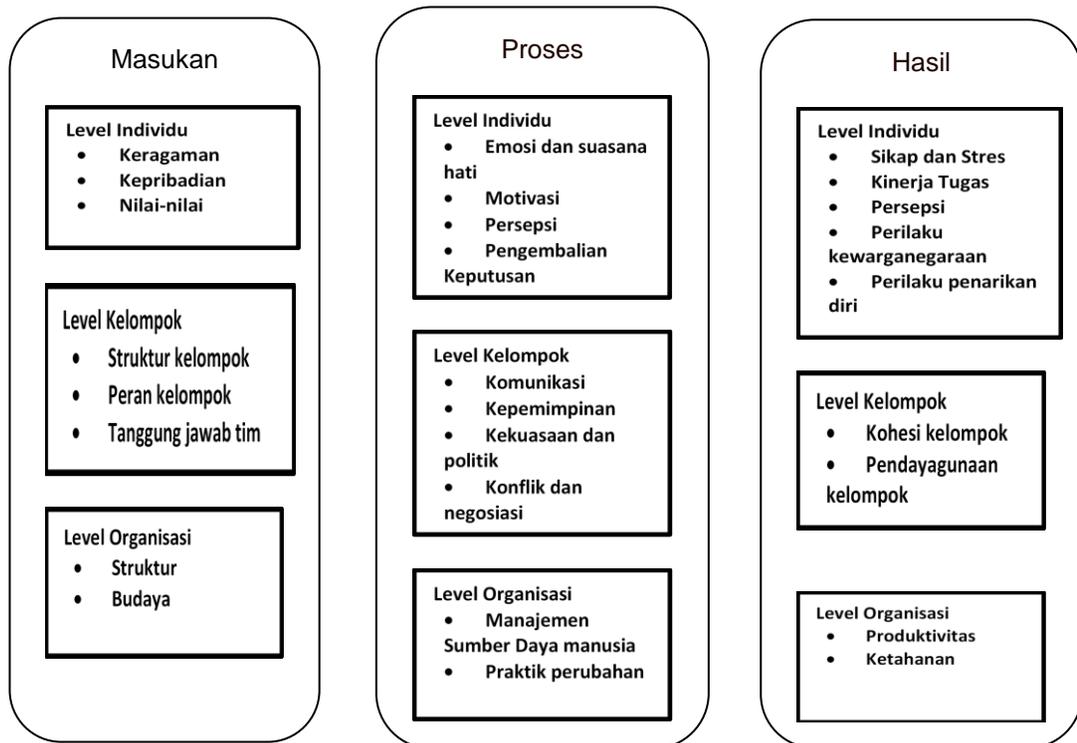


BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Penelitian ini berbicara mengenai pemberdayaan psikologis dengan perilaku organisasi. Teori-teori umum perilaku organisasi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Robbins & Judge, 2015

Gambar 2.1
Teori Umum Perilaku Organisasi

Teori umum dari perilaku organisasi dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015), memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan hasil. Masukan (input) adalah variabel seperti

kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang berujung pada proses. Variabel-variabel ini menetapkan untuk apa yang akan terjadi dalam sebuah organisasi kemudian. Proses adalah tindakan-tindakan individu, kelompok, dan organisasi terlibat didalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran (output) adalah variabel-variabel kunci yang ingin dijelaskan atau diprediksi, dan yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya. Penelitian telah menekankan keluaran level individu seperti sikap, kepuasan, kinerja tugas, perilaku kewargaan dan perilaku penarikan.

1. Kinerja

Mathis & Jackson (2011), Standar kinerja mengalir langsung dari deskripsi pekerjaan dan menunjukkan apa yang dicapai dan bagaimana kinerja diukur dalam bidang utama dari deskripsi pekerjaan. Jika karyawan tahu apa yang diharapkan dan bagaimana kinerja yang akan diukur, mereka memiliki kesempatan yang lebih baik melakukan pekerjaan dengan memuaskan. Sayangnya, standar kinerja sering tidak dikembangkan sebagai tambahan item dari deskripsi pekerjaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015), Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Widodo (2015) mengemukakan Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dan kinerja kelompok. Sedangkan Mathis & Jackson (2011) mengemukakan kinerja individu ditingkatkan ke tingkat yang ketiga komponen yang hadir dengan individu karyawan, dan berkurang jika ada faktor-faktor yang berkurang atau tidak ada. Misalnya, jika beberapa pekerja produksi memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka dan bekerja keras, tetapi organisasi menyediakan peralatan yang ketinggalan zaman atau gaya manajemen pengawas menyebabkan reaksi negatif oleh pekerja, kurangnya dukungan organisasi dapat mengurangi kinerja individu.

Simanjutak (2005) dalam Widodo (2015) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individual sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Handoko (2014) ukuran terakhir departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan. Widodo (2015) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pada umumnya personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

- a. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

- b. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan organisasi.
- c. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- d. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- e. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- f. Kompetensi ; beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- g. Motivasi : harus bisa menjawab pertanyaan “ mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”.

Menurut Mathis & Jackson (2011) kriteria kinerja bervariasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, tetapi yang paling umum ukuran kinerja karyawan terkait dari banyak pekerjaan meliputi :

- a. Jumlah Output
- b. Kualitas Output
- c. Ketepatan waktu output
- d. Kehadiran
- e. Efisien kerja
- f. Efektivitas kerja

Menurut Jansen (2001) dalam Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Narani (2010) terdapat 7 indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu kuantitas dan kualitas kinerja, efisiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, pelaksanaan tugas, pengetahuan karyawan, dan tingkat kreativitas karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Herzberg dalam Widodo (2015) mengemukakan mengenai teori dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivation factors*). Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, work it self, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Robbins & Judge (2015) definisi tentang kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik. Sebuah pekerjaan lebih dari mengacak kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi rekan kerja dan bos, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang diseal, dan sebagainya.

Kreitner & Kinicki (2001) dalam Widodo (2015) menyebutkan faktor penentu kepuasan kerja. Di antaranya sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya di butuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consistenderating*). Hubungan fungsional mencerinkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan jika kedua jenis hubungan adalah positif.

c. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan Menurut Celluci *et al* (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004) yang dikutip oleh Baihaki (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)

3. Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

3. Pemberdayaan Psikologis

Luthans (2011), Pemberdayaan dapat didefinisikan sebagai "mengakui dan melepaskan ke dalam organisasi dengan kekuatan yang orang miliki dengan menggunakan pengetahuan dan motivasi internal". Pemberdayaan adalah otoritas untuk membuat keputusan dalam area satu tanggung jawab tanpa terlebih dahulu harus mendapatkan persetujuan dari orang lain. Meskipun jenis pemberdayaan mirip dengan wewenang tradisional, ada dua karakteristik yang membuatnya unik. Salah satunya adalah bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri dan seperti yang mereka katakan di Cummins mesin, "*Just do it.*" Yang kedua adalah bahwa karyawan diberdayakan diberikan tidak hanya otoritas tetapi juga sumber daya, sehingga mereka mampu membuat keputusan dan memiliki kekuatan untuk mereka yang diimplementasikan.

Widodo (2015) mengemukakan, upaya atas proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukannya, disebut pemberdayaan (*empowerment*). Manajer yang mau memberdayakan anggotanya akan berusaha membantu mereka agar

cukup memiliki kecakapan dan pengetahuan, untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sejauh mungkin, tanpa harus sering meminta petunjuk dan pengarahan dari manajer. Perbedaan antara pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis tidaklah terlalu jauh. Dimensi yang digunakan dalam teori pemberdayaan dan pemberdayaan psikologis sama. Berikut perbedaannya terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbedaan Pemberdayaan dan Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan	Pemberdayaan Psikologis
<p>Sedangkan Thomas dan Velthous (1990) dalam Fadzilah (2006), berargumen bahwa pemberdayaan merupakan sesuatu yang <i>multifaceted</i> yang esensinya tidak bisa di cakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan berarti mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakan sesuai dengan tugas yang diembannya Pemberdayaan adalah sama dengan mendelegasikan atau berbagi kekuasaan dengan bawahan, Conger dan Konungo (1988).</p>	<p>Pemberdayaan Psikologis didefinisikan sebagai konstruk motivasi yang dimanifestasikan dalam empat kognisi: <i>Meaning, Competence, Self-determination, and Impact</i>. Secara bersama-sama, keempat kognisi pemberdayaan psikologis mencerminkan sikap proaktif yang berorientasi pada peran kerja seseorang, Spreitze (1995). Dengan demikian, empat dimensi menentukan "set atau kognisi hampir lengkap atau cukup" untuk memahami pemberdayaan psikologis (Thomas & Velthouse, 1990). Dalam penelitian yang dilakukan Spreitzer, et al. (1997) menemukan dimensi pemberdayaan yaitu self-determination merupakan kebutuhan psikologis dan komponen pokok dari motivasi intrinsik.</p>

Debora (2006) mengemukakan bahwa pemberdayaan adalah sebagai konstruk motivasional. Dalam literatur psikologi, kekuasaan dan kendali

digunakan sebagai kondisi kepercayaan (*belief state*), yang bersifat motivasional atau mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu. Dimensi dari pemberdayaan yang dikembangkan oleh Thomas & Velthouse (1990)

- a. *Meaning*
- b. *Competence*
- c. *Self-determination*
- d. *Impact*

Keempat dimensi tersebut diadopsi oleh Spreitzer (1995) sebagai dimensi dari Pemberdayaan Psikologis.

Berikut empat dimensi dari pemberdayaan psikologis Spreitzer (1995), yang mengadopsi dari dimensi pemberdayaan yang dikembangkan oleh Thomas & Velthouse (1990) :

a. *Meaning* (Makna)

makna adalah nilai tujuan kerja atau tujuan, dinilai dalam kaitannya dengan cita-cita individu sendiri atau standar (Thomas & Velthouse, 1990). Arti melibatkan kesesuaian antara persyaratan peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku (Ringkas & Nord, 1990; Hackman & Oldham, 1980) Yang dikutip Oleh Spreitzer (1995).

b. *Competence* (Kompetensi)

kompetensi atau keyakinan diri adalah keyakinan individu yang mampu dalam melakukan kegiatan dengan terampil (Gist, 1987) dalam Spreitzer (1995). Kompetensi analog dengan keyakinan lembaga, penguasaan pribadi, atau harapan upaya-kinerja (Bandura, 1989) dalam Spreitzer (1995).

c. *Self-determination* (Penentuan Nasib Sendiri)

Di mana kompetensi adalah penguasaan perilaku, penentuan nasib sendiri adalah rasa individu memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan (Deci, Connell, & Ryan, 1989) Dalam Spreitzer (1995). Penentuan nasib sendiri mencerminkan otonomi dalam inisiasi dan kelanjutan dari perilaku kerja dan proses; contoh membuat keputusan tentang metode kerja, tempat, dan usaha (Bell & Staw, 1989; Spector, 1986) dalam Spreitzer (1995)

d. *Impact* (Dampak)

Dampak adalah sejauh mana seorang individu dapat mempengaruhi strategis, administrasi, atau hasil operasi di tempat kerja (Ashforth, 1989) dalam Spreitzer (1995). Dampak adalah kebalikan dari ketidakberdayaan yang dipelajari (Martinko dan Gardner, 1982) dalam Spreitzer (1995).

4. Komitmen Organisasional

Moorhead & Griffin (2011), Komitmen organisasi (*organizational commitment*), kadang-kadang disebut dengan komitmen kerja, mencerminkan identifikasi dan ikatan seorang individu pada organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari

sebuah perusahaan. Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawan dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawan dengan adil lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan berkomitmen. Mengizinkan karyawan untuk mengemukakan pendapatnya mengenai cara melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini.

Menurut Luthan (2011), Sebagai sikap, komitmen organisasi yang paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti dalam, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan dari *organization*. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi mereka dan adalah proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi menyatakan keprihatinan mereka untuk organisasi dan keberhasilan terus dan kesejahteraan. Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel pribadi (usia, jabatan di organisasi, adaptasi karir, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai-nilai, dukungan, procedural keadilan, dan gaya kepemimpinan seseorang pengawas)

Robbins & Judge (2015), dalam komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Model teoritis menyatakan bahwa pekerja akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterkaitan terhadap organisasi. Di sisi lain, pekerja yang tidak berkomitmen, yang merasa kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran di tempat kerja yang lebih rendah. Meyer & Allen (1993) mengembangkan tiga model komitmen atau dimensi komitmen organisasi yaitu, *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, *Continuance Commitment*.

a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)

Mencerminkan komitmen berdasarkan ikatan emosional yang mengembangkan karyawan dengan organisasi terutama melalui pengalaman kerja yang positif

b. Normatif Komitmen (*Normative Commitment*)

Mencerminkan komitmen berdasarkan kewajiban yang dirasakan terhadap organisasi, misalnya berakar dalam norma-norma timbal balik.

c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Mencerminkan komitmen berdasarkan biaya yang disarankan, ekonomi, dan sosial, meninggalkan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai sumber referensi dalam membuat judul penelitian melalui modifikasi judul penelitian

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Judul Pengarang dan Tahun	Hasil
1	Peran Keupasan Kerja dalam memediasi Pemberdayaan terhadap Kinerja karyawan pada hotel Bali <i>summer</i> . Oleh: Putu Desyaa Rahayu dan Gede Adnyaa Sudibia (2014).	Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan memiliki pengaruh untuk memediasi pemberdayaan terhadap kinerja
2	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai (Studi pada Dinas Tata Kota dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). Oleh: Fatchur Rahma, Armanu dan Novita Mandayanti (2012).	Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. Oleh: Fitriah dan I Gede Adnyana Sudibya (2015).	Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
4	Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah VII Manado. Oleh: Jaclyen Tielung (2013).	Pemberdayaan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Pemberdayaan Kerja dan Psikologis terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Doses Tetap Perguruan Tinggi Swasta. Oleh: Debora (2007).	Pemberdayaan kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja serta kepercayaan organisasional. Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kepercayaan organisasional. Kepercayaan organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6	Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan melalui Mediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Notaris di Propinsi Jawa Tengah). Oleh: Frans Sudirjo dan Toryanto (2013).	Leader member exchange berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Pemberdayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Leader member exchange berpengaruh terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional. Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional.

Tabel lanjutan

No	Judul Pengarang dan Tahun	Hasil
7	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT.Gelora Persada Media Tama Semarang. Oleh: Yoga Putrana, Azis Fathoni, Moh Mukeri Warso (2016)	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan
8	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisaional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Kopi Bali Factory Tour Denpasar. Oleh: I Putu Oka Sujana Putra dan Komang Ardana (2016).	kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Komitmen organisasional memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran & Hipotesis

Memberikan motivasi intrinsik secara psikologis, secara tidak langsung akan membakar semangat seorang karyawan yang masih berstatus kontrak lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan rasa puas atas tugas yang dikerjakan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriah & Sudibya (2015) menyatakan bahwa Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rahayu & Sudibia (2014) menyimpulkan bahwa Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hamidiz Aden et.al (2012) dalam Rahayu & Sudibia (2014) menyatakan, pemberdayaan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Debora

(2006) dalam Rahayu & Sudibia (2014) menyimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Rahman, dkk (2012) memperoleh hasil penelitian yaitu Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pekerjaan yang baik hendaknya dilakukan setulus hati tanpa terdapat paksaan dari pihak lain. Berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan berkomitmen, karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan rasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh Suma & Jonida (2013) dalam Fitriah & Sudibya (2015) menemukan adanya hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2012) dengan menggunakan dimensi dari komitmen organisasi menyatakan bahwa, komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rasa puas kepada pekerjaan akan muncul dari diri seorang karyawan yang telah memenuhi semua tuntutan pekerjaan. Karyawan yang puas akan hasil kerjanya secara tidak langsung, hasil pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan adalah hasil pekerjaan yang baik. Pekerjaan yang baik berarti kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan semakin tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2012) memperoleh hasil bahwa, Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rahayu & Sudibia (2014) memperoleh hasil bahwa, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Tobing (2009) dalam Rahayu & Sudibia (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi secara intrinsik yang diberikan pimpinan maupun perusahaan dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Memberdayakan karyawan secara psikologis akan mendorong kinerja karyawan tersebut dan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan karyawan tersebut.

Penelitian tentang pemberdayaan psikologis terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu, Fadzilah (2006) menyimpulkan bahwa, Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tielung (2013) memperoleh hasil bahwa, pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sudirjo dan Toryanto (2013) menyatakan bahwa, Pemberdayaan pegawai notaris berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Widyatmoko (2007) dalam Sudirjo dan Toryanto (2013) menyimpulkan bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Catur Putranto & Hery Purnono (2004) dalam Sudirjo dan Toryanto (2013) menyatakan bahwa, pemberdayaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Rahayu & Sudibia (2014) menyatakan bahwa, Pemberdayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rahman, dkk (2012) menyatakan hasil penelitiannya bahwa, pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

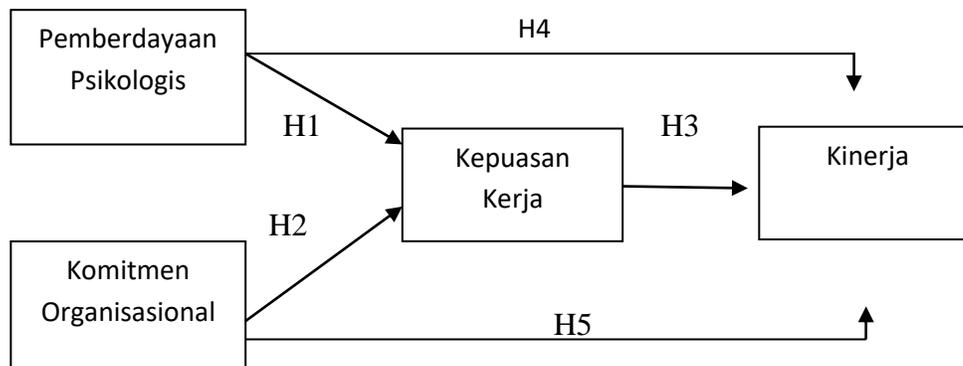
Hasil pekerjaan yang baik akan dihasilkan seorang karyawan jika karyawan tersebut bisa berkomitmen kepada perusahaan. Dengan berkomitmen kepada perusahaan, sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan

kepada karyawan maka mereka akan menyelesaikannya dengan hasil yang baik dan tepat waktu. Rasa memiliki tanggung jawab tinggi atas pekerjaan, memiliki dampak terhadap hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung (2013) menyatakan bahwa, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sudirjo & Toryanto (2013) menyatakan bahwa, Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Soleh (2008) dalam Sudirjo & Toryanto (2013) menyatakan bahwa, Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Rahman, dkk (2012) menyatakan bahwa, Komitmen afektif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Model Penelitian

Berdasarkan kajian terhadap studi-studi terdahulu, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Penelitian

- H1 : Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2012) .
- H2 : Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suma & Jonida (2013) dalam Fitriah & Sudibya (2015).
- H3 : Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Sudibia (2014).
- H4 : Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudirjo & Toryanto (2013).
- H5 : Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tielung (2013).