

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Cooper (2010) mengemukakan bahwa tinjauan pustaka memiliki beberapa tujuan yakni; menginformasikan kepada pembaca hasil-hasil penelitian lain yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan saat itu, menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitianpenelitian sebelumnya.

Terdapat beberapa poin yang akan dijelaskan didalam tinjauan pustaka, yang pertama adalah landasan teori, dalam landasan teori akan dijelaskan mengenai teori dasar dari sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian, Sugiyono (2012) berpendapat bahwa dalam penelitian landasan teori perlu ditegakkan agar penelitian itu memiliki dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Kedua adalah penelitian terdahulu, dalam penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. yang ketiga adalah kerangka pikir, Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Terakhir adalah hipotesis, hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti yang berlandaskan dari penelitian terdahulu, Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007) hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Berikut penjelasan selengkapnya:

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor di mana pemberdayaan dianggap sebagai salah satunya. Sejumlah studi organisasi menemukan bahwa pekerja yang diberdayakan lebih cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Mereka menyarankan bahwa pemberdayaan memiliki efek motivasi pada pekerja, dan bahwa karyawan lebih cenderung mempertimbangkan manajemen dan hubungan kerja mereka dapat dipercaya dan mengabdikan diri pada organisasi (Gyumin Lee, 2011). Pemberdayaan karyawan diidentifikasi sebagai rasa motivasi intrinsik yang membantu karyawan menjadi individu yang memiliki motivasi diri dan berkomitmen yang merasa bertanggung jawab untuk melakukan upaya dan kualitas kerja yang tinggi (Rizwan, 2010). Pemberdayaan didefinisikan sebagai menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan diizinkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai situasi terkait pekerjaan tertentu. Keputusan ini bisa kecil atau besar dan pengaruhnya tergantung pada pemberi kerja dan seberapa besar kewenangan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan. Di sisi lain, karyawan dianggap diberdayakan dalam dua jenis pemberdayaan utama: pertama, pemberdayaan struktural yang datang sebagai hasil dari pendelegasian kekuasaan oleh manajer kepada karyawan, dan kedua, pemberdayaan psikologis terutama didasarkan pada penentuan nasib sendiri dan nilai intrinsik (Joel, 2004).

2.1.2 Hubungan dengan Rekan Kerja

Selain banyak faktor lainnya, hubungan rekan kerja dianggap berpengaruh penting pada kepuasan kerja karyawan. Teori jaringan sosial telah menunjukkan bahwa dukungan sosial dari jaringan rekan kerja berfungsi sebagai sumber daya yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dukungan sosial telah didefinisikan secara luas sebagai ketersediaan membantu hubungan. Dukungan sosial membuat seseorang percaya bahwa dirinya diperhatikan, dihargai dan dihargai (Abdallah, 2011). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber seperti supervisor, kolega, keluarga, dan teman. Mereka berpendapat bahwa hubungan rekan kerja memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi karyawan yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan, dan bahwa hubungan dekat dengan rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan dengan orang lain berkorelasi positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (Abdallah, 2011).

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu tantangan utama dalam percepatan perubahan lingkungan saat ini adalah kepuasan kerja karyawan yang selalu penting bagi organisasi dalam lingkungan kompetitif mereka. Kepuasan kerja dianggap sebagai area diskusi yang luar biasa bagi banyak peneliti di bidang manajemen, psikologi, perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Rizwan, 2010), dan peneliti memperhatikan bagaimana kepuasan kerja dijelaskan, bagaimana karyawan aktif

untuk datang, untuk bekerja, dan bagaimana mereka dipaksa untuk melakukan pekerjaan mereka. Mereka berusaha mencari tahu hal-hal yang membuat karyawan senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tidak meninggalkan pekerjaannya. Dalam bukunya di *Organizational Behavior*, Stephen dan Timothy (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Peneliti lain menjelaskan dan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang dihasilkan dari pengalaman di tempat kerja. Emosi yang terlibat dalam kepuasan karyawan dapat mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau meninggalkan perusahaan (Joel, 2004). Literatur sebelumnya lainnya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai aspek pekerjaan. Kebanyakan orang tidak menyukai segala hal tentang pekerjaan mereka, jadi kepuasan mereka secara keseluruhan bergantung pada perasaan mereka tentang beberapa komponen, kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang lebih kuat, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan hidup dan ketidakhadiran yang kurang, keterlambatan, pergantian dan stres yang dirasakan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang berharga maka banyak penelitian – penelitian yang meneliti terkait dengan karyawan, salah satunya adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan penelitian-

penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dan juga penelitian ini:

1. Penelitian Kainkan (2015) yang berjudul “*The Impact of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company in Tabuk Region*”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana dan menggunakan annova sebagai alat uji dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada sampel yang dipilih secara acak oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, dimensi lingkungan kerja yang dipilih adalah pemberdayaan karyawan dan hubungan dengan rekan kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan hubungan dengan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian Austyn, Lindawati dan Pradana (2017) yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura”. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagi kuisisioner kepada 200 sampel dan hanya 50 kuisisioner yang diteliti lebih lanjut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian ini berdasarkan pada persamaan regresi diketahui bahwa pengaruh dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja positif.

Pengaruh positif bisa diartikan bahwa ketika praktik pemberdayaan karyawan semakin tinggi menyebabkan tingkat kepuasan kerja semakin tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan.

3. Penelitian Christina (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru”. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja kepuasan kerja karyawan, indikator dari rekan kerja pada penelitian ini adalah hubungan di antara sesama karyawan, dan pemimpin. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Judul	Hasil
<ul style="list-style-type: none"> • Kainkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Relations with co-workers • Job Satisfaction 	<i>The Impact of Work Environment on Employees' Job Satisfaction in Saudi Electricity Company in Tabuk Region</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Temuan penelitian mengungkapkan kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan di Perusahaan Listrik Saudi di Tabuk dikaitkan dengan tingkat pemberdayaan yang mereka praktikkan, dan hubungan kerja sama dan rasa hormat di

			antara rekan kerja yang membuat lingkungan kerja menyenangkan dan nyaman bagi karyawan yang memimpin untuk kepuasan mereka.
<ul style="list-style-type: none"> • Austyn • Lindawati • Pradana 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Loyalitas Kerja • Pemberdayaan Karyawan • Kepuasan Kerja • Lingkungan tempat kerja 	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.
<ul style="list-style-type: none"> • Christina 	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Rekan Kerja • Kepuasan kerja 	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Rekan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

2.3 Hipotesis

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007) hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih

lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Berikut adalah hipotesis mengenai penelitian ini:

H1: Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari berbagai sumber seperti supervisor, kolega, keluarga, dan teman. Mereka berpendapat bahwa hubungan rekan kerja memiliki pengaruh penting pada komitmen organisasi karyawan yang dihasilkan dari kepuasan kerja karyawan, dan hubungan dekat dengan rekan kerja meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Studi ini juga menemukan bahwa dukungan rekan kerja dan kepuasan dengan orang lain berkorelasi positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (Abdallah, 2011).

Dalam penelitian terdahulu yang diteliti oleh Austyn, Lindawati dan Dominicus Wahyu Pradana (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan dan lingkungan tempat kerja karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

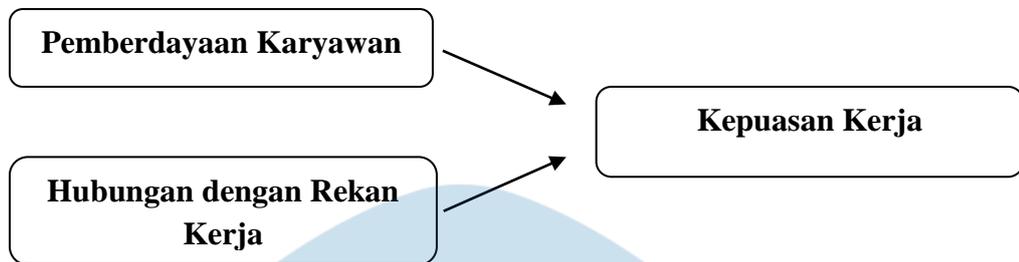
H2: Hubungan dengan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Toyota Nasmoco Mlati Yogyakarta.

Terlihat bahwa ada hubungan antara pemberdayaan karyawan dan hubungan sosial dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, keterkaitan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja sangat jelas, Abraiz (2012) menyelidiki hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja, ditemukan bahwa ada hubungan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, kreativitas dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang ditulis oleh Christina (2015) menunjukkan Variabel Rekan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian service PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. Setiap hubungan antar karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik agar tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu hubungan sosial dengan rekan kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Berikut kerangka pikir penelitian:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir penelitian diatas maka penjelasannya adalah hubungan dengan rekan kerja dan pemberdayaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.