BAB II

KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen .Rockhman, Jr (2001) dalam Jurnal Helio Augusto Da Costa Xavier M (2004:63) .

Menurut Sudarusman.E (2004) dalam jurnal Isrorina Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016:350) menyatakan bahwa”Pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2016:350) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut maka pemberdayaan karyawan adalah suatu upaya membangun kepercayaan, membagi tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan kepada karyawan serta membantu dalam mengambil keputusan atau menciptakan setiap individu dengan menggunakan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Dimensi Pemberdayaan

Pengukuran Pemberdayaan karyawan dengan menggunakan 4 dimensi yaitu kemampuan,kepercayaan,wewenang,dan tanggung jawab oleh Sedarmayanti (2007) dalam jurnal Putu Chori Suryadewi *et.,al.*,(2014)

1. **Pemberdayaan karyawan dilihat dari dimensi kemampuan**. kemampuan mencakup kesesuain antara pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan bidang pekerjaan yang mereka tempati didalam perusahaan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan tugas-tugas didalam suatu perusahaan.
2. **Pemberdayaan karyawan dilihat dari dimensi kepercayaan**

Kepercayaan mencakup keterbukaan ,kesesuaian antara sikap pimpinan dengan ucapan dan kejujuran

3. **Pemberdayaan karyawan dilihat dari dimensi kewenangan/ wewenang.**

Kewenangan /wewenang mencakup kesempatan yang diberikan bekerjasama,pelibatan dalam pengambilan keputusan

4. Pemberdayaan karyawan dilihat dari tanggung jawab

Tanggung jawab mencakup keberanian mengambil keputusan ,bertanggung jawab atas pekerjaan atau tugas tang diberikan.

2.1.1.3 Faktor Eksternal dan Internal Pemberdayaan

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang bisa menghambat pemberdayaan, Faktor tersebut bisa muncul sebelum maupun pada saat proses pemberdayaan. Faktor tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut Eka Sudarusman (2004) dalam jurnal Isrorina (2009:2).

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 mnegerjakan 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.

2.1.1.4 Model Pemberdayaan

Rockhman Jr, (2001) dalam jurnal Helio Augusto Da Costa Xavier .menawarkan sebuah model pemberdayaan pegawai yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayan dalam organisasi



Gambar 2.1
Model Pemberdayaan Karyawan

1. **Keinginan (Desire).**

   Tahap pertama model pemberdayaan adalah adanya delegasi dan keterlibatan pegawai.

   Indikator yang berkaitan dengan keinginan adalah :

a. Pegawai diberi kesempatan untuk mengindentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang;
b. Memperkecil kepribadian direktif serta memperluas keterlibatan pegawai;
c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi dalam mengemban pekerjaan;
d. Menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai untuk mengawasi diri sendiri.

2. **Kepercayaan (Trust).**

   Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk untuk melakukan pemberdayaan,langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara

pihak manajemen organisasi atau pegawai .Adanya saling percaya tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran.

Indikator yang berkaitan dengan kepercayaan adalah :

a. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpatisipasi dalam pembuatan kebijakan yang belaku bagi organisasi;
b. Menyediakan waktu dan sumberdaya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan;
c. Menyediakan pelatihan yang memadai untuk menunjang kebutuhan terkait pekerjaan yang diemban pegawai;
d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih pegawai ;
e. Menyediakan akses informasi yang cukup bagi pegawai sehingga pegawai akan memperoleh informasi dengan baik.

3. Kepercayaan diri (confident)

saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri pegawai sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator yang berkaitan dengan kepercayaan diri adalah :

a. Mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai;
b. Menggali ide dan saran dari pegawai;
c. Memperluas tugas serta membangun jaringan antar departemen atau bagian yang ada didalam organisasi;
d. Menyediakan jadwal intruksi kerja bagi pegawai serta mendorong penyelesaian pekerjaan dengan baik

4. Kredibilitas (Credibility)

Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong kompetensinyang sehat sehingga terbentuk kinerja organisasi yang tinggi

Indikator kredibilitas dengan :

a. Memandang pegawai sebagai mitra strategis;
b. Peningktan target dalam semua bagian dan level pekerjaan;
c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi ;
d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan proritas

5. Akuntabilias (Accountability)

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban pegawai pada wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk untuk menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran ,standar, dan tujuan tentang penilain kinerja pegawai.tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja pegawai terkait dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan

Indikator untuk mengetahui akuntabilitas adalah

a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai;
b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas;
c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran;
d. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja;
e. Menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik.

6. Komunikasi (Communication)

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar pegawai dan pihak manajemen

organisasi.Keterbukaan tersebut dapat diwujudkan bagian dengan adanya kritik dan saran terhadap kinerja pegawai .

a. Menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka;
b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalaha secara terbuka;
c. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi(cross training).

2.1.1.5 Faktor yang mendukung Pemberdayaan karyawan

Menurut Shari Chaudron yang dikutip oleh Wahibur Rokhman (2003:129) ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk membentuk lingkungan yang mendukung program pemberdayaan antara lain :

1. Works team and information sharing are building block (membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan pekerja).

2. *Provide the training and resources needed to do good job* (Pengembangan kemampuan dan keahlian merupakan satu dimensi yang penting dalam program pemberdayaan, oleh karena training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kehalian pekerjaan dan merupakan bagian penting pemberdayaan karyawan)

3. *Provide measurement, feedback and reinforcement* (Untuk mengetahui peningkatan dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu

dilakukan pengukuran terhadap efektifitas program *empowerment*), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat *control* pekerjaan atas prestasi pekerja.

4. *On going Reinforcement* (Dukungan manajemen dengan pemberian *reinforcement)* yang terus menerus akan sangan mendukung dan memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang ia capai dan supervisor perlu memberikan penilaian yang baik dan memberitahukan yang lain atas prestasi yang telah dicapai.

5. *Provide responbility and authority* (memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi pekerjaan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan).

Flexible in internal procedure (menciptakan aturan dan *system* yang lebih *fleksibel*). Karena dengan aturan yang *fleksibel* akan memudahkan dalam pengambilan keputusan dan mendukung organisasi yang mudah menyesuaikan terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga organisasi lebih kompetitif dari pesaing-pesaingnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95)

Nitisemito (2008) dalam Jurnal Richard Y. Sangki (2014:541) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2009) dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti (2014:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lewa dan Subono (2005) dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja, komputer)

b.Lingkungan tidak langsung (perantara) seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, sistem kerja dan jalan raya)

2.1.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicfaktoapai suatu hasil yang optimal ,apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja,yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung .lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sri Widodo (2016:96) indikator -indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain :

a. Penerangan /cahaya di Tempat Kerja.

   Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari.Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja.

   Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan kedaan nomal,dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehinngga dapat menyesuiakan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembapan di Tempat Kerja

   Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara,biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi

oleh temperatur udara dan secara bersama sama atara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mrempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan dari tubuhnya .Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi,akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,karena sistem penguapan.

d. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja,merusak pendengaran,dan menimbulkann kesalahan komunikasi.maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

e. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup .Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh..Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis.Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya.Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidak teraturnya,baik dalam intensitas maupun frekuensinya.

g. Bau-Bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran ,karena dapat menganganggu konsetrasi bekerja ,dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau-Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik,karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan denganhiasan ruangan kerja saja tetapi berkitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

j. Musik di Tempat Kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasan ,waktu dan tempat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.Oleh karena itu ,lagu lagu yang dipilih dengan selektif untuk diterapkan di Tempat Kerja

k. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamana bekerja ,olehk karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan.Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semngat dan kegairahan kerja.tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) dalam Jurnal Lidya T Rumengan (2015:892) menyatakan bahwa”kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Jurnal EMBA (2015:892) menyatakan bahwa”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Colquit (2011) dalam Wibowo 2016 menyatakan bahwa" kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.

Menurut Gibson 2012 dalam Wibowo 2016 menyatakan bahwa" pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan orgtanisasi seperti kualitas, efisiensi dan kritereia lain dari efektifitas.

Berdasarkaan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut pandangan Williams(2007) dalam Wibowo (2016:188) Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan ,suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional ,pada umumnya menunjukan apa kekurangan bawahan

Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo (2016:187) Penilaian Kinerja menjawab pertanyaan,seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Harvard (2002) dalam Wibowo (2016:192)mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuki apa sebenarnya performance apparaisal,penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Memperkenalkan perubahan ,termasuk perubahan dalam Budaya Organisasi.
2. Mendefinisikan tujuan target dan sasaran untuk periode yang akan datang .
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai ,sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. melobi penilaian untuk kepentingan politis ,dan bahkan akhir yang meragukan
7. mendapatkan kesenangan khusus
8. menyepakati tujuan pembelajaran
9. mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
10. mengidentifikasi dan menghilangkan kelemahan
11. membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
12. membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya
13. menjaga perusahaan tau pemegang saham utama tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja

Faustino Cardoso Gomes(1995) dalam Umi Narimawati (2007:71) mengatakan ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian

dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik yaitu :

1. Kuantitas Kerja

   Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang sudah ditentukan

2. Kualitas Kerja

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. Pengetahuan Kerja

   Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya

4. Kreatifitas

   Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kemandirian

   Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)

6. Kerja sama

   Kesadaran dan dapat dipercya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan

7. Inisiatif

   Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya

8. Kualitas personal

   Menyangkut kepribadian ,kepemimpinan ,keramah-tamahan dan integrasi pribadi

2.1.3.5 faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Ivancevich dalam Darufitri (2002) dalam jurnal Ari Fadzilah (2006:13) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .Faktor tersebut terdiri dari tiga kategori yaitu:

1. Variabel individu merupakan karyawan yang bersangkutan, misalnya kemampuan kecakapan mental dan fisik ,latar belakang, keluarga, kelas sosial, pengalaman maupun faktor demografis.
2. Variabel organisasional anta lain meliputi sumber daya organisasi , kepemimpinan, penghargaan , struktur dan deskripsi, pekerjaan, dan lain-lain.
3. Variabel psikologis meliputi persepsi tentang pekerjaan, kepribadian, motivasi, dalam pembelajaran

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian /Judul referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang Oleh : Ari Fadzilah (2006)	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Terdapat Pada Variabel (X1) Pemberdayaan dan (Y) Kinerja	Terletak Pada Variabel (X2) Self Of Efficay
2	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bali Segara Nusantara Oleh : Putu Chori Suryadewi1, I Ketut Dunia1, Naswan Suharsono2 (2014)	pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara	Terldapat Pada Variabel (X1) Pemberdayaan dan (Y)Kinerja	

3	Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Di Jurusan Manejemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung Oleh : Betty Magdalena (2012)	Terdapat Pengaruh Yang Simultan dan Signifikan antara Variabel Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen	Terdapat pada Variabel (x1)Pemberdayaan dan Kinerja (Y)	Terletak pada Variabel (x2) Motivasi
4	Pemberdayaan Karyawan ,Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN(PERSERO) Wilayah V11 Manado Oleh : Jaclyen Tielung (2013)	Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan pemberdayaan yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada PT PLN (Persero)Wilayah V11 Manado	Terdapat pada Variabel (X1) Pemberdayaan dan Kinerja (Y)	Terletak pada Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3)
5	Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado Oleh : Lidya T.Rumengan dan Peggy A.Mekel (2015)	Lingkungan kerja fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Rtulangi Sulawesi Utara di mando	Terdapat pada variabel (x1)Lingkungan dan kinerja (Y)	
	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan	Motivasi dan lingkungan kerja	Terdapat pada Variabel (X2)	Terletak pada Variabel (x1)

6	Kerja Terhadap Kinerja PT.Augrah Raharjo Semarang Oleh : Ragil Permansari (2013)	secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Anugrah Raharjo Semarang Dibandingkan dengan Lingkungan Kerja	dan Kinerja (Y)	Motivasi
7	Lingkungan Kerja ,Budaya Kerja dan semnagat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Otsourching Pada Grapari Telkomsel Manado Oleh : Richard Y. Sangki , Christoffel Kojo, Greis M. Sendow3 (2014)	Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerjwa karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik.	Terdapat Pada Variabel (X1) dan Kinerja (Y)	Terletak pada Variabel (X2) Budaya Kerja dan Semangat Kerja (X3)
8	Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna,	Terdapat pada (X1) Lingkungan Kerja dan Kinerja (Y)	

	Oleh : Nela PimaRahmawanti Bambang Swasto Arik Prasetya (2014)	kebersihan dan keamanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang direspon secara positif oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Malang Utara walaupun persentasinya kecil. Lingkungan		
9	pengaruh pemberdayaan pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi iklim organisasi pada (Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan oleh : Isrorina dan Widhy Setyowati (2009)	Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.	Terdapat pada (X1) Pemberdayaan dan Kinerja Pegawai (Y)	Terletak pada X2(karakteristik pekerjaan) dan iklim organisasi (X3)

Sumber: diolah oleh penulis tahun 2016

2.2 Kerangka Pemikiran

Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan sangatlah membutuhkan dukungan hari manajemen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu seorang karyawan perlu diberikan program pemberdayaan yang

dilakukan oleh perusahaan terhadap setiap karyawannya .serta selain adanya Pemberdayaan terdapat lingkungan kerja .

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Sri Widodo 2015:95)

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Jurnal EMBA (2015:892) menyatakan bahwa"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pada pandangan beberapa para ahli diatas mengenai hal-hal yang terkait dengan pemberdayaan ,Lingkungan kerja dan Kinerja. Maka dari itu, kita dapat membuat kesimpulan bahwa terdapat suatu keterikatan antara Pemberdayaan terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Pemberdayaan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dalam suatu perusahaan perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan yaitu dengan adanya pemberdayaan. .karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembang tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencap;aian tujuan-tujuan organisasi serta pemberdayaan yang tertanam baik

didalam perusahaan tersebut maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah

Wibowo (2007) dalam jurnal Putu Chori Suryadewi1 yang mengatakan bahwa" pembedayaan merupakan factor yang sangat mempengaruhi kinerja. Dimana pemberdayaan mendorong orang untuk lebih terlibat dalam pembuat keputusan, dengn demikian akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan meningkatkan rasa tanggung jawab yang diberika".

Sedarmayanti (2007) dalam Jurnal Putu Chori Suryadewi1 mengatakan bahwa"pemberdayaan merupakan suatu proses kegiatan melalui perubahan dan pengembangan berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Judge dalam Jurnal Ari Fadzilah (2006) mengatakan bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan mengakhiri tugas meninggalkan organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Putu Chori Suradewi1 (2014) Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bli Segara Nusantara ditunjukkan dengan nilai thitung = 3,576 > ttabel = 1,670 atau p-value = 0,001 < α = 0,05 dengan besar pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 17,3% dilihat dari

(R2) sebesar 0,173. Hal ini berarti pemberdayaan karyawan berperan penting dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Serta Hasil penelitian Jaclyen Tielung 2013 Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan pemberdayaan yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado

2.1.1.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan optimal

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002) dalam Jurnal Nela Pima Rahmawanti (2014 :4) bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Manajemen yang baik memikirkan tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000) dalam Jurnal Lidya T. Rumengan (2015:898).

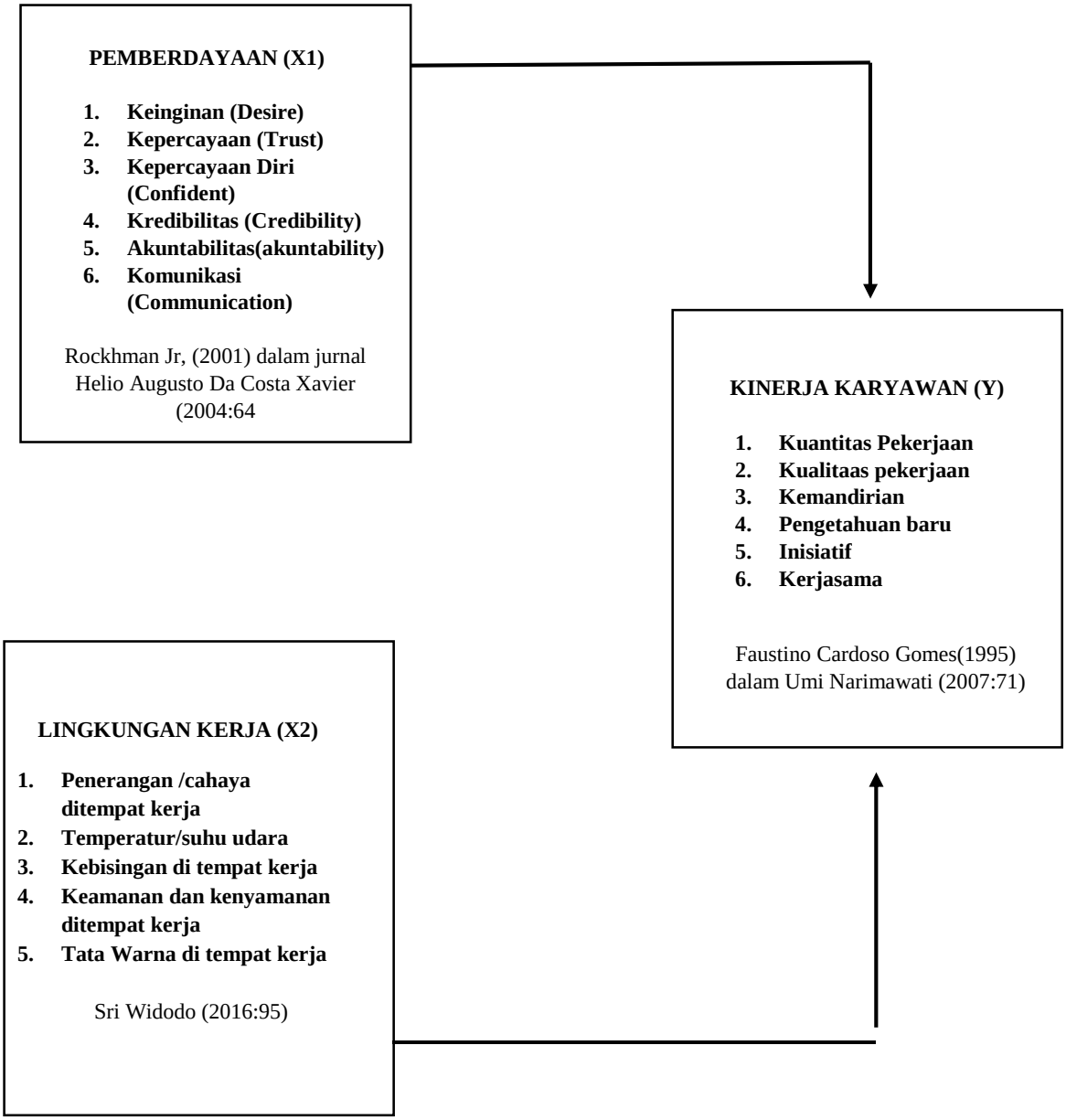
Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja para pegawai dalam suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus benar – benar memperhatikan secara serius lingkungan kerja dalam menunjang kelangsungan organisasi.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ragil Permansari (2013) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

Serta hasil penelitian R.Y. Sangki (2014)Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik

Serta hasil penelitian R.Y. Sangki (2014)Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik

Serta hasil penelitian Ragil Permanasari (2013) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

2.1.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dibutuhkan suatu pengujian hipotesis demi mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen dan variable dependen.

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73)“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 hubungan yang dinyatakan.

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa :

1. Pemberdayaan pada PT.Techno Multi Utama Cimahi masih belum kondusif
2. Lingkungan Kerja pada PT.Techno Multi Utama Cimahi Masih Kurang Memadai
3. Kinerja pada PT.Techno Multi Utama Cimahi Masih Rendah
4. Terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT.Techno Multi Utama Cimahi
5. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Techno Multi Utama Cimahi