

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hazisma (2013) komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Serdamayanti (2014:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan secara penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.”. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Adaara, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2013:1). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Empowering of Human resources atau Empowering Resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, karena dimana Sumber Daya Manusia harus mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan Organisasi. Bila manusia tidak dapat

memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis.

Sedangkan bagi Dessler (2013: 4) fungsi Manajemen SDM melibatkan lima fungsi di antaranya:

1. Perencanaan (seperti menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.)
2. Pengorganisasian (Memberikan setiap bawahan tugas tertentu, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, saluran membangun otoritas dan komunikasi, dan mengkoordinasikan bawahan dalam bekerja.)
3. *Staffing* (Menentukan orang yang akan di *hire*, merekrut calon karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, menetapkan standar kinerja, mengevaluasi kinerja, konseling bagi karyawan, dan menentukan kompensasi karyawan.)
4. Memimpin (Menjaga moral dan memotivasi bawahan.)
5. Mengontrol (Mengenai standar pengaturan, standar kualitas, memeriksa dan menjaga kinerja dengan standar, dan mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.)

1.2 Pemberdayaan Karyawan

Konsep dan definisi pemberdayaan karyawan adalah proses pergeseran wewenang dan tanggung jawab untuk karyawan di tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi. Merupakan transfer kekuasaan dari manajer kepada bawahan mereka. Hal ini terjadi ketika seseorang bekerja selama beberapa tahun ia mengembangkan ide menyeluruh, pengetahuan, keterampilan, kemampuan alih pekerjaan dan mendapatkan segala sesuatu dalam genggamannya. Jika karyawan tersebut diberikan tanggungjawab keseluruhan dari pekerjaan yang dilakukan, dengan wewenang dan tanggungjawab karyawan bisa mengambil keputusan sendiri dan bisa secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan

pekerjaan. Ini adalah yang diharapkan dari karyawan bahwa mereka harus memiliki kekuatan, otoritas, pengakuan, status, tanggung jawab, dan ketika mereka mendapatkan hal tersebut, mereka mengerahkan potensi mereka dengan energi penuh. Kemampuan dan kompetensi dalam berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pemberdayaan sebagai proses yang menyediakan lebih besar otonomi melalui berbagi informasi yang relevan dan penyediaan kontrol atas faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Ghosh (2013:6) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses meningkatkan perasaan *self-efficacy* antara anggota organisasi melalui identifikasi kondisi yang mendorong ketidakberdayaan. Pemberdayaan adalah kombinasi dari keadaan psikologis dari bawahan, yang dipengaruhi oleh perilaku atasan.

Dengan demikian, "pemberdayaan" mencakup berbagai inisiatif terkait dengan partisipasi langsung karyawan. Prinsipnya adalah bahwa karyawan merespon lebih kreatif ketika diberikan tanggung jawab yang luas, didorong untuk berkontribusi, dan membantu untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka.

Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan. Diberdayakan merupakan suatu hal yang penting apabila organisasi ingin meningkatkan kinerja perusahaan, serta bagaimana pemberdayaan tim bisa mempengaruhi tingkat kinerja dalam organisasi (Risnawati,2014). Serta berdampak positif dalam kepuasan kinerja di dalam perusahaan.

Pemberdayaan merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberdayaan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2014). Dengan kata lain, keberhasilan tim akan menimbulkan sinergi dari karyawanitu sendiri. Dalam organisasi, berbagi pengetahuan, saran, penyediaan sumber daya, ketegangan, konflik perselisihan menyebabkan

masing- masing anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik. Kesediaan bagi anggota tim untuk berkorban demi keberhasilan tim memainkan peran yang penting dalam upaya mencapai sinergi. Dengan demikian diperlukan kemampuan sebuah organisasi untuk memadukan bakat, ketrampilan, dan usaha dari setiap anggota tim untuk menghasilkan gagasan baru, memecahkan masalah yang kompleks serta mengimplementasikan perubahan. Tim yang efektif akan mengembangkan mekanisme untuk memaksimalkan kinerjanya.

Menurut Yasothai *et al.* (2016) pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang kepada individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. Menurut Paul *et al* oleh Jaclyen Tielung (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan Karyawan adalah proses berlakunya kewenangan dan tanggung jawab individu pada level lebih rendah dalam hirarki organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan fleksibilitas atas pekerjaannya sendiri. Wibowo (2016:351) berpendapat dengan pemberdayaan akan meningkatkan kemampuan, rasa memiliki, dan rasa tanggung jawab karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti pemberdayaan karyawan yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pemberdayaan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahiri (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Wibowo (2012:419), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut: 1) Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi; 2) Meningkatkan

percaya diri dalam melakukan sesuatu sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerjasama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai; 3) Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru serta memberikan kesempatan untuk melihat sesuatu dengan cara yang berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdayakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Menurut Rahmawati (2012) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut;

- 2.1.1 Potensi (*Potency*) yang sejajar dengan membangun pemberdayaan tingkat individu dari kompetensi, atau *self-efficacy* adalah keyakinan kolektif pada tim yang bisa meningkatkan keefektifan . Potensi berbeda dari *self-efficacy* dalam setidaknya tiga cara :
 1. *self-efficacy* mengacu pada kinerja individu dan potensi mengacu pada kinerja tim.
 2. pengalaman *self-efficacy* adalah pengalaman pribadi tetapi potensi merupakan pengalaman yang dikembangkan secara bersama-sama, dan
 3. *self-efficacy* berkaitan dengan kinerja tugas tertentu tetapi potensi mengacu efektivitas secara umum.
- 2.1.2 Kebermaknaan (*meaningfulness*) sesuai dengan kebermaknaan padatingkatan analisis individu mengacu pada pengalaman dalam tim merupakan tugas yang

sangat penting, berharga, dan bermanfaat. Anggota tim secara bersama-sama mengembangkan dan berbagi kebermaknaan dari tugas-tugas mereka. Jadi anggota tim telah memiliki dampak langsung dari pengalaman kebermaknaan anggota lain. Tim yang memiliki *sense of meaningfulness* memiliki komitmen bersama yang kuat pada misi. Mereka bekerja dengan *sense of purpose* dan memiliki perhatian intrinsik terhadap tugas-tugasnya. Mereka melihat tugas sebagai sesuatu yang bernilai. Anggota tim yang merasakan derajat yang tinggi dari *meaningfulness* berbicara tentang kebanggaan dalam dirinya yang berasal dari pengerjaan pekerjaannya secara baik. Mereka mendiskusikan waktu ketika membantu satu sama lain memecahkan masalah yang kompleks atau memenuhi *deadline*. Tim yang memiliki derajat yang tinggi pada dimensi *meaningfulness* baik secara individual maupun secara kolektif mengerjakan pekerjaan atau tugas yang biasa dengan cara yang luar biasa.

2.1.3 Otonomi (*autonomy*) sejajar dengan pemberdayaan pada tingkat individu dengan membangun pilihan dan sejauh mana anggota tim mengalami kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan dalam pekerjaan mereka. Keputusan penting dibuat dan dilaksanakan oleh tim. Dengan demikian, tingkat tinggi otonomi tim benar-benar dapat menurunkan otonomi individu sebagai pengambilan keputusan penting bersama daripada dilakukan sendiri dan tanggung jawab jika disebarkan daripada diberikan kepada individual tunggal. Otonomi mengacu pada kebebasan, kebijaksanaan dan kendali yang dialami tim. Anggota tim yang memiliki tanggung jawab terhadap proses kerjanya sendiri. Tim ini memiliki kebebasan untuk mengalokasikan sumber daya, memperluas kesempatan dan membuat keputusan secara cepat tanpa persetujuan dari atasannya.

2.1.4 Pengaruh (*impact*) dari pengalaman anggota tim, hampir sama dengan dampak pada tingkat analisis individu ketika tim menghasilkan karya yang signifikan dan penting bagi suatu organisasi. Anggota tim mencari, berbagi dan secara bersama-sama memahami umpan balik (*feedback*) dari anggota lainnya. Interaksi anggota tim memungkinkan pengumpulan informasi lebih lanjut tentang dampak dari pemberdayaan tim. Pengaruh (*impact*) dirasakan oleh tim

ketika tim melihat efek dari para pekerja pada stakeholder yang lain. Anggota tim yang merasakan *sense of impact* berbicara tentang bagaimana mengetahui hasil dan umpan balik yang didapatkan membuat pekerjaannya lebih penting bagi mereka. Secara kolektif anggota pemberdayaan tim memiliki *esprit de corps* yang sangat kuat. Secara kolektif anggota-anggota memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap komitmen organisasional.

Ahab (2015) menyebutkan empat dimensi pemberdayaan yaitu :

a. *Meaning* (Arti)

Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Artinya mencakup suatu kesesuaian antara persyaratan dari suatu perankerja dan keyakinan, nilai dan perilaku.

b. *Competence* (Kompetensi)

Mempunyai arti yang sama dengan *self-efficacy*, merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau yang disebut dengan *self-esteem*.

c. *Self determination* (Penentuan diri)

Self determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonom dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri.

d. *Impact* (Pengaruh)

Impact adalah suatu tingkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil strategik, administratif, dan operasional dari hasil kerja.

Pemberdayaan menurut Nangoi (2015:31), menekankan :

a. Pemberian tanggung jawab, wewenang dan power pada karyawan.

Karyawan pada tingkat lebih rendah mendapat tanggungjawab dan wewenang dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam pemberdayaan karyawan, manajer memampukan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, mengimplementasi

rencana, dan mengendalikan implementasi rencana pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan secara individu maupun tim.

- b. Peningkatan partisipasi dan keterlibatan karyawan (*employee participation* dan *employee involvement*) dalam organisasi. Chartered Institute and Development (CPID) mengartikan keterlibatan karyawan sebagai 'rangkaian proses yang dirancang untuk memberi dukungan, pemahaman dan sumbangsih optimal dari seluruh karyawan dalam organisasi dan komitmen mereka terhadap sasaran organisasi' dan partisipasi karyawan sebagai 'proses keterlibatan karyawan yang dirancang untuk memberi peluang bagi karyawan untuk mempengaruhi dan di mana cocok mengambil bagian dalam pengambilan keputusan atas hal-hal yang mempengaruhi mereka.'
- c. Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan jelas mengandung nilai demokrasi. Karyawan termasuk bawahan memiliki kebebasan yang lebih besar untuk memilih dan mengontrol dalam batas tanggungjawabnya.
- d. Pendekatan *bottom-up* dan manajemen partisipatif, karyawan mendapat perlakuan manusiawi untuk menggunakan kemampuan berpikir daripada melakukan pekerjaan seperti mesin. Setiap keputusan seharusnya dibuat atas dasar konsensus dengan melibatkan mereka yang berada di hirarki lebih rendah.

Dalam pendelegasian wewenang, manajer tingkat atas memiliki wewenang karena posisinya (*position-based power*) dan kemudian mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada manajer yang lebih rendah posisinya. Manajer yang lebih rendah ini juga menerima wewenang karena posisinya, sehingga dia pun memperoleh *position-based power*. Sedangkan di dalam pemberdayaan karyawan, karyawan memperoleh wewenang bukan berdasarkan posisinya, namun karena tanggung jawab dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Tanpa kinerja, karyawan tidak akan mampu menumbuhkan kepercayaan diri dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Dalam pemberdayaan karyawan, kekuasaan digali dari dalam diri setiap karyawan melalui proses pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*). Pemberian wewenang oleh manajemen kepada karyawan dilandasi oleh keberdayaan karyawan yang dihasilkan dari proses pemberdayaan yang dilaksanakan oleh organisasi terhadap karyawan.

1.3 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan di Tempat Kerja

Pemberdayaan karyawan memiliki banyak manfaat, diantaranya karyawan merasa seolah-olah mereka dimiliki pekerjaan mereka sendiri, kepercayaan mereka untuk organisasi, pengembangan pribadi dan peningkatan kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2016:352) pemberdayaan merupakan elemen yang penting dalam bisnis di era globalisasi saat ini, karena organisasi bisnis di era saat ini dinilai bekerja dalam dunia yang penuh dengan ketidakpastian, kompleksitas dan perubahan yang tidak dapat diduga. Oleh karena itu Wibowo mengemukakan beberapa alasan perlunya pemberdayaan:

- 1) Semakin intensifnya persaingan sehingga organisasi perlu memberdayakan orang untuk melawan tantangan persaingan.
- 2) Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
- 3) Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
- 4) Timbulnya masalah ekologi menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Selain itu Wibowo (2016:353) juga mengungkapkan manfaat

pemberdayaan antara lain:

- 1) Meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan sesuatu yang sebelumnya tidak percaya akan mereka lakukan.
- 2) Dapat mengembangkan bakat yang dimiliki karyawan.
- 3) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menimbulkan kerjasama yang lebih dekat dengan karyawan lain, bekerja dengan tujuan yang jelas serta mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai.
- 4) Meningkatkan kinerja organisasi.

Gaspers dalam Kadarisman (2012:2014) menyatakan manfaat pemberdayaan bagi para karyawan, yaitu sebagai berikut : “Manfaat atas pemberdayaan karyawan adalah: a) pekerjaan mereka merupakan milik mereka; b) mereka bertanggung jawab; c) mereka mengetahui di mana mereka berada; dan d) mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka”.

Dengan adanya pemberdayaan karyawan juga menolong karyawan untuk merasa bahwa kontribusi mereka mempunyai arti, bahwa karyawan yang berkompeten dan mempunyai pilihan terhadap apa yang dikerjakan. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka. Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggungjawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan dipastikan bahwa perusahaan akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efisien dan efektif.

Lebih khusus, pemberdayaan dikatakan berkontribusi untuk hasil yang lebih baik untuk organisasi bisnis karena peningkatan kinerja, produktivitas karyawan serta respon terhadap organisasi dan fleksibilitas (Wibowo,2016). Manfaat ini sering dikaitkan dengan dampak positif pada sikap karyawan seperti moral dan kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Pemberdayaan melibatkan karyawan mengambil inisiatif untuk merespon secara mandiri untuk pekerjaan

yang terkait tantangan dengan dorongan dan dukungan dari manajemen. Pemberdayaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen dalam organisasi. Pemberdayaan karyawan baik individu maupun tim dianggap sebagai motivasi tugas intrinsik diwujudkan dalam empat dimensi kognitif (*meaningfulness, self- efficacy, autonomy* dan *impact*) mencerminkan orientasi karyawan untuk perannya ditempat kerja.

Namun dampak negatif bisa terjadi di dalam pemberdayaan tim apabila dalam suatu tim terjadi konflik. Sebuah tim yang diberdayakan mungkin akan lebih rentan terhadap konflik dalam grup, yang memiliki efek yang merugikan pada kinerja tim (Bergman et al., 2012; Langfred). Mengingat situasi yang membutuhkan pemberdayaan tim, efektivitas dan keberhasilan tim yang diberdayakan tergantung pada bagaimana anggota tim mampu beradaptasi dengan tim dan memaksimalkan manfaat kekuasaan dan berbagi pengetahuan berbagi dan meminimalkan konflik dalam grup. Selain itu persepsi yang berbeda antar individu dalam tim dapat menyebabkan terjadinya konflik dalam tim.

Pemberdayaan karyawan menurut Rahmawati (2012) memberikan karyawan otoritas untuk membuat keputusan penting dengan sedikit pengawasan. Pengawasan yang kurang dalam pemberdayaan dapat mengakibatkan terjadinya masalah. Ketika dilakukan dengan benar, karyawan yang diberdayakan akan menjadi hebat (*great*), namun ketika berbuat salah maka akan memberikan dampak negatif untuk perusahaan dan karyawan. Maka hal yang diperhatikan :

1. Egoisme/arogansi : karyawan yang egois/arogan dapat membuat masalah besar bagi manajer. Bisa menimbulkan masalah dalam mendelegasikan tugas dan wewenang. Karyawan menghindari pelaporan tentang pekerjaan.
2. Keamanan : informasi data dan dibagi oleh semua karyawan, ada kekhawatiran tentang kebocoran data penting. Ada peningkatan risiko untuk data rahasia dan keamanan terkait karyawan yang memiliki akses informasi
3. Demokrasi : karyawan yang diberdayakan bisa menyalahgunakan apa yang sudah diberikan.

1.4 Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan job performance atau actual performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Batti *et al* (2021) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Saleh *et al* (2021) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang

telah ditetapkan sebelumnya menurut Oktafiani *et al* (2020) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Sholihin *et al* (2020) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kualitas dan kuantitas, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Definisi kinerja menurut Dessler yang dikemukakan dalam penelitian Yusuf (2020) merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah menjadi tugas pokok dan fungsinya. Menurut Sulistiyani yang dikemukakan dalam penelitian Amaludin (2020), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja karyawan? Seorang karyawan pada bagian marketing misalnya dalam sebulan harus mampu menghasilkan 5 pembukaan rekening premier dalam sebulan, lalu apabila sudah mencapai target dapat dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu

untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Hasil pekerjaan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini di dukung oleh penelitian Wibasuri (2011) yaitu penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang memperoleh samapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun (2012, p.231).

1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012, p.232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan: Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem: Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
4. Dokumentasi: Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

Menurut Edison dkk (2016, p.197-198) penilaian kinerja didasarkan beberapa alasan, yaitu :

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya.
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Manajemen memberi sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses dan hasil yang dicapai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai

1.4.4 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Riavai (2015. P.415) jenis-jenis penilaian kinerja meliputi:

1. Penilaian hanya oleh atasa.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan dan departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

1.4.5 Aspek-aspek yang dinilai

Lazer dan Wikstron dalam buku Rivai (2015. P.416) aspek yang dinilai ialah meliputi: pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteliensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Dari aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan menyesuaikan bidang gerak masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, antarlain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

1.4.6 Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikemukakan dalam penelitian Kristiyana *et al* (2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas. Merupakan ukuran bagi kesempurnaan hasil kerja karyawan semakin sempurna, hasil kerja karyawan maka semakin baik kualitas hasil kerjanya dan semakin baik kinerja karyawan tersebut.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan oleh karyawan ketika bekerja.
3. Pelaksanaan tugas. Adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang telah diarahkan atau menjadi tanggung jawabnya.
4. Tanggung jawab. Adalah kemampuan pegawai untuk bertanggung atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya.

1.5 Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja

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, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat Siagian(dalam Adetya, 2016). Dengan adanya pemberdayaan akan meningkatkan produktivitas. produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Tentu nya meningkatnya produktivitaskaryawan akan

sangat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

1.6 Penelitian Terdahulu

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, di mana manajer perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan kepentingan tersebut di atas, maka berikut akan disajikan urgensi penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian ini. Penelitian yang terdahulu dengan topik di atas akan menjadi rujukan, dan menjadi pertimbangan agar penelitian ini memberikan nilai tambah terhadap penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian lain tentang pemberdayaan karyawan sampai saat ini belum banyak ditemui namun berikut disajikan yang mendekati fokus penelitian ini. Penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

No	PENELITIAN SEBELUMNYA		
	JUDUL PENELITIAN, NAMA PENELITI, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	<p>Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>) Di PT FIF GRoup Cabang Palembang</p> <p>oleh Ega Leovani</p> <p><i>Jurnal Manajemen Vol XX No 02, Juni 2016: 245-261</i></p> <p>Keywords : Empowerment, Employee</p>	<p>Untuk mengetahui implementasi pemberdayaan karyawan (<i>Employee Empowerment</i>) di PT. FIF Group Cabang Palembang</p>	<p>Secara keseluruhan pemberdayaan bagi karyawan pada PT FIF Group Cabang Palembang sudah baik. Pemberdayaan karyawan yang paling dominan adalah <i>accountability</i>. Dari hasil penelitian juga diketahui pemberdayaan karyawan yang terendah adalah <i>trust</i> dan <i>confident</i>. Dimensi <i>desire</i> pada umumnya sudah baik. Tetapi kurang dorongan pada karyawan untuk memikirkan strategi kerja karena sudah ditetapkan oleh manajemen PT FIF</p>

No	PENELITIAN SEBELUMNYA		
	JUDUL PENELITIAN, NAMA PENELITI, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
2	<p>Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bali Segara Nusantara</p> <p>oleh Putu Chori Suryadewi, I Ketut Dunia, Naswan Suharsono</p> <p><i>Jurnal Manajemen Vol 4 No 1 tahun 2018</i></p> <p>Keywords: employee empowerment, employee performance</p>	<p>Untuk mendeskripsikan pemberdayaan karyawan baik secara total maupun per dimensi, mendeskripsikan kinerja karyawan baik secara total maupun perdimensi, dan pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bali Segara Nusantara dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan karyawan PT. Bali Segara Nusantara baik secara total maupun perdimensi dengan berada pada kategori baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa pemberdayaan karyawan perlu ditingkatkan lagi agar mencapai kategori sangat baik. Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara secara total maupun perdimensi berada pada kategori cukup baik dengan skor 5941 dengan rentang skor 4585-5996. Kecuali pada dimensi kuantitas kerja, kejujuran, kedisiplinan berada pada kategori baik. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan perlu lebih ditingkatkan lagi agar mencapai kategori baik bahkan sangat baik.</p>

3	<p>Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT HD Motor 99 Denpasar</p> <p>oleh Adetya Vianty Putri dan I Komang Ardhana</p> <p><i>Jurnal Manajemen Unud Vol 5 No 11, 2018</i></p> <p>Keywords : motivation, employee empowerment, performance</p>	<p>untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka kinerja juga akan meningkat.</p>
---	---	---	---

No	PENELITIAN SEBELUMNYA		
	JUDUL PENELITIAN, NAMA PENELITI, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
4	<p>Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>) Dalam Perspektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia</p> <p>oleh Asep Deni dan Ari Riswanto</p> <p><i>Jurnal Ekonomak Vol V No 2 Agustus 2019/36</i></p> <p>Keywords : Pemberdayaan Karyawan, Jurnal Review, Manajemen Sumber daya Manusia</p>	<p>Untuk menganalisa pemberdayaan karyawan (<i>employee Empowerment</i>) dalam perspektif kajian jurnal Manajemen Sumber daya Manusia dengan harapan pada akhir kajian dimunculkan model gabungan dari referensi jurnal yang telah dikaji.</p>	<p>Pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pertemuan positif ditempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, keunggulan bersaing. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah dengan kajian ini memungkinkan pembaca dan pengumpul keustakaan untuk dapat lebih mudah memahami kintekstual dari pemberdayaan karyawan, walaupun secara data masih mamiliki keterbatasan, akan tetapi seiring perkembangan keilmuan, peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian yang sama dengan menggunakan referensi yang lebih banyak lagi.</p>

5	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>oleh Yulia Rahmawati dan Ery Baskoro</p> <p><i>Jurnal Manajemen Vol 1 No 2 2021.</i></p> <p>Keywords : Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Federal International Finance</i> (FIF) Kotabumi.</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan FIF Kotabumi.</p>
---	---	---	--

No	PENELITIAN SEBELUMNYA		
	JUDUL PENELITIAN, NAMA PENELITI, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
6	<p>Pemberdayaan Karyawan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado</p> <p>oleh Jaclyen Tielung</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol 1 No 4 Desember 2018</i></p> <p>Keywords : pemberdayaan karyawan, motivasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan</p>	<p>Untuk menganalisis pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah VII Manado, baik secara simultan maupun parsial</p>	<p>Pemberdayaan karyawan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan model untuk memprediksi kinerja karyawan serta bisa meningkatkan kinerja para pegawai khususnya pada PT.PLN (Persero) wilayah VII Manado. Pemberdayaan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan pemberdayaan yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja pada PT PLN (Persero) Wilayah VII Manado.</p>
7	<p>Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Logistik</p> <p>oleh Mashita Pinandita, Subandi, dan Basri Fahriza</p>	<p>Untuk mengetahui pemberdayaan karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transporindo Agung Sejahtera.</p>	<p>Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,596 dan X2 sebesar 0,763. Hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi sebesar 0,815 menyatakan</p>

<p><i>Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Logistik Vol 6 No 2 Mei 2020</i></p> <p>Keyword : development; motivation; employees' performance</p>		<p>bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja yang baik, setiap karyawan akan lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan terdorong untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan tanpa melanggar peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan mampu mengatur pekerjaan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.</p>
---	--	--

No	PENELITIAN SEBELUMNYA		
	JUDUL PENELITIAN, NAMA PENELITI, TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
8	<p>Pengaruh Pemberdayain, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan</p> <p>oleh Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudhiarta Utama</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631</p> <p>Keywords : empowerment, motivation, work environment, work productivity of employees</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan semakin tinggi.</p>

Tabel 2.1.

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

1.7 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan sangatlah membutuhkan dukungan dari manajemen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Oleh karena itu seorang karyawan perlu diberikan program pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap setiap karyawannya. Para karyawan perlu mendapatkan pemberdayaan dari manajemen puncak, dengan pemberdayaan yang telah diberikan terhadap setiap karyawan akan menciptakan lingkungan yang kondusif dan sebagai suatu strategi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif dalam era persaingan global yang terjadi.

1.8 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah (Sugiyono, 2012:106). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis bahwa pemberdayaan karyawan memiliki manfaat terhadap karyawan dan perusahaan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan, maka karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, yang berarti komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.