

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut rincian hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian – penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	M. Hafidz Ubaidillah (2014)	Pengaruh empowerment, self efficacy, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan	Empowerment, self efficacy, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Analisis Jalur	Adanya pengaruh terhadap empowerment, self efficacy terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Athar Waqas <i>et al</i> , (2014)	Factors Influecing Job Satisfaction And Its Impact on Job Loyalty	Partisipasi, pemberdayaan, penghargaan dan pengakuan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan	Analisis Jalur	Penghargaan & pengakuan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun juga lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas

3.	Ari Styawahyuni & Made Yuniarti (2013)	Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Pemberdayaan karyawan, stress kerja dan kepuasan kerja	Analisis regresi	Pemberdayaan karyawan dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Anwar Basalamah (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Hotel X di Madiun Jawa Timur	Kepuasan kerja dan loyalitas staf	Analisis regresi	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah sama – sama meneliti tentang Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Sedangkan perbedaannya antara lain penelitian yang dilakukan M. Hafidz Ubaidillah yang dilakukan di PT. Mayora. tbk, Athar Waqas dkk (2014) pada organisasi publik, Ari Styawahyuni & Made Yuniarti (2013) pada kampoeng seafood dan Anwar Basalamah (2014) pada Hotel X di Madiun Jawa Timur sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pemberdayaan Karyawan

A. Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan termasuk bentuk motivasi bagi karyawan, karena pemberdayaan dapat membantu meningkatkan partisipasi karyawan

secara lebih efektif. Pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan.

Berdasarkan kamus bahasa Inggris *Empowered* berasal dari kata *empower* yang berarti kemandirian, kekuasaan, dan kekuatan untuk melakukan suatu hal. Menurut Echols dan Sadili (2002), *empower* (pemberdayaan) berarti menguasai, memberi kuasa, wewenang. *Empower* memiliki arti kekuasaan, wewenang kemandirian yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, atau berarti pula diberi wewenang. Menurut Thomas dan Velthouse (1990) yang dikutip oleh M. Hafidz Ubaidillah, berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. Konsep pemberdayaan ini juga berarti bahwa seseorang akan mampu untuk berperilaku secara mandiri dan penuh tanggung jawab. Konsep pemberdayaan dari Thomas dan Velthouse ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti, pendeterminasian diri, dan pengaruh.

Pemberdayaan adalah kunci menciptakan kekuatan karyawan yang termotivasi sehingga mereka bekerja dengan baik dan sangat antusias dengan visi mereka. Pemberdayaan berarti memberikan kesempatan kepada orang-orang untuk menggunakan akal mereka ketika bekerja dan

menggunakan pengetahuan, pengalaman dan motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberdayaan memberikan karyawan kapasitas dan otoritas untuk mengambil tindakan dalam rangka menyelesaikan masalah organisasi.

Terdapat dua pengertian pemberdayaan karyawan yang ditinjau dari dua sudut pandang, manager dan karyawan. Dari sudut pandang manager, pemberdayaan karyawan merupakan proses pemberian peluang kepada karyawan untuk memampukan diri dalam merencanakan dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Selanjutnya dilihat dari sudut pandang karyawan, pemberdayaan karyawan merupakan proses untuk meningkatkan keandalan dirinya agar dapat dipercaya oleh manager dalam merencanakan dan mengendalikan pengimplementasian rencana pekerja yang menjadi tanggung jawabnya (Mulyadi, 2007).

B. Aspek – Aspek Pemberdayaan Karyawan

Menurut (Sunarno:2008), Sumber Daya Manusia di dalam organisasi sangat strategis dan menentukan bahkan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan justru ditentukan oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu sumber daya manusia selaku karyawan yang tidak memberi “Daya” adalah tidak dikategorikan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan itu, maka aspek – aspek atau komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan karyawan adalah:

- a. Kemampuan (*Competency*) karyawan meliputi: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku (*attitude*);
- b. Penempatan karyawan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan dalam suatu organisasi, artinya, karyawan yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan (*the Right men in the right place*);
- c. Kewenangan yang jelas, artinya seorang karyawan yang ditempatkan atau yang disertai tugas harus jelas kewenangannya. Karena seseorang yang tidak jelas kewenangannya akan menimbulkan keragu – ragan dalam tiap melakukan kegiatan. Apabila demikian halnya, maka karyawan (SDM) tersebut kurang berdaya atau tidak efektif dalam melaksanakan tugas – tugasnya;
- d. Tanggungjawab karyawan yang jelas, artinya seorang karyawan melakukan tugas atau wewenangnya, senantiasa diikuti dengan tanggung jawab. Karena dengan demikianlah karyawan tersebut senantiasa dituntut bertindak menampilkan yang terbaik dalam arti secara efektif dan efisien
- e. Kepercayaan terhadap karyawan yang bersangkutan, artinya bahwa seorang karyawan yang ditugasi atau diserahkan wewenang dengan pertimbangan yang matang dari berbagai aspek – aspek yang pada hakekatnya dapat disimpulkan bahwa yang bersangkutan adalah dipercayai atau diberi kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugas dan wewenang
- f. Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya karyawan tersebut kita yakini dan percayai untuk mengemban misi organisasi. Dalam hal memerlukan dukungan dari pihak lain senantiasa dapat memberi dukungan untuk keberhasilan misi dan peningkatan kinerja organisasi. Dukungan dimaksud baik dari pihak pimpinan maupun pihak – pihak lainnya;
- g. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kepemimpinan sebagaimana dimaksud akan menggambarkan : kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.
- h. Motivasi, merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari – hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dengan demikian bahwa pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting terhadap sumber daya manusia, agar mereka tetap dan mau melaksanakan pekerjaan (misi) organisasional sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan ikhlas dan sepenuh hati

C. Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Menurut Gazpersz dan Kadarisman (2013:241) manfaat dari pemberdayaan pegawai ialah: pekerjaan mereka (karyawan) merupakan milik mereka, mereka bertanggung jawab, mereka mengetahui dimana mereka berada dan mereka memiliki beberapa kendali atas pekerjaan mereka.

Menurut Sedamayanti (2008:289) manfaat pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Sebagai alat manajemen dalam rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
2. Sebagai pembaru manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.

D. Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Khan (2007) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keinginan
Adanya keinginan untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, yang termasuk hal ini antara lain: pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.
- b. Kepercayaan
Adanya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
- c. Kepercayaan diri
Menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya.
- d. Komunikasi
Keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Lingkungan organisasi telah berkembang secara pesat di era globalisasi ini, persaingan antar organisasi pun dirasa sangat ketat. Banyak organisasi berupaya melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan cermat karena karyawan dianggap sebagai asset yang sangat berharga.

Pada hakikatnya, setiap individu pasti menginginkan kehidupannya terjamin dengan terpenuhinya segala kebutuhan hidup. Oleh karena itu manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Namun terkadang pekerjaan yang ditekuninya kurang dapat memberinya rasa puas baik dari segi material maupun non-material. Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Husain Umar (2008:213) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya menegasi kondisi

kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja amatlah penting bagi profesi apapun. Kepuasan kerja menjadi hal yang cukup menarik dan penting karena terbukti banyak bermanfaat bagi kepentingan umum.

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Tingkat kepuasan kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

B. Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008;119) ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*). Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik – karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental
2. Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan – harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*). Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

4. Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerja. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan – rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasan seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini – opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

C. Mengukur Kepuasan Kerja

Karyawan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan pimpinannya, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi dan juga mencapai standar kinerja. Hal ini berarti bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri element yang kompleks. Menurut Grebberg dan Baron yang telah dikutip oleh Wibowo (2007:310) menyatakan bahwa ada 3 cara yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya:

1. Kuesioner

Kuesioner atau pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuisisioner dimana

telah disediakan pertanyaan secara khusus. Dengan menggunakan metode ini karyawan akan menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Kritik terhadap suatu kejadian

Kritik yang diberikan karyawan terhadap suatu kejadian tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apakah karyawan sudah memiliki kepuasan kerja atau tidak.

3. Interview

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara dengan karyawan. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, mungkin dapat dikembangkan dengan menggunakan kuisioner yang sangat terstruktur dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada karyawan dan mencatat jawabannya secara sistematis.

D. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat tercipta jika pemimpin dan karyawan bisa saling mendukung dan adanya kerjasama yang baik, sehingga akan tercipta suatu tujuan yang baik yang telah disepakati bersama. Indikator kepuasan kerja menurut Smith, Kendall dan Hullin (dalam Luthans, 2006:243):

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji atau upah

3. Kesempatan promosi
4. Atasan atau supervisi
5. Rekan kerja

2.2.3 Loyalitas Karyawan

A. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam setiap organisasi pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Seringkali loyalitas dihubungkan dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh karyawan terhadap suatu organisasi, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bertahan di suatu organisasi karena mereka tidak memiliki pilihan lain dalam pekerjaan. Loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan dalam kondisi tanpa syarat dan tanpa mengharapkan balasan.

Powers (2000) mendefinisikan bahwa loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standart, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Menurut Hasibuan (2005), Loyalitas Karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasinya. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan organisasinya, karena itu pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, agasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi tersebut.

Seseorang yang telah memiliki kesetiaan (loyalitas), biasanya terefleksikan ke dalam aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan. Misalnya ia cenderung lebih aktif, lebih reaktif, dan memiliki filterisasi organisasi yang tinggi. Kecenderungan lebih aktif dapat dipahami bahwa biasanya orang tersebut memiliki daya inisiatif dan kreatifitas yang tinggi. Seseorang yang sudah loyal kepada organisasi, maka ia akan bekerja tanpa terlebih dahulu ada komando atau instruksi, ia lebih berinisiatif melakukan berbagai hal demi kepentingan organisasi.

B. Aspek – aspek Loyalitas Karyawan

Untuk mengetahui apakah seseorang loyal terhadap organisasinya terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut, yaitu :

- a. Taat pada peraturan : Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan bahwa jika peraturan yang dibuat oleh organisasi semata mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja suatu organisasi.

- b. Tanggung Jawab pada organisasi : Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan organisasi.
- c. Kemauan untuk bekerja sama : Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok organisasi memungkinkan seseorang karyawan mampu mewujudkan tujuan organisasi yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.
- d. Rasa memiliki : Adanya rasa ikut memiliki seorang karyawan akan menimbulkan sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi.
- e. Hubungan antar pribadi : Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap anggota organisasi yang lain.
- f. Kesukaan terhadap pekerjaan : Seseorang yang memiliki tingkat loyal yang tinggi akan mampu menghadapi titik jenuh dengan bijaksana, hal ini dapat dilakukan bila seseorang tersebut mencintai pekerjaannya.

C. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut Powers (2000) :

1. Menjaga rahasia bisnis organisasi
Dalam suatu organisasi jelas ada rahasia-rahasia yang hanya diketahui oleh karyawan yang bekerja di organisasi tersebut, maka dari itu para karyawan wajib untuk sama-sama menjaga

rahasia organisasi berupa semua informasi baik yang berupa dokumen, data, gambar dan semua hal yang berkaitan dengan organisasi dan bersedia untuk tidak memberitahukan kepada pihak yang tidak berhak mengetahuinya.

2. Mentaati peraturan organisasi

Peraturan dalam suatu organisasi merupakan peraturan tertulis yang memuat aturan-aturan yang mengikat secara umum baik bagi karyawan maupun organisasi dan dibentuk sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dimana setiap karyawan diharapkan bisa menjadi patuh dan disiplin dengan peraturan yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi.

3. Tetap bertahan dalam organisasi

Kemauan untuk tetap bertahan dan berusaha dalam memajukan organisasi walaupun organisasi sedang berada dalam masa yang sulit.

4. Sikap tanggap lingkungan

Sikap tanggap lingkungan merupakan sikap seseorang yang bisa memahami dan mengerti apa yang sedang terjadi di lingkungan sekitarnya, penerapannya dalam suatu organisasi adalah karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi harus tanggap bahwa dia harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama suatu organisasi.

5. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi

Di dalam organisasi terkadang diperlukan kinerja yang lebih sehingga menuntut untuk bekerja lebih dari waktu yang yang ditetapkan. Mengorbankan kepentingan pribadi untuk bersedia memberikan usaha dan kontribusi bagi organisasi seperti bekerja melebihi jam kerja dan di hari libur dan berani mengambil resiko untuk kemajuan organisasi.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

A. Hubungan Variabel Pemberdayaan Karyawan dan Variabel Kepuasan Kerja

Pemberdayaan yang dilakukan organisasi memberikan kemandirian bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, bahkan apabila pemberdayaan karyawan dilakukan secara tepat, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan itu sendiri. Seperti melibatkan karyawan untuk menjalankan satu pekerjaan tertentu yang sifatnya sangat penting. Dengan begitu karyawan akan lebih percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan.

Dikutip dari penelitian Ari Setyawahyuni dan Made Yuniarti, Abraiz *et al.* (2012) menyelidiki hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja. Ditemukan bahwa ada hubungan positif antara otonomi, tanggung jawab, informasi, kreativitas dan kepuasan kerja. Sementara Ambad (2012) menemukan bahwa ketika karyawan konstruksi merasa diberdayakan

dengan memberi mereka otonomi, kebebasan dan kesempatan dalam menentukan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berkomitmen dan berupaya terbaik untuk menjamin keberlanjutan organisasi. Hasil penelitian Saeed *et al.* (2013) menemukan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja.

Pemberdayaan menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin maju berkembangnya perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif, pernyataan tersebut diambil dari penelitian M. Hafidz U (2014) yang menyatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Hubungan Variabel Pemberdayaan Karyawan Dengan Variabel Loyalitas Karyawan

Pemberdayaan karyawan didalam sebuah organisasi termasuk upaya motivasi untuk mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri. Karyawan diharapkan dapat memberikan dedikasinya bagi perkembangan organisasi.

Wibowo (2007) mendefinisikan pemberdayaan sebagai suatu proses menjadikan orang lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Brian P (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *the influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment*, menyatakan bahwa “*empowering behaviors of managers and*

job enrichment are positively related to the loyalty” yang berarti pemberdayaan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas.

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Imelda L (2005) dalam penelitiannya yang menyatakan pemberdayaan bersifat positif terhadap loyalitas dan mengikuti model linier, yang berarti semakin tinggi pemberdayaan karyawan, maka semakin baik pula loyalitas karyawan.

C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan

Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya. Oleh karena itu, usaha menciptakan kepuasan kerja karyawan oleh perusahaan diharapkan akan mengurangi perilaku-perilaku negatif yang dapat menghambat unjuk kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins, 2006).

Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Bayu Hendra Irawan, 2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pengelolaan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderating yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..

D. Hubungan antara Pemberdayaan Karyawan dengan Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting di dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Pemberdayaan karyawan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan lebih optimal dan percaya diri. Kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan baik agar loyalitas karyawan dapat timbul secara maksimal.

Menurut penelitian oleh (Athar Waqas *et al*, 2014) dengan judul *Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty* menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

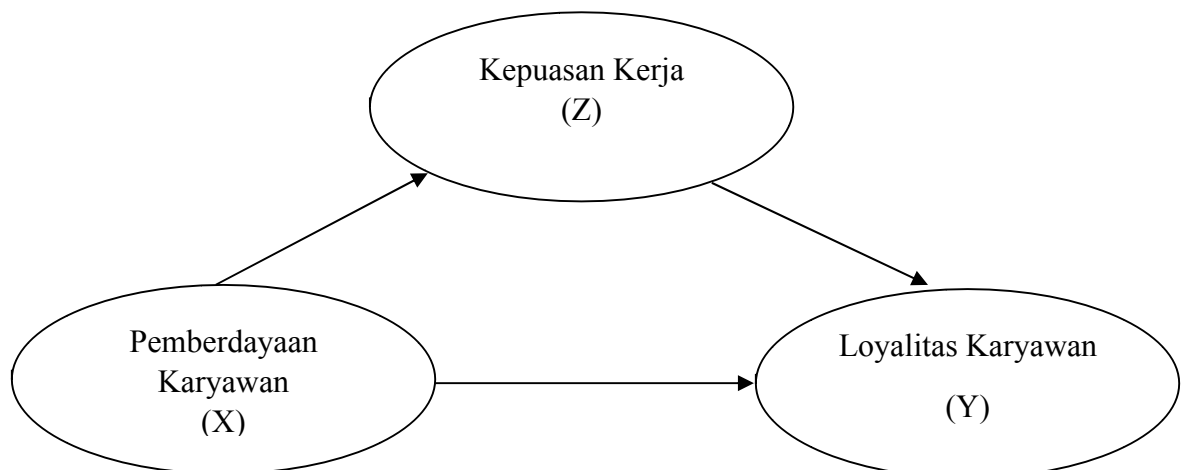
2.3 Kerangka Konseptual

Pemberdayaan mengajarkan karyawan dalam membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil yang dilakukan. Menurut Khan (2007) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadi sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika kepuasan kerja karyawan rendah bisa jadi berimbas pada rendahnya loyalitas. Menurut Handoko (2001:193) Kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dalam mencapai loyalitas kerja karyawan yang tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bahrul Ulum harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan pemberdayaan pada karyawan. Pemberdayaan karyawan diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pemberdayaan karyawan yang baik, akan menumbuhkan kepuasan kerja para karyawan. Ketika karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka akan timbul rasa loyal terhadap organisasi. Maka semakin baik pemberdayaan karyawan yang di lihat dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin baik pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan STIKES Bahrul Ulum.

H2 : Semakin baik pemberdayaan karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan STIKES Bahrul Ulum

H3 : Semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan STIKES Bahrul Ulum.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan STIKES Bahrul Ulum