

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Diana kristina simanjuntak
NPM : 19210027
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul : Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mutiara Mukti Farma.

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
IKIP Nommensen Medan.

Dengan demikian skripsi ini maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh
ujian skripsi untuk menyelesaikan studi.

**SARJANA ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STRATA SATU (S-1)
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

Pembimbing I



Dr. Drs. Nalom Siagian, MM

Pembimbing II



Drs. Kepler Sinaga, MM

Ketua Program Studi



Drs. Kepler Sinaga, MM

Dekan



Nalom Siagian, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset bagi organisasi bisnis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi menjalankan visi dan strateginya, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas dari sumber daya manusianya. Salah satu sumber keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja karyawan di katakan tinggi apabila karyawan dapat menyelesaikan suatu tugas dengan tepat waktu yang cepat. Kinerja dapat terwujud dengan baik jika pemberdayaan karyawan dapat di lakukan oleh perusahaan serta keterlibatan dan komitmen organisasi yang baik dari karyawan (Radnyanamastri & Ardana, 2017:12).

Dewasa ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien dalam pengelolaannya, agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat (Erwandi, 2022:56). Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa aspek baik internal atau eksternal yang harus dipertimbangkan, di sini perusahaan diharuskan untuk mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu hal yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dengan baik misalnya, dengan menunjukkan kemampuan potensial SDM yang perusahaan miliki. Menurut Jiwani (2017:34) SDM adalah komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan SDM nya disamping loyal, bertanggung jawab serta memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan bagian yang sangat strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perusahaan dalam mewujudkan tujuannya akan dapat ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya. Salah satu contoh komitmen karyawan adalah dengan menunjukkan sikap bersedia untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Riyadi (2020:15), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Pemberdayaan menempatkan karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan, dengan demikian manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Adisaksana et al., 2015:4).

Menurut Pratiwi et al. (2020:16) Kepuasan Kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional berbagai aspek pekerjaan. Defenisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relative puas dari suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas pada salah satu atau lebih. Salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Apabila karyawan berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan, maka tingkat komitmen

dan untuk loyalitasnya pada perusahaan juga akan meningkat Oleh karena itu kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kerja sama tim sangat penting di semua tingkatan karyawan di sebuah perusahaan. Teamwork terdiri dari kemampuan dan keahlian untuk mendapatkan dan menyusun informasi dengan dukungan rekan tim, untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Teamwork dapat diharapkan secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, pada akhirnya akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pelatihan diartikan sebagai proses yang sistematis yang bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelatihan telah diidentifikasi dapat berkontribusi besar terhadap daya saing organisasi, dan investasi dalam pelatihan dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pelatihan keterampilan dan pengetahuan sesuai yang diperlukan dapat dianggap sebagai investasi pada sumber daya manusia yang paling penting yang dilakukan oleh organisasi. Pelatihan juga dapat dianggap sebagai cara untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan tentang pengembangan pribadi dan profesional. Pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan komitmen antar karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh Adisaksana et al. (2015:2) bahwa pelatihan kerja dapat menyelaraskan tujuan perusahaan dan perasaan karyawan serta menjalin hubungan baik antara atasan dan bawahan. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional, karena dengan eratnya hubungan antara atasan dan bawahan serta terjalinnya keselarasan antara individu dan organisasi akan membuat pegawai semakin loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Menarik kesimpulan dari latar belakang diatas penelitian ini akan fokus pada pemberdayaan karyawan, Komitmen Organisasi untuk membentuk Kinerja Karyawan yang baik dalam sebuah organisasi yang terjadi di PT. Mutiara Mukti Farma. Menjadikan penulis mengambil judul "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma".

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun yang menjadi rumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah ada Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma?
2. Apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma?
3. Apakah ada Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mutiara Mukti Farma.

1.4 Manfaat Penelitian.

Disamping tujuan yang ingin dicapai , sebuah penelitian juga harus mempunyai manfaat yang baik dan jelas. Oleh karena itu, yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, dapat memberikan sumbangsih yang positif terhadap keilmuan yang di kembangkan Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam upaya menyikapi fenomena –fenomena permasalahan sosial.
2. Secara teoritis, dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengasah kemampuan berpikir penulis dalam menyikapi dan menganalisis masalah masalah sosial.
3. Secara praktis, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat terutama bagi Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan sosial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori pemberdayaan.

Menurut Wasistiono (1998:46), dalam bukunya mengutip pernyataan Carlzon dan Macauley yang menjelaskan bahwa pemberdayaan diartikan sebagai membebaskan seseorang dari kendaali yang kaku dan memberi kebebasan untuk bertanggung jawab terhadap ide-idenya, keputusan-keputusannya dan tindakan- tindakannya.

Pemberdayaan memperkuat kelompok masyarakat yang lemah dengan memberikan motivasi, pengarahan, serta menggali potensi yang dimiliki sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan (Aziz & Dewanto, 2022:14).

Dapat di simpulkan, bahwa pemberdayaan adalah memberikan suatu daya atau kekuatan kepada orang-orang yang tidak memiliki daya untuk merubah dirinya baik secara individu maupun secara Bersama guna memenuhi peningkatan kualitas hidupnya

2.1.1 Konsep Pemberdayaan.

Menurut Rizky (2017:21) pemberdayaan adalah "upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan langkah upaya memperkuat kelembagaan masyarakat agar mereka mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan". Pemberdayaan juga suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan yang lebih baik dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan evousi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau meningkat atas sesuatu ada dua unsur atas definisi pemberdayaan yaitu: pertama

Pemberdayaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses, atau tujuan. Kedua Pemberdayaan bisa menunjukkan kepada perbaikan atas sesuatu.

Pemberdayaan yang efektif adalah dapat menjaga apa yang seharusnya dan mengubah yang tidak seharusnya serta membangkitkan niat karyawan . Dalam konsep pemberdayaan terpaut tiga hal urgensi yang menjadi titik topang dalam berlangsungnya suatu kegiatan pemberdayaan yaitu: pendidikan, pelatihan dan penyuluhan terdidik (educated person) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampuan yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (inovator), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif.

Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi anutan bagi yang lainnya (reference behavior) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (society building). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh. Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (agent of conservation), agen inovatif (agent of innovation), dan agen perubahan (agent of change). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli (indigeneous) yang memiliki ketangguhan dan ketahanan (homeostatic). Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi. Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya.

Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (learning society) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan

bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (UU RI No. 20 Tahun 2003).

Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridis formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan. Karena Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, prasarana, dan kebijakan.

Siregar (2021:40), mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU No. 20 Th. 2003: 2).

a. Pelatihan

Pelatihan pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Berikut ini penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian pelatihan: Menurut Rahayu et al. (2020:12) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan H malayu (2003:77), "Pendidikan dan Latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab sedangkan Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab "

Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasikan pengetahuan". Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik

yang berkaitan dengan pekerjaan. Tujuan Pelatihan menurut Armadita & Sitohang (2021:15). Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan, perusahaan, dan konsumen. Berikut adalah bentuk pelatihan yang bias di erapkan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan :

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
2. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
4. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknoalogi, maupun sumber daya manusia. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara 15 konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
5. Peningkatan karier karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

C . Penyuluhan

Penyuluhan bersumber dari kata suluh yang berarti “obor” atau pun alat untuk menerangi keadaan yang gelap. Samsuddin menyebutkan bahwa penyuluhan sebagai suatu usaha pendidikan non-formal yang dimaksudkan untuk mengajak orang sadar dan mau melaksanakan ide-ide baru. Pengertian penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu social yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan. Penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Dalam bukunya A.W. van den Ban dkk. (2000:364) dituliskan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar.

Penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Salah satu bentuk penyampaian pesan dalam komunikasi adalah penyuluhan. Teknik pemberian penyuluhan untuk menyampaikan ide dan gagasan adalah suatu tindakan yang paling sering dilakukan oleh komunikator untuk melakukan perubahan perilaku. Penyuluhan juga sering dilakukan oleh petugas kesehatan untuk merubah perilaku pola hidup sehat. Penyuluhan adalah suatu upaya perubahan perilaku manusia yang dilakukan melalui pendekatan edukatif.

Pendekatan Edukatif diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah dengan peran serta aktif individu maupun kelompok atau masyarakat, untuk memecahkan masalah masyarakat dengan memperhitungkan faktor sosioekonomi-budaya setempat.

2.1.2 indikator pemberdayaan.

Pemberdayaan membangun komitmen dan membangun kecerdasan karyawan. Dia menjelaskan lebih lanjut bahwa pemberdayaan karyawan telah memberikan manfaat pada organisasi yang pada akhirnya meningkatkan komitmen karyawan pada organisasinya.

Menurut Kuo (2010:24-42) indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Meaning, dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya
2. Competence, dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Self-determination, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan.
4. Impact, dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja.

Pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan merasakan perubahan yang membantu tujuan organisasi (NurRahmawati et al., 2014:101).

2.2 Kinerja Karyawan.

Menurut Amanda et al. (2017:6) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja karyawan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dengan kinerja akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Afif & Dewi (2023:20), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta

tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Menurut Rivai dan Basri dalam buku Lijan Sinambela (2017:478) mengatakan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah prosesberorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau institusi untukmencapai tujuan yang diharapkan meminimalisir kerugian.

2.3.1 indikator kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Yuni (2021:17) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.
2. **kuantitas**
Kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan
3. **Ketepatan Waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. **Efektivitas kerja** adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. **Kemandirian.**
Kemandirian adalah suatu kemampuan psikososial berupakanesanggupan untuk berani, berinisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi hambatan/masalah dengan rasa percaya diri dengan tidak tergantung dengan kemampuan orang lain, serta mampu memerintah, menguasai dan menentukan diri sendiri tanpa pengaruh lingkungan dan bantuan orang lain.

2.2.2 Hak – Hak karyawan.

Yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kebutuhan atau statusnya. UU No. 13 tahun 2003 pasal 99). Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian (PP No.37 Tahun 2021 Pasal 4 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapatkan upah/gaji. Gaji atau upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Upah layak merupakan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya. Ini berarti bahwa pekerja mendapat uang yang cukup untuk membayar makanan, perumahan, pakaian dan layanan yang sangat diperlukan lainnya seperti transportasi, kesehatan dan pendidikan anak-anak.
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya. Pada pasal 31 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya untuk memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Seperti yang tertuang pada Pasal 11 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang pelatihan kerja bahwa bagi sebagian orang, bekerja bukan hanya berarti mendapatkan penghasilan tetap. Tapi juga untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi. Untuk itu karyawan juga memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan atau pembinaan kerja.
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia. Sebagaimana yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86, yang menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, perilaku yang sesuai dengan harkat dan martabat. Membuktikan bahwa hal ini harus menjadi perhatian besar bagi para pengusaha dengan menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah terintegrasi dengan peraturan perusahaan.
6. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan
7. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak oleh majikan.
8. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa hak-hak karyawan terdiri dari hak atas upah, hak untuk pembinaan, hak untuk babas memilih, hak untuk melakukan perundingan, hak untuk istirahat dan hak perlindungan.

2.2.3 Kerjasama Tim Karyawan.

Tim adalah dua orang atau lebih yang secara suka rela bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan, sedangkan Kerjasama tim adalah kegiatan ketika anggota kelompok bekerjasama sesuai keahlian masing-masing untuk mencapai tujuan. Tim berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada tujuan organisasi dengan kinerja dan pendekatan yang mereka gunakan untuk dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam perusahaan maupun diantara bagian-bagian luar perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hanaysha (2016:298-306) indikator dalam mengukur kerjasama tim sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, karena setiap karyawan akan saling berbagi pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.2.4 Pelatihan Karyawan.

Merekrut dan memilih karyawan yang dianggap memiliki potensi tidaklah menjamin akan kemampuan kerjanya secara efektif. Untuk membuat karyawan mengetahui apa yang dilakukannya,

pihak manajemen harus memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut. Pelatihan adalah kunci dari strategi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kelangsungan hidup dalam organisasi.

Orientasi karyawan adalah memberikan informasi latar belakang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan dan memberikan informasi mengenai peraturan perusahaan. Orientasi memenuhi empat hal utama, yakni: karyawan baru merasa diterima dan nyaman, karyawan baru mengetahui kebijakan dan prosedur, dan karyawan baru dapat menajalan proses membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak.

Secara umum pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pada karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut berupa pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang mendorong untuk keberhasilan kinerja pekerjaan (Raymond, 2011: edisi 6 Bu).. Pelatihan dapat melibatkan karyawan lama untuk mengajarkan pekerjaannya kepada karyawan baru, atau melakukan seminar (Dessler, 2015: edisi 14).

Newman (2011:1765) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas organisasi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya guna meningkatkan kinerja pekerjaan sehingga akan terbentuk komitmen terhadap organisasinya.

Menurut Dessler (2015: edisi,14), menyebutkan lima Teknik dalam pelatihan karyawan yaitu:

1. Pelatihan On-the-job, melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sekaligus memperkerjakannya.
2. Pelatihan magang, kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan on-the-job jangka Panjang, biasanya sebuah proses terstruktur dan berada dibawah pengawasan seorang pekerja ahli.
3. Pelatihan instruksi pekerjaan, mencatat masing-masing tugas dasar pekerjaan guna menyediakan pelatihan bagi karyawan.
4. Pembelajaran terprogram, metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan.

5. Pelatihan dengan teknik menggunakan praktik langsung.

Menurut Hanaysha (2016:229) indikator dalam mengukur pelatihan Kinerja karyawan

yaitu :

1. Karyawan memiliki kesempatan belajar / pelatihan untuk memenuhi perubahan kebutuhan tempat kerja.
2. Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
3. Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Karyawan merasakan bertambahnya kemampuan, keterampilan, dan tingkah laku.

2.3 Komitmen Organisasional.

Membangun komitmen organisasi tidak diragukan lagi sangat penting bagi semua organisasi, karena karyawan adalah sumber utama untuk sukses dan terus bekerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi ditandai oleh dukungan mereka yang lebih besar bagi organisasi untuk memperkuat kesuksesan global. Akan tetapi, untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi apapun, manajer harus menyediakan lingkungan kerja yang fasilitatif dan menyenangkan dan mendukung mereka.

Karyawan dengan komitmen organisasi memiliki kepercayaan tinggi pada tujuan dan nilai-nilai organisasi serta dengan suka rela mematuhi perintah dan tujuan organisasi. dalam hal ini, karyawan juga menempatkan banyak usaha pada harapan untuk merealisasikan tujuan yang diinginkan, dan menunjukkan komitmen untuk tetap dalam organisasi. Komitmen organisasi dianggap sebagai ketergantungan mental dan emosional untuk organisasi.

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Menurut Allen dan Meyer (1997:11) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) Komponen afektif berkaitan dengan ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. komitmen afektif memperhitungkan tiga aspek utama yaitu: a. Pengembangan afinitas psikologis untuk suatu perusahaan b. Hubungan dengan organisasi; dan c. Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.3.1 Indikator Komitmen Organisasi.

Menurut Hanaysha (2016:140) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator sebagai berikut:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota
Karyawan bangga terhadap organisasi, dan menganggap organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja
Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
3. Penerimaan nilai organisasi

- Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.
4. Penerimaan tujuan organisasi
Keinginannya untuk tetap berada di organisasi membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi tercapai.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Organisasional .

Ada 3 hal yang menggambarkan faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu:

a. Karakteristik Pribadi Individu

Merupakan karakteristik pribadi yang terbagi menjadi dua variabel. Variabel yang pertama adalah variabel demografis, sedangkan variabel yang kedua adalah variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkatan pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian seseorang dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional sendiri memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik Organisasi

Dalam karakteristik organisasi, terdapat struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan komitmen organisasional

adalah sistem desentralisasi adanya kebijakan organisasi yang adil dan cara penyampaian kebijakan tersebut kepada individu .

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja individu mempengaruhi proses terbentuknya komitmen afektif salah satunya berasal dari lingkup kerja, yakni beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu

Dari ke Tiga kategori diatas, menunjukkan bukti terkuat terletak pada faktor pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk membuat individu nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam peran kerjanya. ada beberapa faktor munculnya komitmen afektif individu dalam organisasi yang diperkuat oleh persepsi dukungan organisasi, antara lain penghargaan yang diberikan oleh organisasi (reward), keadilan prosedural, dan dukungan.

Berdasarkan pemaparan beberapa faktor, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor komitmen afektif secara garis besar adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Faktor karakteristik pribadi meliputi kepentingan pribadi dan kedekatan dengan sesama anggota. Faktor karakteristik pekerjaan meliputi tantangan kerja, kejelasan peran, kejelasan sasaran dan tugas, kesulitan tujuan.

Komitmen menciptakan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara maksimal ditempat ia bekerja. Bagi seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi, mereka menganggap bahwa perubahan tersebut sebagai hal yang menguntungkan bagi organisasi, dan tidak ada potensi untuk merubah nilai-nilai dasar serta tujuan organisasi. Organisasi perlu memfokuskan faktor apa saja yang dapat mendorong pengembangan sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi anggotanya. Salah satu faktornya adalah spiritualitas di tempat kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan berpengaruh pada komitmen organisasi yang digunakan untuk melandasi penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

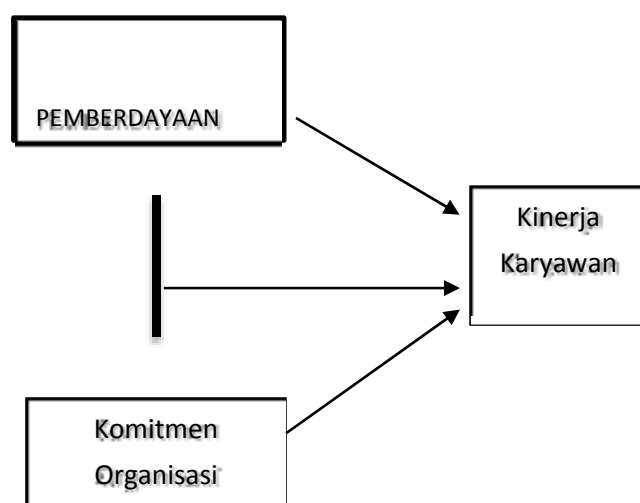
NO	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jalal Hanaysha, (2016)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, dan Pelatihan Karyawan	Menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi.
2	Eli Achmad Mahiri, (2017)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

3	Intan Magdalena Hutagaol, (2014)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan di bank indonesia memiliki dampak yang signifikan pada tiga dimensi komitmen organisasi.
4	Masoud Ghorbanhosseini, (2013)	Variable Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Organisasi	Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi
5	Samuel Oluwatosin Ajibade Nurudeen Kayode Ayinla, (2014)	Variabel Dependent: Komitmen Organisasi Variabel Independent: Pelatihan Karyawan	Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir

Landasan teori yang dikemukakan serta didukung penelitian terdahulu oleh Hanaysha (2016:229), yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Ghorbanhosseini (2013:1019-1025) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta dalam penelitian Ajibade & Ayinla (2014:7-18) menemukan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka disusunlah kerangka pemikiran penelitian serta hubungan antar variable berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah oleh Penulis, 2023

2.6 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan perumusan masalah yang di tetapkan maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pemberdayaan Karyawan.

H₀: Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutifa Mutiara Farma

H₁: Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutifa Mutiara Farma

b. Hipotesis Komitmen Organisasi.

H₀: komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.

H₁: komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.

c. Hipotesis Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi.

H₀: Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma

H₁: Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variable Penelitian “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma.” dapat digolongkan sebagai penelitian Kuantitatif. Penelitian ini tergolong sebagai penelitian yang dilakukan dengan tujuan mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam dengan cara mengumpulkan data data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik.

Dengan demikian penelitian ini hanya menggambarkan Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mutiara Mukti Farma

3.2 Tempat Penelitian dan Waktu.

Dalam penyusunan penelitian ini, penelitian melakukan penelitian di perusahaan PT Mutiara Mukti Farma Medan, Jl Besar Namorambe, No. 68 RT-31/RW-16 Lingk. VII Pasar – V desa sidodadi, kecamatan Delitua, kabupaten deli Serdang sumatera utara. Proses Penelitian ini dilakukan antara Oktober 2023 s/d April 2024.

3.3 Populasi dan Sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah 78 karyawan yang bekerja pada PT. Mutiara Mukti Farma yang beralamat di Jl. Namorambe No.68 Pasar V Deli Tua Medan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2013:81).

Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007:32). Alasan peneliti menggunakan total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dari itu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

3.4 Defenisi Operasional Variabel.

Operasional variabel merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Pada tabel 3.1 diuraikan defenisi dan indikator variabel bebas dan terikat tersebut.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Pemberdayaan (X1)	Pemberdayaan merupakan usaha yang dilakukan bertujuan untuk mengembangkan kreatifitas, kemandirian maupun kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta memanfaatkan sumber daya yang ada melalui kegiatan maupun progam dengan adanya pendampingan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meaning, dimana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi dengan pekerjaannya 2. Competence, dimana karyawan percaya bahwa dia memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. 3. Self-determination, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaannya didalam perusahaan. 4. Impact, dimana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi system organisasi dimana ia bekerja. 	Likert
2.	Komitmen Organisasi (X2)	<p>Komitmen oeganisasi adalah sebagai sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi,misi, nilai, tujuan organisasi.</p> <p>Karyawan yang berkomitmen tinggi ditandai oleh dukungan mereka yang lebih besar bagi organisasi untuk memperkuat kesuksesan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif (affective commitment) Komponen afektif berkaitan dengan ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. komitmen afektif memperhitungkan tiga aspek utama yaitu: a. Pengembangan afinitas psikologis untuk suatu perusahaan b. Hubungan dengan organisasi; dan c. Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi. 2. Komitmen berkelanjutan 	Likert

		<p>global. Akan tetapi, untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi apapun, manajer harus menyediakan lingkungan kerja yang fasilitatif dan menyenangkan dan mendukung mereka.</p>	<p>(continuance commitment) Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.</p> <p>3. Komitmen normatif (normative commitment) Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.</p>	
3.	<p>Kinerja Karyawan</p> <p>(Y)</p>	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.</p>	<p>Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:</p> <p>(1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.</p>	<p>Likert</p>

3.4.1 Skala Pengukuran Variabel.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2004:86). Skala likert digunakan untuk mengukur pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengukuran dengan skala likert ini menggunakan lima tingkatan jawaban yang dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Instrument Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian, serta dokumen yang diteliti dapat berbagai jenis dan tidak hanya dokumen resmi, bisa berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat dan dokumen-dokumen lainnya.
2. Kuesioner Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Teknik Analisi Data.

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas menurut Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah : *"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure"*.

Berdasarkan definisi diatas, validitas adalah suatu karakteristik dari ukuran yang terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

$r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
 $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Dengan ketentuan apabila r lebih besar atau sama dengan 0,300 maka item tersebut dinyatakan valid. Hal ini berarti, instrument penelitian tersebut memiliki derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Tetapi apabila r lebih kecil dari 0,300, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel.

b). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Pada pengujian ini dinilai reliabel jika reliabilitas hitung lebih besar dari 0,05 dimana kriteria sebagai berikut :

- Jika $\alpha \geq 0,5$ maka pertanyaan reliabel.

Jika $\alpha < 0,5$ maka pertanyaan tidak reliabel.

3.5.2 Analisis Regresi

Pada umumnya analisis regresi di uji untuk mengetahui keterikatan atau ketergantungan variabel dependen (terikat) terhadap variabel independen (bebas), dengan uji analisis tersebut bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel tersebut. Selain itu kegunaan analisis regresi berganda juga menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Dalam analisis ini variabel dependen diasumsikan sebagai random atau stokastik, yang berarti mempunyai probalistik. Sedangkan variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap.

Persamaan uji analisis regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pemberdayaan Karyawan

X2 = Komitmen Organisasi

α = Konstanta $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi variabel X1 – X2

e = Error term (faktor pengganggu)

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas .

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien - koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF).

c) Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastitas digunakan uji *Rank Spearman* yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (*error*) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastitas (varian dari residual tidak homogen).

3.6 Uji hipotesis

3.6.1 Uji parsial (uji t).

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

Melakukan Uji – t untuk menguji pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus Uji T yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

$H_{01.β1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{11.β1} \neq 0$, Terdapat pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{02.β2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{12.β2} \neq 0$, Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

3.6.2 Uji Simultan (Uji F).

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. Rumus uji F yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi} / k}{JK_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara Bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F- kritis dengan nilai F – test yang terdapat pada tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai Fhitung > Fkritis maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (Konflik Interpersonal dan Beban Kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Stress Kerja) ditolak dan sebaliknya.

menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

b.Hipotesis

H0 : $\rho > 0$, artinya Konflik Interpersonal dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H0 : $\rho < 0$, artinya Konflik Interpersonal dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Kriteria pengujian

H₀ ditolak apabila F hitung > dari F tabel ($\alpha = 0,05$) Apabila pada pengujian secara simultan H₀ ditolak, artinya sekurang - kurangnya ada sebuah y_{xi} 0. Untuk mengetahui y_{xi} yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Fungsi analisis koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

