

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Menurut Siagan (2012) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama, 2015).

Pemberdayaan didefinisikan sebagai proses untuk memungkinkan dan memberi otorisasi kepada individu untuk berpikir, berperilaku, mengambil 16 tindakan dan keputusan dan mengendalikan pekerjaan secara mandiri (Awamleh, 2013). Menurut Kadarisman (2013) pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif agar dapat merampungkan tugasnya sebaik mungkin.

Menurut Pieterse, *et al.* (2010) menyatakan pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan konsep kekuatan, menyiratkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah. Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka (Tracy, 1990). Menurut Mulyadi (2000) pemberdayaan berarti memampukan (*to able*), memberi kesempatan (*to allow*), dan mengizinkan (*to permit*) yang dapat diartikan baik melalui inisiatif sendiri maupun dipicu orang lain. Pemberdayaan pegawai berarti memampukan dan memberi

kesempatan kepada pegawai untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pemberdayaan Karyawan

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang bisa menghambat pemberdayaan, Faktor tersebut bisa muncul sebelum maupun pada saat proses pemberdayaan. Faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut (Cudron dalam Eka Sudarusman, 2004):

1. Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanya memperoleh pandangan tentang kerja dan hanya ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaan.
2. Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tidak tahu apa yang harus dia kerjakan nantinya. Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itu sendiri.
3. Ketidaktahuan dan ketidakmampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini ketrampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yang penting.
4. Banyak membuat kesalahan dengan memberi tantangan terlalu besar kepada karyawan yang terlalu dini pada saat pemberdayaan, sehingga karyawan merasa gagal dan tidak tergerak untuk berinisiatif kembali.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin menurut Waridin dan Masrukhin (2006) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.2.1 Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
- d) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan

perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan bekurang.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.3 Motivasi

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki

motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Armstrong (2010), “Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor- faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu”. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

2.3.1 Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Suwanto, 2011):

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu

dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Suwanto, 2011)

Faktor-faktor Motivasi Intrinsik menurut (Hezberg, 1966) :

- (a) Keberhasilan (*Achievement*)
- (b) Penghargaan (*Recognition*)
- (c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
- (d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan befungsinya karena adanya perangsang dari luar (Suwanto, 2011)

Faktor-faktor Motivasi Ekstrinsik menurut (Hezberg, 1966) :

- (1) Supervisi (*Quality Supervisor*)
- (2) Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)
- (3) Gaji (*Wages*)
- (4) Kondisi kerja (*Working Condition*)

2.3.2 Faktor Motivasi

Menurut Agwu (2013) dalam Zameer, *et al.* (2013) ada sejumlah faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yaitu:

a. Gaji dan Upah

Jika organisasi membayar imbalan gaji tepat pada waktunya dan menaikkan gaji sesuai dengan kontribusinya maka kinerja karyawan dapat meningkat. Gaji dan upah merupakan aspek motivasional utama dan sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Bonus

Organisasi dapat dengan mudah meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tambahan berupa bonus pada setiap pekerjaan. Manfaat bonus adalah untuk meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan untuk bersaing dalam hal yang lebih produktif. Bonus merupakan alat penting untuk meningkatkan produktivitas.

c. Dorongan

Dorongan berarti sebuah tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan perjalanan dan tunjangan rumah dan lain-lain. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan dorongan ini.

d. Keamanan Kerja

Organisasi meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan keamanan kerja. Karyawan yang menerima keamanan kerja akan memberikan hasil yang maksimal pada tiap pekerjaannya

e. Promosi

Organisasi meningkatkan kinerja karyawan dengan mempromosikan mereka. Promosi memberikan kesempatan bagi siapa saja untuk merasakan tantangan pekerjaan yang lebih besar.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Moeheriono (2009) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif ataupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai upaya tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang. Menurut Kartono (2010), kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu :

1. Meningkatnya hasil produksi dan pemberian pelayanan oleh organisasi.

2. Semakin rapinya sistem administrasi dan makin efektifnya manajemen yang meliputi :

- a) Pengelolaan SDM, dana, sarana dan waktu
- b) Pendelegasian wewenang yang luas
- c) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan
- d) Target dan sasaran yang ingin dicapai terpenuhi
- e) Organisasi menyesuaikan dengan tuntutan perubahan

3. Semakin meningkatnya aktifitas-aktifitas manusiawi atau aspek social yang lebih human sifatnya:

- a) Aman dan senang bekerja
- b) Lingkungan kerja
- c) Disiplin kerja
- d) Kerja sama
- e) Komunikatif
- f) Gairah kerja dan loyal
- g) Tidak banyak penyelewengan
- h) Jaminan sosial yang memuaskan

Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman

kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi yang menjadi indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja Tugas

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja tugas sebagai kemampuan dan kecakapan karyawan melaksanakan tugas yang utama. Kinerja tugas melibatkan pola perilaku yang memberikan dukungan langsung terhadap proses teknis inti organisasi.

2. Kinerja Kontekstual

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja kontekstual mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan psikologis, dan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Kinerja kontekstual di sisi lain adalah perilaku yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, namun mendukung konteks psikologis dan sosial di mana kegiatan tugas dilakukan.

3. Ketepatan Waktu

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) perilaku kerja kontraproduktif didefinisikan sebagai perilaku yang membahayakan bagi keberlangsungan hidup dan mengancam kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku non-tugas yang memiliki konsekuensi negatif baik bagi organisasi maupun individu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Alvin Arifin & Djamhur Hamid (2014)	Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Catur Perkasa Manunggal)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, serta variabel pemberdayaan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
2	Chukwuma, Edwin Maduka (2014)	<i>Effect of Motivation on Employee Productivity A Study of Manufacturing Companies in Nnewi</i>	<i>Descriptive and Inferential Statistics</i>	<i>The research therefore conclude from his findings that the effect of motivation on employee productivity is of paramount important to organization</i>
3	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutonto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat

				disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4	Jufrizen (2013)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Moderating Regression Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja oleh karena itu motivasi bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi kerja.
5	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.
6	M. Harlie (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier

		Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan		(X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
7	Olla Masilan, Bambang Swasto, Hamidah Nayati (2015)	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan CV Indah Jaya Nganjuk.	<i>Explanatory research</i>	Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui masing-masing variabel bebas (Upah Karyawan, Insentif Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Upah Karyawan karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung yang besar
8	Putu Ayu Desy Pangastuti; Sukirno; Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The research Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation and compensation</i>

				<i>together affect employee performance.</i>
9	Rangga Mahardika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)	Regresi Linier Berganda	Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.
10	Yahya Melhem (2015)	<i>The antecedents of Customer contact employees' empowerment.</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The results of the study on 517 workers at 14 retail banks showed a positive and significant relationship between employee empowerment through trust, incentives, communication, knowledge and abilities on employee performance at retail banks</i>

Banyak penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap motivasi dengan kinerja karyawan, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian lainnya. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, objek penelitian serta variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Selain

itu penelitian yang peneliti lakukan lebih mengarah kepada bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada rumusan penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum dinyatakan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban teoritis, belum jawaban yang empirik. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi (Putri & Ardana, 2016). Karena ketika seseorang karyawan diberikan kebebasan dalam peningkatan kreatifitas maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian (Arifin & Hamid, 2014) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil penelitian (Suryadewi dkk, 2014) terdapat pengaruh positif pemberdayaan

terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis:

H1 : Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Bandar Lampung

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (M. Harlie, 2011). Karna ketika seorang memiliki pengendalian diri dalam melaksanakan tugasnya maka timbul lah disiplin kerja yang baik, dengan begitu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Sari & Hadijah, 2016) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Berdasarkan hasil penelitian (Reza Primadi, 2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung

Motivasi

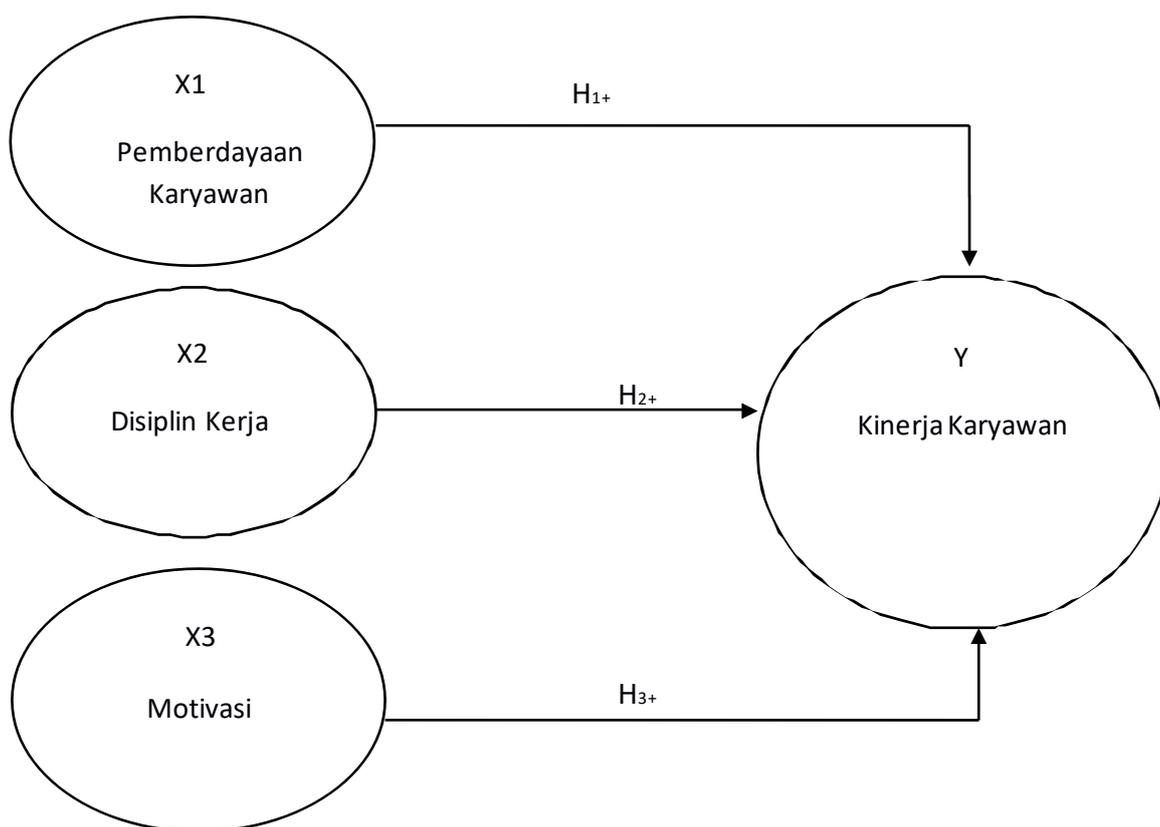
Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan

antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Fadhil & Mayowan, 2018).

Ketika karyawan diberikan pekerjaan oleh atasan diharapkan untuk mendapat hasil yang baik, maka ketika seorang karyawan memiliki tingkat kesadaran akan pekerjaannya maka mereka akan terus berinovasi dan bermotivasi agar hasil tercapai sesuai target perusahaan dan kinerja yang diberikan pun memiliki kualitas yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian (Rozalia, 2015) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Susanty & Baskoro, 2012) motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dibentuk hipotesis :

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Alat Kesehatan Di Kota Bandar Lampung

2.7 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Model Kerangka Penelitian