

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian yang mendasar dari Harga Diri, Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Karyawan yang didapat dari beberapa referensi terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang diambil.

##### 2.1.1 Harga Diri (*Self Esteem*)

###### 2.1.1.1 Definisi Harga Diri (*Self Esteem*)

Harga diri (*self esteem*) adalah salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Indriyani *et.al*,(2020), harga diri (*self esteem*) adalah bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. Harga diri (*self esteem*) mengandung nilai keberlangsungan hidup (*survival value*) yang merupakan kebutuhan dasar manusia, hal ini dapat memungkinkan harga diri (*self esteem*) mampu memberikan sumbangan yang bermakna bagi proses kehidupan individu selanjutnya, maupun bagi perkembangan pribadi yang normal dan sehat.

Menurut Reasoner (2010:3), harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif. Individu dengan harga diri (*self esteem*) rendah seringkali mengalami depresi dan merasa ketidakbahagiaan, memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, menunjukkan

impuls-impuls agresivitas yang lebih besar, mudah marah dan mendendam, serta selalu menderita karena ketidakpuasan akan kehidupan sehari-hari. Menurut Maulina dalam Putra, Wulandari (2021) menjelaskan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan suatu hal.

Menurut Rosenberg dalam Jaaffar *et.al*,(2019) mendefinisikan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah sikap positif atau negatif individu tentang diri mereka sendiri. Harga diri (*self esteem*) yang tinggi berarti bahwa seseorang memiliki perasaan yang cukup baik, sedangkan harga diri (*self esteem*) yang rendah mengacu pada perasaan yang tidak cukup baik. Untuk memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi, individu harus berusaha memiliki kontrol dan penguasaan yang baik terhadap lingkungan sosial dan budayanya. Menurut Baumeister *et.al* dalam Hamzah *et.al*,(2021) individu dengan tingkat harga diri (*self esteem*) yang tinggi akan dipandang memiliki kompetensi dan citra diri yang lebih tinggi. Karena individu tersebut memiliki motivasi untuk menetapkan tujuan karir yang tinggi dan akan bertindak serasi untuk membuktikan harga diri (*self esteem*) mereka yang tinggi/positif. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Salangka dan Dotulong (2015), harga diri (*self esteem*) adalah suatu keyakinan terhadap nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa harga diri atau harga diri (*self esteem*) adalah keyakinan seseorang dalam menilai dirinya sendiri baik yang bersifat positif maupun negatif dan bagaimana dia merasa dihargai didalam perusahaan.

**Tabel 2.1**  
**Konsep dan Kesimpulan Harga Diri (*Self Esteem*)**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Harga Diri ( <i>Self Esteem</i> )
1	2010:3	Reasoner	Harga diri ( <i>self esteem</i> ) adalah penilaian individu terhadap dirinya yang diungkapkan dengan sikap positif dan negatif.
2	2015	Kreitner dan Kinicki dalam Salangka dan Dotulong	Harga Diri ( <i>self esteem</i> ) adalah suatu keyakinan terhadap nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.
3	2019	Rosenberg dalam Jaaffar <i>et.al</i>	Harga diri ( <i>Self esteem</i> ) adalah sikap positif atau negatif individu tentang diri mereka sendiri. <i>Self esteem</i> yang tinggi berarti bahwa seseorang memiliki perasaan yang cukup baik, sedangkan <i>self esteem</i> (harga diri) yang rendah mengacu pada perasaan yang tidak cukup baik. Untuk memiliki <i>self esteem</i> (harga diri) yang tinggi, individu harus berusaha memiliki kontrol dan penguasaan yang baik terhadap lingkungan sosial dan budayanya.
4	2020	Indriyani <i>et.al</i>	Harga diri ( <i>self esteem</i> ) adalah bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri.
5	2021	Maulina dalam Putra, Wulandari	Harga diri ( <i>Self esteem</i> ) adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang ditunjukkan dengan sikap positif dan negatif dalam melakukan suatu hal.

*Sumber : Hasil olah peneliti, 2022*

Berdasarkan Tabel 2.1.1 beberapa pendapat ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah suatu penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang dapat diungkapkan dengan sikap positif dan sikap negatif yang dinilai berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Harga Diri (*Self Esteem*)**

Menurut Yudiono & Sulisty (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri (*self esteem*) adalah Lingkungan, Apresiasi, Kerjasama, Komunikasi, Motivasi, Tantangan, Improvement, dan Afektif.

### 2.1.1.3 Indikator Harga Diri (*Self Esteem*)

Menurut Reasoner (2010:3) terdapat 3 indikator untuk mengukur harga diri (*self esteem*) yaitu:

1. Perasaan aman (*Felling of Security*)

Perasaan aman bagi individu yang berhubungan dengan rasa kepercayaan dalam lingkungannya. Bagi individu yang memiliki rasa aman maka akan merasa bahwa lingkungan mereka aman untuk mereka dan dapat diandalkan serta terpercaya.

2. Perasaan diterima (*Feeling of Belonging*)

Perasaan yang dimiliki setiap individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan dirinya dapat diterima dan dihargai oleh kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, rekan kerja, atau kelompok lainnya. Individu akan memiliki penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun individu akan memiliki penilaian yang negatif tentang dirinya apabila merasa tidak diterima.

3. Perasaan mampu (*Feeling of Competence*)

Perasaan dan keyakinan yang dimiliki individu akan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai suatu hasil yang diharapkan, seperti perasaan seseorang dalam mengalami keberhasilan atau saat mengalami kegagalan. Hal ini membantu individu untuk menjadi percaya diri untuk

menghadapi kehidupan mereka nanti. Individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

## **2.1.2 Pemberdayaan Karyawan**

### **2.1.2.1 Definisi Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan dapat disebut sebagai penyerahan atau pembagian kekuasaan otoritas oleh atasan kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberi kekuatan dalam mengambil keputusan Raza, *et.al* dalam Resnadita (2020). Menurut Pieterse, *et.al* dalam Wulandari, *et.al*,(2020) pemberdayaan adalah konsep kekuatan, menunjukkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah.

Pemberdayaan merupakan suatu upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dirasa tepat untuk melayani pelanggan, termasuk menyelesaikan masalah yang terjadi didalam pekerjaan, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi pembagian kekuasaan yaitu bawahan dapat dilibatkan secara langsung oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan pada perusahaan Kadarisma dalam Mongdong (2021).

Menurut Purnami & Utama (2019) pemberdayaan adalah suatu kebebasan yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab, dan memiliki wewenang dalam melaksanakan pekerjaan dengan

memberikan kepercayaan terhadap karyawan. Menurut Emhan *et.al* dalam Zamiri *et.al* (2020) menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah pendekatan efektif yang mencerminkan kekuatan dan energi dari sudut pandang psikologis dan berakar pada keyakinan bahwa tugas dalam pekerjaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Arifan dalam Rizaldi (2021) pemberdayaan adalah proses kekuatan yang diberikan kepada karyawan agar bisa mengatasi perubahan yang dipergunakan sebagai pendorong dalam mengambil tanggung jawab yang akan dilakukan.

**Tabel 2.2**  
**Konsep dan Kesimpulan Pemberdayaan Karyawan (*Empowerment*)**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pemberdayaan
1	2020	Raza, <i>et.al</i> dalam Resnadita	Pemberdayaan adalah penyerahan atau pembagian kekuasaan otoritas oleh atasan kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberi kekuatan dalam mengambil keputusan.
2	2020	Pieterse, <i>et.al</i> dalam Wulandari <i>et.al</i>	Pemberdayaan adalah konsep kekuatan, menunjukkan bahwa kekuatan dalam organisasi harus dibagi kembali dari manajemen puncak ke manajemen yang lebih rendah.
3	2021	Kadarisma dalam Mongdong	Pemberdayaan merupakan suatu upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong karyawan untuk berpikir kreatif agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin, karyawan diberikan keleluasaan untuk mengambil tindakan-tindakan yang dirasa tepat untuk melayani pelanggan, termasuk menyelesaikan masalah yang terjadi didalam pekerjaan, melalui pemberdayaan karyawan diharapkan terjadi pembagian kekuasaan yaitu bawahan dapat dilibatkan secara langsung oleh pihak manajemen untuk melakukan perubahan-perubahan pada perusahaan.
4	2019	Purnami & Utama	Pemberdayaan adalah suatu kebebasan yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap

			karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab, dan memiliki wewenang dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan kepercayaan terhadap karyawan.
5	2020	Emhan <i>et.al</i> dalam Zamiri <i>et.al</i>	Pemberdayaan adalah pendekatan efektif yang mencerminkan kekuatan dan energi dari sudut pandang psikologis dan berakar pada keyakinan bahwa tugas dalam pekerjaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.
6	2021	Arifin dalam Amalia & Rizaldi	Pemberdayaan adalah proses kekuatan yang diberikan kepada karyawan agar bisa mengatasi perubahan yang dipergunakan sebagai pendorong dalam mengambil tanggung jawab yang akan dilakukan.

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel 2.1.2 beberapa pengertian pemberdayaan dari para ahli penulis menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah suatu kebebasan yang diberikan oleh pihak manajemen terhadap karyawan agar karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab, meningkatkan kreativitas, dan memiliki wewenang dalam melakukan pekerjaannya, serta karyawan akan lebih merasa dilibatkan dalam sebuah organisasi/perusahaan.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Deni & Riswanto (2019) faktor yang mempengaruhi pemberdayaan karyawan adalah Pertemuan yang positif ditempat kerja, Keberhasilan organisasi, Kualitas pelayanan, Kinerja karyawan, Keunggulan bersaing.

### **2.1.2.3 Indikator Pemberdayaan Karyawan**

Indikator pemberdayaan menurut Purnami & Utama (2019) adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan

Tahap pertama dalam pemberdayaan adalah dengan adanya keterlibatan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya.

2. Kepercayaan

Kepercayaan yang dimaksud adalah kepercayaan dari pihak manajemen kepada karyawannya.

3. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri adalah suatu hal yang wajib dimiliki oleh setiap individu atau karyawan

4. Kredibilitas

Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang dapat mendorong kompetensi yang sehat sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Komunikasi

Komunikasi dapat menciptakan rasa saling memahami antara karyawan dengan pihak manajemen

### **2.1.3 Kerjasama Tim**

#### **2.1.3.1 Definisi Kerjasama Tim**

Menurut Imron (2019), kerjasama tim adalah bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja dalam sebuah organisasi dimana berdasarkan



job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang antara satu dengan lain pemilik peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sama. Menurut West dalam Andarias & Lutfi (2021), kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim, dan mempunyai wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

Menurut Dwiarko & Pratiwi dalam Siagian (2020), kerjasama tim (teamwork) terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga kerjasama tim didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya. Menurut Devina (2018), teamwork dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang berisikan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama. Menurut Manz & Neck dalam Phina *et.al.*,(2018) tim yang memiliki kinerja tinggi dikarenakan adanya kerjasama tim dan persatuan antar anggota dalam organisasi. Menurut Davis dalam Rizaldi (2020) kerjasama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang di

dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim.

**Tabel 2.3**  
**Konsep dan Kesimpulan Kerjasama Tim**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Pembedayaan
1	2019	Imron	Kerjasama tim adalah bagian yang menjadi salah satu tolak ukur tercapainya kinerja dalam sebuah organisasi dimana berdasarkan job deskripsi atau pembagian jabatan dalam mengkoordinir bidang-bidang antara satu dengan lain pemilik peran yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sama.
2	2021	West dalam Andarias & Lutfi	Kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim, dan mempunyai wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.
3	2020	Dwiarko & Pratiwi dalam Siagian	Kerjasama tim (teamwork) terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga kerjasama tim didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya.
4	2018	Devina	Teamwork dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang berisikan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama
5	2018	Manz & Neck dalam Phina <i>et.al</i>	Tim yang memiliki kinerja tinggi dikarenakan adanya kerjasama tim dan persatuan antar anggota dalam organisasi.
6	2020	Davis dalam Rizaldi	Kerjasama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim.

*Sumber : Hasil olah peneliti, 2022*

Berdasarkan Tabel 2.1.3 beberapa pendapat ahli mengenai kerjasama tim penulis menyimpulkan bahwa kerjasama tim adalah bagian kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, dan tugas yang menantang yang dapat lebih efisien bila dikerjakan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan dan visi misi yang sama agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah komunikasi, komitmen bersama, dan rasa saling percaya

### **2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim**

Menurut West dalam Andarias & Lutfi (2021) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggungjawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan,
2. Saling berkontribusi dengan baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal untuk mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.4.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Octiffani (2020) Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam

pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Masrukhin *et.al* dalam Hidayat *et.al*,(2019) kepuasan kerja seorang individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Indriyani *et.al*,(2020).

Menurut Colquitt *et.al* dalam Santoso *et.al*,(2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda”. Menurut Asbari *et.al*,(2020) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Budiarti *et.al*, (2018) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

**Tabel 2.4**  
**Konsep dan Kesimpulan Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2020	Octiffani	Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik.
2	2019	Masrukhin <i>et al.</i> dalam Hidayat <i>et.al</i>	Kepuasan kerja seorang individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.
3	2020	Malayu S.P Hasibuan dalam Indriyani <i>et.al</i>	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.
4	2021	Colquitt <i>et.al</i> dalam Santoso <i>et.al</i>	Kepuasan kerja sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda”.
5	2020	Asbari <i>et.al</i>	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja.
6	2018	Budiarti <i>et.al</i>	Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

*Sumber : Hasil olah peneliti, 2022*

Berdasarkan Tabel 2.1.4 dan beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja karyawan penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan yang muncul karena adanya penilaian pekerjaan yang baik dan apa yang dipikirkan serta dilakukan oleh karyawan tersebut.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam Wijaya *et.al*,(2022) faktor-faktor kepuasan kerja ada lima yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan beragam tugas.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan harus adil dan sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi untuk mempermudah mereka dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan bekerja juga memerlukan interaksi sosial. Oleh karena itu karyawan membutuhkan rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “Kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang karyawan yang lebih baik.

### **2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Indriyani *et.al*,(2020) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja dapat diukur dari beberapa hal sebagai berikut:

#### 1. Moral Kerja

Moral kerja merupakan kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang maupun organisasi tersebut untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan. Suasana batin yang dimaksud ialah perasaan senang atau tidak senang, semangat atau tidak dalam melakukan suatu pekerjaan

#### 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian proses perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, aturan dan ketertiban.

#### 3. Prestasi

Prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

### 2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang saat ini dilakukan. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah penulis kumpulkan. Berikut isi kajian dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.5**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini**

No	Peneliti/Tahun	Judul, Metode dan Sampel Penelitian	Variabel dan Indikator	Hasil dan Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Jurnal dengan Penulis
1	Wulandari <i>et.al</i> , (2020)	<b>Judul :</b> Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Empowerment</i> , dan <i>Team Work</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar	1. Self Esteem 2. <i>Empowerment</i> 3. <i>Team Work</i> 4. Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> , <i>empowerment</i> , <i>team work</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama <i>self esteem</i> , <i>empowerment</i> , <i>team work</i> dan kepuasan kerja karyawan. <b>Perbedaan :</b> Penelitian menggunakan analisis jalur.
2	Pareraway <i>et.al</i> (2018)	<b>Judul :</b> Pengaruh Lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Pelatihan 3. Pemberdayaan SDM Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasa kerja.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama pemberdayaan, dan kepuasan kerja karyawan.



		PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengg o			<b>Perbedaan :</b> Penelitian menggunakan variabel Lingkungan kerja, dan pelatihan.
3	Indriyani <i>et.al</i> (2020)	Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Ciamis)	1. <i>Self Esteem</i> 2. <i>Self Efficacy</i> Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dan berpengaruh positif signifikan.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel <i>self esteem</i> dan kepuasan kerja karyawan.  <b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel <i>self efficacy</i> .
4	Resnandita	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja	1. Pemberdayaan karyawan 2. Kerja Tim 3. Pelatihan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis sama sama menggunakan variabel pemberdayaan dan Kepuasan Kerja.  <b>Perbedaan :</b> Penelitian ini menggunakan variabel pelatihan
5	Hidayat <i>et.al</i> (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh	1. Gaya Kepemimpinan 2. Kerjasama Tim 3. Kompensasi 4. Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dalam suatu organisasi berpengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerja.	<b>Persamaan :</b> Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan variabel kerjasama tim dan kepuasan kerja karyawan.  <b>Perbedann :</b> Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan.

Sumber : Hasil olah peneliti, 2022

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan mengenai hubungan secara teoritis antar variabel yang sedang diteliti. Dalam kerangka pemikiran ini menjelaskan bagaimana teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor yang telah dideskripsikan sebagai suatu hambatan yang penting serta menjelaskan alasan menjadikan objek sebagai suatu permasalahan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dideskripsikan oleh penulis mengenai variabel kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa variabel yaitu, harga diri (*self esteem*), pemberdayaan karyawan dan kerjasama tim. Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan, perasaan tersebut terbagi menjadi dua yaitu perasaan senang (positif) dan perasaan tidak senang (negatif), perasaan senang dan tidak senang terhadap pekerjaan termasuk kedalam moral karyawan. Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan jika karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya, bekerja dengan disiplin dan memiliki prestasi di perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap karyawan tersebut di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik maka akan memperlihatkan ketaatan dalam mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menjunjung tinggi kepatuhan dan kesetiaan serta melakukan aturan dan menjaga ketertiban dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang sangat penting kepuasan kerja ini biasanya timbul karena pekerjaan itu sendiri yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan atau tidak dan bagaimana

hubungan atasan dengan bawahannya serta bagaimana hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain itu pemberian gaji, tunjangan, bonus dan hak-hak karyawan lainnya juga dapat menjadi alasan atas kepuasan kerja karyawan tersebut.

Untuk mencapai kepuasan kerja diperlukan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu seperti harga diri (*self esteem*) pada diri karyawan tersebut, dimana setiap karyawan harus bisa menerima kekurangan dan kelebihan dirinya dengan begitu karyawan akan selalu mencoba untuk mengembangkan diri dari kekurangan yang dimiliki menjadi sebuah kekuatan yang bisa meningkatkan harga diri (*self esteem*) dirinya. Selain itu perasaan aman dalam melakukan pekerjaan di tempat kerja serta perasaan diterima dalam lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor meningkatnya harga diri (*self esteem*) pada karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain harga diri (*self esteem*), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selanjutnya adalah pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan yaitu keadaan dimana karyawan dapat merasa dilibatkan dalam sebuah perusahaan, seperti dalam pengambilan keputusan, pembagian wewenang dan perasaan diterima dalam pekerjaan. Pemberdayaan karyawan juga dapat dilihat dari kredibilitas yaitu lingkungan kerja dapat mendorong kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar semakin meningkat dan komunikasi yang baik juga dapat mempengaruhi pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan.

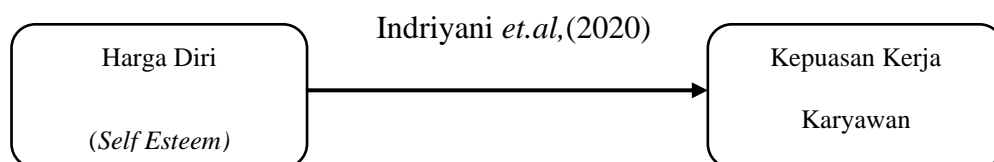
Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kerjasam tim karena pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung sistem

kerja yang diterapkan adalah kerjasama tim maka faktor ini adalah yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan dan pencapaian tujuan anggota tim atau perusahaan. Kerjasama tim ini dapat dicerminkan dari bagaimana tanggung jawab yang dilakukan oleh seluruh anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaannya, saling berkontribusi antar anggota dan mengarahkan setiap kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih maksimal dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

Harga Diri (*self esteem*), Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja merupakan unsur yang penting dalam suatu perusahaan variabel tersebut dapat menjadi acuan untuk perusahaan melihat sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan maksimal. Karyawan dengan *self esteem* yang baik akan merasa nyaman dalam melakukan semua tugas yang diberikan. Perusahaan yang melibatkan dan memberikan kepercayaan pada karyawannya akan menghasilkan karyawan yang memiliki harga diri (*self esteem*) dan pemberdayaan yang tinggi. Serta kerjasama tim yang baik dalam perusahaan akan membuat pekerjaan diselesaikan dengan lebih maksimal. Untuk itu jika perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan dapat melakukan perbaikan lingkungan kerja yang membuat para karyawan merasa lebih dihargai dan merasa lebih dilibatkan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

### 2.2.1 Pengaruh (*Self Esteem*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

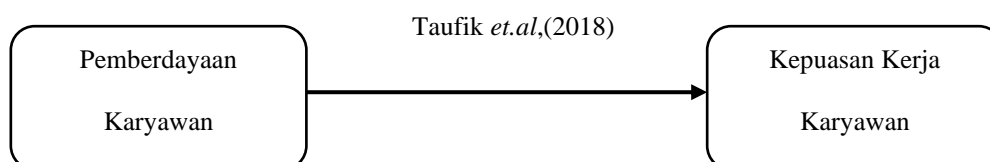
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyani *et.al*,(2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh harga diri (*self esteem*) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kata lain jika perusahaan dapat menerapkan harga diri (*self esteem*) secara maksimal maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan akan ikut meningkat.



**Gambar 2.1**  
Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### 2.2.2 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

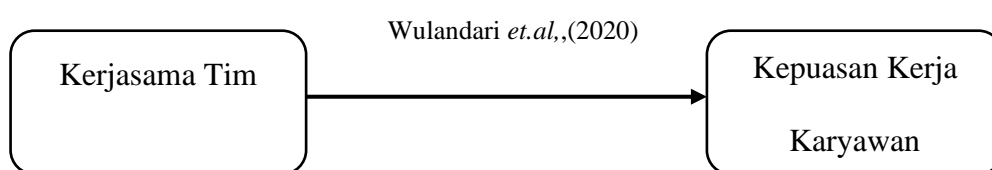
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik *et.al*,(2018) pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan tingginya kesungguhan karyawan dalam bekerja, kerja sama yang baik yang dilakukan dengan rekan kerja dan kinerja yang dilakukan secara maksimal dapat menciptakan hasil yang mampu memajukan perusahaan.



**Gambar 2.2**  
Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### 2.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

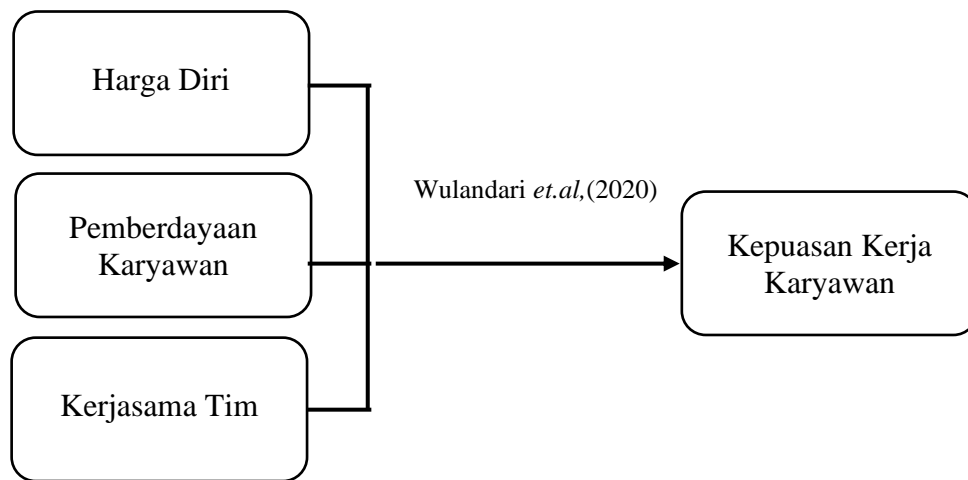
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et.al*,(2020) Hasil analisis data menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hasil analisis tersebut memiliki makna bahwa semakin meningkatnya kerjasama tim maka semakin meningkatnya pula kepuasan kerja.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

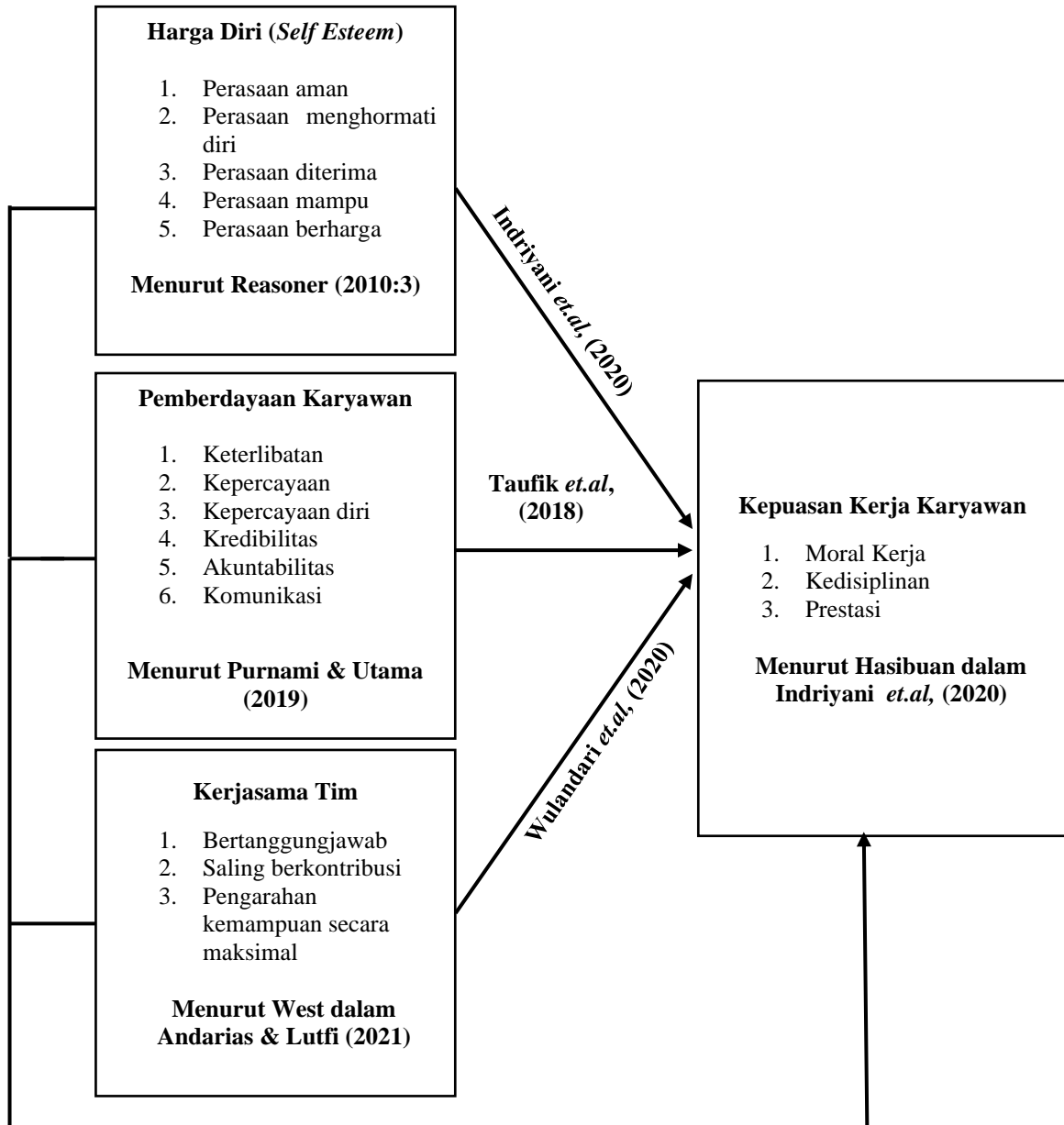
### 2.2.4 Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*), Pemberdayaan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et.al*,(2020) hasil analisis menunjukkan bahwa harga diri (*self esteem*), pemberdayaan karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis ini memiliki makna bahwa semakin meningkatnya harga diri (*self esteem*) pemberdayaan karyawan, dan kerjasama tim pada karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Harga Diri (*Self Esteem*), Pemberdayaan Karyawan, dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan uraian di atas maka terdapat paradigma penelitian sebagai berikut:



Wulandari et.al (2020)

**Gambar 2.5**  
**Paradigma Penelitian**



### 2.3 HIPOTESIS

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui adakan hubungan antara variabel bebas dan terikat Menurut Umi Narimawati (2011): “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”. Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Harga Diri pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial.
- H2: Pemberdayaan Karyawan pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial.
- H3: Kerjasama Tim pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial.
- H4: Harga Diri (*self esteem*), Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama tim pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.