

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang

Muhammad Tio Septa Syafril

Program Studi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

Email: muhammadseptasyafril@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee empowerment and job satisfaction on company productivity at Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Primary data used in this study were obtained from a questionnaire filled out by 178 respondents. Then the data is processed using multiple linear regression analysis method. The results indicates that employee empowerment (X1) and job satisfaction (X2) had a significant positive effect on company productivity (Y). This research is expected to become literature on the topic of employee empowerment, job satisfaction and company productivity.

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Perusahaan

1. Pendahuluan

Di era saat ini pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Menurut Arifin dkk dalam Aditya Hapsari Ayuningtyas (2017) diadakan pemberdayaan karyawan untuk menjaga kelangsungan dup perusahaan yang berkualitas agar memiliki etos kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk pemberdayaan yang dilakukan perusahaan ke setiap karyawan biasanya pemberian tanggung jawab dan wewenang penuh untuk pekerjaannya. Selain itu pemberdayaan karyawan juga dapat untuk menambah motivasi, dan produktivitas kerja karyawan itu sendiri, sebab adanya pemberdayaan sangat membantu meningkatkan partisipasi karyawan secara lebih efektif dan membuat segala sesuatu bisa terlaksana dengan baik.

Lodjo dalam Ampauleng (2016) mengemukakan bahwa Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Karyawan diberikan tanggung jawab dan wewenang untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan semua pengembangan produk.

Kepuasan kerja menurut Luthans dalam Septiana Wulandari (2019) yaitu suatu attitude karyawan yang puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan dan ditunjukan dengan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tersebut. Setiap orang yang bekerja mengharapkan

memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, karena kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas karyawan yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu para manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan agar dapat menciptakan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Mudiarta dalam jurnal M.Asnawi (2020), mengemukakan beberapa sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah, atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Produktivitas perusahaan adalah salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil dan sebaliknya apabila lebih rendah dari standard atau menurun dikatakan tidak atau kurang sukses. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang) (Sutrisno dalam Teguh Wahyono 2018). Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber-menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Pemberdayaan karyawan merupakan suatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan.

Faktor pemberdayaan menurut Robbins dalam Aditya Hapsari Ayuningtyas (2017) menjelaskan bahwa penempatan karyawan di perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan pengambilan keputusan yang dirasakan tepat. Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan di mana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu, jauh melebihi tugasnya sehari – hari. Ada berbagai manfaat dari pemberdayaan yaitu:

1. Akan terjadi peningkatan kepuasan kerja
2. Kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain
3. Bekerja dengan tujuan yang lebih jelas
4. Mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa yang manfaatnya besar baik untuk kepentingan individu, industri maupun masyarakat. Oleh sebab itu kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang menarik dan penting dalam suatu perusahaan. Namun, tidak semua organisasi atau perusahaan memahami kebutuhan menciptakan kepuasan dan loyalitas di antara karyawan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang, terhadap pekerjaannya pandangan tersebut bisa positif dan bisa negatif.

Menurut Hasibuan dalam jurnal Suhroji Adha, dkk (2019). Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya

tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Roe dan Byars (Abdul Rahman, dkk, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Need fulfilment* (pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetic)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3 Produktivitas Perusahaan

Produktivitas menjadi hal penting bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Produktivitas suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui dukungan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan dan memotivasi karyawannya agar dapat bekerja lebih produktif. Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Tuntutan kompetensi di tengah kompetisi pada akhirnya akan

menjadi hal yang tidak boleh diabadikan.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Chehrazi dan Shafizadeh dalam I Made Adi Prabawa (2018) menyatakan terdapat hubungan erat antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

Perusahaan bisnis dikatakan efektif jika mencapai tujuan penjualan dan pangsa pasar, tetapi produktivitas juga tergantung pada mencapai tujuan tersebut secara efisien. Pakar lain mendeskripsikan bahwa produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen. Produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan, merupakan ukuran efisiensi manajer dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar nilai angka rasio semakin besar efisiensi.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data yang saya gunakan ini adalah:

Data Kualitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan dan Data Kuantitatif dimana data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka.

- a. Sumber Data yang digunakan untuk menunjang penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu: Data Primer; Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuisioner yang dibuat oleh peneliti. Data Sekunder; Sumber Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui studi pustaka.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang saya gunakan yaitu dengan cara:

1. Wawancara
2. Kuisioner
3. Dokumentasi

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 320 orang. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dalam pengambilan sampel dengan *teknik simple random*, dengan menggunakan rumus slovin, karena populasi yang cukup banyak dalam penelitian ini maka diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi yang ada.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Toleransi Error 5%
Maka:

$$n = \frac{320}{1 + (320)(0,05)^2}$$

$$= \frac{320}{1,8}$$

$$= 177,7$$

Sehingga berdasarkan hasil dari perhitungan diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 177,7 namun dibulatkan menjadi 178 responden yang dipilih dari anggota populasi.

4. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang, dimana dari sejumlah kuisisioner telah disebutkan 178 responden. Bahwa pengolahan data menggunakan SPSS v.25 *for windows* maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r_{hitung})	r tabel	Validitas
Pemberdayaan Karyawan	X1.1	0.538	0.148	Valid
	X1.2	0.663	0.148	Valid
	X1.3	0.578	0.148	Valid
	X1.4	0.591	0.148	Valid
	X1.5	0.675	0.148	Valid
	X1.6	0.446	0.148	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.462	0.148	Valid
	X2.2	0.569	0.148	Valid
	X2.3	0.757	0.148	Valid
	X2.4	0.625	0.148	Valid
	X2.5	0.493	0.148	Valid
	X2.6	0.498	0.148	Valid
	X2.7	0.698	0.148	Valid
	X2.8	0.574	0.148	Valid

Produktivitas Perusahaan	Y1	0.672	0.148	Valid
	Y2	0.686	0.148	Valid
	Y3	0.718	0.148	Valid
	Y4	0.568	0.148	Valid
	Y5	0.594	0.148	Valid
	Y6	0.661	0.148	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah,2020

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari setiap variabel yang ada dalam penelitian diatas nilai r_{tabel} yaitu, (0.148) yang berarti menandakan valid. Hal tersebut berarti bahwa semua item pernyataan mampu mengukur variabel pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas perusahaan.

4.2 Uji Reliabilitas

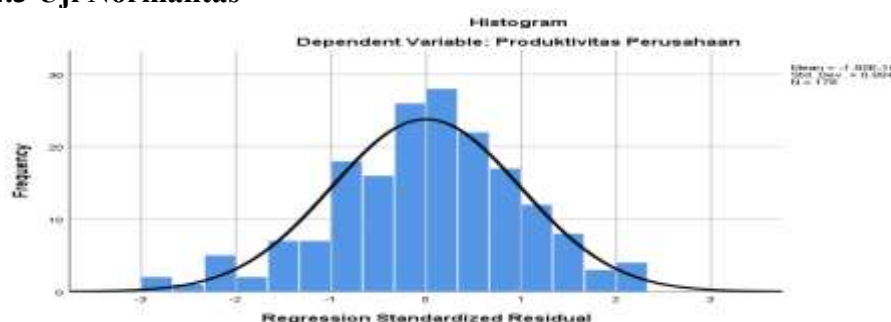
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

no	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pemberdayaan Karyawan	0,617	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,727	Reliabel
3	Produktivitas Perusahaan	0,728	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

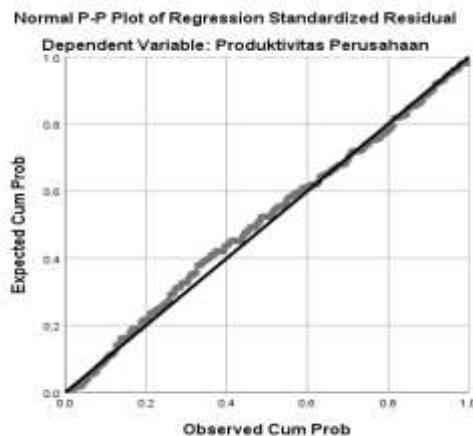
Dari data diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60.

4.3 Uji Normalitas



Gambar 4 Histogram Normalitas

Sumber : Data Primer yang diolah,2020



Gambar Normal Probability Plot

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

Berdasarkan grafik histogram diatas dapat diketahui bahwa grafik membentuk lonceng, dan berdasarkan grafik normal P-P Plot diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dengan ini dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.301	3.741		.615	.539
	Pemberdayaan Karyawan	.217	.093	.160	2.335	.021
	Kepuasan Kerja	.493	.071	.475	6.949	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Perusahaan

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut:

- Pengaruh Pemberdayaan karyawan (X_1) terhadap Produktivitas Perusahaan (Y) Berdasarkan uji statistik secara parsial pada tabel 4.4 diperoleh bahwa pemberdayaan karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2,335 dan t tabel sebesar 1,653 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($2,335 > 1,653$), dengan tingkat signifikan sebesar $0,021 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Sehingga terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap produktivitas perusahaan.
- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Perusahaan (Y) Berdasarkan

uji statistik secara parsial pada tabel 4.4 diperoleh bahwa Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar $6,949 > t$ tabel sebesar $1,653$ sehingga t hitung lebih besar dari t tabel ($6,949 > 1,653$), dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima Sehingga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Perusahaan.

4.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) memiliki pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.597	2	184.798	24.527	.000 ^b
	Residual	1318.544	175	7.535		
	Total	1688.140	177			

a. Dependent Variable: Produktivitas Perusahaan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

Pada tabel anova dapat diperoleh nilai signifikan Sebesar (0,000) dan F_{hitung} sebesar 24.527 tingkat signifikan sebesar 5% dimana:

$$K = 2$$

k = jumlah variabel independent

$$n-k = 178 - 2 - 1 = 175$$

Maka, dapat nilai $F_{tabel} = (3.047)$

Karena nilai $F_{hitung} (24.527) > \text{nilai } F_{tabel} (3.047)$ dan nilai signifikan (0,000) tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) maka H_0 =ditolak H_1 =diterima Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan ini berarti hipotesis ketiga penelitian ini dapat diterima.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.301	3.741		.615	.539
	Pemberdayaan Karyawan	.217	.093	.160	2.335	.021
	Kepuasan Kerja	.493	.071	.475	6.949	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Perusahaan

Sumber : Data Primer yang diolah,2020

Berdasarkan hasil diatas persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,301 + 0,217 X_1 + 0,493 X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 2,301 hal ini menunjukkan apabila pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, jika dianggap konstan (0), maka produktivitas perusahaan adalah 2.301.
- Koefisien regresi variabel pemberdayaan karyawan (X_1) sebesar 0,217 artinya pemberdayaan karyawan berpengaruh positif. Sehingga apabila pemberdayaan karyawan dinaikkan 1% maka akan terjadi peningkatan di dalam produktivitas perusahaan (Y) sebesar 0,217%.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,493 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif. Sehingga apabila kepuasan kerja dinaikkan 1% maka akan terjadi peningkatan di dalam produktivitas perusahaan (Y) sebesar 0,493%.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.210	2.745

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan

b. Dependent Variable: Produktivitas Perusahaan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari hasil perhitungan data diatas maka nilai R^2 sebesar 0,219 atau (21,9%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent pemberdayan karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas perusahaan sebesar 21,9%. Atau variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 21,9% variasi variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan data yang saya dapatkan dan telah diolah melalui aplikasi SPSS v.25 *for windows*, maka penelitian yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

- Dari hasil uji hipotesis pertama yaitu Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai t_{hitung} ($2,335 > 1,653$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang dan jika Pemberdayaan Karyawan lebih ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap produktivitas perusahaan.

2. Dari hasil uji hipotesis kedua yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Ini sudah dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang mendapatkan nilai t_{hitung} ($6,949 > 1,653$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas perusahaan di Toyota Auto2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Dari hasil uji hipotesis ketiga yaitu berdasarkan uji f dari hasil pengolahan data diketahui nilai f_{hitung} sebesar 24,527. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($24,527 > 3,047$) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pemberdayaan Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman, Fathorrahman, dan Karnawati T. A. (2020). *The Effect of Job Satisfaction, Human Resource Practice and the Labour Market Against the Desire to Move Employees*. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 6 (2) Mei 2020 ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN:2407-263X(Online), DOI:10.31289/Jkbm.V6i2.3553 Available Online Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman, 6(2), 164–178. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3553>
- Adha, S., & Wandu, Didi, Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 2 No 1 Januari 2019 ISSN 2622-4240, 2(1), 61–72.
- Aditia, A. R. R., Wadud, M., & DP, M. K. (2020). Pengaruh Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen Sepeda Motor NMAX pada PT Yamaha A. Rivai Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(01), 23–37. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.4>
- Ampauleng. (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, 1–20.
- Apriliani, N.K & Sriathi, A. A. . (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(11), 6867–6886. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Ayuningtyas, A.H. (2017). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi, 1–37.
- Diah, A. A. S., & Pramayani, I. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia Volume 2, Nomor 1, Desember 2018, 2, 1–15.
- Damayanti, N., Wadud, M., & Roswaty. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Konsumen pada Cafe Unsilent Palembang.

- Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 1(1), 23–31.
<https://doi.org/10.47747/jbme.v1i1.22>
- Handayani, S., & Firmansyah, A., Rosni, A.K. (2016). Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* ISSN Print : 2089-6018 ISSN Online : 2502-2024, 7(02), 30–36.
- Hestin, S.E., M. M. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Batu Bara PT. Mustika Indah Permai. *Jurnal Ekonomia*, Vol. 10, No. 1, Februari 2020, 10(1), 1–14.
- Irwana, M.R., Roswaty., & Handayani, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang Uptd Balai Pengujian Kendaraan Bermotor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* ISSN Print : 2089-6018 ISSN Online : 2502-2024, 8(02), 42–46.
- Jessica, T., Meilivia, T., Fernando, E., & Pratama, U. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. *Khasanah Ilmu : Jurnal Pariwisata Dan Budaya* Volume 11 Nomor 2, September 2020 ISSN : 2087-0086 (Print), 2655-5433 (Online) DOI:10.31294/Khi.V11i2.8032,11(September),109–115.
<https://doi.org/10.31294/khi.v11i2.8032>
- M.Asnawi. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Volume 14, Nomor 2: 240-257 April 2020 | ISSN (P): 1829-7463 | ISSN (E): 2716-3083, 14(2),240–257.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Mandik, G.N, Adolfina, &Sendow, G.(2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* ISSN 2303-1174, 7(3), 4367–4376.
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.25088>
- Manihuruk, M. M. dan Soehari, T. D. (2020). *The Influence Of Trust In Leader, Job Embeddedness, And Job Satisfaction On Organizational Trust*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, Vol. 6 No. 2, Mei 2020, 6(2), 335–343.
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management* Volume 8, Nomor 3, Tahun 2019, Hal. 128-137 ISSN (Online): 2337-3792, 8(3), 128–137.
- Permana, I. S., Listyaningsih, & Herliawati, S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Indramayu. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon*, 14(2), 299–308.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal*



Manajemen, Vol.8, No.9, 2019 :5611-5631.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

- Radito, T.A, G. Y. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta Thomas. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi* Volume 1 No 2 Halaman 79-90 Mediation, 1(2), 79–90.
- Rudi, S. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan. *Jurnal Al Amar* Vol.1 No.3, Mei 2020, 1(3), 128–134.
- Saputra, I. M. A. dan Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* Volume 19 Issue 10 Version 1.0 Year 2019 Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 09, 19(10), 20–33. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p19>.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). *the Influence of Job Empowerment and Psychological Well Being on Employee Job Satisfaction At Pt. Pln (Persero) South Manado District*. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 711 – 720, 7(1), 711–720.
- Wahyono, T. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan. ISSN:1979-5408,1(2),63–71.
- Wibowo. (2015). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wulandari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Kota Magelang). 1–60.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)