

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsidan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Kinerja Karyawan merupakan hasil dari manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan, *output* atau luarannya dapat berupa hal yang negative maupun positif. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Menurut Afandi (2018:83) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Masram (2017:139) menyatakan kinerja pegawai adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses (Suartina & Wayan, 2019). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut yaitu Manusia, Metode / proses, Lingkungan organisasi (internal), Produksi, Lingkungan negara (eksternal), Modal, Lingkungan internasional maupun regional, Umpan balik.

Kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan Pemberdayaan Karyawan secara merata dan menyeluruh. Menurut Saleem *et al.*, (2019), Pemberdayaan Karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara

memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab nya terhadap suatu pekerjaan. Menurut Sudiadnyana (2019) Pemberdayaan Karyawan adalah salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas. Sedangkan menurut Theresia (2021), Pemberdayaan karyawan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk yaitu, mendorong karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, dan pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi. Pemberdayaan merupakan sebuah kekuatan yang sangat diperlukan di suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melayani masyarakat atau nasabah.

Permasalahan pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan selalu ditemukan ketidak signifikan dan celah pada berbagai penelitian. Begitu juga Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, karakteristik individu dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratiwi, M. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian Dinda, *et al.*, (2019), Irfandi, *et al.*, (2017), Nico (2020), Qiranasari, *et al.*, (2020), Oktaviani (2020) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Fadil (2019) yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Arifudin, *et al.*, (2018) menunjukkan

bahwa pemberdayaan pemberdayaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain Pemberdayaan Karyawan, untuk meraih kinerja karyawan dalam perusahaan secara optimal dan menyeluruh, maka sangat diperlukan Karakteristik Individu dari masing-masing karyawan. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki masing-masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan akulturasi karir karyawan, namun selain karakteristik individu masing-masing karyawan hal-hal yang mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari lingkungan kerja (Musriha 2017:21). Menurut Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Menurut Fauziah (2019) karakteristik individu adalah cara seseorang memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Sebuah penelitian tidak luput dari kesalahan atau celah yang dapat ditemukan, selain pemberdayaan karyawan, terdapat juga permasalahan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan selalu ditemukan ketidak signifikan dan celah pada berbagai penelitian. Begitu juga terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu

dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Dessy, *et al.*, (2019) karakteristik individu secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Monika, (2020), Agustina *et al.*, (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hajati *et al.*, (2018) dan Desyinta *et al.*,(2019) menyatakan karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Musriha (2017), Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi yang dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa, “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. “Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Ada pun menurut Wibowo (2018) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kinerja. Menurut Priansa (2017) Insentif adalah material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi. Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan insentif bersifat tidak tetap,(Anggoro *et al.*, 2020).

Beberapa penelitian menemukan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Alfarizi, *et al.*, (2022) bahwa Insentif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Salbiyah dan Mahardika (2017), Busro (2018), Tarigan (2019) menyatakan bahwa Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Busro (2018) menyatakan Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan ditemukan ketidak signifikan dan celah pada berbagai penelitian. Begitu juga Terdapat gap atau perbedaan antara hasil penelitian satu dengan yang lainnya, sehingga perlu dilakukan kajian ulang mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

CV. Sinar Purnama Listrik adalah perusahaan yang bergerak dibidang peralatan listrik di Denpasar Bali. CV. Sinar Purnama Listrik memiliki 8 cabang perusahaan yang tersebar diseluruh Bali, salah satunya yang berada di Jl. Imam Bonjol. CV. Sinar Purnama Listrik memiliki 50 karyawan yang tersebar diseluruh cabang yang terletak diseluruh Provinsi Bali.

CV. Sinar Purnama Listrik mengupayakan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini berkinerja yang baik. Namun dalam kenyataannya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yaitu karyawan sering datang terlambat dan dijumpai pula karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang belum terselesaikan dikerjakan diluar kerja atau lembur. Kondisi ini dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan belum optimal.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan CV. Sinar Purnama Listrik

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Presentase Tingkat Absensi (100%)
Januari	26	50	20	1,04%
Februari	26	50	15	7,80%
Maret	26	50	35	1,82%
April	26	50	12	6,24%
Mei	26	50	14	7,28%
Juni	26	50	27	1,40%
Juli	26	50	40	2,08%
Agustus	26	50	28	1,46%
September	26	50	19	9,88%
Oktober	26	50	24	1,25%
November	26	50	35	1,82%
Desember	26	50	22	1,14%
Rata-rata				3,60%

Sumber : CV. Sinar Purnama Listrik (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan CV. Sinar Purnama Listrik dari bulan Januari sampai dengan Desember 2021 cenderung tinggi dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,60%. Menurut Yasa (2017) tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Ketidakhadiran cenderung tinggi pada bulan Februari dan September, ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap pemilik CV. Sinar Purnama Listrik, diperoleh fenomena yang terjadi pada CV. Sinar Purnama Listrik yakni pada variabel pemberdayaan karyawan akan diteliti pada *briefing* awal atau sering disebut sebagai persiapan ulang. Pelatihan atau *training* pada karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain mengembangkan pemberdayaan karyawan, CV. Sinar Purnama Listrik selalu mengedepankan karakteristik individu dalam kemampuan karyawan yang berupa penilaian pada setiap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan, sikap yang harus dijunjung tinggi saat bekerja diperusahaan, minat tertentu yang dapat menjadi potensi pengembangan diri karyawan. Adanya insentif yang baik, maka pemberdayaan

karyawan dan penguatan karakteristik individu dapat dimaksimalkan. Insentif yang dilakukan pemilik CV. Sinar Purnama Listrik pada karyawannya dinilai dari lamanya karyawan bekerja, jabatan karyawan, kebutuhan pada masing-masing karyawan yang menjadi motivasi utama untuk bekerja pada perusahaannya. Kinerja karyawan pada CV. Sinar Purnama Listrik mengindikasikan masih rendahnya kinerja yang dibuktikan pada tabel 1.1 dimana hasil rekapitulasi absensi karyawan cenderung tinggi dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,60%. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan dan cenderung kurang tanggap dari diri karyawan karena perlu ada dorongan dari atasan.

CV. Sinar Purnama Listrik mengharapkan memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja sehingga dari penelitian ini diharapkan untuk mampu mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Purnama Listrik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?
- 3) Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik
- 3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Purnama Listrik

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan -tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ragam penelitian dan memperluas wawasan serta pengetahuan pembaca bagi pihak perusahaan dan juga universitas mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan, karakteristik individu dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan kebijaksanaan bagi pemilik perusahaan, khususnya dalam hal menentukan kebijakan mengenai pemberdayaan karyawan, karakteristik individu dan insentif terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Justin 2019).

2.1.2 **Kinerja Karyawan**

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017:139) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dwijayanti *et al.*, (2022) menyatakan bahwa “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”, yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses (Suartina & Wayan, 2019).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan.

2) Faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* rata-

rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dengan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mencapai prestasi kerja yang diharapkan, oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man, on the right place, the right man on the job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental karyawan yang mendorong untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap yang siap psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan factor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Theresia (2021) Indikator Kinerja Karyawan dapat diukur dengan:

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah karya yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan.

c) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan Kerja adalah luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d) Kreativitas

Kreativitas adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyesuaikan persoalan yang timbul.

e) Kerjasama

Kerjasama adalah kesedian karyawan untuk bekerjasama dengan oranglain (sesama anggota organisasi).

f) Keteguhan

Keteguhan adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

g) Inisiatif

Inisiatif adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.

h) Kualitas Pribadi.

Kualitas Pribadi adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi yang baik.

2.1.3 Pemberdayaan Karyawan

1) Pengertian Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan dikatakan sangat menguntungkan banyak perusahaan jika dikelola dan dipelihara dengan baik (Ongori, 2009). Menurut Imran (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang melakukan pemberdayaan karyawan akan mampu meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menurut (Fadzilah, 2011) mengatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan bertanggung jawab atas tindakannya yang sesuai dengan tugasnya.

Menurut Wibowo (2018) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah. Ismail *et al.*, (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis

dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Menurut Siagian dalam Wibowo (2018) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan merupakan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Memberdayakan karyawan dalam perusahaan berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menunjukkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Dewi dan Utama, 2019). 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 Menurut Saleem *et al.* (2019), Pemberdayaan Karyawan adalah proses motivasi yang diwujudkan dalam perasaan dan terdiri dari empat pemahaman universal: pekerjaan yang bermakna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak. Adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat yang lebih tinggi. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang lebih berdaya atau lebih mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan wewenang sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab nya terhadap suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Theresia (2021), Pemberdayaan karyawan umumnya dioperasionalkan dalam dua bentuk yaitu, mendorong

karyawan untuk menanggapi masalah terkait kualitas, dan pemberdayaan memberi karyawan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide-ide mereka, keputusan dan hasil, sehingga melepaskannya dari kontrol yang kaku dan birokrasi. Pemberdayaan merupakan sebuah kekuatan yang sangat diperlukan di suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam melayani masyarakat atau nasabah.

2) Faktor Pemberdayaan Karyawan

a) *Works team and information sharing are building block*
(Membentuk tim kerja komunikasi yang terbuka dengan antar sesama pekerja).

b) *Provid the training and resource needed to do good job*
(Mengembangkan kemampuan dan keahlian merupakan hal yang penting dalam suatu program pemberdayaan. Maka dari itu training merupakan hal yang penting untuk meningkatkan keahlian kerja dan merupakan bagian penting dari pemberdayaan karyawan.

c) *Provide measurement, feedback and reinforcement* (untuk mengetahui tingkat dan kemajuan yang dilakukan oleh karyawan perlu dilakukan adanya Pengukuran terhadap efektifitas program *empowerment*), dengan menyediakan standar pengukuran keberhasilan dapat dijadikan alat dalam suatu pekerjaan atas prestasi kerja.

d) *On going reinforcement* (adanya dukungan manajemen dengan pemberian bantuan) yang terus menerus akan mendukung

memotivasi karyawan karena setiap karyawan ingin dihargai atas prestasi yang di capai dan perlu memberikan penilaian yang baik dan dapat memberitahukan kepada yang lain atas prestasi yang telah ia capai.

e) *Provide responsibility and authority* (adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab yang cukup bagi pekerjaan untuk menentukan tindakan yang dibutuhkan untuk menjelaskan berbagai tugas yang di bebanka kepada karyawan).

3) Indikator Pemberdayaan Karyawan

Menurut Saleem *et al.*, (2019) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

a) *Desire* (keinginan), tahap pertama dalam *empowerment* adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

b) *Trust* (kepercayaan), sejauh mana karyawan membangun kepercayaan dengan manajemen.

c) *Confident* (kepercayaan diri), setelah adanya rasa saling percaya dapat menimbulkan percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

d) *Credibility* (kredibilitas), menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong

kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi.

e) *Accountability* (pertanggung jawaban), sejauh pertanggung jawaban pada wewenang yang di berikan. mana karyawan

f) *Communication* (komunikasi), adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

2.1.4 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumberdaya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya menurut Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Menurut Fauziah (2019) karakteristik individu adalah cara seseorang

memandang obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, dan suasana hati.

2) Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Monika (2020) karakteristik individu mencakup:

a) Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat sehingga dapat diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih kecil. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan untuk berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang dan tunjangan pension yang lebih menarik.

b) Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemungkinan lebih tinggi daripada pria.

c) Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indicator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

d) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat.

e) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

3) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Theresia (2021) indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut.

a) Kepribadian

Kepribadian adalah jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya Robbins mengemukakan sifat kepribadian yang relevan dengan perilaku organisasi yaitu: evaluasi diri inti, pengawasan diri dan kepribadian proaktif.

b) Kemampuan

Yang dimaksud kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

c) Sikap

Sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku.

2.1.5 Insentif

1) Pengertian Insentif

Berbagai cara dilakukan para manajer untuk menggerakkan karyawan agar bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menggerakkan berarti mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya disertai dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada

perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya insentif kepada karyawan. Menurut Anggoro *et al.*, (2020) Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan dengan maksud memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan insentif bersifat tidak tetap.

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai Menurut Priansa (2017) Insentif adalah material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi.

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya (Desyinta, 2019).

2) Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2017) adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

3) Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Indikator Insentif Menurut Rivai (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a) Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.

- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja karyawan.

b) Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

2) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali karyawan muda (junior) yang menonjol

kemampuannya akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

3) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

4) Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula

output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

5) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu karyawan. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2017) mengemukakan bahwa : "pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh". Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan, apabila program pemberdayaan karyawan dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Peneliti yang meneliti variabel Pemberdayaan Karyawan juga dilakukan oleh Saputra, I.M.A., & Wibawa, I.M.A. (2019). yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2018) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan karakteristik individu akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah (positif), artinya jika karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin buruk maka semakin rendah kinerjanya. Peneliti yang meneliti variabel karakteristik

individu juga dilakukan oleh Darma, *et al.*, (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Martadiani, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu karyawan terutama dalam hal peningkatan kemampuan dan peningkatan kepribadian karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Slamet Riyadi (2019) menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan indikator yang memiliki loading faktor terbesar pada individu karakteristiknya adalah masa kerja dan tingkat pendidikan, sedangkan dalam keterangan responden menunjukkan bahwa masa kerja responden sebagian besar berada pada rentang masa kerja selama 1-5 tahun sebanyak 65 orang dari total responden yang berjumlah 120.

2.2.3 Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif dengan kinerja karyawan saling berhubungan. Insentif merupakan suatu dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih cepat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. jadi seseorang mau bekerja dengan baik

apabila dalam dirinya terdapat 28 motivasi yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Sedangkan kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu lembaga keuangan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk meningkatkan terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan maka suatu lembaga keuangan memberlakukan sebuah sistem insentif individu untuk setiap pencapaian target yang ditetapkan. Menurut Jackson, (2019). secara sederhana insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Insentif dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan insentif ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan psikologisnya. Namun demikian karyawan juga berharap agar insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial dan juga sangat penting bagi karyawan terutama bagi karir mereka. Dalam penelitian Rustamiya Rizki Adiati, Saroyo Saroyo (2022) bahwa secara parsial Pengaruh Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang dibuat sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian sebelumnya, tidak ditemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian yang dibuat. Manfaat penelitian sebelumnya adalah mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian yang dibuat. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang dibuat.

- 1) Onsardi *et al.*, (2020) judul penelitian : Karyawan Pengaruh Pemberdayaan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pemberdayaan dan *Self Efficacy* dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Mayora Bengkulu, sedangkan objeknya adalah pemberdayaan karyawan, *Self Efficacy* dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Hasil penelitian Pemberdayaan karyawan PT Mayora Bengkulu sudah diberdayakan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan

dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel pemberdayaan karyawan dan perbedaannya tidak menggunakan variabel *self efficacy*.

- 2) Utomo (2019) judul penelitian: Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pemberdayaan dan Motivasi dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator, sedangkan objeknya adalah pemberdayaan karyawan, Motivasi dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan, Motivasi dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Hasil penelitian Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel pemberdayaan karyawan dan perbedaannya tidak menggunakan variabel Motivasi.
- 3) Penelitian Dessy, *et al.*, (2019) dengan judul penelitiannya: Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau, sedangkan objeknya Karakteristik Individu dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori buruk. Hasil penelitiannya menunjukkan Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu dan perbedaannya tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja.

- 4) Penelitian oleh Monika (2020) Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja Non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja non fisik dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Penelitian ini dirancang dengan

menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang, sedangkan objeknya adalah karakteristik individu, Motivasi dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu dan perbedaannya tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja non fisik.

- 5) Penelitian Agustina *et al.*, (2019) dengan judul penelitiannya Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Tambang Batubara Bukit Asam). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Tambang Batubara Bukit Asam) dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Raharja Permai Palembang. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Pada Pt Tambang Batubara Bukit Asam, sedangkan objeknya adalah

karakteristik individu dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 19.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Dengan hasil penelitiannya secara parsial Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu dan Kinerja Karyawan, Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel lingkungan kerja Non fisik.

- 6) Penelitian Desyinta, *et al.*, (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematang Siantar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematang Siantar. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik

Individu dan perbedaannya tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik individu Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

- 7) Penelitian Irfandi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda. Pengumpulan data peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah Populasi adalah 38 Orang. Yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Maju Perkasa Kota Samarinda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Pemberdayaan Karyawan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Kompensasi Finansial.
- 8) Pratiwi Mega (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Pelatihan dan Pendidikan, dan Kerjasama Tim

Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel XYZ. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Pemberdayaan Karyawan, Pelatihan dan Pendidikan, dan Kerjasama Tim dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel XYZ. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan Pada Pt Tambang Batubara Bukit Asam, sedangkan objeknya adalah karakteristik individu dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Pemberdayaan Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Pelatihan dan Pendidikan, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja.

- 9) Rahmi, Nelly, Noraizza (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management dapat mempengaruhi secara positif maupun negative

Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Tingkat Pendidikan, Implementasi Total Quality Management, dan kinerja Pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai secara total berada pada kategori baik. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kinerja Pegawai/Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management

- 10) Laoli, Ndraha (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Sistem Pengendalian Manajemen dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif Kinerja Karyawan Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Boronadu Kabupaten Nias Selatan, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan menggunakan

kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan secara total berada pada kategori baik. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Sistem Pengendalian Manajemen.

- 11) Dwijayanti *et al.*, (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Badung, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja,

dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif dan cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai.

- 12) Handayani & Indrasari (2022) dengan judul penelitiannya Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, dan Beban Kerja Sebagai Antecedent Kinerja Karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, dan Beban Kerja dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang. Subjek penelitian ini adalah Karyawan PT Eastwind Mandiri Semarang, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, dan Beban Kerja Sebagai Antecedent Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, dan Beban Kerja Sebagai Antecedent Kinerja Karyawan secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama

menggunakan variabel Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Fasilitas Kerja dan Beban Kerja.

- 13) Aprilia & Novarini (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik dan Karakteristik Individu dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon, sedangkan objeknya adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu. Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik, dan Prestasi Kerja Pegawai.

14) Rustamiya Rizki Adiati, Saroyo Saroyo (2022) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. YAZID BERSAUDARA KABUPATEN TABALONG. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Insentif dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. YAZID BERSAUDARA KABUPATEN TABALONG. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Pada CV. YAZID BERSAUDARA KABUPATEN TABALONG, sedangkan objeknya adalah Insentif dan Kinerja Karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 18.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan secara total berada pada kategori baik. Terbukti bahwa secara parsial Pengaruh Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Karakteristik Individu. Dan Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrisik, dan Prestasi Kerja Pegawai.

15) Saputra, I.M.A., & Wibawa, I.M.A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Subjek

penelitian ini adalah Pegawai Pada CV Mega Jaya Logam Klaten, sedangkan objeknya adalah Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data dianalisis secara deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional secara total berada pada kategori baik. Hasil penelitian Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisasional karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya yaitu sama-sama menggunakan variabel Pemberdayaan Karyawan. Dan Sedangkan perbedaannya tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Karyawan.

