

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan factor yang sangat menentukan hidup matinya suatu perusahaan. Cara kerja di tiap organisasi atau perusahaan juga mengalami banyak perubahan dan perkembangan, karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan SDM sehingga dapat mengikuti metode kerja yang dapat mengembangkan kinerja perusahaan. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Menurut Ruhana (2016) menyatakan bahwa seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan serta kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2010:35). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kinerja yang optimal bagi suatu perusahaan. Sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Anoraga dan Suyati (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tujuan dan kemampuan, budaya organisasi, teladan kepemimpinan, kompetensi tenaga kerja, stres kerja, balas jasa, keadilan sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dapat dilihat pada laporan kinerja bulanan pegawai Koperasi UWO SP Taman Artha Sanur selama satu tahun terakhir sebagai berikut.

Tabel 1.1
Laporan Kinerja Bulanan Karyawan
Koperasi UWO SP Taman Artha Sanur
Tahun 2019

Bulan	Sasaran Kerja	Perilaku	Skor (%)
Januari	82,3	75,2	80%
Februari	81,4	74,3	78,7%
Maret	81,2	74,1	78,3%
April	81,2	74,1	78,3%
Mei	84,5	87	85,5%
Juni	85,5	89,5	87,1%
Juli	83,2	75,4	81,1%
Agustus	81,5	74,3	78,6%
September	80,3	72,2	77%
Oktober	80,1	73,1	77,2%
November	81,2	73,3	77,5%
Desember	80,5	74,4	77,9%

Sumber: Koperasi UWO SP Taman Artha Sanur

Berdasarkan 1.1 diketahui kinerja pegawai di Koperasi UWO SP Taman Artha Sanur tahun 2019 belum tercapai secara maksimal. Di mana tingkat penjualan tertinggi dicapai pada bulan juni dengan persentase 87,1% dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan kinerja terendah

dicapai pada bulan September dengan persentase 77% dari target yang sudah ditentukan, dengan rata-rata 79% di mana target yang ditentukan belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentase kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan yang bekerja disana menyatakan bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja yaitu karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara rapih, karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara tuntas. Tentunya hal tersebut jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dapat dilihat pada laporan kinerja bulanan pegawai Koperasi UUGO SP Taman Artha Sanur selama satu tahun terakhir sebagai berikut. Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Isvandiari (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor paling dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi tersebut. Demikian pula menurut Veithzal Rivai (2009) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan

keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan kerja terhadap kegiatan tersebut. Menurut Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja.

Fenomena kepuasan kerja pada Koperasi UUGO SP Taman ArthaSanur setelah dilakukan wawancara dengan 5 orang karyawan yang bekerja disana menyatakan bahwadiantara rekan sekerja itu mereka cenderung untuk menyelesaikan pekerjaan mereka masing- masing, antara senior dan junior jarang terjadi transfer pengalaman terkait pekerjaan mereka dalam satu tim. Hal ini menunjukkan bahwa antara satu tim kurang koordinasi antara satu dengan yang lain. Bahwa kepuasan kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh ratih (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahma dan Solikhah (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja karyawan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberdayaan karyawan dan stres kerja. Fadzilah (2011) berpendapat bahwa pemberdayaan karyawan sangat penting dan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya. Pemberdayaan terhadap karyawan akan membuat seseorang merasa penting,

senang, dan tertantang oleh pekerjaan mereka. Baird dan Wang (2010) menyatakan bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ismail *et al.* (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman jika perusahaan melibatkan dirinya dalam proses pengambilan keputusan. Kuo *et al.* (2010) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula masalah pemberdayaan karyawan pada Koperasi UUS SP Taman Artha Sanur setelah saya melakukan observasi wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja disana menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal akibat komunikasi yang kurang terhadap karyawan dan manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Indrayani (2013) menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerjanya. Penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Siagian, 2012:140). Menurut Jamal (2011), stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan. Menurut Karambut,dkk. (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif kinerjanya.

Masalah stres kerja pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur setelah dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja disana menunjukkan bahwa mereka cenderung stress dalam tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan. Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa di kejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sasono (2014) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi akan berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan. Atmaji (2011) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Noor`Aini Aslihah (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur. Dan

peneliti dalam hal ini juga ingin mengetahui dan memahami sejauh mana aspek Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur. Lokasi ini dipilih karena terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari tingkat Kepuasan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja yang dialami oleh karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur?
- 2) Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur?
- 3) Apakah stres kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi UO SP Taman Artha Sanur.

1.4 Manfaat Penelitian

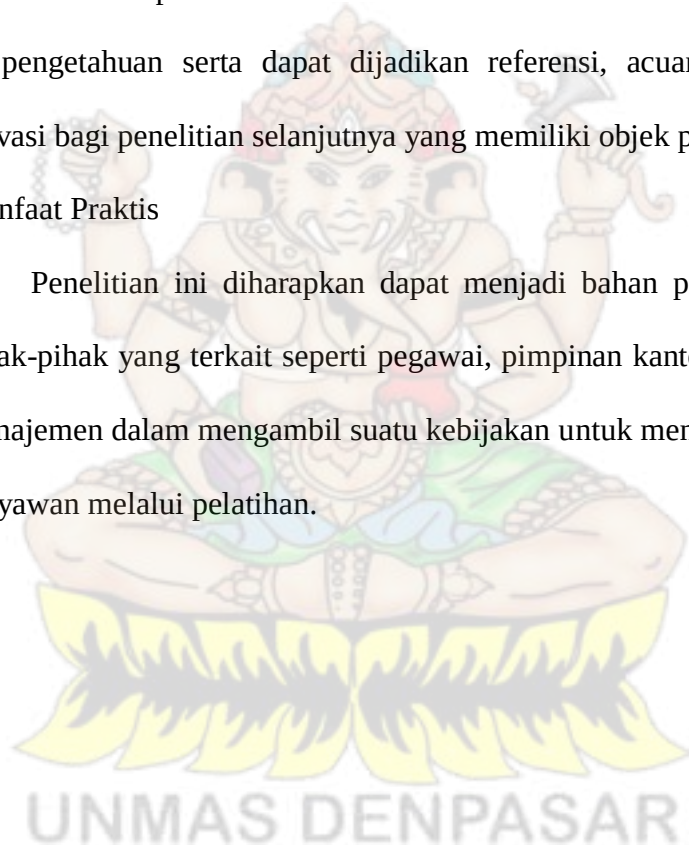
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dan dapat menambah bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi, acuan, pedoman, dan motivasi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki objek penelitian sejenis.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait seperti pegawai, pimpinan kantor desa dan pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Goal-Setting

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) yang spesifik. Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418). Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Menurut Irvianti (2015) menyatakan bahwa sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hanim (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting bagi organisasi, karena merupakan sumber daya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Sedangkan menurut Salmah (2015) menyatakan bahwa peran sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia

Mangkunegara (2009:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut, Hasibuan (2009:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mubasyaroh (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengembangan dari proses sistematis dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengaraha dan

pengawasan sumber daya organisasi yang berupa manusia dalam rangka pencapaian tujuan bersama, diperlukan kemampuan dari orang-orang berkecimpung dan tertarik di bidang Sumber Daya Manusia, yakni Manajer SDM untuk berperan proactive serta mampu cepat juga tanggap melihat gejolak pasar tenaga kerja yang sering kali berubah tergantung kondisi eksternal sumber daya manusia, yaitu ekonomi, politik dan keamanan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Al-Zawahreh dan Al-Madi (2012), teori tentang kepuasan kerja dikenal sebagai teori keadilan (*equity theory*) yang berfokus pada dua sisi yaitu *input* dan *output*. Teori ini mengemukakan seorang yang merasa puas atau tidak puas mengenai pekerjaannya. Karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain dengan rasio input hasilnya, apabila perbandingannya cukup adil maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka ia akan menurunkan produktivitasnya, mengurangi kualitas pekerjaannya dan bahkan karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan telah sesuai dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja.

Robbins dan Judge (2012:46) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Wibowo, dkk. (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan

kerjanya. Sedangkan Simanjuntak (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Penelitian yang dilakukan Suma dan Lesha (2013) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap kompensasi, beban kerja, promosi, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan berbagai aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan atau kondisi di tempat kerja, serta pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawannya.

2) Faktor-faktor yang Mendorong Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah

a) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar menghasilkan kepuasan. Demikian pula dengan promosi, karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktek promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, pribadi, tanggungjawab yang lebih banyak, dan status social yang ditingkatkan. Individu-individu yang mempersiapkan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil kemungkinan akan mengalami kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik, karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak terlalu ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit). Disamping itu, karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang lebih bersih dan relative modern, dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social. Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga

merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan

Karyawan yang tipe kepribadiannya kongruen (samadan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

3) Indikator

Robbins (2015: 181-182), menyatakan bahwa terdapat indikator dalam kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Pekerjaan yang secara menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- b) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik
- c) Gaji atau upah yang pantas, karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

- d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.
- e) Rekan sekerja yang mendukung, mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.1.4 Pemberdayaan Karyawan

1) Pengertian Pemberdayaan Karyawan

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

Menurut Wibowo (2012:415) 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 Siagan (2012:258) 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, 2015). Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses dimana seorang individu diberdayakan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam perusahaan dan mendorong karyawan tersebut untuk ikut terlibat dalam berbagai aktivitas yang mempengaruhinya dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan yang nantinya mampu menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

2) Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Menurut Wibowo (2012:419), suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan akan mendapatkan manfaat sebagai berikut:

- a) Menimbulkan perasaan yang puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja sama dengan orang lain.
- b) Meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas dan mendapatkan prestasi apabila tujuan telah tercapai.
- c) Pemberdayaan dalam organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara penuh. Karyawan akan menguasai pemahaman dan keterampilan baru dan memberikan kesempatan melihat sesuatu dengan cara yang berbeda, merefleksikan apa yang dilihat dan mengembangkan keterampilan baru.

3) Metode Pemberdayaan Karyawan

Jika sebuah organisasi ingin menciptakan karyawan yang mampu diberdayakan, produktif, berkontribusi, dan bahagia, maka organisasi tidak boleh membatasi informasi yang bisa didapatkan karyawan. Menurut Rathna (2013) ada metode terpenting dalam pemberdayaan karyawan, yaitu:

a) Menunjukkan bahwa nilai organisasi untuk karyawan

Manajer menganggap orang-orang dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Tujuan manajer adalah untuk menunjukkan apresiasinya terhadap nilai yang diberikan pada organisasi sebagai pendukung bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

b) Percaya pada orang lain

Mempercayai pekerjaan orang lain bahwa mereka dapat melakukan hal yang benar, membuat keputusan yang tepat, dan mampu mengerjakan tugas dengan baik membuat pekerjaan dapat berjalan dengan sesuai. Tindakan seperti ini juga menimbulkan rasa percaya diri karyawan bahwa mereka mampu mengerjakan hal yang baru.

c) Memberikan informasi untuk pengambilan keputusan

Pastikan bahwa karyawan memiliki akses dan kemudahan dalam mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan yang bijaksana.

d) Memberikan *feedback*

Feedback harus diberikan kepada karyawan agar mereka tahu bagaimana keadaannya. *Feedback* dapat dirasakan sebagai penghargaan dan pengakuan serta pembinaan bagi karyawan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

e) Menyelesaikan masalah

Saat timbul masalah, tanyakan kepada karyawan apa yang salah dengan sistem kerja yang menyebabkan kegagalan, bukan apa yang salah dengan mereka.

f) Membuat karyawan merasa dihargai dan diakui

Jika karyawan kurang diperhatikan, kurang dipuji, dan kurang dihargai, hasil pemberdayaan karyawan tidak dapat dilihat. Kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi untuk memberikan energi terhadap kinerja mereka. Pengakuan memegang peran penting dalam pemberdayaan karyawan.

4) Dimensi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Melhem (2004) pemberdayaan karyawan dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

a) Pengetahuan dan keterampilan

Lawler, et al. (1992) dalam Melhem (2004) menyatakan pentingnya pengembangan pengetahuan dan keterampilan dalam pemberdayaan, tanpa hal itu individu tidak dapat berpartisipasi dalam suatu organisasi dan mempengaruhi setiap keputusan yang akan diambil. Tingkat yang lebih mendasar, individu tanpa keterampilan akan kesulitan melakukan sebagian besar pekerjaan secara efektif.

b) Komunikasi

Randolph dan Sashkin (2002) dalam Melhem (2004) menyatakan bahwa adanya komunikasi bertujuan untuk berbagi informasi dalam melakukan pemberdayaan, karena tanpa komunikasi yang jelas seseorang tidak dapat bertindak secara bertanggung jawab.

c) Kepercayaan

Rothstein, et al. (1995) dalam Melhem (2004) menekankan bahwa tanpa kepercayaan, tidak ada skema pemberdayaan kerja. Pemimpin perlu mempercayai karyawan dengan membagikan kekuasaan, menunjukkan kepercayaan pada karyawan, memberikan sumber daya yang diperlukan, dan menerima ide baru.

d) Insentif

Menurut Hart, et al. (1990) dalam Melhem (2004) menyatakan insentif bekerja untuk menyelaraskan preferensi karyawan dengan organisasi dalam mengurangi risiko perilaku yang mementingkan diri sendiri. Sebuah penghargaan dan struktur insentif perusahaan diharapkan memberi penguatan positif kepada karyawan untuk memecahkan berbagai masalah dan menyelesaikannya dengan baik.

5) Indikator

Menurut Kadarisman (2013:269) 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* (kreadibilitas), menjaga kreadibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.
- e) *Accountability* (pertanggung jawaban), sejauh mana karyawan pertanggung jawaban pada wewenang yang di berikan.
- f) *Communication* (komunikasi), adanya komunikasi terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen.

2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu (Ardana,dkk., 2014:25). Menurut Wibowo,dkk. (2015), stres kerja merupakan seseorang yang mengalami beban atau tugas yang berat tetapi ia tidak dapat mengatasi tugas yang telah dibebankan, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu menghadapi tugas tersebut. Sedangkan Jamal (2011) berpendapat bahwa stres kerja merupakan karakteristik lingkungan kerja yang dirasa mengancam secara emosi dan fisik oleh karyawan.

Menurut Nursyamsi (2012), stres kerja adalah gambaran seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan dan termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman dan rasa tidak nyaman yang akan dirasakan karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan Rehman *et al.* (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang terjadi ketika seseorang menyadari

tekanan pada dirinya dan ketergantungan yang disebabkan oleh prasyarat pekerjaan.

Menurut Karambut,dkk. (2012) dampak perilaku terhadap stres antara lain emosi yang tiba-tiba meledak. Dampak kognitif yang diakibatkan antara lain konsentrasi yang buruk. Sedangkan dampak psikologis yang ditimbulkan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah. Dampak stres pada organisasi antara lain keabsenan, rendahnya produktivitas, rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya kinerja terhadap organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisiknya, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempatnya berada.

2) Faktor Stres Kerja

Penyebab stress kerja bagi karyawan menurut Isvandari (2015) diantaranya:

- a) Beban kerja yang berlebihan,
- b) Tekanan atau desakan waktu,
- c) Kualitas supervise yang jelek,
- d) Iklim politis yang tidak aman,
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai,
- f) Kemenduaan peranan,
- g) Frustrasi,
- h) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- i) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan,
- j) Berbagi bentuk perusahaan.

3) Gejala Stres Kerja

Menurut Irvianti (2015) menyatakan bahwa stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya. Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, yaitu:

a) Gejala Fisiologis.

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b) Gejala Psikologis.

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c) Gejala Perilaku.

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, dan gangguan tidur.

4) Indikator Stres Kerja

Menurut Rahmawati (2009) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam mengukur stres kerja yang berasal dari dalam pekerjaan yang mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap hidup organisasi.

a) Tuntutan tugas

Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Tuntutan peran

Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa peraturan yang cukup fleksibel dalam menjalankan tugas akan turut mendukung karyawan selama bekerja sehingga konflik peran yang dirasakan dari tugas yang dibebankan oleh atasan masih dapat diatasi.

c) Tuntutan hubungan antarpribadi

Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa konflik yang terjadi dengan rekan kerja hanya sebatas pada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan bukan karena permasalahan pribadi sehingga hubungan yang baik antar karyawan tetap terjaga.

d) Struktur organisasi

Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa struktur organisasi yang jelas akan menggambarkan alur komunikasi yang jelas sehingga karyawan mengetahui darimana informasi diperoleh untuk menjalankan pekerjaannya.

e) Kepemimpinan organisasi

Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa atasan memberikan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan.

f) Tahap hidup organisasi

Perusahaan yang berada pada tahap mapan dan sedang melakukan pengembangan, pada umumnya karyawan akan berusaha bekerja keras menghadapi berbagai tuntutan tugas sebab pemberhentian karyawan menjadi pemicu kecemasannya.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Riandy (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikandan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandian dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2010), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seorang karyawan. Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai

kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

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 Isviandiari (2015) Indikator Kinerja Karyawan dapat di ukur 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 orang lain (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 jawabnya

h) Kualitas Pribadi.

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

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Isvandari (2015) meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor mempengaruhi lainnya, kepuasan juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat di capai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu

upaya yang dapat ditempuh oleh para atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun hal tersebut tidak mudah.

2.2.2 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai studi memperlihatkan bahwa ada hubungan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2008 : 117) 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.

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Riandy (2016) stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas

tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turn over* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya 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.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Tri Yuniati (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan PT Pharos Indonesia Surabaya.
2	Mutia Arda (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
3	A Tunggul Saputra I Wyn Bagia Ni Nym Yulianthini (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sun Star Motor Cabang Negara.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
4	Garry Surya Changgriawan (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production
5	Kadek Sri Widayanti Ni Ketut Sariyathi (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada CV. Akar Daya Mandiri Cabang Badung
6	Adetya Vianty Putri, I Komang Ardana (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar, maka disarankan pada perusahaan untuk mempertahankan kebijakan pemberdayaan karyawan
7	Luh Deni Maryanti I Gst Manuati Dewi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa Adat Pecatu.
8	Galuh Dea Gayatri Onsardi (2020)	Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu)	Pemberdayaan karyawan PT Mayora Bengkulu sudah diberdayakan dengan baik, yaitu adanya pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan.
9	I Gst A Surya Dewi, I Gst Made Suwandana (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran Bali dengan nilai koefisien beta sebesar 0,315
10	Fahri Nur Adiat Utomo (2019)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Jaya Elevator and Escalator

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
11	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan.
12	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
13	Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado	Stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.
14	Chadek Novi CD I Wayan Bagia Gede Putu Agus Jana Susila (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,
15	Yuliya Ahmad Bernhard Tewal Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF Group Manado	Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

