**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

 Pada kajian pustaka dibawah ini penulis akan menguraikan mengenai landasan teori penelitian yang berguna sebagai dasar penelitian ketika melakukan pembahasan masalah yang akan diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur-literatur mengenai peran sumber daya manusia. Mengenai pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Sebelum menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini, akan terlebih dahulu dijelaskan secara singkat mengenai definisi manajemen dan manajemen sumber daya manusia.

**2.1.1 Pengertian Manajemen**

 Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula serta untuk mengatur atau mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

 Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukanan oleh para ahli, diantaranya adalah:

“Manajemen merupakan proses *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), dan *controling* (pengawasan) terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan A.F Stoner dalam Suhardi” (2018:23)

Adapun pendapat ahli lain menyatakan :

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktiv merupakan hal yang palinh penting untuk mencapai suatu tujuan”Veithzal Rivai, (2016:2)

Sedangkan pendapat ahli lain:

“Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau penghargaan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.”George dan Leslie (2015:1)

Berdasarkan definisi manajemen menurut beberapa ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen yaitu ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan serta untuk mengatur suatu perencanaan didalam suatu organisasi atau perusahaan khususnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan,mengatur bagaimana hubungan dan peran sumber daya (Tenaga kerja) yang dimiliki individu dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja atau karyawan.

Berikut definisi manajemn sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.” Malayu S.P Hasibuan dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018:7)

Adapun menurut pendapat ahli lain:

 “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan secara penggunaan bakat manusia secara efektif dan efesien guna mencapai tujuan.” Sedarmayanti (2014:25)

Sedangkan pendapat ahli lain menyatakan:

 “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Mangkunegara (2013:2)

 Berdasarkan beberapa definisi diatas Dari pengertian yang telah dikemukakan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, kepegawaian, pengarahan dan pengendalian yang didukung oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan dan memberikan kompensasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

**2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi SDM, maka perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017 : 21) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan *(planning)*

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujutnya tujuan.

1. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasi adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

1. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

1. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan. dan bekerja sesuai dengan rencana , apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

1. Pengadaan (*procuremen*t)

Pengadaan adalah proses penarikan , seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Pengembangan (*develoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

1. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai waktu pensiun.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

1. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separeation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. karena keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir dan sebab – sebab lainya. Pelepasan ini diatur oleh undang – undang No. 12 Tahun 1964.

**2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

 Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya mmanusia. Menurut Sofyandi R. Supomo & Eti Nurhayati (2018 :11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Organisasional

Ditunjukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memebrikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

1. Tujuan Fungsional

Ditunjukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

1. Tujuan Sosial

Ditunjukan untuk merespon kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

1. Tujuan personal

Ditunjukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu ,manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan suatu organisasi tetapi juga memperhatikan kebutuhan para karyawan, pemilik perusahaan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

**2.1.5 Pengertian Efikasi diri (*self efficacy)***

 Efikasi diri merupakan 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.

 Berikut ini dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian efikasi diri yaitu:

 “*self efficacy* adalah presepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.” Badura dalam Alwisol (2014:287)

Adapun pendapat ahli lain menyatakan bahwa efikasi diri yaitu:

 “efikasi diri adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan.” Priyoto (2014:58)

Sedangkan pengertian *self efficacy* menurut ahli lain adalah:

 “*self efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan atau *self knowlaedge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari ” Ghufran dan Risnawati juga menyatakan bahwa *self efficacay* secara umum menggambarkan suatu penilaian dari seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.” Ghufron dan Risnawati (2014:73-74)

 Dari beberapa pendapat para ahli diatas bahwa *self efficacy* (efikasi Diri) adalah keyakinan yang dimiliki individi terhadap kemampuan yang ada pada dirinya seberapa baik individu dapat menjalankan suatu tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu tujuan atau hasil yang diinginkan. *Self efficacay* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

**2.1.6 Faktor – Faktor yang mempegaruhi efikasi diri (*Self Efficacy)***

 Efikasi diri erat kaitanya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor interna atau eksternal. Ghufron & Risnawati (2014:74-75) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman – pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkanya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melaluli serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum kan terkurangi.

1. Pengalaman orang lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begiupula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

1. Persuasi verbal

Individu diarahkan dengansaran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

1. Kondisi fisikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisikologis mereka menilai kemampuanya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

**2.1.7 Dimensi dan indikator *Self Efficacy* (Efikasi diri)**

 Menurut Badura dalam Rohmawati (2014) mengemukakan dimensi *self efficacy* terdiri dari:

1. Keumuman(*Generality*)

Dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada suatu yang spesifik saja. Dimensi ini mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang efikasi diri dapat ditetatapkan, dimensi ini berhubungan dengan luas bidang tingkah laku yang dirasakan seseorang yakin akan kemampuannya, apakah individu dapat melaksanakan tugas di berbagai aktivitas. Apakah terbatas pada suatu aktifitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi, dengan indikator:

1. Prilaku yang positif
2. Keinginan untuk berhasil
3. Berorientasi pada tujuan.
4. Tingkat(*Magnitude*)

Dimensi ini berhubungan dengan taraf kesulitan. Dimensi ini mengacu pada tarap kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya, tingkat efikasi diri seseorang berbeda satu sama lain, tingkat dari kesulitan tugas akan mentukan efikasi diri seseorang. Dengan keyakinan individu yang mempengaruhi tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukanya dan rentan kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu aktivitas tertentu. Dengan indikator:

1. Prilaku yang mempengaruhi
2. Tingkat kesulitan tugas
3. Kekuatan(*Strengh*)

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan penilaian tentang kecakapan individu. Dimensi ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan prilku tertentu, dengan indikator :

1. Percaya diri dengan kemampuannya
2. Ketekunan atau keuletan dalam berusahan

**2.1.8 Pengertian Pemberdayaan**

 Pemberdayaan merupakan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia lebih baik lagi, kegiatan pemberdayaan bisa dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi, wewenang kepercayaan dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan dan peningkatan kinerja sebagai mana yang diharapkan. Dalam rangka pemeberdayaan upaya utamanya untuk peningkatan pendidikan, derajat kesehatan dan akses dari kemajuan sumber-sumber ekonomi seperti modal, teknologi dan informasi. Jika suatu perusahaan mealakukan pemberdayaan terhadap para karyawannya penting untuk memantau perkembangnnya dan menilai hasilnya karena penilaian merupakan evaluasi terhadap kinerja, perlu juga mempertimbangkan sasaran dan standar-standar sudah ditetapkan, dipenuhi dan dicermati.

 Berikut penjelasan dari Beberapa ahli tentang definisi mengenai pemberdayaan diantaranya :

“Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.” Khan dalam Suwantodan Doni Juni Priansa (2014:183)

Sedangkan pengertian pemberdayaan menurut ahli lain:

 “Memberikan pengertian pemberdayaan menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan.” Robbins dalam Wibowo (2017:350)

Adapun definisi pemberdayaan menurut ahli lain adalah:

 “Pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua produk” Noe et al dalam Ma’ruf Abdullah (2016: 62)

 Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada karyawan agar lebih mandiri dalam melakukan tugas yang diberikan pimpinan dan tidak bergantung terhadap pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**2.1.9 Stategi Pemberdayaan**

 Strategi pemberdayaan menurut Cook dan Macaulay dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa (2014:187-188) di dasarkan atas delapan langkah menuju keberhasilan, yaitu:

1. Hubungan dengan visi

Hubungkan pemberdayaan dengan visi dan misi dan nilai organisasi sehingga pemberdayaan menjadi bagian dari nilai organisasi.

1. Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh

Pemberdayaan harus dilihat dari sudut pandang bahwa dia datang dari manajemen teratas, dimana para pemimpin dapat memberika visi untuki masa mendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang-orang bertanggung jawab terhadap nasib mereka sendiri.

1. Berkomunikasi secara aktif

Yaitu dengan melibatkan karyawan di dalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap,maka organisasi dapat mendorong terjadinya pemberdayaan.

1. Meninjau struktur organisasi

pemberdayaan yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi di dalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan, dan birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.

1. Menguatkan kerja tim

Pemberdayaan membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki pemberdayaan adalah salah satu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tapi juga untuk belajar darinya.

1. Mendorong pengembangan pribadi

Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri, dan memberitanggung jawab terhadap staff untuk melatih agar staf menjadi lebih mandiri sehingga dapat membuat keputusan sendiri.

1. Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai fokus

Hasil akhir pemberdayaan adalah berupa naiknya tingkatan jasa layanan kepada pelanggan, sehingga karyawan yang berada di garis depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong untuk bertanggung jawab memuaskan mereka.

1. Ukuran perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargai keberhasilan

Organisasi perlu menentukan ukuran keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang, dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.

**2.1.10 Tujuan dan Manfaat Pemberdayaan**

 Tujuan dari pemberdayaan itu sendiri untuk membentuk individu dan masyarakan yang lebih mandiri. Kemandirian yang dimaksud seperti kemandirian berfikir, bertindak, dan kemandirian dalam mengendalikan apa yang mereka lakukan hal tersebut demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi Widodo (2015:202)

 Manfaat dari pemberdayaan itu sendiri dilakukan perusahaan khususnya oleh para manajer sangat bermanfaat bukan hanya untuk karyawan saja namun juga bagi perusahaan dan manajer juga ikut terbatu, maanfaat tersebut diantaranya:

1. Memperkuat kemampuan dan komitmen karyawan
2. Dapat memunculkan serta memaksimalkan potensi serta modalitas yang ada pada karyawan
3. Karyawan lebih mandiri dalam bekerja
4. Karyawan lebih mengontrol akan kinerjanya sendiri dan lebih dapat menanggulangi stress dikarenakan mereka memiliki otoritas dalam pekerjaan mereka
5. Dapat membantu para ,manajer dalam mengerjakan tugas yang dinilai semakin lama semakin sulit karena kompetisi yang semakin ketat
6. Dengan pemberdayaan yang baik, dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan caranya dan itu akan membuat karyawan lebih ingin tinggal di perusahaan tersebut
7. Perusahaan akan terbantukan dengan efektifitas kerja karyawan dan efisiensi tenaga kerja yang dimiliku dalam mencapai tujuan organisasi.

**2.1.11 Dimensi dan Indikator Pemberdayaan**

Menurut Khan dalam Widodo (2015 203-206) dapat diambil dimensi dan indikator dari pemberdayaan karyawan, diantaranya:

1. Keinginan

Tahap pertama pemberdayaan adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerjaan kepada pekerja dengan cara keterlibatan pekerjaannya diperluas sehingga bisa membuat pekerja menjadi mandiri, dengan indikator:

1. Kesempatan mengidentifikasi permasalahan
2. Keterlibatan pekerja diperluas
3. Kepercayaan

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjytnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran, dengan indikator:

1. Mendapat pelatihann untuk kebutuhan kerja
2. Kesempatan berpartidipasi dalam pembuatan kebijakan
3. Dihargai dalam perbedaan pandangan
4. Kepercayaan Diri

Menimbulkan percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan seperti itu karyawan dapat menimbulkan rasa percaya diri, dengan indikator:

1. Dimintanya ide dan saran
2. Jaringan departemen diperluas
3. Kredibilitas

Karyawan diberi tantangan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya dan pimpinan yang memperhatikan karyawan sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehinggga bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan indikator:

1. Merasa sebagai partner dari pimpinan
2. Terdapat target disemua bagian pekerjaan
3. Wewenang

Tahap pemberdayaan selajutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanffung jawab terhadap wewenang yang diberikan, dengan indikator:

1. Mendapatkan tugas dan ukuran yang jelas
2. Dilibatkan dalam menentukan standar dan ukuran
3. Mendapat feed back dalam pekerjaan
4. Komunikasi

Adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen, keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja, dengan indikator:

1. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
2. Pimpinan menyediakan waktu untuk mendiskusikan masalah

**2.1.12 Pengertian Kepuasan kerja**

 Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan yang dilakukannya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti benar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan, bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja sangat bermanfaat untuk meningkatkan produksi.

 Berikut dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli dibawah ini:

 “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Robbins dalam Wibowo (2017:415)

Adapun pendapan ahli lain mengenai kepuasan kerja yaitu:

“Kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.” Osborn dalam Suwanto & Donni juni Priansa (2014:263)

Sedangkan pendapat kepuaan kerja menurut ahli lain adalah:

“Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukann individu terhadap pekerjaan mereka.” Greenberg & Baron dalam Wibowo (2017:415)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas kepuasan kerja adalah suatu perusahaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

**2.1.13 Teori Kepuasan Kerja**

 Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Yuli dalam Suwanto dan Doni Juni Priansa (2014 : 264) diantaranya adalah :

1. Teori perbandingan intrapersonal (*Discrepancy theory* )

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapanya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan suatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan yang besar.

1. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini perasaan keadilan atau ketidakadilan terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

1. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteroistik pekerjaan dapat dikelompokan menjadi dua kategori yaitu *dissatisfier* (hygiene factors) dan *satisfier* (motivators). Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadilan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, oleh sebab itu faktor ini disebut disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan dan sebaliknya ketidakberdayaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

**2.1.14 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Secara umum Baron dalam Badriyah (2015:230-236) membagi faktor-faktor ini dalam dua kelompok besar yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain. Faktor-faktor dari diri individu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

* 1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek penting yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertingkah laku, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determain pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu, kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya.

1. Nilai-nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan seseorang brtingkah laku dalam pekerjaannya. Contohnya individu yang memiliki nilai tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

1. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya yeng memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai denganstandar kehidupannya. Kebudayaan dilingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

1. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya maka seseorang tersebut akan merasa puas pada pekerjaan yang dijalaninya berbeda jika dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

1. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya pada awal bekerja para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaanya, hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan-keterampilan baru. setelah beberapa tahun bekerja tingkat kepuasan kerjanya akan mengalami penurunan, hal ini karena mereka mengalami stagnansi merasa dirinya tidak maju dan berkembang. Setelah enam tahun lebih bekerja tingkat kepuasan kerja akan meningkat, hal tersebut karena individu merasa memiliki banyak penfgalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya serta menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaannya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, pekerja yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Hal tersebut karena pekerja sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

1. Jenis kelamin

Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa perempuan merasa lebih puas dibandingkan pria dan ada juga sebaliknya. Karena pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukan bahwa perempuan memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan pria.

1. Tingkat inteligensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaanya, sehingga merasa bosan dan tidak tertantang.

1. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya lebih menikmati pekerjaanya dan imbalan yang didapatnya dibandinfgkat dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

 Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interakdi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil karena setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

1. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil. Adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

1. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahawa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai kepuasan kerja tingkat kepua san kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliaannya.

1. Pekerjaan

Pekerjaan akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

1. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

1. Kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

1. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan konstribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan konstribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja juga memberikan konstribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puas adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

1. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingklat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi.

**2.1.15 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

 Faktor–faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Miftahussudur (2017:4) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. kesempatan untuk belajar
3. Tanggung Jawab
4. Gaji/Upah
5. Sistem penggajian
6. Keadilan penggajian
7. Kesempatan Promosi
8. Peluang mendapatkan promosi
9. Keadilan untuk mendapatkan promosi
10. Pimpinan
11. pimpinan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan
12. pimpinan yang mengutamakan partisipasi karyawan
13. Rekan Kerja
14. Dukungan antar rekan kerja
15. Kelompok kerja

**2.1.16 Peneliti Terdahulu**

 Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan yang sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukann oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian-penelitian yang sebelumnya penah diteliti dan Penelitian yang pernah dilakukan yang memiliki kaitanya dengan variabel-variabel yang diteliti mengenai pengaruh efikasi diri, pemberdayaan dan kepuasan kerja yang menjadi referensi oleh peneliti diantaranya:

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Peneliti dan Judul | Variabel | Hasil |
| Persamaan Perbedaan |
| 1..2. 3. 4.5. 6.7.8.9. 10.11.12. | Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja PT. PLN wilayah Suttenggo ManadoFernando Stefanus Ladjo (2013)Pengaruh pemberdayaan dan sistem informasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi TengahWahyudin Rahmadian (2014) Pengaruh dukungan otonomi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi PT Boma Bisma Indra (persero) SurabayaTrisna kiki wijayanti & Nugroho(2014Pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi PT. PLN (persero) Rayon Denpasar Ni Made Sintya Dewi & I Gede Adnyana(2016Pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (persero) UMPS V Surabaya Ronal Janti Exaudi Siregar (2016)Pengaruh *self efficacy, self esteem* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.PLN (persero) wilayah SuluttenggoRiyan Salangka & Lucky Dotulong (2015)Pengaruh lingkingan kerja, service training dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (persero) cabang ManadoS. Thomas, Mananeke, Paulina Van rate (2018)Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. PT. Pelindo IV (persero) Cabang Terminal Petikemas MakasarM. Hidayat Taufik, dkk (2018)Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap efektivitas kerja pada kantor pusat PT POS Indonesia (persero) Mira Veranita (2012)Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan karyawan departemen produksi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (persero)Juwita Senja Adliah (2018)*The effect of empowerment on employees’job satisfaction (A Research On Konya Industrial Zone)*Mehmet ULUTAS(2018)*Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants*Mustafa Yakin&Oya Erdi (2012) | Pemberdayaan Efikasi diri kepuasan Kerja pemberdayaanKepuasan kerja Efikasi diriKepuasan kerjaEfikasi diriKepuasan kerja Efikasi diriKepuasan kerja*self efficacy*kepuasan kerjaPemberdayaan Kepuasan kerjaPemberdayaan Kepuasan kerja PemberdayaanEfikasi diriKepuasan kerjaPemberdayaan (*Empowerment)*Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)Efikasi diri *(Self-Efficacy)*Kepuasan kerja *(Job Satisfaction)* | PelatihanSistem informasiDukungan otonomiKomitmen organisasi*organizational citizenship behavior*Konsep diri*self esteem*Lingkungan kerjaLingkungan kerjaService trainingKomitmen organisasionalEfektivitas kerjaKeterlibatan kerjaketerlibatan Kerja *(Work Engagement)* | pelatihan pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja.dan Pemberdayaan sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.Dukungan otonomi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, efikasi diri berpegaruh positif terhadap komitmen organisasi, efikasi berpengaruh signifiakan terjhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjaLanjutan Tabel 2.1Konsep diri dan efikasi diri berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemasaran *Self efficacy, self esteem* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja, service training dan pemberdayaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawanPemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjaPemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasionalLanjutan Tabel 2.1Pemberdayaan terhadap efektivitas memiliki besaran niali yang positif dan signifikan artinya pemberdayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerjaEfikasi diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan.Efikasi diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.Efikasi diri secara positif, tidak langsung, dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja karyawan.*Empowerment has a positive effect on employees’ job satisfaction**Self-efficacy of certified public accountants are positively and significantly related with job satisfaction*.*Self-efficacy of certified public accountants is significantly and positively related with work engagement.**Work engagement of certified public accountants is positively relate with job satisfaction.* |

Sumber: Peneliti Terdahulu

Lanjutan Tabel 2.1

* 1. **Kerangka Pemikiran**

 Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan demi tercapainya peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan dapat dilihat dari Efikasi diri karyawan hal tersebut akan sangat menentukan keberhasilan Suatu perusahaan. Kerangka pikiran pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti secara parsial maupun simultan, berisi tenrtang penjelasan hubungan antara variabel independen efikasi diri (*self efficacy*) dan pemberdayaan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu.

* + 1. **Pengaruh Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap Kepuasan Kerja**

 Efikasi diri (*self efficacy*) menuntut pada keyakinan individu mengenai kemampuanya dalam melakukan tugas, semaklin tinggi efikasi diri maka akan semakin besar pula potensi rasa puas yang didapat. Hal ini disebabkan semakin yakin individu terhadap apa yang ia kerjakan maka usaha yang ia berikan akan semakin besar dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Berbeda dengan individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung akan tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi.

Jika seseorang memiliki efikasi yang tinggi maka individu akan berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan terhadapnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya, kinerja yang baik dari seseorang karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian Trisna Wijayanti & Nugroho (2014) mengungkapkan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, dimana adanya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang signifikan dan menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seseorang dengan efikasi diri tinggi memiliki rasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan. Peneliti lain yang juga mengemukakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Rian Salangka & Lucky Dotulong (2015) yang memiliki hasil efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan dengan efikasi diri (*self efficacy*) tinggi menunjukan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. *Self efficacy* pekerja juga menilai bahwa dirinya mampu nyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan kepuasan, namun didukung dengan kemampuan aktual. Wibowo (2017:350)

**2.2.2**  **Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja**

 Pemberdayaan karyawan merupakan percepatan penyelesaian melalui pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada karyawan hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki karyawan. pemberdayaan membantu meningkatkan kondisi untuk menjadikan orang lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya, pemberdayaan menjadi faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Karyawan yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif. Tujuan utama dari pemberdayaan karyawan itu sendiri yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan dapat meningkatkan kinerjanya, yang akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasanan kerja itu sendiri diungkapkan oleh Muhammad Hidayat Taufik, dkk (2018) dan tingginnya program pemberdayaan karena karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki suasana kerja yang harmonis dengan rekan kerjanya, mengungkapkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat lainnya diungkapkan Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuaan kerja juga dikemukakan oleh S. Thomas, dkk (2018) pemberdayaan berarti mendorong mereka lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dalam perusahaan pemberdayaan ini akan meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan dapat mengembangkat bakatnya secara penuh, hal ini berpengaruh terhadap kepuasan jika kemampuan dan kinerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

 Dari penjelasan diatas pemberdayaan karyawan memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. hal ini semakin diperkuat oleh Fernando Stefanus Ladjo (2013) dalam penelitiannya pada Perusahaan PT. PLN (persero) wilayah Suttenggo Manado yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang senior, pemberdayaan dapat mendorong orang untuk terlibat dalam pembuatan keputusan dalam organisasi dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan demi tercapainya kepuasan. Wibowo (2017:351)

* + 1. **Pengaruh *Self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap kepuasan Kerja**

 *Self efficacy* dan pemberdayaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Adanya pemberdayaan karyawan yang dilaksanakan dengan benar-benar akan meningkatkan efikasi diri dalam dirinya, karyawan yang diberdayakan memiliki keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki dan memiliki dampak positif tehadap kepuasan kerja dan mendukung kelancaran kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain. Pemberdayaan menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sambil meningkatkan perasaan *self efficacay* pekerja.

 *Self efficacy* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya, namun *self efficacy* perlu didukung dengan kemampuan aktual. Dengan pemberdayaan dapat meningkatkan efikasi diri dan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuat keputusan dalam suatu perusahaan, sehingga memungkinkan individu membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa mengacu kepada seseorang yang lebih senior dan dengan pemberdayaan dapat meningkatkan efikasi diri dalam diri seseorang sehingga orang tersebut lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya sehinggga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan hasil kerja yang lebih baik sehingga akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Fernando Stefanus Ladjo (2013) tentang pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadapn kepuasan kerja menunjukan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa argumen di atas, penulis menduga adanya pengaruh dari efikasi diri (*self efficacy*) dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, maka kerangka pemiliran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

**2.3 Hipotesis**

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang ditentukan oleh peneliti, dan masih perlu diuji kebenaranya. Hipotesis merupakan sesuatu dimana penelitian diarah pandangkan ke obyek yang diteliti. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis simultan
2. Terdapat pengaruh *self efficacy* dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hipotesios parsial
4. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan.