

BAB II

TINJAUAN PUSATAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pemberdayaan Karyawan

2.1.1.1 Definisi dari Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan adalah hubungan terus-menerus antara individu untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan pimpinan. Agar pemberdayaan berhasil, diperlukan kerja sama antar rekan kerja dan saling mendukung untuk meningkatkan keyakinan diri. Pada dasarnya, pemberdayaan karyawan berarti memberi kesempatan pada individu untuk mengatasi masalah perusahaan dan berpartisipasi dalam kegiatan yang mempengaruhi mereka, dengan memberikan kepercayaan dan wewenang yang akan mengembangkan rasa tanggung jawab (Kartika Lestari et al., 2021).

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pemberdayaan karyawan. Menurut pandangan dari Khan (Aslichatin, 2020) konsep pemberdayaan dapat dipahami sebagai suatu proses interaksi berkelanjutan antar individu yang bertujuan untuk membangun dan memperkuat rasa saling percaya antara para pekerja dan pihak manajemen dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, implementasi pemberdayaan memiliki peran krusial dalam pengembangan kapabilitas pegawai, baik dalam aspek fungsional yang terkait dengan keterampilan teknis,

maupun dalam dimensi konseptual yang melibatkan kemampuan berpikir dan analisis. Dengan demikian, pemberdayaan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan praktis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan kognitif yang lebih luas.

Selain kutipan menurut (Aslichatin, 2020) yang mengungkapkan bahwa pemberdayaan tenaga kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja, berikut ini ada kutipan menurut penelitian Emam et al. (Samuel & Haeba Ramli, 2024) yang mengungkapkan bahwa pemberdayaan tenaga kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Temuan ini dikuatkan oleh penelitian Emam et al. (Samuel & Haeba Ramli, 2024) yang mendemonstrasikan adanya korelasi kuat antara upaya pemberdayaan karyawan dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penerapan strategi pemberdayaan dalam lingkungan kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan untuk mengembangkan diri. Hal ini tercermin dari fakta bahwa inisiatif pemberdayaan dalam suatu perusahaan dapat memperkuat ikatan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.2 Dimensi Pemberdayaan Tenaga Kerja

Menurut (Baird et al., 2020) dan (Safitri, 2022) pemberdayaan tenaga kerja ada 5 dimensi, yakni:

1) Kepercayaan

Kepercayaan dan pemberdayaan berjalan beriringan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Ketika karyawan merasa dipercaya dan diberdayakan, mereka lebih termotivasi, terlibat, dan berkinerja baik. Mereka lebih berani untuk mengambil inisiatif, mencoba ide-ide baru, dan berkontribusi secara maksimal pada kesuksesan Perusahaan (Baird et al., 2020; Safitri, 2022).

2) Komunikasi

Menurut (Baird et al., 2020) Komunikasi adalah bagian penting yang meliputi hubungan menyeluruh antara atasan dan karyawan. Proses ini mencakup penilaian hasil kerja karyawan, pembahasan kemajuan, pemberian petunjuk untuk meningkatkan kinerja.

3) Keadilan

Penilaian kerja yang adil berarti menilai pekerjaan karyawan dengan tepat, jujur, dan tanpa pilih kasih. penilaian yang adil harus dilakukan dalam pertemuan resmi oleh atasan yang mengenal pekerjaan karyawan. Memberi tanggung jawab lebih kepada karyawan membuat penilaian kerja lebih resmi dan teratur. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dalam hal ini, mereka cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan berkinerja lebih baik dan Sebaliknya,

ketidakadilan distributif dapat menyebabkan demotivasi, ketidakpuasan kerja, dan bahkan turnover karyawan.

4) Kejelasan/*clarity*

kejelasan dalam penilaian kinerja berarti karyawan memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai. Hal ini penting agar karyawan termotivasi dan berkinerja baik. Dalam Penelitian (Baird et al., 2020) menunjukkan bahwa ketika karyawan diberi lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan (diberdayakan), mereka membutuhkan sistem penilaian kinerja yang lebih jelas agar mereka tetap fokus pada tujuan yang Perusahaan mau.

5) Kewenangan dan tanggung jawaban

Pemberian kewenangan yang seimbang dengan tanggung jawab dan pemberdayaan karyawan secara efektif merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan terlibat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.3 Jenis-jenis Pemberdayaan Karyawan

(Alshemmari, 2023) menjelaskan jenis-jenis pemberdayaan karyawan ialah sebagai berikut, yakni :

- 1) Alokasi Sumber Daya: Berikan karyawan akses ke sumber daya yang tepat untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.
- 2) Dorongan: Akui karyawan atas upaya mereka dan berikan penghargaan verbal atau finansial.
- 3) Komunikasi: Promosikan komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen untuk membangun kepercayaan.
- 4) Akuntabilitas: Ciptakan kebijakan dan prosedur yang memastikan akuntabilitas untuk semua anggota tim.

2.1.1.4 Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut (Baird et al., 2020) indicator pemberdayaan karyawan, yakni:

- 1) Keinginan

Memberdayakan karyawan adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan organisasi. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah, mengurangi penilaian subjektif, mendukung ide-ide baru, menunjukkan kemampuan tim, dan melatih karyawan untuk mandiri, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung.

2) Kepercayaan Diri

Membangun kepercayaan dan memberdayakan karyawan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan tugas penting, mendengarkan ide dan saran, memberikan tugas yang lebih banyak, membantu menjalin hubungan, dan memberikan pelatihan dan dukungan. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih sukses.

3) Kredibilitas

Pemberdayaan karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperlakukan mereka sebagai mitra, menetapkan target, dan memberikan kesempatan untuk berinovasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Strategi ini meningkatkan kinerja individu, kolaborasi, motivasi, dan rasa memiliki terhadap tujuan perusahaan, sehingga membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan yang berkelanjutan.

4) Akuntabilitas

Meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kombinasi evaluasi yang efektif dan dukungan yang berkelanjutan. Dengan mengevaluasi pelatihan, memberikan tugas yang jelas, melibatkan karyawan dalam menentukan standar kinerja, membantu mereka menyelesaikan pekerjaan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan dan kesuksesan individu dan organisasi.

5) Komunikasi

- **Komunikasi terbuka:** Membangun budaya dialog yang bebas dan suportif antara karyawan dan atasan.
- **Diskusi terbuka:** Memberikan waktu dan ruang bagi karyawan untuk mengemukakan ide, pertanyaan, dan kekhawatiran.
- **Peluang pengembangan:** Mendukung karyawan untuk mengikuti pelatihan dan memperluas keahlian mereka.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (S. , Sutrisno et al., 2022), Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti alasan seseorang bertindak. Karyawan cenderung melakukan pekerjaan yang disukainya, meski terkadang terpaksa mengerjakan hal yang tidak diinginkan. Menurut teori, motivasi adalah proses psikologis yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan, meliputi inisiasi, pengarahan, konsistensi, dan fokus pada sasaran.

Menurut Chaudhary dan Sharma dalam Zameer, et al. (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020), Motivasi adalah cara organisasi membangkitkan semangat karyawan dengan memberikan insentif, seperti penghargaan dan bonus, untuk mendorong mereka mencapai target dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja keras dan meraih kepuasan.

Motivasi merupakan proses yang memberikan energi dan semangat kepada karyawan untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam mencapai tujuan menurut

Hasibuan (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020). Karyawan yang termotivasi akan lebih bersedia mengambil tanggung jawab dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Kuvaas dan Dysvik, dalam Shahzardi) (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020)

Menurut Barber dan Bertz dalam Shahzardi (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020), Sistem motivasi karyawan adalah cara untuk membantu organisasi menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta, serta mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawannya dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. manusia memiliki lima kebutuhan yang berjenjang, dari yang paling fundamental hingga yang paling kompleks. Kebutuhan-kebutuhan ini membentuk suatu hierarki, dengan kebutuhan dasar sebagai fondasi dan kebutuhan yang lebih tinggi sebagai tujuan.

2.1.2.1 Empat Kebutuhan Dasar untuk Memotivasi Seseorang

Menurut (S. , Sutrisno et al., 2022) yakni:

1) Kebutuhan fisiologis

Kompensasi finansial (seperti gaji, tunjangan) memenuhi kebutuhan dasar karyawan untuk bertahan hidup dan meningkatkan kesejahteraan.

2) Kebutuhan Psikologis

Motivasi intrinsik seperti pengakuan, pujian, dan penghargaan non-finansial (misalnya promosi atau pelatihan) memengaruhi kepuasan kerja.

3) Kebutuhan sosial

Lingkungan kerja yang positif, dukungan rekan, dan hubungan baik dengan atasan turut memotivasi karyawan.

4) Kebutuhan Pengembangan Diri

Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir (seperti pelatihan atau tantangan pekerjaan baru) menjadi pendorong motivasi.

2.1.2.2 Semangat/motivasi kerja karyawan

Menurut Bismala et al. (Jufrizen, 2021), semangat kerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga hal utama, yaitu:

1) Diri Sendiri

- **Kebutuhan dan Keinginan:** Tiap orang punya kebutuhan dan keinginan yang beda-beda. Ada yang butuh gaji tinggi, ada yang ingin kerja yang menantang, dan ada yang ingin kerja sambil bersosialisasi. Nah, semakin kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi, semakin semangat mereka bekerja.
- **Sifat dan Keyakinan:** Sifat dan keyakinan setiap orang juga beda-beda. Ada yang senang bekerja sendiri, ada yang senang bekerja sama, dan ada yang termotivasi oleh nilai-nilai tertentu. Memahami sifat dan keyakinan karyawan bisa membantu perusahaan untuk memberikan motivasi yang tepat.

2) Pekerjaan

- Jenis Pekerjaan: Pekerjaan yang menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk belajar akan lebih memotivasi karyawan dibandingkan dengan pekerjaan yang monoton dan membosankan.
- Tanggung Jawab: Semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, semakin termotivasi mereka untuk bekerja keras dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- Peluang Berkembang: Karyawan yang melihat peluang untuk naik jabatan dan gaji di perusahaan akan lebih semangat bekerja untuk mencapai targetnya.

3) Keadaan Sekitar

- Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan lebih betah dan semangat bekerja.
- Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan yang baik dengan rekan kerja akan membuat karyawan merasa dihargai dan diterima, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.
- Kepemimpinan: Pemimpin yang baik bisa memberikan arahan yang jelas, memotivasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan, sehingga mereka lebih semangat bekerja dan mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut (S. , Sutrisno et al., 2022), ada dua jenis motivasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

- Berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian, minat pribadi terhadap pekerjaan, atau kepuasan atas hasil kerja.
- Contoh: Karyawan termotivasi karena merasa pekerjaannya bermakna atau sesuai dengan nilai pribadi.

2) Motivasi Ekstrinsik:

- Dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti imbalan finansial, penghargaan, atau tekanan dari atasan.
- Contoh: Karyawan bekerja lebih keras untuk mendapatkan bonus atau menghindari sanksi.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (Jufrizen, 2021), semangat kerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu:

1) Hasrat dan Keinginan untuk Bekerja

Karyawan yang selalu datang tepat waktu, bersemangat menyelesaikan tugas, dan proaktif dalam mencari ide-ide baru.

2) Dorongan dan Kebutuhan untuk Bekerja

Karyawan yang ingin belajar dan berkembang, ingin mendapatkan penghargaan, dan ingin mencapai targetnya.

3) Harapan dan Cita-Cita

Karyawan yang ingin naik jabatan, ingin membuka usaha sendiri, atau ingin membantu orang lain.

4) Penghargaan dan Penghormatan atas Diri

Karyawan yang terbuka terhadap kritik dan saran, bersedia mengambil risiko, dan tidak mudah menyerah.

5) Lingkungan dan Kegiatan yang Menarik

Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang positif, menyediakan fasilitas yang lengkap, dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan berkembang.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Definisi dari Komunikasi

Menurut Himstreet dan Baty (Rusmana, 2019), komunikasi adalah proses berbagi informasi antar individu melalui sistem yang biasa digunakan, seperti menggunakan simbol, sinyal, atau perilaku. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang komunikator yang baik dalam bisnis harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang

baik dan dapat menggunakan berbagai alat atau media komunikasi untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis secara efektif dan efisien.

Mangkunegara (S. Sutrisno, 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai proses perpindahan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain. Sementara itu, Sinambela (S. Sutrisno, 2022) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman pesan dari pengirim kepada penerima melalui saluran tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan respons dari penerima.

Hasbullah (S. Sutrisno, 2022) menekankan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, opini, atau perilaku. Proses ini dapat dilakukan secara langsung, baik secara lisan maupun non-lisan, atau secara tidak langsung melalui media. Komunikasi yang efektif memerlukan hubungan timbal balik antara pengirim pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). Pengirim pesan harus menyampaikan pesannya dengan jelas dan tepat, sedangkan penerima pesan harus berusaha memahami pesan yang disampaikan dengan seksama.

2.1.3.2 faktor yang memperngaruhi komunikasi

Berikut ini ialah faktor yang mempengaruhi komunikasi Menurut Rivai (S. Sutrisno, 2022), yakni :

- 1) Jabatan dapat mempengaruhi komunikasi, Orang dengan jabatan tinggi mungkin merasa tidak nyaman berbicara dengan bawahan, dan sebaliknya. Hal ini dapat menghambat komunikasi yang efektif.
- 2) Jarak fisik antar tempat kerja juga dapat mempengaruhi komunikasi, Jika karyawan berada di lokasi yang berbeda, komunikasi dapat menjadi lebih sulit, baik antar karyawan yang sama level maupun antar atasan dan bawahan.
- 3) Alat komunikasi seperti ponsel sangat membantu dalam memperlancar komunikasi, Dengan adanya alat komunikasi modern, masalah jarak dan waktu tidak lagi menjadi penghalang komunikasi.
- 4) Keterlambatan dan kesibukan pekerjaan dapat menghambat komunikasi, Di kota-kota besar dengan volume pekerjaan yang padat, komunikasi dapat menjadi sulit karena keterbatasan waktu. Bahkan, kadang-kadang orang tidak memiliki waktu untuk makan, apalagi untuk berkomunikasi.

2.1.3.3 karakteristik komunikasi

Menurut Judy C Pearson (Imam Muhtadin, 2023) , komunikasi memiliki enam karakteristik utama:

1. Komunikasi dimulai dari dalam diri kita sendiri. Artinya, kita harus memahami diri kita sendiri dan pengalaman kita sebelum berkomunikasi dengan orang lain.
2. Komunikasi adalah proses dua arah. Kita tidak hanya mengirimkan pesan, tetapi juga menerima pesan dari orang lain secara simultan.

3. Komunikasi tidak hanya tentang isi pesan, tetapi juga tentang hubungan kita dengan orang lain. Kita harus mempertimbangkan siapa lawan bicara kita dan bagaimana kita berhubungan dengan mereka.
4. Komunikasi memerlukan kedekatan fisik antar pihak. Kita perlu berada di lokasi yang sama untuk berkomunikasi secara efektif.
5. Komunikasi melibatkan ketergantungan antar pihak. Kita perlu bekerja sama dan saling memahami untuk mencapai tujuan komunikasi.
6. Komunikasi tidak dapat diubah atau diulang. Jika kita membuat kesalahan dalam berkomunikasi, kita tidak dapat menghapusnya, tetapi kita dapat meminta maaf dan belajar dari kesalahan tersebut.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Handoko (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020) , dimensi dan indikator dalam komunikasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengirim (sender)
 - a) Ide atau gagasan yang ingin disampaikan
 - b) Informasi yang ingin dikomunikasikan
- 2) Berita (Message)
 - a. Tingkat kesadaran atau pemahaman penerima terhadap berita
 - b. Kepentingan atau manfaat yang diharapkan dari berita

- c. Kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai dengan berita

3) Penerima (Receiver)

- a. Latar belakang budaya atau nilai yang mempengaruhi penerima
- b. Gangguan atau hambatan yang mempengaruhi penerima
- c. Prasangka atau asumsi yang dimiliki penerima sebelum menerima berita

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi dari Kinerja Karyawan

Menurut Ahmad (Saputra, 2023) kinerja karyawan mengacu pada perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu sebagai hasil kerja mereka, sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Prasetyo dalam (Saputra, 2023), mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi yang diberikan oleh karyawan, yang menentukan dampaknya terhadap perusahaan melalui produksi dan layanan yang disediakan.

Menurut Amir (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020), kinerja adalah proses yang terkait dengan kegiatan kerja yang telah ditetapkan. Artinya, kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Gibson (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020), kinerja adalah hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Contohnya, kinerja dapat diukur dari kualitas kerja, jumlah kerja, efisiensi, kriteria, dan aktivitas yang ada.

Sasaran kinerja adalah tujuan yang jelas dan spesifik yang harus dicapai oleh seseorang atau tim dalam waktu tertentu. Sasaran kinerja ini harus dapat diukur, diamati, dan dihitung sehingga dapat diketahui apakah telah tercapai atau belum (Mashita Pinadita & Basri Fahriza, 2020). Sasaran kinerja adalah harapan yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasaran kinerja, terdapat beberapa unsur yang harus diperhatikan, yaitu:

- Siapa yang akan melakukan kinerja (orang yang menjalankan kinerja)
- Apa yang harus dilakukan (tindakan atau kinerja yang dilakukan)
- Kapan kinerja harus dilakukan (waktu pelaksanaan)
- Bagaimana hasil kinerja akan dinilai (cara penilaian)
- Di mana kinerja akan dilakukan (tempat pelaksanaan)

2.1.4.2 faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja

Menurut (Metta & Asron, 2021), kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan karyawan, termasuk bakat, minat, dan kepribadian, mempengaruhi kinerja mereka.

- 2) Motivasi, etika, kehadiran, dan pemberian tugas yang jelas juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Perusahaan harus memberikan dukungan melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerjanya.
- 4) Ketersediaan peralatan dan teknologi yang memadai juga sangat penting untuk mendukung karyawan dalam bekerja.
- 5) Perusahaan harus menetapkan standar kinerja yang jelas untuk menjadi patokan bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.
- 6) Manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.3 Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja tenaga kerja

Menurut (Christina, 2022) Berikut ialah enam indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk menilai kinerja tenaga kerja, yakni :

- 1) Jumlah Pekerjaan: Seberapa banyak tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Mutu Hasil Kerja: Sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Penguasaan Bidang: Seberapa luas dan dalam pemahaman karyawan tentang pekerjaannya, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

- 4) Daya Cipta: Kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide segar dan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
- 5) Kerja Tim: Kesiediaan dan kemampuan karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja demi mencapai tujuan bersama.
- 6) Keandalan: Tingkat kepercayaan yang dapat diberikan kepada karyawan dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu.

2.1.4.4 Indikator Kinerja karyawan

Herman (Saputra, 2023), mengidentifikasi empat indikator kinerja karyawan:

- 1) kualitas
- 2) kuantitas pekerjaan
- 3) Kerjasama
- 4) tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis memulai Menyusun penelitian, penulis sudah melakukan review untuk penelitian yang sudah ada sebelumnya, yakni :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Peneliti	Topik Penelitian	Metode Menganalisa Data	Hasil Dari Penelitian
1	Syahrudin, S. (2020) (Sinta 2)	Pengaruh komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi, pelatihan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022) (Sinta 2)	Implikasi motivasi kerja, disiplin karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan selama bekerja dari rumah pada perusahaan digital marketing	Analisis regresi linier	Motivasi kerja, disiplin karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan selama WFH
3	Alshemmari, J. M. H. J. (2023) (Shcolar)	Peran Pemberdayaan Karyawan dalam Meningkatkan Efisiensi Kinerja Karyawan	Analisis Kuantitatif	Pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif signifikan terhadap efisiensi kinerja.
4	Aslichatin (2020) (Garuda)	Pengaruh Pemberdayaan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Survei dan Regresi	Korelasi positif antara lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai.
5	Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020) (Scholar)	Pemberdayaan karyawan dan kualitas penilaian kinerja	Structural Equation Modeling	Pemberdayaan karyawan meningkatkan kualitas penilaian kinerja, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik.

6	Christina, M. (2022) (Scholar)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Studi Kasus dan Wawancara	Faktor-faktor utama komunikasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan telah diidentifikasi.
7	Metta, T., & Saputra, A. (2021) (Scientia)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
8	Samuel, L., & Haeba Ramli, A. (2024) (ubs-usg.ac.id)	Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	Metode Campuran	Kepemimpinan digital dan pemberdayaan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
9	Joni, J. (2022) (Scholar)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo	Analisis Regresi	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Safitri, A.N. (2022) (Scholar&Sinta 5)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang	Analisis regresi linier	Lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran (*Framework of Thought*) adalah suatu struktur konseptual yang membantu individu untuk memahami, menganalisis, dan memecahkan masalah dengan cara yang sistematis dan logis. Kerangka pemikiran ini berfungsi sebagai acuan untuk memandu proses berpikir, membuat keputusan, dan mengambil tindakan.

2.3.1 Hubungan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Memberi kekuasaan lebih kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja mereka. Ketika karyawan diberi lebih banyak kebebasan dalam mengatur pekerjaan, mereka cenderung lebih bersemangat, puas, dan produktif.

Studi yang dilakukan (Alshemmari, 2023), membuktikan bahwa memberi wewenang lebih kepada karyawan secara nyata meningkatkan keefektifan kerja mereka. Sejalan dengan itu, penelitian (Baird et al., 2020), juga menunjukkan bahwa memberdayakan karyawan membuat penilaian kinerja menjadi lebih bermutu, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

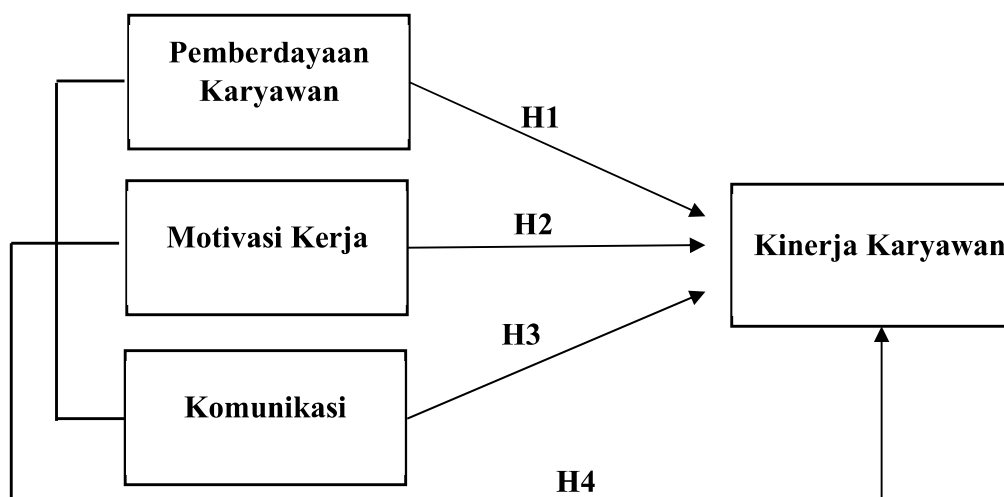
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan semangat kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Ketika para pekerja memiliki semangat tinggi, mereka cenderung berusaha lebih giat, menunjukkan kesetiaan yang lebih besar pada pekerjaan, dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Riset yang dilakukan (Christina, 2022), membuktikan bahwa semangat kerja memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, studi oleh (Jufrizen, 2021), juga mengungkapkan bahwa semangat kerja, yang dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas dan kedisiplinan dalam bekerja, memberikan dampak baik pada hasil kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Studi oleh (Metta & Asron, 2021), menemukan bahwa terdapat beberapa masalah komunikasi di perusahaan yang diteliti. Masalah-masalah ini termasuk komunikasi yang kurang baik di antara karyawan, yang menghambat kinerja perusahaan, dan informasi yang tidak sesuai yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, menyebabkan kesalahpahaman dalam pekerjaan mereka. Hasil studi ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak positif terhadap kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah pernyataan sementara yang dibuat berdasarkan pengamatan awal, yang kemudian diuji melalui penelitian untuk menentukan validitasnya.

- Hipotesis 1 (H1):

Di duga Pemberdayaan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.

- Hipotesis 2 (H2):

Di duga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.

- Hipotesis 3 (H3):

Di duga Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.

- Hipotesis 4 (H4):

Di duga Pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo.