

PENGARUH PEMBERDAYAAN, *SELF EFFICACY*, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Ni Made Eka Srinadi¹
I Gusti Salit Ketut Netra²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
email: ekasrinadi@ymail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

ABSTRAK

Perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung kurang produktif dan memiliki keinginan untuk berhenti dari organisasinya, untuk itu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pemberdayaan, *self efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 76 responden dari 318 populasi dengan metode penarikan sampel *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pemberdayaan, *self efficacy* dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : *pemberdayaan, self efficacy, pengembangan karier, kepuasan kerja*

ABSTRACT

Companies must understand what causes job satisfaction and job dissatisfaction of employees, because employees who are satisfied with their jobs will work more productive and loyal to the organization, while employees who are not satisfied with their job tend to be less productive and have a desire to quit from the organization, for the organizations need to pay attention to the factors that influence job satisfaction. This study aims to determine the effect of empowerment, self-efficacy and career development to job satisfaction. The study was conducted in Cooperative Market Srinadi Klungkung with multiple linear regression analysis techniques. The sample used by 76 of the 318 respondents to the population sampling method proportional random sampling. Based on the results of the analysis found that empowerment, self-efficacy and career development of partial positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *empowerment, self-efficacy, career development, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana dkk, 2012:3). SDM dalam suatu organisasi berperan sebagai pelaksana fungsi-fungsi manajemen antara lain: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*) (Daft, 2003:7).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Sarker *et al.* 2003). Kepuasan kerja adalah sikap yang seorang karyawan tentang pekerjaan dan organisasi di mana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut, secara metodologis kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi afektif karyawan untuk pekerjaan yang didasarkan pada perbandingan antara hasil aktual dan hasil yang diinginkan (Al-Zu'bi, 2010). Kepuasan kerja menurut Robbins (2003:78) adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Prasetya dkk (2013) menyatakan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan terganggunya aktivitas seseorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan output dan efisiensi dalam menangani masalah karyawan, bagi individu kepuasan kerja menjadi salah satu indikator dalam kesejahteraan hidup (Indrawati, 2012).

Teori *Two Faktor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Furnham *et al.* (2009) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan bukanlah dua hal yang saling berlawanan, tetapi dua entitas yang terpisah yang disebabkan aspek yang berbeda dari pekerjaan yang disebut sebagai faktor "Higenis" dan "Motivator", faktor higenis ditandai sebagai komponen ekstrinsik dari desain pekerjaan yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan jika tidak dipenuhi, sedangkan faktor motivator merupakan komponen intrinsik dari desain pekerjaan.

Untuk memotivasi karyawan, teori Herzberg menekankan pada faktor *motivators*, sedangkan untuk menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan dapat diwujudkan dengan faktor *Hygiene*, salah satunya dengan memberikan otonomi yaitu lebih memberdayakan karyawannya. Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi (Gomez dan Rosen, 2001), karena pemberdayaan merupakan salah satu bentuk mendorong karyawan untuk memotivasi diri sendiri. Pemberdayaan dalam persepektif organisasi adalah tindakan yang diambil oleh organisasi untuk berbagi kekuasaan dan pengambilan keputusan, karyawan yang diberdayakan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka dan diri mereka sendiri dan kemudian dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Hechanova *et al.* 2006). Akbar *et al.* (2011) Pemberdayaan karyawan merupakan bentuk kebebasan di mana karyawan mengambil keputusan untuk memastikan kepuasan maksimal kepada pelanggan, pemberdayaan adalah awal fundamental dan aspek yang luar biasa untuk pencapaian keberhasilan pertumbuhan bisnis dan meningkatkan produktivitas (Akbar *et al.*, 2011)

Secara konseptual pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dipandang tepat dalam rangka melayani pelanggan, termasuk menangani masalah yang terjadi di dalam pekerjaannya, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi *sharing of power* yaitu bawahan dilibatkan secara bersama-sama oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan (Kadarisma, 2012:233).

Situasi kerja yang diberdayakan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pekerja tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja (Chazanah, 2008). Penelitian mengenai pemberdayaan dan kepuasan kerja yang dilakukan Pelit *et al.* (2011) bahwa pemberdayaan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Lodjo (2013) yang menyatakan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

O'Reilly *et al.* dalam Furnham *et al.* (2009) mengemukakan bahwa secara signifikan individu berbeda dalam memandang pekerjaan mereka, bahkan jika deskripsi pekerjaan mereka sama dan konstan, sehingga menunjukkan bahwa perbedaan pada setiap individu memiliki efek pada sikap kerja mereka. *Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai (Ghufron & Rini, 2010:73). Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan tugas upaya dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2013).

Self efficacy mengacu kepada penghakiman orang atas kemampuan mereka untuk mengatur dan mengeksekusi tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan kinerja (Niu, 2010). (Niu, 2010) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Philip dan Gully dalam Engko (2008), menyatakan *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam

menyelesaikan tugas dan tujuan. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Avey *et al.* 2009). Para peneliti menemukan bahwa orang dengan tingkat *self efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan *Self efficacy* rendah (Heuven *et al.* dalam Mustafa dan Oya, 2012)

Mustafa dan Oya (2012) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *self efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, diselidiki menggunakan korelasi dan analisis regresi, berdasarkan teori kognitif sosial dan acara keterlibatan kerja dan menggunakan pemodelan regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan keterlibatan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian lain mengenai *self efficacy* dan kepuasan kerja adalah yang dilakukan oleh Klasser dan Ming Chiu (2010) yang meneliti 1.430 orang guru, dengan tujuan ingin menguji hubungan antara pengalaman kerja, karakteristik guru (gender dan tingkat pendidikan), *self efficacy*, stress kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan guru dengan tingkat *self efficacy* rendah.

Teori dua faktor menyebutkan hal lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan kebijakan organisasi dan kedudukan yaitu dengan program pengembangan, karena dengan pengembangan karier karyawan mampu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaann. Pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana dkk, 2012:117). Pengembangan karier bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya

sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Kadarisman, 2012: 323). Tujuan pengembangan karier adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi, pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang seseorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pua dan Ananthram (2006) memiliki relevansi terhadap penelitian ini berfokus pada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan pada 505 karyawan hotel internasional di Singapura, dan menyimpulkan bahwa adanya pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

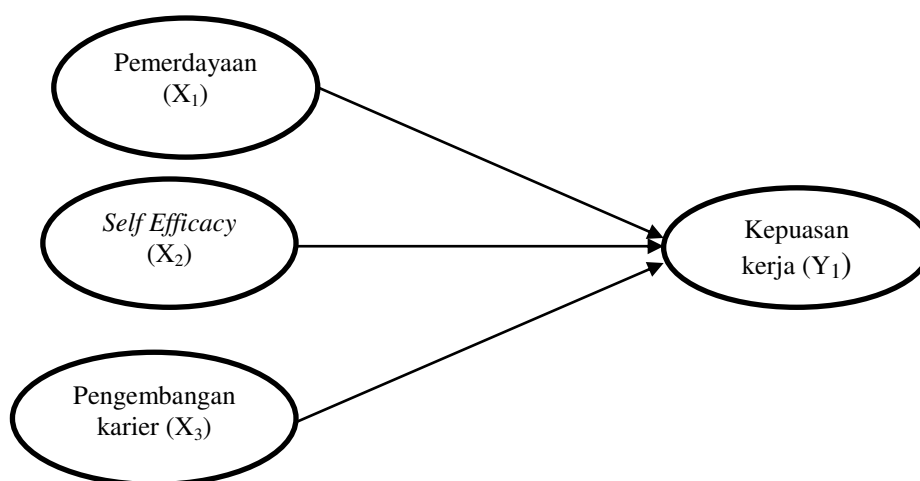
Penelitian dilakukan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang memiliki permasalahan pada pengelolaan SDM yang memiliki dampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Faktor yang diperkirakan mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi adalah: kurangnya pendelegasian tugas dari pimpinan dalam hal ini manajer kepada bawahannya agar segala sesuatu yang berhubungan dengan pengambilan keputusan di masing – masing unit dapat berjalan tanpa harus menunggu manajer, masih kurangnya kesempatan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung, dan masih kurangnya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dalam penyelesaian segala kegiatan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Berdasarkan uraian diatas maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pemberdayaan Organisasi, *Self efficacy* dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung”

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori, uraian hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁: Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Variabel yang diteliti adalah pemberdayaan (X_1), *self efficacy* (X_2), pengembangan karier (X_3) dan kepuasan kerja (Y). Penelitian dilakukan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang berlokasi di jalan Jempiring, Semarapura Klod, Klungkung, Bali. Alasan yang mendasari peneliti melakukan penelitian pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yaitu ditemukan masalah menyangkut kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan melalui pengabaian (*neglect*) dengan melakukan kemangkiran atau datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang semestinya.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang

berupa jumlah karyawan serta jumlah skor kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban dan data kualitatif berupa profil atau sejarah dan struktur Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang didapatkan langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan Koperasi Pasar Srinadi dan sata Sukender adalah data yang berupa laporan yang telah dibuat oleh perusahaan seperti jumlah karyawan, data sejarah perusahaan serta struktur organisasi Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang merupakan karyawan tetap, tingkat pendidikan minimal SMA/ sederajat dengan masa kerja minimal 1 tahun. Metode Penarikan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan rumus solvin sebagai acuan penetapan jumlah sampel. Sesuai dengan rumus solvin jumlah sampel ditetapkan sebanyak 76 dari 318 populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diuji dengan uji asumsi klasik. Pengolahan data dibantu menggunakan program *SPSS for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Sugiyono, 2012:115).

Uji Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Nunnaly (Ghozali, 2006:33) pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik

Cronbach's Alpha instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1.

Uji Normalitas dan Reliabilitas

Variabel		Koefisien Korelasi (r _{hitung})	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepuasan kerja	Y _{1.1}	0,679	0,869	Diterima
	Y _{1.2}	0,740		Diterima
	Y _{1.3}	0,901		Diterima
	Y _{1.4}	0,840		Diterima
	Y _{1.5}	0,911		Diterima
	Y _{1.6}	0,953		Diterima
	Y _{1.7}	0,551		Diterima
Pemberdayaan	X _{1.1}	0,666	0,707	Diterima
	X _{1.2}	0,732		Diterima
	X _{1.3}	0,831		Diterima
	X _{1.4}	0,920		Diterima
	X _{1.5}	0,892		Diterima
<i>Self Efficacy</i>	X _{2.1}	0,421	0,782	Diterima
	X _{2.2}	0,635		Diterima
	X _{2.3}	0,511		Diterima
	X _{2.4}	0,621		Diterima
	X _{2.5}	0,523		Diterima
	X _{2.6}	0,469		Diterima
	X _{2.7}	0,533		Diterima
	X _{2.8}	0,560		Diterima
	X _{2.9}	0,589		Diterima
	X _{2.10}	0,451		Diterima
Pengembangan Karier	X _{3.1}	0,409	0,999	Diterima
	X _{3.2}	0,687		Diterima
	X _{3.3}	0,840		Diterima
	X _{3.4}	0,881		Diterima
	X _{3.5}	0,913		Diterima

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 1. Menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji validitas dan reliabilitas .

Regresi Linier Berganda

Tabel 2.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
Pemberdayaan	0,864	0,150	5,743	0,000
<i>Self Efficacy</i>	0,297	0,090	3,293	0,002
Pengembangan Karier	0,468	0,132	3,551	0,001
Dependen Variabel	= Kepuasan Kerja			
Constanta	= -10,345			
R	= 0,849			
R square	= 0,721			
Fhitung	= 62,005			
Sig. Fhitung	= 0,000			

Sumber: data diolah, 2013

R Square 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pemberdayaan, *self efficacy* dan pengembangan karier, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model

Dari table 2. dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = -10,345 + 0,864(X_1) + 0,297(X_2) + 0,468(X_3)$$

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3.

Uji Normalitas

(One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Unstandardized Residual	
N	76
Kolmogorov-Smirnov Z	0,535
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,937

Sumber: data diolah, 2013

Tabel 3. menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,535 lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

Tabel 4.

Uji Multikolinieritas

(Tolerance dan Variance Inflation Faktor)

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Pemberdayaan(X_1)	0,615	1,626
<i>Self efficacy</i> (X_2)	0,585	1,709
Pengembangan karier (X_3)	0,610	1,640

Sumber: data diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa, nilai *tolerance* untuk variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan, nilai VIF kurang dari 10, Oleh karena itu, tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.

Uji Heteroskedastisitas

(Metode Glesjer)

Variabel	<i>T</i>	Signifikansi
Pemberdayaan(X_1)	-2,028	0,056
<i>Self efficacy</i> (X_2)	1,055	0,295
Pengembangan karier (X_3)	0,392	0,692

Sumber : data diolah, 2013

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 5%, hal ini menunjukkan tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Pengaruh pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Pemberdayaan memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar 0.864 dengan probabilitas signifikan sebesar $0.000 < \alpha$ tabel 0.05. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin karyawan merasa diberdayakan oleh organisasinya maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan teori yang telah dikemukakan. Pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang atau otonomi kepada karyawannya dalam hal mengambil keputusan, mengambil solusi terhadap masalah, dan menentukan sendiri cara mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pelit *et al.* (2011) melakukan penelitian mengenai dampak pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja, studi ini meliputi 1.845 karyawan yang bekerja di hotel bintang lima di Turki, kuesioner yang terkumpul dianalisis dengan analisis korelasi dan regresi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan kerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Self efficacy memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,297 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,002 < \alpha$ tabel 0,05. Berdasarkan hasil Uji t tersebut ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat *self efficacy* seorang karyawan maka semakin puas karyawan akan bekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *self efficacy* seorang karyawan maka tingkat kepuasannya juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga sesuai dengan hasil penelitian Mustafa dan Oya (2012) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *self efficacy*, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan teori kognitif sosial dan menggunakan pemodelan regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian lain oleh Klasser dan Ming Chiu (2010) yang menguji hubungan antara pengalaman kerja, karakteristik guru (gender dan tingkat pendidikan), *self efficacy*, stress kerja dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang lebih rendah. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori dari Bandura dimana *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang kuat lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan, individu yang tidak yakin dengan kemampuannya mengurangi usahanya atau bahkan menyerah ketika menghadapi hambatan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Pengembangan karier memiliki nilai koefisien regresi dengan tanda sebesar 0,283 dengan probabilitas signifikan sebesar $0,001 < \alpha < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut ditemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini berarti semakin baik program pengembangan karier yang diterima karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin bertambah, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak diberikan program pengembangan karier yang jelas maka tingkat kepuasan kerjanya akan menurun, hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan juga

sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Kadarisman (2012:323) yaitu pengembangan karier bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puah dan Ananthram (2006) yang berfokus pada pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan pada 505 karyawan hotel internasional di Singapura, dan menyimpulkan bahwa adanya pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemberdayaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,864, *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,297 dan pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,468.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disampaikan saran dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan memberikan wewenang sepenuhnya terhadap karyawan untuk menangani pekerjaannya, lebih memberikan sarana pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan respons positif karyawan terhadap program pengembangan karier yang tersedia dalam perusahaan, mengingat karyawannya Koperasi Pasar Srinadi Klungkung sebagian besar hanya lulusan SMU/ sederajat yang umumnya tidak terlatih.

REFERENSI

- Al-Zu'bi, Hasan Ali . 2010. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5 (5), pp:102-109.
- Akbar, Syed Waqar., Muhamad Yousaf, Naeem Ul Ha & Ahmed Imran Hujra. 2011. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2 (11), pp:680-685.
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Avey, B. James, Fred Luthans & Susan M Jensen. 2009. Psychological Capital a Positive Resource for Combating Employee Stress and Turn Over
- Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis: Universitas Diponegoro Malang*.
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob. 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, (8) 14, pp: 80-88.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Selemba empat.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10 (1), pp:1-12.
- Furnham, Adrian., Eracleous Andreas, & Chamoro Thomas. 2009. Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Hezberg meet the Big Five. *Journal of Managerial psychology*, 24 (8), pp: 705-779.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Gomez, C., dan Rosen, B. 2001. The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment, *Group & Orga-nizational Management*, 1 (1), pp: 93-113.
- Haiyan, Kong., Catherine Cheung., & Haiyan Song. 2012. From Hotel Career Management to Eemployees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31 pp: 76–85

- Hechanova Ma. Regina M., Ramon Benedicto A. Alampay., & Edna P. Franco. 2006. Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9 pp: 72–78
- Humborstad, Sut I Wong dan Chad Perry, 2011, Employee Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Chinese Management studied*, 5 (3), pp:325-344
- Indrawati, Ayu Desi. 2012. Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6 (1), pp: 21-34.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Klassen, M. Robert & Ming Ming Chiu. 2010. Effects on Teachers' Self efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), pp: 741-756
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, 1 (3), pp: 747-755
- Mustafa, Yakin., & Oya Erdil. 2012. Relationships Between Self efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Social and behavioral sciences*, 58 , pp: 370-378.
- Niu, Han Jen. 2010. Investigating the Effect of Self efficacy on Food-service Industry Employees Career Commitment. *Internasional Journal of Hospitality Management*, 29, pp: 743-740.
- Pelit, Elbeyi., Yuksel Ozturk., & Yakin Arslanturk. 2011. The effects of employee empowerment on employee job satisfaction A study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23 (6), pp: 784-802
- Prasetya, Veronika., Dwi Handayani & Theresia Purbandari. 2013. Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp: 59-69
- Puah, Priscilla & Subramaniam Ananthram. 2006. Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees. *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(1), pp: 112-142.
- Robbins Rthepen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Sarker, Shah jalal, Crossman Alf, Chinmeteepitick Parkpoom. 2003. The Relationship of Age and Length of Service with Job Satisfaction: an Examining of Hotels Employes in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), pp: 745-758.

Surivani, Indah. 2007. Peran Penilaian Karyawan Tentang Pengembangan Karier dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Tesis: Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensial) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar : Keraras Emas.