

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM,  
DAN PELATIHAN KARYAWAN PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi pada Perusahaan PT Nesia Pan Pasific Clothing Wonogiri)**

**Dara Djingga, Ariyani Wahyu Wijayanti, Yoppi Syahrial**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo  
Jl. S. Humardani No 1 Jombor Bendosari Sukoharjo  
Email: daradjingaa1998@gmail.com

**ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan pada kepuasan kerja karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Sampel dalam penelitian ini adalah 172 karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling, sedangkan teknik yang dipakai adalah purposive sampling. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kerjasama tim berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan pelatihan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.*

*Kata-kata kunci: pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, pelatihan karyawan, kepuasan kerja.*

**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja menjadi masalah penting bagi semua organisasi di semua negara baik negara maju atau berkembang. Dampak pekerja yang puas pada pekerjaannya mereka akan cenderung memiliki perasaan yang positif dan menyukai pekerjaannya sedangkan karyawan yang merasa tidak puas pada pekerjaannya cenderung merespon dengan berbagai macam cara seperti keluar dari tempat kerja, protes dan pengabaian tanggung jawab (Robbins & Judge, 2015). Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja yang terjadi di Korea Selatan termasuk rendah, karena terdapat kekurangan otonomi dalam budaya Korea Selatan dan bisnisnya cenderung memiliki struktur hierarki yang kaku. Pada tahun 2007 data menunjukkan sebuah penurunan drastis dalam tingkat kepuasan kerja selama krisis ekonomi yang dimulai di akhir tahun 2007 penurunan ini mencapai hanya sekitar setengah pekerja yang dilaporkan puas dengan pekerjaannya saat ini. Fenomena lain juga terjadi pada perusahaan Tiny Pulse di Amerika Serikat, perusahaan yang bergerak di bidang manajemen sumber daya manusia dilansir dari Sindonews.com (Ventura, 2017) bahwa hanya sepertiga karyawan di Asia Pasifik yang senang dengan pekerjaan mereka dan sisanya mengaku kerap gelisah dengan bidang pekerjaan. Manajer komunikasi TinyPulse Ketti Salemme berujar hanya 28% dari karyawan di Asia Pasifik yang merasa bahagia di tempat kerja, lebih rendah dari rata-ratanya sekitar 30%, hal ini dilakukan terhadap 1.000 perusahaan dan mewawancarai 2.017 karyawan. Fenomena serupa juga terjadi di Indonesia, Badan pusat statistik nasional Indonesia mengungkapkan bahwa 54% karyawan saat ini terpaksa harus bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan basic mereka dan menyebabkan kurangnya kepuasan di dalam bekerja (Lifeblogid.com, 2014).

Menurut Hanaysha & Tahir (2015) kepuasan kerja di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan. Pemberdayaan karyawan merupakan pemberian keleluasaan bagi karyawan dalam mengambil keputusan (Robbins & Coulter, 2010). Untuk menyesuaikan dengan meningkatnya tuntutan kerja, seorang manajer harus memberdayakan karyawannya. Karyawan yang diberdayakan akan merasa bahwa dirinya di anggap, di hargai dan di prioritaskan oleh perusahaan. Hal ini

akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Faktor kedua yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu (Khuong & Tien, 2013). Ketika karyawan bekerja dalam sebuah tim mereka akan merasa terbantu karena pekerjaan dilakukan secara berkelompok, karyawan juga akan merasa dekat antar individu dan akan saling bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan tim. Apabila kerjasama tim itu kuat dan terjalin dengan baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Faktor ketiga yaitu pelatihan karyawan. Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini (Mondy, 2008). Pelatihan karyawan dianggap sebagai elemen penting dalam organisasi, karena sangat mempengaruhi seseorang untuk belajar bagaimana menjadi lebih efektif dalam bekerja dengan menggabungkan pengetahuan, keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar (Vasudevan, 2014). Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih senang dengan pekerjaan mereka daripada mereka yang tidak mendapatkan pelatihan. Ketika karyawan mendapat pelatihan mereka akan merasa bahwa dirinya mempunyai pengetahuan yang lebih dan akan berfikir mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik yang berakhir pada rasa puas dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen puncak menyadari pentingnya berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan (Elnaga & Imron, 2013).

Penelitian mengenai kepuasan kerja pernah diteliti oleh Akbar *et al.* (2011) yang meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan pada kepuasan kerja karyawan industri jasa di Pakistan sebanyak 200 responden dengan hasil yang menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Adesola *et al.* (2013) yang meneliti pengaruh pelatihan karyawan pada kepuasan kerja dan karakteristik demografi pada karyawan bank di Nigerian sebanyak 80 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan pelatihan karyawan berpengaruh pada karakteristik demografi. Penelitian serupa dilakukan oleh Astuti *et al.* (2013) yang meneliti pemberdayaan karyawan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan perusahaan listrik nasional (PLN) di Sulawesi Selatan sebanyak 270 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada komitmen organisasi, pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vasudevan (2014) meneliti pelatihan karyawan berpengaruh pada komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan yang bekerja di sektor swasta dan negeri di Malaysia dengan 180 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh pada komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja. Penelitian juga dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2015) yang meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan kerjasama tim dan pelatihan karyawan pada kepuasan kerja karyawan Universitas Negeri di Malaysia Utara sebanyak 242 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Hanaysha & Tahir (2015) yang menguji pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan pada kepuasan kerja. Alasan mereplikasi penelitian ini karena pengaruh ketiga variabel tersebut masih jarang diteliti dikawasan Asia Tenggara padahal ketiga variabel ini sangat penting bagi perusahaan untuk bertahan dan tetap kompetitif di perusahaan. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Alasan memilih PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri sebagai objek dalam penelitian ini karena, PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri yang bergerak di Perusahaan Garment ini terbilang baru dan belum genap berusia 5 tahun beroperasi, dengan usia perusahaan yang terbilang muda

inilah yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian dengan meneliti kepuasan kerja sebagai variabel independen dengan menggunakan pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan sebagai variabel dependen.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini merupakan hasil yang sering kali diamati para manajer karena karyawan yang puas cenderung lebih sering hadir dikantor, memiliki kinerja yang tinggi dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010). Salah satu cara mengoptimalkan dan memaksimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan dengan memberikan rasa puas dalam bekerja, rasa puas dapat dirasakan oleh karyawan melalui pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan (Hanaysha & Tahir, 2015). Dampak pekerja yang puas dan tidak puas pada tempat kerja ditunjukkan dengan 4 sikap berupa keluar dari tempat kerja, bersuara (menyarankan kebaikan), setia bekerja diperusahaan, dan yang terakhir pengabaian seperti sering absen, keterlambatan, berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah (Robbins & Judge, 2015). Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan menyebabkan masalah pada diri karyawan dan perusahaan tempat ia bekerja. Perusahaan terpaksa menanggung beban biaya yang cukup tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikannya. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan adanya karyawan yang berhenti kerja, sering kali absen (bolos) kerja (Wijono, 2011).

### **Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan karyawan di definisikan sebagai pemberian kekuatan karyawan untuk mengambil keputusan sebagai bentuk kebebasan karyawan, agar termotivasi untuk memberikan timbal balik kepada perusahaan, dan menjadi aspek pokok untuk pencapaian keberhasilan dan pertumbuhan bisnis dengan menggali kemampuan karyawan (Akbar *et al.*, 2011). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan dampak dari usaha karyawan. Pemberdayaan terhadap karyawan mampu memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik bagi suatu organisasi (Tilaar *et al.*, 2013). Pencapaian tujuan organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Jika sebuah perusahaan menginginkan sebuah keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus membuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara kontinyu (Rahman & Nurbiyati, 2015). Pemberdayaan melibatkan peningkatan keleluasaan karyawan dalam mengambil keputusan. Dengan seperti itu maka semakin banyak manajer yang memimpin dengan memberdayakan karyawannya (Robbins & Coulter, 2010). Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu (Khuong & Tien, 2013). Kerjasama tim termasuk faktor penting untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Pembentukan kerjasama tim dianggap solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan di dalam organisasi atau perusahaan (Safitri *et al.*, 2012). Menurut Robbins & Judge (2015) tim kerja adalah kelompok yang berinteraksi untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan untuk membantu setiap anggota yang bekerja di dalam area tanggung jawabnya yang akan menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

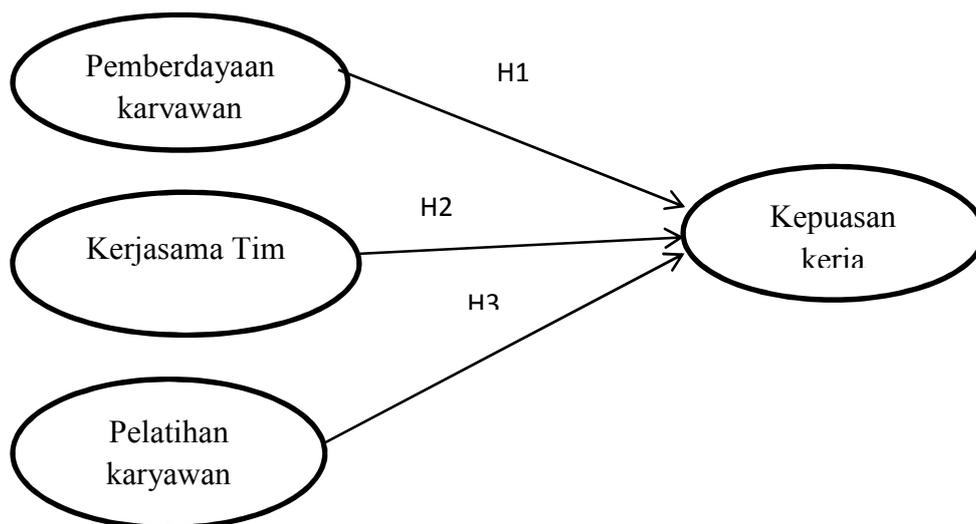
H2: Kerjasama tim berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

### **Pelatihan Karyawan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini (Mondy, 2008). Pelatihan karyawan termasuk elemen penting dalam organisasi maupun perusahaan, karena sangat mempengaruhi seseorang untuk belajar bagaimana menjadi lebih efektif dalam bekerja (Vasudevan, 2014). Pelatihan juga sebagai pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi (Lodjo, 2013). Menurut Latif *et al.* (2013) pelatihan karyawan tidak hanya terkait dengan meningkatnya hasil bisnis perusahaan melainkan juga faktor kuat dalam membentuk sikap karyawan. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3: Pelatihan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## **METODA PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 4000 karyawan pabrik PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Nesia Pan Pacific Clothing Wonogiri sebanyak 75. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Hartono, 2013). Untuk teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 200 dan hanya kembali 181 kuesioner, setelah dilihat ada 172 kuesioner yang lengkap dan layak untuk diolah.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin</b>		
Laki-laki	44	25,6
Perempuan	128	74,4
<b>Usia</b>		
< 20 tahun	3	1,7
20 tahun s/d 30 tahun	137	79,7
31 tahun s/d 60 tahun	32	18,6
<b>Status Pernikahan</b>		
Lajang	101	58,7
Menikah	71	41,3
<b>Masa kerja</b>		
3 bulan s/d 11 bulan	41	23,8
1 tahun s/d 2 tahun	92	53,5
> 2 tahun	39	22,7
<b>Jabatan atau Divisi</b>		
Sewing	18	10,5
Packing	18	10,5
Cutting	15	8,7
PPIC	20	11,6
QA/QC	16	9,3
Finishing	17	9,9
Warehouse	18	10,5
Mekanik	20	11,6
Exim	2	1,2
Accounting	2	1,2
HR/GA	13	7,6
Personalia	2	1,2
CAD	4	2,3
LOB/IE	5	2,9
Payroll	22	1,2
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMP	3	1,7
SMA/SMK/STM	128	74,4
D3	9	5,2
S1	32	18,6

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih baik, maka berikut ini akan disampaikan definisi operasional dari masing-masing variabel yang berkaitan dan akan dibahas dalam penelitian ini. Setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinilai dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif pilihan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

1. Pemberdayaan karyawan

Pemberdayaan karyawan di definisikan sebagai pemberian kekuatan karyawan untuk mengambil keputusan sebagai bentuk kebebasan karyawan, agar termotivasi untuk memberikan timbal balik kepada perusahaan (Akbar *et al.*, 2011). Untuk mengukur pemberdayaan karyawan, penelitian ini menggunakan lima item pernyataan dari Men (2010).

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu (Khuong & Tien, 2013). Untuk mengukur kerjasama tim penelitian ini menggunakan enam item pernyataan dari Shanahan *et al.* (2007).

3. Pelatihan karyawan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini (Mondy, 2008). Karena sangat mempengaruhi orang untuk belajar bagaimana menjadi lebih efektif dalam bekerja dengan pengetahuan, keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang sukses (Vasudevan, 2014). Untuk mengukur pelatihan karyawan penelitian ini menggunakan lima item pernyataan dari Schmidt (2004).

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dan sejauh mana seorang karyawan bertindak secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Hanaysha & Tahir, 2015). Untuk mengukur kepuasan kerja ini menggunakan empat item pernyataan dari Sabri *et al.* (2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian.

Pengujian validitas dilakukan pada empat variabel utama dalam penelitian ini, yaitu pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, pelatihan karyawan dan kepuasan kerja. Hasil uji validitas menunjukkan satu item yang tidak valid sehingga dihilangkan dari analisis, yaitu item pernyataan pemberdayaan karyawan

Uji reliabilitas yang dilakukan didapatkan hasil yaitu: reliabilitas pemberdayaan karyawan sebesar 0,747, reliabilitas kerjasama tim sebesar 0,917, reliabilitas pelatihan karyawan sebesar 0,923, reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,662.

### Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan pelatihan karyawan sebagai variabel independen yang di regresikan pada kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Terdapat dua variabel yang berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu pemberdayaan dan kerjasama tim, sehingga H1 dan H2 didukung dalam penelitian ini, sedangkan variabel pelatihan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, sehingga H3 tidak didukung dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji *Multiple Regression Analysis*

	Kepuasan kerja Karyawan (t)	Signifikan
Pemberdayaan Karyawan	2,487	0,014
Kerjasama Tim	2,806	0,006
Pelatihan Karyawan	0,828	0,409
R <sup>2</sup>	0,177	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,163	
F	12,064	0,000

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan pada Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa dirinya dihargai dan diprioritaskan di dalam perusahaan maka dengan sendirinya akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja, begitu juga karyawan yang merasa mendapatkan pemberdayaan dari perusahaan maka mereka akan yakin untuk mengeksplor kemampuan dan keahliannya dalam melakukan pekerjaan. Pemberdayaan dapat dirasakan oleh karyawan dari evaluasi selama dia bekerja diperusahaan apakah diposisi jabatannya mereka mampu melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik atau sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2015) serta Akbar *et al.* (2011), yang menunjukkan hasil bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kerjasama Tim pada Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi ketika didalam kerja tim anggota tim saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya, merasa sangat dekat dengan anggota tim satu sama lain, dimana anggota tim yang saling menghormati dengan bekerja semaksimal mungkin dan saling mendukung satu sama lain untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan dan seperti itu maka dengan sendirinya akan tercipta kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa semua anggota di setiap departemen atau divisi saling membantu, merasa dekat dan saling bekerja dengan sangat baik. Persepsi karyawan yakni apabila kerjasama tim itu kuat dan tejalin dengan baik akan mencapai titik kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2015) serta Safitri *et al.* (2012) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Pelatihan Karyawan pada Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan adanya pelatihan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan baik pelatihan secara formal maupun pelatihan non-formal yang diterima oleh karyawan terkait dengan pekerjaan dianggap sebagai suatu hal yang biasa dan sudah semestinya diberikan kepada karyawan guna untuk mendukung kebutuhan karyawan di dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2015), Adesola *et al.* (2013) serta Vasudevan (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh pada kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Vonny (2016) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha & Tahir (2015). Dari analisis data yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan diantaranya yaitu pemberdayaan karyawan dan kerjasama tim berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan variabel pelatihan karyawan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yaitu tempat penelitian yang digunakan hanya berfokus pada satu perusahaan saja sehingga terdapat keterbatasan untuk menggeneralisasikan kepuasan kerja. Dengan keterbatasan tersebut diharapkan dapat menambah jumlah perusahaan atau bisa juga diterapkan di UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) agar dapat menggeneralisasikan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara pemberdayaan karyawan dan bekerja secara tim. Hal ini dapat dicapai antara lain dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya disamping itu juga perlu diadakan acara atau kegiatan rutin untuk karyawan untuk menambah frekuensi keakraban sesama anggota tim agar tercapainya rasa puas dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adesola, M. A., Oyeniya, K. O., Adeyemi, M. A. 2013. Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Banks. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 2 (6), Hal. 2226-3624.
- Akbar, S. W., Yousaf, M., Hunjra, A. I. 2011. Impact of employee empowerment on job satisfaction : An empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol. 2 (11), Hal. 680-685.
- Astuti, Endang Siti., Raharjo, Kusdi & Hamid, Djamhur. 2013. The effect of empowerment and the job satisfaction of the employees of the National Electricity Company (Ltd.) in South Sulawesi province Indonesia. *Journal of Asian Transaction on Basic & Applied sciences*, Vol. 4 (3), Hal. 2221-4291.
- Elnaga, D. A., Imran, A., 2013. The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5 (4), Hal. 2222-2839.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. 2015. Examining the Effect of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 13 (3), Hal. 272-282.
- Hartono, Jogyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 6. Yogyakarta : BPFPE.  
<https://lifeblogid.com/2014/12/09/fenomena-kurangnya-kepuasan-kerja-karyawan-saat-ini/>  
diakses pada tanggal 09 desember 2014 pukul 08:00 WIB.
- Khuong, M. N., & Tien, N. D. 2013. Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction-A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International journal of current research and Academic Review*, Vol. 1 (4), Hal 81-95.
- Latif, K. F., Jan, S & Shaheen, N. 2013. Association of Training Satisfaction with Employee Development aspect of Job Satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, Vol. 3 (01), Hal. 160-178.
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh pelatihan pemberdayaan & efikasi diri terhadap .kepuasan kerja. *Journal EMBA*, Vol. 1 (3), Hal. 747-755.

- Men, Linjuan Rita. 2010. Measuring the impact of leadership style and employee empowerment on perceived organizational reputation. *Journal of institute for public Relations Research Award*, Vol. 1 (1), Hal. 57-59.
- Mondy, R., W. 2008. *Human Resource Management*, Tenth Edition : penerbit erlangga.
- Rahman, Reza Winanda & Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada disiplin kerja & Kinerja karyawan. *Journal JBTI*, Vol. 6 (2), Hal 120-141.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan : Salemba empat.
- Sabri, P.S., Ilyas, M., & Amjad, Z. 2011. Organizational culture and its impact on the job satisfaction of the university teacher of Lahore. *International journal og Business and Social Science*, Vol. 2 (24), Hal. 121-128.
- Safitri, Husnaina Mailisa., Amri & Sabri M. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kerjasama tim, dan gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 (2), Hal. 2-18.
- Schmidt, Steven W. 2004. The job training and job satisfaction survey technical manual (East Carolina University). *Online Submission*. Retrieved on 29 oktober 2015 from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED494451.pdf>.
- Shanahan, Christopher., Best, Christopher., Finch, Melanie & Sutton, Christopher. 2007. Measurement of the behavioural, cognitive, and motivational factors underlying team performance. *Journal Defence Science and Technology Organisation*, Vol. 6 (1), Hal 69-71.
- Tilaar, Ricky., Mekel, Prggy Adeline & Tarore, Rita N. 2014. Analisis komitmen organisasi, pengembangan karir, dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada kantor badan pengelola pembatasan kepulauan sangihe. *Journal EMBA*, Vol. 2 (3), Hal. 991-1000.
- Vasudevan, H. 2014. Examining the Relationship of Training on Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. *International Journal Management Business Research.*, Vol. 4 (3), Hal. 185-202.
- Ventura, B. 2017. Survei: karyawan di Asia pasifik tidak bahagia di tempat kerja. Sindonews.com : <https://ekbis.sindonews.com/read/1179556/35/survei-karyawan-di-asia-pasifik-tidak-bahagia-di-tempat-kerja-1486983935>.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.*, Vol. 16 (03), Hal. 18-25.
- Wijono, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:kencana.