

## THE INFLUENCE OF EMPOWERING LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION

Leonard Siahaan.,S.E.,M.M.

[leonardgimel@gmail.com](mailto:leonardgimel@gmail.com).

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pariwisata Dan Logistik Lentera  
Mondial

---

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership*, *Organizational Commitment* terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang dikumpulkan dari 84 karyawan TipTop Supermarket yang berlokasi di Rawamangun Jakarta dengan menggunakan metode sensus. Hasil uji hipotesis pada penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Empowering Leadership* dan *Organizational Commitment* terhadap *Job Satisfaction* baik secara *partial* maupun secara *simultan*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajer agar mempertahankan *Empowering Leadership*, dan *Organizational Commitment* yang dapat meningkatkan *Job Satisfaction*.

**Kata Kunci:** *Empowering Leadership*, *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction*.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Empowering Leadership, Organizational Commitment on Job Satisfaction. The research was carried out using a quantitative approach. The data analysis technique uses multiple regression analysis. The data collection technique uses a questionnaire collected from 84 TipTop Supermarket employees located in Rawamangun, Jakarta using the census method. The results of hypothesis testing in the research show that there is a positive and significant influence of Empowering Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction, both partially and simultaneously. It is hoped that the results of this research can provide input for managers to maintain Empowering Leadership and Organizational Commitment which can increase Job Satisfaction.

**Keywords:** *Empowering Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction.*

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat *penting* bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat pentinglah SDM dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya atau kemampuannya.

Kompetensi/kemampuan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting pula dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi, dalam menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini bisa dibilang tidak bisa orang atau organisasi tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan, era *one touch one service* butuh kemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

*Hasibuan Malayu SP* pada tahun 2000 mengatakan Sumber Daya Manusia adalah merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara Daya Pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan Daya Fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Dengan demikian segala hal menyangkut kepuasan kerja (*job satisfaction*) sumber daya manusia penting mendapat perhatian dalam organisasi atau perusahaan.

*Job satisfaction* adalah persepsi seseorang terhadap suatu pekerjaan ataupun suatu aspek tertentu seperti upah atau pendapatan, pengawasan dan kondisi kerja (*Ashraf et al., 2020*). Siengthai & Pil-nam (2016) mengemukakan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan karyawan yang membawa karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif, mengeluarkan sisi kreatifitas, dan komitmen yang lebih tinggi untuk melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan (*Siachou, Gkorezis, & Adeosun, 2020*) yang mengatakan seorang pemimpin yang memberdayakan karyawannya dengan baik akan berpotensi untuk membentuk kepuasan kerja bagi karyawannya. *Empowering leadership* merupakan sekumpulan perilaku pemimpin yang bertujuan untuk berbagi kekuasaan pada karyawannya. Dengan adanya *empowering leadership* artinya seorang pemimpin memberikan hak istimewa atau kesempatan kepada karyawannya untuk bertanggung jawab dan mencari solusi atas setiap pekerjaannya tanpa adanya campur tangan dari atasan. Paradigma *empowering leadership* memiliki pandangan setiap orang memposisikan dirinya sebagai pemimpin atau memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakat atau jiwanya sebagai seorang pemimpin. Timbulnya *empowering leadership* dalam diri karyawan dapat menyatukan visi pribadi karyawan dengan visi perusahaan yang pada akhirnya *job satisfaction* karyawan akan semakin meningkat. *Empowering leadership* dapat membuat karyawan memiliki kemampuan membangun dirinya menjadi pribadi yang lebih bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukannya dan menerima upah sesuai dengan prestasi yang dicapai. *Empowering leadership* ,membuat karyawan semakin percaya diri, bangga terhadap perusahaan, dan selanjutnya menimbulkan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. (*Zhang & Bartol, 2010*).

Sejalan dengan hal tersebut, (*Obedgiu et al., 2020*) mengatakan *organizational Commitment* merupakan indikator kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan yang berkomitmen dalam organisasi akan lebih antusias dan akan berkontribusi lebih besar pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. *Wening et al., (2015)* dalam

penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *job satisfaction*. *Organizational Commitment* penting untuk diterapkan di dalam perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan dari karyawan. *Organizational commitment* akan membuat karyawan merasa puas dalam setiap pekerjaan dan berkerja dengan baik yang dapat membawa manfaat bagi perusahaan (Wening *et al.*, 2015).

Merujuk hal tersebut, PT Tip Top seyogianya harus memiliki SDM yang mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal secara efektif dan efisien. Namun hasil survei pendahuluan dengan menggunakan Performance Management System (PMS) kepada sejumlah karyawan menunjukkan adanya indikasi kendala tingkat kepuasan kerja karyawan yang relatif rendah atau kurang memadai dan menjadi hal menarik untuk diperhatikan. Beberapa ciri kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan diatas perlu ditingkatkan dan dikembangkan di PT. Tip Top Dept Store Rawamangun Jakarta. Hal ini didukung oleh hasil survey awal yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di PT. Tip Top belum dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan yang memberdayakan kemampuan karyawannya secara profesional. Pencapaian kinerja yang optimal mungkin tidak akan tercapai karena kurangnya kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi ini membawa implikasi bahwa kepemimpinan di PT. Tip Top Rawamangun menunjukkan pemberdayaan yang kurang kuat dan pemimpin perlu mengembangkan dan memberdayakan kemampuannya dalam mengelola karyawan dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan kerangka berpikir untuk pemilihan model dan variabel analisis hipotesis yang meliputi fenomena yang terjadi antara variabel *empowering leadership*, *organizational* kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kesenjangan penelitian antara variabel *empowering leadership* (X1) dan *comitment organizational* (X2) dengan variabel kepuasan kerja karyawan (y). Penelitian ini akan berupaya menjawab pertanyaan tentang “ Pengaruh *empowering leadership* dan *organizational leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan “.

## 2. Tinjauan Literatur

### *Kerangka Konseptual Empowering Leadership*

Raub & Robert, (2010) *empowering leadership* sebagai perilaku yang memfasilitasi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang diberdayakan dengan memungkinkan dan mendorong pekerja dalam peran kerjanya. Perilaku spesifik termasuk memimpin dengan memberi contoh, melatih, menginformasikan, menunjukkan perhatian, dan pengambilan keputusan partisipatif. *Empowering leadership* merupakan proses mempengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan dengan maksud mempromosikan pengalaman kemandirian, motivasi, dan kemampuan bekerja secara mandiri sesuai tujuan dan strategi perusahaan secara keseluruhan (Amundsen & Martinsen, 2015). Sejalan dengan hal tersebut, Widodo dan Setiawan (2019) mengatakan bahwa *Empowering Leadership* adalah kepemimpinan yang berbagi wewenang membuat keputusan dengan karyawan, berkonsultasi tentang keputusan penting yang berkaitan dengan bawahannya.

### **Indikator *Empowering leadership***

Xue *et al.*, (2011) mengemukakan indikator *empowering leadership* sebagai berikut:

- 1). *Leading by example* (memimpin dengan memberi contoh). *Empowering leadership* menunjukkan perilaku yang menjadikan dirinya sebagai prototype atau contoh bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
- 2). *Coaching* (pembinaan). *Empowering leadership* merupakan perilaku pemimpin yang selalu bersifat mendidik dan membantu bawahan atau anggota tim agar menjadi mandiri mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.
- 3). *Participative decision making* (pengambilan keputusan partisipatif). Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan tersirat dalam upaya yang dilakukan oleh

pimpinan dengan mengumpulkan informasi dari bawahan untuk dijadikan dasar dalam membuat keputusan, sehingga pemimpin dapat mengambil keputusan yang efektif dan adil bagi seluruh anggota organisasi.

- 4). *Showing concern* (menunjukkan perhatian). *Empowering leadership* menunjukkan perilaku pemimpin yang selalu memberikan perhatian yang besar untuk pengembangan diri dan kesejahteraan bawahan atau anggota tim.
- 5). *Informing* (menginformasikan). *Empowering leadership* menunjukkan perilaku pemimpin yang selalu ingin membagi informasi kepada bawahannya, baik menyangkut misi, filosofi serta informasi penting lainnya.

### **Organizational Commitment**

McBey *et al.*, (2017) menjelaskan *organizational commitment* adalah sikap dimana individu berusaha menyatukan dirinya dengan organisasi dan tujuannya, serta keinginan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Crow *et al.*, (2012) mengatakan *organizational commitment* adalah ketertarikan psikologis individu terhadap sebuah organisasi dimana individu memiliki loyalitas, menginternalisasi tujuan dan mengabdikan diri pada tujuan organisasi. Sedang menurut Triatna (2015) *organizational commitment* adalah merupakan kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, ingin berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006) *organizational commitment* didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat dari karyawan untuk dapat bertahan, kemauan untuk mengarahkan kemampuannya semaksimal mungkin demi kesuksesan organisasinya dan suatu keyakinan yang kuat antar karyawan mengenai nilai dan tujuan organisasi. Moorhead and Griffin (2013) mengatakan bahwa *organizational commitment* adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Kreitner *et al.*, (2014) bahwa *organizational commitment* mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* adalah sikap dimana karyawan memiliki ketertarikan dan loyalitas terhadap organisasi yang ditujukan dengan karyawan menerima nilai serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

### **Dimensi Organizational Commitment**

Dalam penelitiannya Khalid *et al.*, (2015) mengemukakan dimensi-dimensi *organizational commitment* sebagai berikut:

#### **1 Affective Commitment (Komitmen Afektif)**

Komitmen afektif adalah merupakan perasaan emosional karyawan dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi organisasi. Timbulnya keinginan yang kuat dalam diri seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya adalah merupakan petunjuk bahwa karyawan setuju dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

#### **2. Normative Commitment (Komitmen Normatif)**

Komitmen normatif adalah tanggung jawab dalam menahan diri untuk organisasi atau perusahaan karena alasan moral atau etis. Keinginan kuat seseorang dalam meneruskan pekerjaannya untuk organisasi disebabkan karena karyawan merasa bertanggung jawab dari orang lain untuk dipertahankan.

#### **3. Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)**

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan dalam organisasi. Ini memungkinkan memahami biaya yang terkait dengan keluar dari organisasi.

### **Job Satisfaction**

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting untuk mengetahui bagaimana karyawan menanggapi berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan aspek ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan.

Pawirosumarto *et al.*, (2017) mengatakan bahwa *job satisfaction* adalah bentuk penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dilihat melalui evaluasi pekerjaan. Selanjutnya menurut Emelisa *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa *job satisfaction* adalah suatu perasaan positif dari hasil evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja karyawan. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Boles *et al.*, (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai konsep yang mencakup semua karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang bermanfaat memuaskan karyawan. Lebih lanjut (Saeed, 2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dihasilkan dari respon emosional positif yang diperoleh karyawan melalui penilaian profesional, dukungan manajemen dan lingkungan kerja (Saeed, 2016).

Dari pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah perasaan positif karyawan atas pekerjaannya berdasarkan dari evaluasi pekerjaan, pengalaman kerja serta aspek aspek lainnya seperti pendapatan atau upah, pengawasan dan kondisi kerja yang mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan kreatifitas dan meningkatkan komitmen yang lebih tinggi bagi perusahaan.

### **Dimensi Job Satisfaction**

Menurut Funmiola *et al.*, (2013) *Job Satisfaction* memiliki 6 dimensi, yaitu:

- 1). *Pay*. *Pay* merupakan gaji atau upah yang diterima karyawan dimana karyawan merasa bahwa upah tersebut sebanding dengan pekerjaan yang sudah dijalankan.
- 2). *The work it self*. *The work it self* dapat diungkapkan sebagai sebuah kesempatan yang dimiliki karyawan agar tumbuh dan berkembang untuk bertanggung jawab dan belajar.
- 3). *Promotion*. *Promotion* merupakan sebuah peluang yang didapatkan karyawan untuk mengembangkan karier pada saat bekerja.
- 4). *Supervision*. *Supervision* merupakan bimbingan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya agar dapat mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.
- 5). *Workgroup*. *Workgroup* diterjemahkan sebagai hubungan antar karyawan dengan *partner* kerja, ataupun karyawan dan atasannya yang dapat bekerja sama dan saling memberikan dukungan di dalam perusahaan.
- 6). *Work conditions*. *Workcondotions* merupakan keadaan dan kondisi lingkungan yang baik atau buruk dalam suatu perusahaan yang merupakan tempat karyawan bekerja.

### **Pengembangan Hipotesis**

*Empowering leadership* dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan, hal ini dikarenakan *Empowering leadership* mampu membangun kemampuan karyawan untuk dapat memimpin dirinya sendiri serta bertanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukannya dan kesediaannya menerima upah sesuai dengan apa yang dihasilkannya. Bartman, (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *empowering leadership* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan atau *job satisfaction*. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria (2016) menyimpulkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Empowering leadership* yang dirasakan karyawan akan berdampak positif dalam meningkatkan *job satisfaction*. Atik *et al.*, (2020) mengungkapkan bahwa hubungan *empowering leadership* secara positif memiliki kaitannya dengan *job satisfaction*. Seseorang karyawan akan merasa terpuaskan ketika

seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam hal proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian peneliti terdahulu, maka dapat disusun rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.**

*Organizational Commitment* adalah merupakan indikator kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi akan cenderung untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Chetgiu *et al.*, 2020). *Organizational commitment* dapat mempengaruhi *job satisfaction* karyawan karena *organizational commitment* akan membangun kemampuan karyawan dan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya secara optimal sehingga pada gilirannya akan timbul rasa kepuasan karyawan atas terselesaikannya seluruh tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Naved Ahmad *et al.*, (2014) menyimpulkan hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara langsung antara *organizational commitment* terhadap *job satisfaction* karyawan. Adekola Bola (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh secara langsung terhadap *job satisfaction*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Edip Sabahattin *et al.*, (2019), yang melakukan penelitian terhadap karyawan yang bekerja di Universitas Turkey, menyimpulkan hasil penelitiannya yang mengatakan terdapat pengaruh positif antara *organizational commitment* terhadap *job satisfaction*. Lebih lanjut Mehmet Emin *et al.*, (2019) menyimpulkan hasil penelitiannya yang mengungkapkan terdapat pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *job satisfaction*. *Organizational commitment* yang positif akan berdampak meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian diatas, maka selanjutnya dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction***

## HASIL DAN DISKUSI

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *empowering leadership* terhadap *job satisfaction* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,341. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Maria (2016) yang digunakan sebagai jurnal utama dalam penelitian ini, yang mengatakan terdapat pengaruh antara *empowering leadership* terhadap *job satisfaction* dengan menganalisis sampel penelitian sebanyak 200 orang karyawan Kantor Disperindagkop Kabupaten Sleman. Ketika karyawan merasakan bahwa pemimpin melakukan upaya perbaikan secara terus menerus dengan memberi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan serta memberi ruang yang besar bagi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya maka hal ini secara akumulatif akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya diperlukan dan berharga bagi perusahaan sehingga pada gilirannya akan menimbulkan kepuasan karyawan terhadap hasil kerja yang dicapainya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki kondisi kerja yang lebih baik, maka peluang karyawan untuk tetap tinggal dan berkomitmen pada perusahaan akan meningkat. Karyawan juga akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan akan memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini didukung dengan Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta yang memberikan kepuasan kepada para karyawan dengan menghargai kontribusinya, sehingga karyawan merasa dihargai dan menyukai pekerjaan tersebut. Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta juga memberikan fasilitas kantor dan bonus tahunan kepada seluruh karyawan

perusahaan, serta adanya acara *gathering* untuk seluruh karyawan sehingga karyawan merasa puas dan terikat untuk selanjutnya dapat meningkatkan kinerja serta lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini juga di dukung dengan lama kerja karyawan dengan persentase tertinggi 38,1% (masa kerja 6-10 tahun) yang menandakan bahwa karyawan Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Sejalan juga dengan usia karyawan yang didominasi oleh karyawan berusia 26 sampai 35 tahun atau sebanyak 30 orang (35,7%) yang artinya mayoritas karyawan Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta memiliki usia yang sangat produktif dengan kondisi fisik yang dapat diandalkan dalam penanganan tugas-tugas memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *organizational commitment* terhadap *job satisfaction* sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,383. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mehmet *et al.*, (2019) yang menyimpulkan terdapat pengaruh antara *organizational commitment* terhadap *job satisfaction* dengan menganalisis sampel sebanyak 601 orang guru di Provinsi Ankara. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki kondisi kerja yang baik, maka peluang karyawan untuk tetap tinggal dan berkomitmen pada perusahaan akan tetap tinggi. Karyawan juga merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan akan memberikan kinerja yang baik. Ketika karyawan merasakan bahwa Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta dapat menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, maka karyawan merasa dihargai. Dengan adanya perhatian Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk membantu karyawan dalam bekerja dan juga kepedulian perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti adanya pemberian bonus tahunan kepada seluruh karyawan perusahaan, serta perhatian perusahaan dalam menyelenggarakan acara *gathering* untuk mempererat persaudaraan seluruh karyawan maka keseluruhan hal tersebut dapat membuat karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dalam pekerjaannya dan membuat karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Mayoritas karyawan memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun (38,1 %), hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas karena Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tunjangan dan fasilitas yang memadai, serta tempat dan lokasi kerja yang mudah dijangkau.

Berdasarkan hasil penelitian *Organizational commitment* mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap *job satisfaction* dengan nilai koefisien  $\beta$  0,383. hal ini disebabkan karyawan merasakan bahwa meskipun pimpinan memberi perhatian yang besar menyangkut pengembangan potensi diri karyawan dengan memberi ruang yang besar bagi karyawan untuk mengembangkan inovasi dan kreativitasnya namun karyawan belum sepenuhnya dapat memanfaatkan secara optimal kesempatan yang telah diberikan oleh pimpinan oleh karena karyawan lebih cenderung mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Empowering Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tip Top Dept Store Rawamangun Jakarta. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pemimpin mampu memberdayakan karyawannya dengan memberikan wewenang kerja kepada karyawannya, memberikan otonomi kepada karyawannya untuk berkreasi dalam melaksanakan tugasnya maka hal ini akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.



2. Organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tip Top Dept Store Rawamangun Jakarta. Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, komitmen dan percaya akan nilai-nilai organisasi, maka hal ini akan menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

### Saran

1. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terendah pada indikator variabel *Empowering Leadership*, sebaiknya pemimpin Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta dapat lebih memberikan dukungan kepada karyawan agar lebih berani mencari solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi.
2. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terendah pada indikator variabel *Organizational Commitment*, maka disarankan agar pemimpin dapat lebih meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari Tip Top Supermarket Rawamangun Jakarta.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata terendah pada indikator variabel *Job Satisfaction*, maka sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan kembali posisi karyawan dengan keterampilan yang dimiliki sehingga tidak ada karyawan yang tidak menyukai bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashraf, M.A. (2020), "Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM", *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 4, pp. 407-436.
- Busro, Muhammad (2018), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PrenadaMedia Group
- Chiu, W.Y.B. and Ng, F.F. (2015), "Enhancement of organizational commitment through propensity to trust", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 22 No. 3, pp. 272-294.
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan (2003). *The Power of Empowerment. Daya Pemberdayaan Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. Jakarta: PT. Gramedia
- Crow, M.S., Lee, C. and Joo, J. (2012), "Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator", *Policing: An International Journal*, Vol. 35 No. 2, pp. 402-423.
- Edip Sabahattin, M. & Alev, S. (2019), "The Mediating Role of Organizational Commitment in the Organizational Justice's Effect on Job Satisfaction and Turnover Intention : A Research on Academic Staff", *Gazi Iktisat Ve Isletme Dergisi*, 5(3): 193-205.
- Emilisa, N., Putra, D. P., & Yudhaputri, E. A. (2018). Perceived External Prestige, Deviant Workplace Behavior dan Job Satisfaction pada Karyawan Industri Otomotif di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 247-262.

- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). Impact of job satisfaction dimensions on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(11), 509-521.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. *Organizational Behavior*. (11th ed). Mahon: South-Western.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2018). Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis. In *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis B2 – Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis* (Vol. 87, Issue 4).
- Huynh, T.N. and Hua, N.T.A. (2020), "The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment: evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises", *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 17 No. 4, pp. 583-604.
- Hassan, S., Mahsud, Yukl, Prussia (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 133±146. doi:10.1108/02683941311300252
- Jones, D. L. (2013), *Empowering Leadership* (1 ed.). Frederiksberg: Ventus Publishing ApS.