

ANALISIS PENGARUH EMPOWERMENT, SELF EFFICACY, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP JOB-SATISFACTION KARYAWAN PT MITRA PRASMITHA SELARAS SEMPOR KEBUMEN

Eva Fitriana Nur Utami, Nur Khasanah

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (efitri38@gmail.com)

Abstrak

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dinilai dari seberapa baik kinerja karyawan dalam organisasi. Dengan adanya *empowerment* dalam suatu organisasi dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan diberikan kepercayaan dan kewenangan dalam pengambilan keputusan untuk menghasilkan produk berkualitas baik dan layak untuk dipasarkan. Karyawan juga harus mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan dan mempunyai keyakinan bahwa keputusan yang diambil dapat mencapai hasil yang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Empowerment*, *Self – efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Job-satisfaction* Karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus sampling (sampling jenuh) dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras bagian *Team Leader* yang terdiri dari supervisor, kepala bagian, dan *leader* sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau *questionnaire*. Data dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job-satisfaction* karyawan. Variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job-satisfaction* karyawan. Variabel *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job-satisfaction* karyawan. Variabel *Empowerment*, *Self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Job-satisfaction* karyawan.

Kata Kunci: *Empowerment, Self-efficacy, Locus Of Control, Job-satisfaction.*

Abstract

Job satisfaction in an organization is assessed from how well the performance of employees in the organization. With the empowerment in an organization it is considered capable of increasing employee job satisfaction. Employees are given the trust and authority in making decisions to produce products of good quality and are marketable. Employees must also have a high level of confidence in decision making and have confidence that the decisions taken can achieve maximum results.

The purpose of this study was to determine the effect of Empowerment, Self- efficacy and Locus of Control on Job-Satisfaction of PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen's Employees. The sampling method in this study uses the census sampling method (saturated sampling) where the entire population is made a research respondent. Respondents in this study were employees of PT Mitra Prasmitha Selaras as part of the Team Leader consisting of supervisors, section heads, and leaders totaling 63 people. Data collection techniques are done using a questionnaire or questionnaire. Data were analyzed descriptively quantitatively with multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that the Empowerment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Self-efficacy variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Locus of control variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. The variables Empowerment, Self-efficacy and locus of control have positive and significant effects simultaneously on Job Satisfaction.

Keywords: *Empowerment, Self-efficacy, Locus Of Control, Job-satisfaction.*

PENDAHULUAN

(1) Latar Belakang; Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber - sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Keberhasilan kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tidak tercapai, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Tuntutan persaingan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja serta karir karyawan dalam suatu organisasi. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan dengan menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai, serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Karyawan yang mempunyai kemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan karyawan juga akan semangat untuk terus bekerja setiap hari dengan penuh semangat. Karyawan juga akan semakin loyal dan semakin kecil angka *turnover* di perusahaan. Seperti yang

diungkapkan oleh Lawler III dalam Ampaelung (2016) bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu tingkat absensi baik, menurunnya tingkat perputaran karyawan, meningkatnya disiplin kerja, meningkatnya loyalitas, dan menurunkan tingkat konflik.

Tabel I-1
Data Karyawan Keluar Tahun 2018

Bulan	Total karyawan giling resmi	Total karyawan keluar	Turnover (%)
Januari	1143	38	3,32
Februari	1134	32	2,82
Maret	1117	23	2,06
April	1115	15	1,35
Mei	1124	3	0,27
Juni	1079	49	4,54
Juli	1094	16	1,46
Agustus	1067	44	4,12

Sumber : Data Admin Produksi PT. Mitra Prasmitha Selaras, 2018.

Berikut Tabel I-1 dapat dilihat tingkat turnover karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras tergolong rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dalam pekerjaannya. Tingkat turnover bulan Januari mencapai 3,32% dengan jumlah karyawan keluar yaitu 38 dari 1143 karyawan. Dan pada bulan berikutnya terjadi penurunan sebanyak 5%. Bulan Januari sampai dengan bulan Mei tingkat turnover di PT Mitra Prasmitha Selaras mengalami penurunan secara terus-menerus. Bahkan pada bulan Mei turnover di PT Mitra Prasmitha selaras mencapai 0,27% dapat dikatakan sangat rendah. Terdapat 3 karyawan dari 1124 karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun pada bulan Juni tingkat turnover di PT Mitra Prasmitha Selasa mengalami kenaikan sebesar 4,27% yaitu dari 0,27% menjadi 4,54% namun angka tersebut masih tergolong rendah. Walaupun program pemberdayaan dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk membuat produk, masih ada karyawan yang keluar dari pekerjaannya.

Berikut Tabel I-2 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan borongan PT Mitra Prasmitha Selaras. Pada Tabel I-2 memperlihatkan persentase absensi karyawan borongan kurang dari 5% atau dapat dikatakan rendah. Karyawan memutuskan untuk selalu bekerja kecuali benar-benar sakit atau ada keperluan mendesak.

Tabel I-2
Data Absensi Karyawan Borongan Tahun 2018

Bulan	Total Karyawan Borongan	Absen		Jumlah Hari Kerja	% Absensi
		Sakit	Izin		
Januari	975	149	494	24	2,75
Februari	965	186	645	22	3,91
Maret	946	232	778	23	4,64
April	944	164	827	24	4,37
Mei	960	240	757	27	3,85
Juni	912	120	415	12	4,89
Juli	930	106	235	23	1,59
Agustus	907	241	676	25	4,04

Sumber : Data Admin Produksi PT. Mitra Prasmitha Selaras, 2018.

Berdasarkan Tabel I-2 dapat dilihat persentase absensi Bulan Januari mencapai 2,75%, namun pada Bulan Februari mengalami kenaikan sebesar 1,16% yaitu dari 2,75% menjadi 3,91%. Kenaikan tingkat absensi juga terjadi pada Bulan Maret, Juni dan Agustus, pada bulan Juni tingkat absensi mencapai 4,89%, namun angka tersebut masih tergolong rendah. Adanya peningkatan absensi bukan karena karyawan mangkir, karyawan tidak masuk karena izin atau sakit. Dapat dilihat rendahnya tingkat absensi menunjukkan karyawan puas dengan pekerjaannya. Tingkat absensi bulan Juli mencapai 1,59% merupakan angka yang sangat rendah. Karyawan lebih memilih untuk tetap bekerja karena karyawan menyukai pekerjaan mereka.

Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang mudah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Karyawan diberikan kepercayaan dan kewenangan untuk menghasilkan produk berkualitas baik dan layak untuk dipasarkan. Karyawan diberi kenyamanan dalam pengambilan keputusan dalam pembuatan produk sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya.

Agustina (2016) mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil yang maksimal. *Self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Locus of control merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang mempunyai *locus of control* internal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka, baik atau buruk, sebagian

besar merupakan hasil dari pilihan dan tindakan mereka sendiri. Sedangkan individu yang mempunyai *locus of control* eksternal yang tinggi percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh kekuatan eksternal di luar kendali mereka (Agustina, 2016).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen?
- Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen?
- Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen?
- Bagaimana pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan *locus of control* secara bersama-sama terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen?

(2) Batasan Masalah; Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan dan agar tidak meluas permasalahan maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Empowerment

Empowerment adalah pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberian wewenang untuk membuat keputusan dalam melakukan kegiatan operasional tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan dari orang lain (Luthans, 2006). Menurut Spreitzer dan Gretchen dalam Fuad Mas'ud (2004:343) indikator *empowerment* meliputi :

- Arti (*meaning*)
- Kompetensi (*competence*)
- Penentuan Nasib Diri Sendiri (*Self Determination*)
- Pengaruh (*Impact*)

2. Self efficacy

Self efficacy adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau tugas secara spesifik (Agustina, 2016). *Self efficacy* mempengaruhi motivasi diri dan tindakan melalui dampak yang diberikan terhadap tujuan dan aspirasi. Hal ini sebagian atas dasar keyakinan bahwa seorang memilih apa tujuan dari melakukan tantangan, berapa banyak usaha untuk berinvestasi dalam usaha tersebut, dan lama untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Bandura dalam Novalia Agustina, 2016). Menurut Bandura (1997) indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- Magnitude* atau Level
- Generality*
- Strength*

3. Locus of control

Locus of control dibedakan menjadi lokus kontrol internal (*internal locus of control*) dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*). Lim dan Teo dalam Anggraita (2016) menemukan bahwa *internal locus of control* cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi

yang lebih tinggi daripada *external locus of control*. Kontrol internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan kontrol eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Pareek Udai dalam Fuad Mas'ud (2004:238) indikator *locus of control* adalah sebagai berikut:

- a. Orientasi *locus of control* internal
- b. Orientasi *locus of control* eksternal
 - 1) *Locus of control* eksternal (*chance / pilihan*)
 - 2) *Locus of control* eksternal (*powerful other / orang lain*)

4. *Job-satisfaction*

Job-satisfaction adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya yang berhubungan dengan jenis pekerjaan, kondisi kerja, kompensasi yang diterima serta hubungan dengan sesama karyawan dan atasan. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja:

- a. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
- b. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
- c. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006).

Menurut Hunt, Shuby dan Lawrence B Chonko dalam Fuad Mas'ud (2004:189) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap informasi
- b. Kepuasan dengan keanekaragaman
- c. Kepuasan dengan satuan tugas
- d. Kepuasan dengan bayaran/gaji

METODE

(1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel *empowerment*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *job-satisfaction* Karyawan. Subyek dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian *team leader* PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen. (2)teknik Pengumpulan Data a.Observasi b. Wawancara/interview c.Metode Angket atau *Questionnaire* d. Studi Kepustakaan. (3) Populasi dan Sampel. Karyawan bagian *team leader* PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen sebanyak 63 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Karyawan bagian *team leader* PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen sebanyak 63 orang.

Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 63 orang

HASIL DAN PEMBAHASAN

(1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu *empowerment*, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap variabel dependen *job-satisfaction*. Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui hasil analisis t dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji t

Variabel	Signifikan	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
<i>Empowerment</i>	0,000	4,686	2,00	Signifikan
<i>Self-efficacy</i>	0,000	8,694	2,00	Signifikan
<i>Locus of control</i>	0,002	3,324	2,00	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2019

1. Pengaruh *Empowerment* terhadap *Job-satisfaction*

Berdasarkan analisis untuk variable *empowerment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar $4,686 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil ini menyatakan bahwa *Empowerment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen.

2. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job-satisfaction*

Hasil uji-t untuk *self-efficacy* (X_2) terhadap *job-satisfaction* (Y) menunjukkan t_{hitung} menunjukkan nilai $8,694 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen.

3. Pengaruh *Locus of control* terhadap *Job-satisfaction*

Berdasarkan analisis untuk variabel *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan karena nilai t_{hitung} sebesar $3,324 < t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima, hasil ini menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen.

4. Pengaruh *Empowerment*, *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap *Job-satisfaction*

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $91,035 > F_{tabel}$ 2,761 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa

variabel *Empowerment* (X1), *Self-efficacy* (X2), dan *Locus of control* (X3) secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap *Job-satisfaction* (Y) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H4 diterima

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh variabel *empowerment* (X₁), *self efficacy* (X₂), dan *locus of control* (X₃) terhadap *job-satisfaction* (Y₁) Karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *empowerment* akan semakin meningkatkan *job-satisfaction* karyawan. *Job satisfaction* akan lebih meningkat jika masing-masing *leader* tidak ada perbedaan dalam pengambilan keputusan manajerial.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* akan semakin meningkatkan *job-satisfaction* karyawan. *Leader* di PT Mitra Prasmitha Selaras akan lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan jika perusahaan lebih sering mengadakan *training leadership*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras Sempor Kebumen. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* akan semakin meningkatkan *job-satisfaction* karyawan. Perusahaan harus lebih sering mengadakan refresh standar operasional kerja, agar *leader* akan semakin selaras dalam pengambilan keputusan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *empowerment*, *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap variabel *job-satisfaction* karyawan.

(2) Saran. Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang dapat penulis kemukakan bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan hendaknya lebih mencermati pemberdayaan sebelum membuat kebijakan tentang pemberdayaan karyawan, karena pada dasarnya setiap individu mempunyai perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal dan organisasional. Setiap *leader* mempunyai cara yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Perusahaan harus lebih menyetandarkan atau menyelaraskan pengambilan keputusan agar faktor-faktor *empowerment* di perusahaan semakin meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perusahaan harus lebih sering mengadakan *training leadership* agar *leader* di PT Mitra Prasmitha Selaras

lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan manajerial dan untuk meningkatkan *self efficacy* agar *job-satisfaction* semakin meningkat.

3. Perusahaan harus lebih sering mengadakan sosialisasi tentang standar operasional pekerjaan agar pengambilan keputusan di PT Mitra Prasmitha Selaras lebih baik sesuai standar operasional agar *locus of control* semakin meningkat dan meningkatkan *job-satisfaction* karyawan.
4. Variabel *empowerment*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job-satisfaction* PT Mitra Prasmitha Selaras. Baik secara parsial maupun secara Bersama-sama. Menunjukkan setiap ada peningkatan masing-masing variabel akan meningkatkan *job-satisfaction* karyawan. Selain itu, karyawan juga mempunyai semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka yang harus terpenuhi. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, akan menjadi semangat bagi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dan kepuasan kerja akan semakin tinggi. Karyawan merupakan asset penting PT Mitra Prasmitha Selaras, tanpa karyawan PT Mitra Prasmitha Selaras tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi kebutuhan yang paling mendasar. Salah satunya adalah pemberian *empowerment*, dan rasa percaya diri dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan tingkat kepuasan karyawan akan semakin bertambah. Perusahaan harus menyelaraskan pengambilan keputusan sesuai standar operasional yang ada agar *leader* lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan dan hasil pekerjaannya akan semakin maksimal, ketika hasil pekerjaan maksimal maka *job-satisfaction* akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Novalia. 2016. "Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of control* terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) x Surabaya*" *Jurnal Ilmu Manajemen Volume ... Nomor ... – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Ampaelung. 2016. "Analisis Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap *Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Makassar*" *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi) April 2016, No.XIX ISSN : 1907 – 5480*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.

- Anggraita, Martha Hadiani. 2016. *Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Conscientiousness terhadap Job-Satisfaction Dengan Goalcommitment Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Bpu Rosalia Indah) Riset Manajemen & Akuntansi Volume 7 Nomer 1 Edisi Mei 2016*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- GA. Wulandari K. A. G. & I Wayan S. 2016. "Pengaruh Self-Efficacy, Locus Of Control dan Goal Commitment terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar" *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 5237-5263*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Griffin, R. 2004. *Management, Seventh Edition, Terjemahan Gina Gania*, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFY.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior, Fifth Edition, International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- _____. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, konsep dan Aplikasi*. Semarang : BP Undip.
- Nadeak, Banuara. 2017. "Pengaruh Locus Of Control, Integritas, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pns Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Karawang" *Jurnal Politikom Indonesiana, Vol. 2 no. 2 November 2017, e-ISSN : 2528 – 2069*. Diambil 15 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Notoatmodjo,s. 2005. *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pareraway, A. S., Kojo, C., Roring, F. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1828 – 1837*. Diambil 22 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Putri, P E. V. & Wibawa, I Made A. 2016. "Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung" *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7339-7365*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudibiyadnyana, Putu & Sintaasih, D. K. 2018. "Pengaruh *Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali.*" *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 56-84. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. 2016. "Pengaruh *Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank BCA tbk. Manado*" *Jurnal EMBA Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 29 – 37*. Diambil 09 Oktober 2018 dari database Google Scholar.