

**EMPOWERMENT DAN JOB INVOLVEMENT
PENGARUHNYA TERHADAP JOB SATISFACTION
DAN EMPLOYEE PERFORMANCE
(STUDY PADA KOPERASI GRAHA SANTI – SANUR)**

Ni Kadek Suryani, S.E., M.M

(alumni mahasiswa STIMI ‘Handayani’ dan
Pascasarjana Universitas Warmadewa Denpasar))

Drs. I Wayan Gde Sarmawa, M.M

(alumni mahasiswa Fakultas Ekonomi Univ. Udayana
dan Pascasarjana Universitas Warmadewa Denpasar)

Abstracts : *Employees of a company are not an expenses but it is a corporate asset that must be managed to be able support the organization to achieve its goals. Therefore, employees should be empowered through their engagement as much as possible in different things in the company, especially on the planning, decision-making, implementation and evaluation as well as taking the proper steps to dealing with the problems in their job responsibilities. Provide authority and greater involvement to employees is expected to foster a sense of satisfaction, thus indicating for better performance.*

This research aimed to conduct a study in effect of empowerment and job involvement on job satisfaction and employee performance at Koperasi Graha Santi Sanur. The number of all employees to be respondents is 40 people. The data is processed by Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM), and the result is found that the empowerment and job involvement of employees showed a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance.

Keywords : *empowerment, job involvement, job satisfaction, employee performance.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat didominasi oleh kemampuan kerja seorang pimpinan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi tidak diragukan adalah berkat dukungan semua pihak yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu adalah sangat penting untuk memberikan perhatian yang serius terhadap usaha pemberdayaan orang-orang yang ada di dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Pemberdayaan orang-orang di dalam organisasi dapat dilakukan melalui

pemberian kewenangan yang lebih luas dari sekedar mengerjakan apa yang harus dikerjakan, mengajak mereka ikut membuat perencanaan dengan ide-ide cemerlang yang mereka miliki, lalu memutuskannya, dan kemudian melaksanakan keputusan tersebut, serta mencarikan solusi apabila apa yang diputuskan ternyata menemukan kendala dalam pelaksanaannya. Hal ini akan menjadi bagian dari tanggung jawabnya, karena mereka terlibat dalam perencanaan, dan penentuan keputusan organisasi.

Keterlibatan karyawan di dalam organisasi dalam berbagai hal, merupakan

suatu pengakuan bahwa karyawan adalah orang-orang penting yang menentukan masa depan organisasi. Dengan memposisikan bahwa karyawan adalah orang-orang penting dan berharga, maka kondisi ini akan dapat membuat karyawan merasa bangga dan puas terhadap potensi dan kapasitasnya. Kepuasan dan kebanggaan diri ini akan memotivasi mereka untuk menunjukkan kinerjanya dengan lebih baik

Empowerment

Pemberdayaan (*empowerment*) menurut Wibowo, (2013: 413) adalah merupakan cara baru untuk mengembangkan sumber daya manusia. Moorhead dan Griffin (2013: 130) mendefinisikan *empowerment* (pemberian wewenang) adalah merupakan proses ulang yang memungkinkan karyawan untuk menentukan tujuan kerja mereka sendiri, mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah dilingkup tanggung jawab pekerjaannya. *Empowerment* atau pemberdayaan didefinisikan juga sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu di dalam organisasi untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara-cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dan menyumbang pada tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Clutterbuck, 2003: 3). Ditegaskan juga oleh Carver, bahwa pemberdayaan adalah kebebasan mengeksplorasi cara-cara terbaik untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan bukan hanya mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan (Clutterbuck, 2003: 31). Noe *et.al.* menyatakan bahwa *employee empowerment* berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk memberikan otonomi yang lebih luas kepada karyawan (Fadzillah, 2006).

Menurut Kadarisman (2012: 222), pemberdayaan (*empowerment*) merupakan suatu peningkatan kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*),

serta berbagai potensi yang sesungguhnya dimiliki oleh karyawan. Pemberdayaan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, melalui munculnya keinginan untuk berprestasi lebih baik, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pemberdayaan juga memunculkan perasaan percaya diri yang lebih tinggi, sehingga akan berdampak pada timbulnya dorongan berkinerja yang lebih baik. Pemberdayaan mendorong tumbuhnya gagasan-gagasan, inisiatif dan proaktif kearah perbaikan kinerja yang lebih baik (Kadarisman, 2012: 222), oleh karena pemberdayaan memberikan kesempatan kepada bawahan/pengikut untuk mengaktualisasikan kemampuannya semaksimal mungkin, sehingga dengan demikian akan membuahkan kinerja yang lebih baik. Secara empiris hasil penelitian Mayerson dan Dewttimck (2012), menemukan bahwa *empowerment* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberdayaan merupakan keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan dan aktivitas pekerjaan (Wibowo, 2013: 416), sehingga dapat dipandang sebagai dorongan keterlibatan kerja (*job engagement*). Hal ini memberikan makna, bahwa pemberdayaan sesungguhnya memberikan ruang ketelibatan karyawan dalam berbagai hal yang menyangkut pekerjaan dalam organisasi. Pemberdayaan selain merupakan usaha keterlibatan karyawan, juga merupakan suatu penghargaan atas kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Pemberdayaan dapat menumbuhkan rasa puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan pekerjaannya (Wibowo, 2013: 419).

Metode pemberdayaan menurut Khan terdiri dari : *desire* (keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan keperja), *Trust* (membangun kepercayaan antara manajemen dengan karyawan), *confident* (adanya rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya sendiri), *credibility*

(menjaga kredibilitas), *accountability* (pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas dan wewenang yang dipegang), *communication* (adanya komunikasi yang terbuka, memahami antara karyawan dan manajemen), (Kadarisman^a, 2012: 260-261). Sedangkan menurut Spreitzer dan Gretchen (Mas'ud, -- : 342-343), indikator pengukuran pemberdayaan terdiri dari : arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), penentuan nasib sendiri (*self determination*), dan pengaruh (*impact*).

Job Involvement

Keterlibatan kerja (*job involvement*), diartikan sebagai tingkatan dimana seseorang secara kognitif terlibat dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dijalani (Kreitner dan Kinicki, 2014: 168). Dalam hal ini karyawan dilibatkan dalam semua kegiatan yang terkait dengan keputusan perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2012: 100), keterlibatan kerja mengukur tingkat sampai dimana karyawan secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri. Keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014: 168). Karyawan yang dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan perusahaan merasa mendapatkan penghargaan atau dihargai, sehingga akan merasa puas, karena suaranya didengar atau buah pikirannya diperhitungkan. Karyawan yang merasa puas akan terdorong oleh dirinya sendiri untuk bekerja lebih keras. Hal ini sejalan dengan pendapat Moorhead dan Griffin (2013: 131) yang mengatakan bahwa jika karyawan mendapat kesempatan menunjukkan partisipasinya dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan lingkungan kerja maka mereka akan merasa lebih puas, dan dengan kepuasan ini akan mendorong mereka

menghasilkan kinerja lebih baik

Bentuk utama keterlibatan kerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2012: 282-283), terdiri dari manajemen partisipatif, partisipasi representatif, dan lingkaran kualitas. Manajemen partisipatif adalah dimana anggota organisasi berbagi suatu tingkat kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan-atasan langsung mereka. Artinya anggota organisasi memberikan seluruh kemampuan kecakapan dan pengetahuannya sebagai kontribusinya yang bermanfaat bagi organisasi. Partisipasi representatif, dimaksudkan bahwa anggota organisasi berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasi melalui kelompok-kelompok kecil dalam organisasi. Lingkaran kualitas, ditunjukkan melalui adanya pertemuan-pertemuan secara teratur antar karyawan yang mendiskusikan berbagai masalah kualitas kerja, menemukan penyebabnya, menentukan solusinya, dan memutuskan tindakan penanganan masalah tersebut.

Job Satisfaction

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai cerminan tingkatan seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014: 169), sehingga ada indikasi pekerja yang puas cenderung lebih produktif (Robbins dan Judge, 2012: 113).

Menurut Moorhead dan Griffin (2013: 71) kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang telah terpenuhi dalam pekerjaannya. Noe, *et al.* (2011: 20) memberi definisi kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan senang akibat dari persepsi atas pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2011: 858) yang menyatakan bahwa kesesuaian antara apa yang dipersepsikan

sama dengan apa yang diterima.

Lebih lanjut Ivancevich, et al., (2007: 91) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan, hal ini bermakna bahwa semakin karyawan merasa puas maka akan menunjukkan kinerjanya yang lebih baik. Namun demikian pendapat ini sesungguhnya tidaklah seluruhnya benar, Moorhead dan Griffin, (2013: 72-73) menjelaskan hal ini disebabkan oleh karena dimungkinkannya kepuasan kerja tingkat tinggi tidak selalu diikuti oleh produktivitas yang tinggi artinya karyawan yang puas tidak serta merta menunjukkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Faktor-faktor yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja menurut Ivancevich, et al. (2007: 90), yaitu : imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan.

Employee Performance

Difinisi kinerja (*performance*), menurut Torang, (2013: 74) adalah merupakan ukuran kuantitas dan atau kualitas dari hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma-norma, standar prosedur operasi, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Kinerja juga didefinisikan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2013: 7). Menurut Fahmi, (2013:127), kinerja didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode tertentu. Moehariono (2012:95), mendefinisikan kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategik.

Rivai dan Sagala (2011: 548-549), menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi hasil kerjanya sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan. Kinerja juga merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya (Patricia King, dalam Sembiring, 2012:81).

Kirkpatrick dan Nixon (Sagala, 2011:179), menjelaskan bahwa kinerja dapat dijadikan sebagai alat ukur kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya

Mathis dan Jackson (2011:378) menyebutkan kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Juga dia menyebutkan elemen pengukuran kinerja yang dapat dipakai adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

HASIL-HASIL PENELITIAN SEBELUMNYA

Sebagai bahan kajian untuk melengkapi kajian teoritis, bersama ini adalah beberapa hasil penelitian terkait :

1. Motoghi, M.H. *et al.*, (2013) menemukan: terdapat korelasi yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan tingkat partisipasi/keterlibatan kerja karyawan.
2. Elnaga, A. A. dan Imran, A., (2014) menemukan: pemberdayaan karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, juga meningkatkan motivasi, kreativitas dan partisipasi kerja karyawan dalam organisasi. Pemberdayaan memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja
3. Kadyan, A., (2014) menemukan: pemberdayaan karyawan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan

- produktivitas kerja karyawan.
4. Pelit, E., *et al.* (2011), menemukan: Pemberdayaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 5. Abraiz, A., *et al.*, (2014), menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.
 6. Ghaemi, F., (2014), menemukan : adanya indikasi korelasi yang signifikan antara pemberdayaan guru dengan kepuasan guru.
 7. Furechi, N.J., (2014), menemukan: pemberdayaan karyawan menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawan.
 8. Razzaq, M. A., dan Naemullah, (2014), menemukan: keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasional.
 9. Khan, T. I., dan Akbar, A., (2014), menemukan: keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 10. Indermun, M. V., dan SahedBayat, M., (2013), menemukan: hubungan yang kuat antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan itu sendiri.
 11. Rafique, T., *et al.*, (2014), menemukan: variabel pemberdayaan meliputi pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, penilaian kinerja, motivasi, dan kompensasi, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 12. Hasanzadeh, M., Gooshki, S.S., (2013), menemukan: keterlibatan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disimpulkan kepuasan kerja karyawan adalah merupakan mediator antara keterlibatan kerja terhadap kinerja.
 13. Funmilola, O. F., *et. al.*, (2013), menemukan: indikator kepuasan kerja meliputi gaji, supervisi, promosi, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja jaryawan.
 14. Aryaningtyas dan Suharti, (2013), menemukan : keterlibatan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

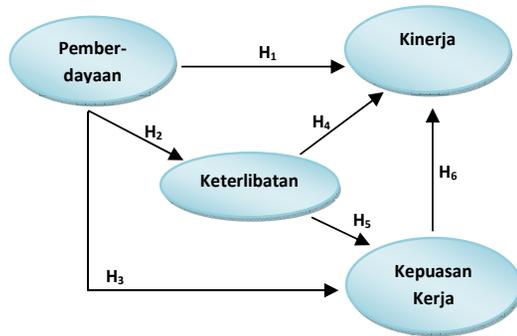
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Graha Santi Sanur, yang memiliki karyawan sebanyak 40 orang yang terdiri dari 33 laki-laki dan 7 perempuan.

Metode penentuan respondennya dilakukan secara sensus, dimana seluruh karyawan Koperasi Graha santi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga jumlah respondennya sebanyak 40 orang. Data hasil penelitian selanjutnya dianalisis dengan Metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, melalui program *SmartPLS 2.0 M3*, dengan kriteria evaluasi sesuai ketentuan *PLS-SEM*. Sehubungan dengan sifat indikator-indikator dari variabel penelitian adalah *refleksif*, maka kriterianya adalah : *Convergent validity* > 0,50, *Discriminant validity* > 0,70, *Composite Reliability* > 0,60, *AVE* > 0,50, *Level significance* 0,05, *R2(R-Square)*: 0,75 (*kuat*), 0,50 (*moderat*), 0,25 (*lemah*), *GoF(Goodness of Fit)*: 0,36 (*large*), 0,25 (*medium*), 0,10 (*small*) (Latan dan Ghozali, 202: 81)

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka teori dan kajian empiris diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut



:

Hipotesis Penelitian :

- H₁ : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H₂ : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja
- H₃ : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H₄ : Keterlibatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H₅ : Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H₆ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

40 responden, setelah di proses melalui program *SmartPLS 2.0 M3*, menunjukkan *coefficient outer loading* antara 0,6112 – 0,9364, sesuai kriteria validasi data, dimana *convergent validity* harus lebih besar dari 0,50, maka data pendukung penelitian tergolong valid. Demikian pula *coefficient composite reliability* menghasilkan antara 0,8016 – 0,9398, yang lebih besar dari 0,60. Koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan hasil antara 0,5277 – 0,9145, yang mana secara rata-rata lebih besar dari 0,70. Koefesien *AVE*

mendapatkan nilai antara 0,5593 – 0,7961, lebih besar dari 0,50. Akar *AVE* didapat hasil antara 0,747876 – 0,892244, sedangkan koefisien korelasi masing-masing variabel antara 0,7016 – 0,8928. Hal ini menunjukkan akar *AVE* > koefisien korelasi masing-masing variabel. Berdasarkan ketentuan validitas dan reliabilitas, maka data seluruh pendukung penelitian ini adalah valid dan reliabel.

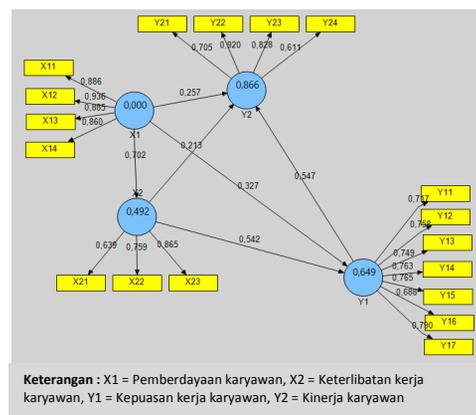
Kuat lemahnya hubungan antar variabel di dalam model dapat dilihat dari koefisien *R-Square (R²)*, didapat hasil antara 0,4922 – 0,8657, dimana berdasarkan kriteria yang ditentukan maka nilai ini tergolong hubungan yang moderat sampai hubungan yang kuat.

Sedangkan dilihat dari *Godnes of Fit*, yang dihitung melalui rumus :

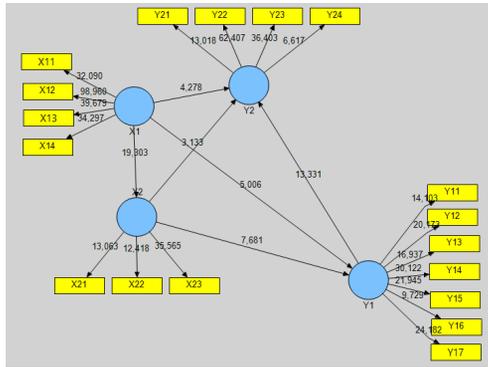
$$GoF = \sqrt{(com \times R2)}$$

menghasilkan nilai sebesar 0,6509, sesuai kriteria yang ditentukan, hasil ini tergolong *Gof* yang besar/kuat.

Untuk mengetahui besar kecilnya koefisien korelasi dan signifikan atau tidaknya korelasi yang terjadi antara variabel-variabel dalam model, dapat ditunjukkan melalui gambar 2 dan gambar 3.



Gambar 2
Koefisien Korelasi Antara Pemberdayaan, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja



Gambar 3
Hubungan Antara Pemberdayaan,
Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja,
dan Kinerja

Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 tersebut maka dapat dibuatkan detail uraian hubungan dan signifikansi masing-masing variabel, seperti terurai pada Tabel 1.

Tabel 1
Hubungan dan Signifikansi masing-masing
Variabel Penelitian.

No	Hubungan antar Variabel	Koef. Korelasi	T-Statistics	Sign.
1	Pemberdayaan (X_1) → Kinerja (Y_2)	0,2570	4,2775	Sign.
2	Pemberdayaan (X_1) → Keterlibatan Kerja (X_2)	0,7016	19,3033	Sign.
3	Pemberdayaan (X_1) → Kepuasan Kerja (Y_1)	0,3272	5,0061	Sign.
4	Keterlibatan Kerja (X_2) → Kinerja (Y_2)	0,2134	3,1327	Sign.
5	Keterlibatan (X_2) → Kepuasan Kerja (Y_1)	0,5415	7,6808	Sign.
6	Kepuasan Kerja (Y_1) → Kinerja (Y_2)	0,5465	13,3305	Sign.

Dengan memperhatikan tabel 1, di atas maka dapat diuraikan, bahwa pemberdayaan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2), hal ini berarti menerima hipotesis 1 (H_1). Hal ini sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012:222), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Materson dan Dewttimk (2012), Elnaga dan Imron (2014), Kadyan (2014) dan Rafique (2014).

Tabel 1 juga memberikan informasi bahwa Pemberdayaan (X_1) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan (X_2), sehingga hal ini berarti menerima hipotesis 2 (H_2). Hasil penelitian ini sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo, (2013:416), dan hasil penelitian Motoghi (2013).

Pemberdayaan (X_1) juga menunjukkan pengaruhnya yang positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja (Y_1), sehingga hipotesis 3 (H_3), diterima. Hasil ini sejalan dengan pendapat Wibowo, (2013 : 419), dan hasil penelitian Elnaga (2014), Kadyan (2014), Pelit, et al (2011), Abraiz (2014), Ghaemi (2014), dan Furechi (2014).

Keterlibatan kerja karyawan (X_2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2). Hal ini membuktikan diterimanya hipotesis 4 (H_4), yang sejalan dengan pendapat Kretner dan Kinichi (2014:168), Robbins dan Judge (2012: 100), serta sejalan dengan hasil penelitian Khan dan Akbar (2014), Hasanzadeh dan Gooshki (2013).

Keterlibatan kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruhnya yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y_1). Hal ini memberikan bukti diterimanya

hipotesis 5 (H5). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013: 131), Kreitner dan Kinichi (2014: 168), dan sejalan pula dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan Razzaq dan Naeemullah (2014), Aryaningtyas dan Suharti (2013).

Hubungan kepuasan kerja karyawan (Y_1) dengan kinerja karyawan (Y_2), ditunjukkan oleh Tabel 1 sebagai hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 6 (H6) dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Kretner dan Kinicki (2014:169), Robbins dan Judge (2012: 113), Ivancevich, et al, (2007: 91), dan sejalan pula dengan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Indermun dan SahedBayat (2013), Hasanzadeh dan Gooshki (2012), dan Funmilola, et al., (2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa, seluruh variabel yang diteliti yang meliputi pemberdayaan karyawan (*empowerment*) dan keterlibatan kerja karyawan (*job involvement*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (*job satisfaction*) dan kinerja karyawan (*employee performance*).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variable penelitian serta tempat penelitian dalam bidang usaha yang berbeda sehingga dapat menambahkan kasanah pembendaharaan hasil penelitian kedepannya.
2. Instansi tempat penelitian dalam hal ini Koperasi Graha Santi – Sanur disarankan agar tetap mempertahankan kondisi tenaga kerja saat ini atau bahkan meningkatkan. Lebih memberdayakan

dan melibatkan karyawan dalam kegiatan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan juga kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz. A., Tabassum, T.M., Raja, S., Jawad, M., 2012. Empowerment effects an Employees job satisfaction, *Academic Research International*, Vol. 3, No. 3, pp. 392-400
- Aryaningtyas, A.T., Suharti, L., 2013. Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 15, No. 1, pp. 23-32.
- Clutterbuck. D., 2003. *The Power Of Empowerment, Release The Hidden talent Of Your Employees*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Bhuwana Ilmu Populer.
- Elnaga, A. A., Imran, A., 2014. The Impact Of Employee empowermwnt On Job Satisfaction Theoretical Study, *American Journal of Research Communication*, Vol. 2 (1), pp. 13-26.
- Fadzilah, A., 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 3, No. 1, pp. 12-25.

- Funmilola, O.F., Sola, K.T., Ousola. A.G., 2013. Impact Of Job Satisfaction Dimension On Job Performance In Small And Medium Enterprise In Ibadan, South Western, Nigeria, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 4, No. 11, pp. 509-521.
- Furechi, N.J., 2014. Employee Empowerment And Job Satisfaction, *Research Journal's Journal Of Human Research*, Vol. 2, No. 2, pp. 1-12
- Ghaemi, F., 2014. Teacher Empowerment And Its Relationship To Job Satisfaction: A Case Study In Mazandaran University, *International Journal at Language and Applied Linguistics Word (IJLLALW)*, Vol. 5 (2), pp. 287-298.
- Hasanzadeh, M., Gooshki, S.S., 2013. Job Satisfaction As Mediator In Relationship Between Involvement Management And Job Performance Among Bank Employees In Kerman, *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Science*, Vol 3., No. 3, pp. 291-298.
- Indermun, M.V., Saheed Bayat, M., 2013. The Job satisfaction – Employee Performance Relationship, A Theoretical Perspective, *International Journal Of Innovative Research In Management*, Vol. 11, No. 2. Pp. 1-9.
- Investigating And Ranking The Effective Factors For Employee Empowerment In State Agencies Of Kerman City, *International Journal Of Management and Humanity Science*, Vol. 2 (S), pp. 876-881
- Ivancevich, M.J., Konopaske, R., Matteson, M.T., 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi ke tujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman^a, M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kadyan, A., 2014. Employee Empowerment, Job Satisfaction And Cooperate Employee Performance: A Literature Review, *Indian Streams Research Journal*, Vol. 4, Issue 3.
- Khan, T.I., Akbar, A., 2014. Job Involvement Predictor At Job satisfaction And Job Performance Evidence From Pakistan, *World Applied Science Journal*, 30, pp. 8-14.
- Kreitner, R., Kinicki, A., 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Latan H., Ghazali, I. 2012. *Partial Least Square Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Untuk Penelitian Empiris*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. dan Kackson, J.H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathoghi, M.H., Nikpour, A., Chamanifard, R., 2013.

- Mayerson, G., Dewettinck, B., 2012. Effect Of Empowerment On Employees Performance, *Advanced Research In Economic And Management Sciences (AREMS)*, Vol. 2. Pp. 40-46.
- Moorhead, Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Edisi 9, Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhat, B., Wright, P.M., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Pelit, E., Ozturk, Y., Arslanturk, Y., 2011. The Effects Of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction, *International journal of Contemporary Hospitaly Management*, Vol. 23, No. 6, pp. 784-802.
- Rafique, T., Butt. F.S., Khawaja, A.B., Akhtar, N., Hussain, baghir, M., 2014. Factoe Effecting Job Satisfaction On Jon Employees Working In Private Organizations: A Case Of Pakistan, *Researc Journal Of Applied Science, Engeneering And Technology*, 7 (7), pp. 1149-1157.
- Razzaq, M.A., Naeemullah, 2014. Impact Of Job Involvement, Cimmitment, Job Satisfaction, On Turn Over: An Empirical Investigation On banking Sector, *Developing Country Studies*, Vol. 4., No. 2, pp. 35-43.
- Rivai, H., Sagala, E.J., 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarsono, S. HM., 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke tiga, Jakarta : Rajawali Pres