keterangan:}$$

Y : Variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. α : Nilai

koefisien konstanta. β_1, β_2 : Koefisien regresi kompensasi

dan pemberdayaan.

X₁ : Variabel independen kompensasi X₂

: Variabel independen pemberdayaan e

: Residu

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang pertama digunakan untuk menguji variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y yang ditulis pada tabel berikut.

Tabel 2.

Variabel	Unstandardized Coefficients	Nilai Signifikansi	Keterangan
	B		
Konstanta	2,579	0,302	
Kompensasi (X_1)	0,803	0,000	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan (X_2)	0,341	0,001	Signifikan
Keterangan: X_1 = Komepnsasi X_2 = Pemberdayaan Karyawan Y = Kepuasan Kerja Karyawan			

Sumber: data diolah, 2019.

Maka persamaan analisis ini adalah:

$$Y = 2,579 + 0,803X_1 + 0,341X_2$$

Dari tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi variabel komepnsasi (X_1) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan variabel pemberdayaan karyawan (X_2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Maka dari itu dinyatakan variabel kompensasi (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji F (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model ini dilakukan untuk mendapatkan hasil apakah model yang peneliti analisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi, dimana variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2014: 239). Uji model diterima apabila signifikansinya $< 0,05$.

Berikut disajikan hasil analisis uji F (*Goodness of Fit*)

Tabel 3.

Model	F	Sig
Regresi	66,768	0,000

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga model dinyatakan layak (memenuhi *Goodness of Fit Test*)

Uji t

Uji parsial atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel-variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014: 161). Uji t diterima apabila signifikansinya $< 0,05$. Hasil pengolahan data uji t dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut: Berikut disajikan hasil analisis uji t

Tabel 4.

Variabel	t	Sig.	Keterangan
----------	---	------	------------

Kompensasi (X_1)	4,069	0,000	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan (X_2)	3,469	0,001	

Dari tabel uji t terlihat bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel pemberdayaan karyawan (X_2) sebesar 0,001 yang artinya kedua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa uji t (secara parsial) dari variabel X_1 dan X_2 dinyatakan signifikan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan variabel pemberdayaan karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi (R) adalah korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat begitu pula sebaliknya (Priyatno, 2014: 155). Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang nantinya akan diubah ke wujud persen yang berarti persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014: 156).

Berikut disajikan hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi regresi linier.

Tabel 5.

Model	R	R Square	Keterangan
1	0,885	0,783 (78,3%)	X_1 dan X_2 berkorelasi terhadap Y

Sumber: data diolah *Output SPSS*, 2019

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai R sebesar 0,885 dimana nilai tersebut mendekati 1 yang berarti variabel kompensasi (X_1) dan variabel pemberdayaan karyawan (X_2) memiliki hubungan yang erat terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Terlihat pula nilai R^2 sebesar 78,3% yang memiliki arti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pemberdayaan karyawan (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 78,3% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka dari itu hipotesis 1 yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri dapat diterima.

Adapun makna signifikan dari kompensasi ini berarti ketika karyawan mendapatkan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang sepadan dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka maka akan meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa kompensasi menjadi suatu hal yang penting bagi para karyawan yang bekerja di PT. Sigma Tirta Utama Mandiri.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Onsardi *et al.*, (2017) yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka dari itu semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian Surono dan Rozak (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa pemberdayaan karyawan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 yang menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka dari itu hipotesis 2 yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri dapat diterima.

Adapun makna signifikan dari pemberdayaan karyawan ini berarti ketika karyawan memperoleh tingkat pemberdayaan yang tinggi oleh pihak perusahaan hingga karyawan dapat menumbuhkan rasa *competence* dimana karyawan merasa yakin akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta *self-determination* dimana karyawan memiliki rasa kontrol atas pekerjaan mereka sendiri, dan yang terakhir yaitu *impact* yang artinya rasa yakin karyawan terhadap kinerja mereka dalam mempengaruhi hasil pekerjaan, dari ketiga hal tersebut maka akan meningkatkan rasa puas mereka dalam bekerja. Oleh sebab itu, dapat diketahui bahwa pemberdayaan karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi para karyawan yang bekerja di PT. Sigma Tirta Utama Mandiri.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Onsardi *et al.*, (2017) yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian tersebut dinyatakan semakin baik dan efektif pemberdayaan karyawan yang dilakukan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Idris *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diperoleh karyawan, maka semakin tinggi kepuasan mereka dalam bekerja, serta pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sigma Tirta Utama Mandiri yang artinya semakin tinggi karyawan merasa diberdayakan maka semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan dari perusahaan lain. Selain itu keterbatasan dalam penelitian ini adalah saat proses pengambilan data yang dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan pribadi, jadi adanya kemungkinan terjadi bias dimana responden dapat memberi data yang kurang begitu akurat.

REFERENSI

- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2017). *pemberdayaan signifikan kepuasan kerja.pdf*.
- Ezzat, A., & Ehab, M. (2019). The determinants of job satisfaction in the Egyptian labor market. *Review of Economics and Political Science*, 4(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/rep-10-2018-012>
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- 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>
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). *Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. XIII*(02), 210–222.
- Jo, S. J., & Park, S. (2016). Critical review on power in organization: empowerment in human resource development. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 390–406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2016-0005>
- Lee, S. O., Kim, H. K., & Park, J. S. (2019). Effects of empowerment and work environment on job satisfaction of nurse-midwives working in hospitals. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(3), 441–445. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.00535.7>
- Lodjo, F. S. (2013). PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
-

- Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 05(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v5i12.03>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pratama, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3565–3591.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Surono, & Rozak, H. A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA*.