

---

## Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Retail

**Dewa Gede Alit Putra**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
Email : dewagedealitputra@gmail.com

Diterima: 1 September 2021	Direvisi: 2 September 2021	Disetujui: 3 September 2021
----------------------------	----------------------------	-----------------------------

### **ABSTRACT**

*The company is expected to be able to provide training to employees. Leaders are expected to give appropriate tasks to employees. Leaders are expected to further improve supervision of employees. Leaders are expected to be open in the payroll system. Further researchers are expected to be able to add variables that can affect employee job satisfaction and be able to add one or two other variables such as compensation, work environment, and leadership variables to employees at CV. Cening Bagus Supermarket. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the study prove that empowerment, self-efficacy and organizational culture have a positive and significant effect on employee job satisfaction. The company is expected to be able to provide training to employees. Leaders are expected to give appropriate tasks to employees. Leaders are expected to further improve supervision of employees. Leaders are expected to be open in the payroll system.*

**Keywords: empowerment; self efficacy; organizational culture**

### **ABSTRAK**

Perusahaan diharapkan mampu memberikan pelatihan kepada karyawan. Pimpinan diharapkan memberikan tugas yang sesuai kepada karyawan. Pimpinan diharapkan lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan. Pimpinan diharapkan terbuka dalam sistem penggajian. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mampu untuk menambahkan satu atau dua variabel lain seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan pada karyawan di CV. Cening Bagus Supermarket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memberikan pelatihan kepada karyawan. Pimpinan diharapkan memberikan tugas yang sesuai kepada karyawan. Pimpinan diharapkan lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan. Pimpinan diharapkan terbuka dalam sistem penggajian.

**Kata kunci: pemberdayaan; self efficacy; budaya organisasi**

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia dipandang sebagai kunci penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia strategis merupakan suatu kunci bagi perusahaan untuk memperoleh persaingan yang berkelanjutan dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia dan strategi bisnis, peningkatan kompetensi dalam perusahaan khususnya sumber daya manusia SDM adalah elemen utama untuk mencapai

---

kesuksesan perusahaan dan keterlibatan SDM dalam pembangunan dan pelaksanaan strategi bisnis akan menciptakan efektifitas organisasi dalam industri. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan memaksimalkan peran SDM adalah dengan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Wibowo (2017) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukann individu terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Robbin & Judge (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi kerja yang memberikan suatu rasa dan energi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja juga timbul dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan atau penilaian yang diberikan oleh karyawan itu sendiri menurut hal-hal yang dipandang penting (Gkolia *et al.*, 2014). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya pemberdayaan, *self efficacy*, dan budaya organisasi.

*Empowerment* merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan (Widayanti & Sariyathi, 2016). Menurut Taufik *et al.*, (2018) *empowerment* karyawan yang baik dapat dilihat dengan beberapa indikator, yaitu, motivasi diri yang tinggi, memiliki pengertian terhadap pekerjaan dan keahlian yang lebih, kepercayaan diri, inisiatif yang tinggi, mempunyai otonomi dan kemampuan, produktifitas yang tinggi, bertanggung jawab untuk bertindak, memecahkan masalah. *Empowerment* dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kepuasan kerja, perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Alwisol (2014) *Self efficacy* adalah presepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

---

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi. Mitchell dalam Agnesya (2019) mengemukakan budaya organisasi merupakan perekat yang dapat menyatukan suatu perusahaan agar dapat bersatu. Budaya organisasi menggabungkan nilai-nilai organisasi, norma-norma berperilaku, kebijakan dan prosedur-prosedurnya, sedangkan menurut Agnesya (2019) didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain. Ardiana *et al.*, (2013) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang terdiri dari faktor karakter perorangan, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan.

Pentingnya kepuasan kerja perlu disadari oleh setiap perusahaan apapun bidang usahanya, termasuk pada bidang usaha retail. CV. Cening Bagus Supermarket yang terletak di jalan raya Batubulan no.88X - Batubulan mulai beroperasi sejak tahun 2015. CV. Cening Bagus Supermarket yang bergerak di bidang ritail, dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang. Pada perusahaan ini program pemberdayaan telah banyak dilakukan yaitu berupa pelatihan dan pemeliharaan aset-aset sumber daya manusia melalui sistem pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan studi penyetaraan pendidikan. Tingkat absensi karyawan pada tahun 2017 – 2020, dimana terlihat bahwa dari tahun 2017 sampai dengan 2020 total absensi karyawan mengalami fluktuasi. Peningkatan absensi karyawan terjadi pada tahun 2017 dari triwulan I sampai dengan triwulan IV banyak karyawan yang absen tanpa keterangan. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik dan kurangnya perhatian serta sanksi dari pimpinan yang mengakibatkan karyawan acuh terhadap aturan perusahaan. Hal itu juga terjadi pada tahun 2018 dan 2019, tingkat absensi tanpa keterangan mengalami peningkatan dari triwulan I sampai dengan triwulan IV masih ada karyawan yang bolos kerja.

Hal ini dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan didalam bekerja, serta sikap pimpinan yang kurang tegas didalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan sehingga karyawan yang lain tidak ikut terpengaruh oleh karyawan yang malas dalam bekerja. Namun pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan yang tanpa keterangan mulai mengalami penurunan. Hal ini bukan dikarenakan adanya perubahan sikap pimpinan terhadap karyawan, melainkan terjadinya penurunan jumlah karyawan yang sudah keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah

---

untuk mengetahui pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dalam perspektif organisasi, pemberdayaan merupakan tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk melakukan pembagian kekuasaan dan pengambilan keputusan dan karyawan yang merasa diberdayakan akan memiliki persepsi yang baik terhadap pekerjaannya sehingga merasakan adanya kepuasan kerja (Yani *et al.*, 2016). Semakin karyawan diberdayakan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Tabansa *et al.*, 2019). Penelitian oleh Austyn *et al.*, (2017) terhadap karyawan perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura membuktikan bahwa kepuasan kerja akan meningkat dengan signifikan ketika pemberdayaan karyawan semakin ditingkatkan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Santika *et al.*, (2014), Tilaar *et al.*, (2014), dan Marwan *et al.*, (2020) membuktikan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1 : *empowerment* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

*Self efficacy* merupakan keyakinan seorang karyawan pada dirinya sendiri terhadap kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan tersebut membentuk perilaku tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan (Maulina, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al.*, (2018) terhadap dosen swasta di Sumatra Utara menunjukkan apabila dosen memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuan diri maka kepuasan kerja akan meningkat dengan signifikan. Murtiningsih (2017) juga melaporkan temuan serupa yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Candra (2019) membuktikan kepuasan kerja pegawai puskesmas akan meningkat dengan signifikan sebagai akibat dari peningkatan *self efficacy*.

H2 : *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

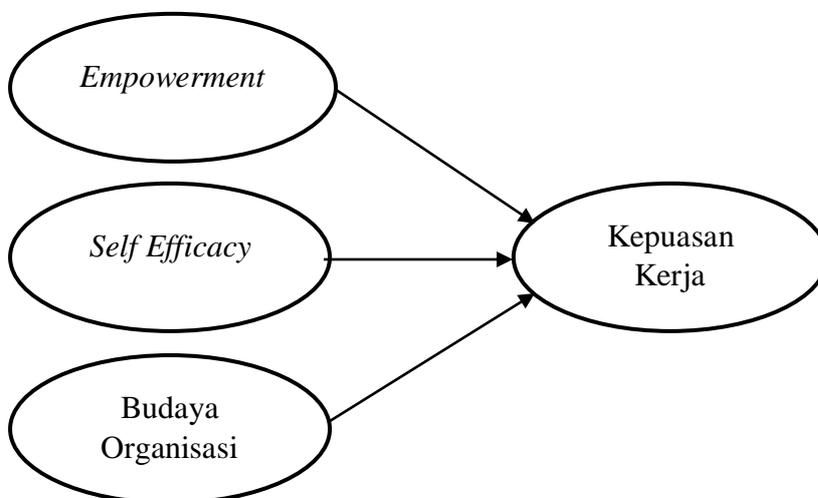
Perilaku seseorang dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi tersebut dan hal tersebut akan tercermin dalam sikap, pengambilan keputusan, pemenuhan tugas dan tanggung jawab, serta mempengaruhi kepuasan kerja (Damayanti & Ismiyati, 2020). Pemahaman visi dan misi organisasi akan membentuk budaya organisasi karena setiap anggota organisasi memahami tugas dan tanggung jawab sehingga memunculkan kepuasan kerja (Tetuko, 2012). Peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan signifikan (Agustini, 2018). Masyithah *et al.*, (2018), (Niam & Syah, 2019), Putra *et al.*, (2019), serta Suparta & Ardana (2019) telah

membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di CV. Cening Bagus Surpermarket yang beralamat di jalan raya Batubulan No. 88X, Batubulan, Sukawati, Gianyar-Bali. Tempat penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritael yang memiliki program pemerdayaan dan budaya organisasi tetapi tingkat *turn over* dan tingkat absensi yang masih tinggi. Sesuai dengan tujuan penelitian dan juga hipotesis yang telah diajukan maka variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan yang keseluruhan berjumlah 100 karyawan. Ada pun data pembagian dari 100 orang menurut jabatannya sebagai berikut : pramuniaga 25 orang, *sporting* 12 orang, kasir 23 orang, *security* 10 orang, *financial* 4 orang, koordinator 12 orang, *supervisor* 8 orang, top managemen 6 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus yang artinya seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Data primer yang telah terkumpul dari kuisisioner selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid atau sah digunakan sebagai alat ukur dan handal atau konsisten digunakan sebagai alat ukur. Uji validitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi masing-masing *item* pernyataan lebih besar dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *cornbach's alpha* dari setiap variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Dari hasil tersebut maka instrumen dapat digunakan lebih lanjut untuk penelitian.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Ket.	<i>Cronbach's alpha</i>	Ket.
Kompetensi <i>Empowerment</i>	No. 1 - 15	>0,30	Valid	0,938	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	No. 16 - 22			0,857	
Budaya Organisasi	No. 23 - 27			0,860	
Kepuasan Kerja	No. 28 - 37			0,916	

Sumber: data diolah (2021)

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kriteria	Pilihan	Jumlah	
		(Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	33
	Perempuan	67	67
	Total	100	100
Usia	≤ 20 tahun	-	-
	21 - 30 tahun	68	68
	31 - 40 tahun	28	28
	≥ 40 tahun	4	4
	Total	100	100
Pendidikan Terakhir	SD/ sederajat	-	-
	SMP/ sederajat	-	-
	SMA/ sederajat	77	77
	Diploma	19	19
	Sarjana	4	4
Total	100	100	
Pendapatan (Rupiah)	< 1.000.0000	-	-
	1.000.000 – 3.000.000	80	80
	4.000.000 – 5.000.000	20	20
	> 5.000.000	-	-
	Total	100	100

Sumber: data diolah (2021)

Pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 33%, sedangkan perempuan sebanyak 67 orang atau 67%. Hal ini karena karyawan yang diperlukan dominan adalah perempuan. Berdasarkan

usia maka responden dominan diantara 21-30 Tahun yaitu sebanyak 68 orang atau 68%, sedangkan yang paling sedikit yaitu pada usia  $\geq 40$  tahun sebanyak 4 orang atau 4%. Hal ini karena usia karyawan terbanyak diantara 21-30 tahun. Dari segi pendidikan terakhir diketahui responden terbanyak dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 77 orang atau 77% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 4 orang atau 4%. Berdasarkan pendapatan dapat dinyatakan bahwa responden terbanyak dengan pendapatan sebesar Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 yaitu sebanyak 80 orang atau 80% dan paling sedikit pada responden dengan pendapatan sebesar Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000 yaitu sebanyak 20 orang atau 20%.

Sebelum dilakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Dalam penelitian asumsi klasik yang diuji mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, nilai *Asmp.Sig(2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  menunjukkan bahwa syarat normalitas telah terpenuhi sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Nilai *Tolerance* variabel bebas  $> 0,1$  dan nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser menunjukkan nilai Sig lebih dari 0,05 sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig.(2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig.
<i>Empowerment</i>		,357	2,801	,115
<i>Self Efficacy</i>	0,200	,302	3,309	,127
Budaya Organisasi		,618	1,618	,565

Sumber: data diolah (2021)

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari uji koefisien determinasi. Berdasarkan Tabel 4 maka diketahui *R square* sebesar 0,522 yang berarti *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 52,2% ( $0,522 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya sebesar 47,7% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Uji Determinasi**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,522	,508	2,713

Sumber: data diolah (2021)

Model regresi yang layak adalah model regresi di mana variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan kinerja variabel terikat. Uji kelayakan model dilakukan dengan uji F yang dapat dilihat pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung (35,008) > F tabel (2,70) dan nilai Sig (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga telah memenuhi syarat kelayakan model. Hasil ini berarti variabel bebas yang digunakan adalah handal untuk menjelaskan kinerja variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	773,089	3	257,696	35,008	,000 <sup>b</sup>
Residual	706,671	96	7,361		
Total	1,479,760	99			

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya menjadi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ . Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 11,496 + 0,165 X_1 + 0,412 X_2 + 0,446 X_3 + e$ . Secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 11,496 yang artinya apabila variabel *empowerment*, *self efficacy*, budaya organisasi tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan sebesar konstan 11,496. Koefisien regresi *empowerment* sebesar 0,165 berarti setiap terjadi kenaikan *empowerment* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,165 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,412 berarti setiap terjadi kenaikan *self efficacy* sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,412 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,446 yang berarti setiap terjadi kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,446 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

**Tabel 6. Hasil Analisis Signifikansi Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,496	2,861		4,019	,000
Empowerment	,165	,065	,299	2,535	,013
Self Efficacy	,412	,181	,292	2,272	,025
Budaya Organisasi	,446	,173	,231	2,577	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2021)

---

Berdasarkan hasil uji hipotesis terhadap H1 maka dapat dikemukakan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,165 (positif) dengan  $t$  hitung (2,535) >  $t$  tabel (1,985) dan nilai Sig (0,013) <  $\alpha$  (0,05) sehingga H1 diterima. Hal ini dikarenakan *empowerment* pada CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan secara keseluruhan adalah baik. *Empowerment* merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Karyawan pada CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan diberi kesempatan untuk menyelesaikan suatu permasalahan itu sendiri, seperti konflik yang terjadi antara rekan kerja, karyawan dapat menyelesaikan secara pribadi dengan rekan kerja. Hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Empowerment* pada CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan mengenai karyawan mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja masuk dalam kategori kurang baik. Karyawan menilai kurangnya pelatihan yang diberikan menyebabkan karyawan mengalami kendala atau permasalahan didalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yani *et al.*, (2016), Tabansa *et al.*, (2019), Austyn *et al.*, (2017), Santika *et al.*, (2014), Tilaar *et al.*, (2014), dan Marwan *et al.*, (2020) yang membuktikan *empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis terhadap H2 menunjukkan nilai koefisien regresi pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,412 (positif) dengan  $t$  hitung (2,272) >  $t$  tabel (1,985) dan nilai Sig (0,025) <  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H2 diterima. Hal ini dikarenakan *self efficacy* yang ada pada karyawan CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan. *Self Efficacy* adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Kuat lemahnya *self Efficacy* karyawan ikut menentukan besar kecilnya kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2017), Muis *et al.*, (2018), Murtiningsih (2017), dan Candra (2019) yang telah membuktikan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

---

Hasil uji hipotesis terhadap H3 dapat dinyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung dengan koefisien regresi 0,446 (positif) dengan  $t$  hitung (2,577) >  $t$  tabel (1,985) dan nilai Sig (0,011) <  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H3 diterima. Hal ini dikarenakan budaya organisasi karyawan CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan. Budaya organisasi adalah nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanti & Ismiyati (2020), Tetuko (2012), Agustini (2018), Masyithah *et al.*, (2018), Niam & Syah (2019), Putra *et al.*, (2019), serta Suparta & Ardana (2019) yang telah membuktikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Simpulan**

*Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan berarti semakin baik *empowerment* karyawan maka akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada CV. Cening Bagus Supermarket. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik *self efficacy* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Cening Bagus Supermarket. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada CV. Cening Bagus Supermarket.

Saran yang diberikan antara lain CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, sehingga nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Sedangkan bagi karyawan sebaiknya, mampu meningkatkan dan belajar mengerjakan tugas yang berbeda jika dibutuhkan, untuk kemajuan perusahaan. Pimpinan lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan, sehingga karyawan menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, dan mentaati peraturan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan mampu untuk menambahkan satu atau dua

---

variabel lain seperti variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan pada karyawan di CV. Cening Bagus Supermarket di Batubulan.

### Daftar Pustaka

- Agnesy, R. A. (2019). *“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Surakarta).”* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1-Perbankan Syariah IAIN Salatiga.
- Agustini, I. G. A. A. (2018). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493–2508.
- Alwisol, A. (2014). *“Psikologi Kepribadian (edisi revisi).”* Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Ardiana, L. R., Hariadi, S., & Nuzulia, S. (2013). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Diperusahaan Daerah Bpr Daerah Pati.” *Journal Of Social And Industrial Psychology*, 2(1), 3–4.
- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2017). “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6(2), 125–132.
- Candra, Y. (2019). “Pengaruh Self-Efficacy , Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Puskesmas Air Haji Kabupaten Pesisir Selatan.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(2), 94–105.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.” *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Gkolia, A., Belias, D., & Koustelios, A. (2014). “Teacher’s Job Satisfaction and Self-Efficacy: A Review.” *European Scientific Journal*, 10(22), 321–342.
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & Jannati, J. (2020). “Peran Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.” *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). “Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.” *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50–59.
- Maulina, I. (2017). “Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh.” *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 97–118.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). “Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen.” *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Murtiningsih, L. F. (2017). “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya.” *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(2), 154–168.
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan.” *Jurnal OPSI*, 12(2), 89–95.

- 
- Putra, R., Nyoto, N., Suyono, S., & Wulandari, E. (2019). "The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Robbin, S.P., & Judge, T. . (2015). "*Perilaku Organisasi*." Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Santika, L., Eryanto, H., & Maisaroh, M. (2014). "Hubungan Antara Pemberdayaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Batavia Bintang Berlian Pulogadung." *Jurnal Pendidikan, EKonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero." *E- Jurnal Manajemen*, 8(6), 3446–3472.
- Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). "Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan." *Jurnal EMBA*, 7(1), 711–720.
- Taufik, M. H., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2018). "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 82–98.
- Tetuko, B. (2012). "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan." *Urnal Educational Management*, 1(2), 131–133.
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). "Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe." *Jurnal EMBA*, 2(3), 991–1000.
- Wibowo, W. (2017). "*Manajemen Kinerja*." Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). "Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMKN 1 Mas Ubud." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.