

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Pemberdayaan Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014), pemberdayaan karyawan adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “ daya manusia “ melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa, kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Menurut *Ivancevich et all* (2006), Pemberdayaan (*Empowerment*) mendorong dan atau membantu individu dan kelompok-kelompok untuk membuat keputusan yang mempengaruhi lingkungan kerja mereka.

Sedangkan Menurut Khan.S (2016) Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan merupakan proses kegiatan yang dilakukan upaya untuk mendorong, dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Disini peran pemimpin sangat dibutuhkan agar pemberdayaan bisa berjalan efektif.

1.1.1.1 Indikator Pemberdayaan Menurut Stewart Dalam Bambang Indrawan (2008)

1. Membuat mampu : adalah meyakinkan bahwa seorang pemimpin mampu membuat pegawai berdaya dan meyakinkan bahwa pegawai mampu dalam menjalankan tugasnya.

2. Memudahkan adalah suatu bentuk upaya dari pemimpin meniadakan halangan atau rintangan. Yaitu dengan mempermudah ketersediaan informasi dalam pekerjaan dan fasilitas kerja bagi pemimpin.
3. Konsultasi : adalah pemimpin membuka ruang untuk pegawai untuk memberikan masukan, gagasan dan saran penyelesaian masalah bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.
4. Kerjasama : adalah kerja sama antara pegawai dan pemimpin menjadi suatu tujuan terakhir yang akan membuktikan seberapa

1.1.2 Pengalaman Kerja

2.1.2.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009).

Pengalaman kerja adalah apa yang didapat ditunjukkan mengenai keahlian suatu dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja. Lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia. Seseorang akan mengenai bidang yang ditekuni sehubungan dengan hal tersebut ada beberapa pengertian tentang pengalaman kerja oleh (Virgina (2002).

Seperti yang juga dikemukakan oleh (Foster2016), Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Pada umumnya organisasi lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar dari pada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka organisasi tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka patut dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Menurut Djauzak (2004); faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil . dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Suatu organisasi akan cenderung memiliki tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan organisasi dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan organisasi. Sehingga faktor-faktor diatas dapat kita lihat bahwa pengalaman kerja mempunyai faktor yang baik bagi perusahaan dan karyawan untuk kedepannya agar lebih baik.

1.1.2.4 Indikator – Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja. Sebagaimana pendapat (Foster 2004) sebagai berikut :

1. Lama waktu / masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan

keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

1.1.3 Efektivitas Kerja

1.1.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata efektif, perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat didalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing dapat tepat mencapai sasaran yang dikehendaki.

Menurut Hasibuan (2006), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

1.1.3.2 Perspektif Keefektifitasan Kerja

Keefektifitasan Terdiri dari 3 Perspektif Menurut Gibson (2010)

1. Keefektifitasan Individu

Pandangan keefektifitasan individu menempati tingkat yang paling dasar dalam konteks keefektifitasan organisasi. Karena diasumsikan bila tiap anggota organisasi melakukan tugas pekerjaannya dengan efektif, maka keefektifitasan organisasi secara keseluruhan akan timbul. Pandangan dari segi individu menekankan kinerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilaksanakan biasanya ditetapkan sebagai bagian pekerjaan

atau posisi dalam organisasi. Kinerja individu dimulai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi, dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi. Penyebabnya ditentukan berbagai faktor antara lain : keterampilan, pengetahuan, kecakapan, sikap, motivasi dan stres.

2. Keefektivan Kelompok

Orang didalam organisasi jarang bekerja sendirian melainkan bekerja sama dengan orang lain (kelompok). Jadi selain pandangan keefektivan individu, terdapat pula keefektivan kelompok. Dalam beberapa hal, keefektivan kelompok adalah jumlah kontribusi dari semua anggotanya. Misalnya, bagi kelompok ilmuwan mengerjakan proyek-proyek individual, yang tidak saling berhubungan, maka besarnya keefektivan sama dengan jumlah keefektivan dari tiap-tiap individu. Dalam beberapa hal lain, keefektivan kelompok adalah lebih besar dari jumlah kontribusi tiap-tiap individu .

3. Keefektivan Organisasi

Organisasi terdiri dari individu-individu dan kelompok-kelompok. Karena itu keefektivan organisasi terdiri dari keefektivan individu dan kelompok. Namun demikian, keefektivan organisasi adalah lebih banyak dari jumlah keefektivan individu dan kelompok; lewat pengaruh sinergi (kerja sama), organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatnya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

1.1.3.3 Indikator Efektivitas Kerja Menurut Gibson (2010)

1. Kemampuan : yaitu suatu kemampuan yang didapat melalui proses pembelajaran karyawan atau latar belakang pendidikan.
2. Ketrampilan : merupakan ketrampilan yang dimiliki seseorang dalam proses edukasi maupun pengalaman saat bekerja yang dialami atas suatu objek.

3. Sikap : pernyataan evaluatif terhadap objek orang atau peristiwa (mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu)
4. Motivasi : yaitu proses meyakinkan diri sendiri maupun orang lain bahwa kita bisa melakukannya atau semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tugasnya.

1.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diambil sebagai bahan acuan dan mendukung hasil penelitian yang akan dilakukan peneliti sebagai berikut:

Tabel 2.1

Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis data	Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	Hasil
Eka Setia Ningsih (2007)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kondisi Kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Persamaan dalam penelitian ini adalah kesamaan variable Pengalaman kerja terhadap Efektivitas kerja karyawan dan perbedaannya adalah lokasi tempat penelitian	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Efektivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y)

Ratna Andita Dwi (2016)	Pengaruh Independensi keahlian professional dan pengalaman kerja auditor terhadap Efektivitas kerja	Regresi linier berganda	Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel Pengalaman kerja terhadap Efektivitas dan perbedaannya adalah tempat lokasi penelitian	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pengalaman kerja dengan efektivitas kerja
Devina Shajari (2013)	Relationship between Employee Empowerment and Employee Effectivene		Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang variabel pemberdayaan karyawan terhadap efektivitas, dan perbedaannya adalah lokasi tempat penelitian	Hasil analisis menggambarkan inspirasi visimenggambarkana manfaat dari pemberdayaan dan menjelaskan tujuan dari rencana pemberdayaan dapat membantu mengubah visi karyawan untuk rencana pemberdayaan dan mendapatkan efektivitas karyawan lebih lanjut mengenai memberdayakan orang lain
Sri Utami (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Persamaan dalam penelitian ini adalah kesamaan variabel Pemberdayaan karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sehingga menghasilkan keputusan bahwa

			perbedaannya terletak pada lokasi dan tempat penelitian	ada pengaruh positif yang signifikan antara Pemberdayaan karyawan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y)
--	--	--	---	---

1.3 Hubungan Antara Variabel

1.3.1 Hubungan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja

Pemberdayaan dan Efektivitas masing-masing punya keterkaitan dan sangat mempengaruhi satu sama lain dalam pengambilan keputusan. Proses pengambilan keputusan strategis bagi fungsi MSDM menuntut pengambilan keputusan memiliki kepekaan terhadap efektivitas fungsi MSDM yang ada saat ini. Informasi ini menjadi dasar keputusan menyakut proses, sistim dan skill mana yang perlu diperbaiki darin karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Mehrabani (2013) yang membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berhubungan terhadap efektivitas.

1.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

Pengalaman dan Efektivitas Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar / acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

(Sutrisno, 2009). Maka dari itu menurut penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah dikembangkan, maka secara konseptual, peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberdayaan karyawan dan pengalaman kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

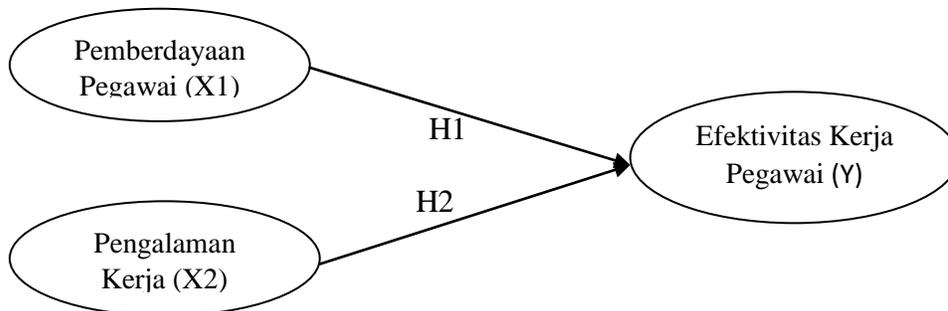
Pemberdayaan adalah upaya mendorong atau membantu karyawan memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan membuat karyawan mandiri dan mampu sehingga karyawan merasa mempunyai kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya sehingga bisa bekerja secara efektif, pemberdayaan pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja, semakin tinggi pemberdayaan pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas kerja mereka.

Pengalaman kerja adalah Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan ketrampilan semakin meningkat, seperti lama waktu, tingkat pengetahuan, penguasaan terhadap pekerjaan. Lama waktu yang dimaksud adalah karyawan yang sudah bekerja dengan waktu yang cukup lama sehingga dapat melakukan pekerjaan dan memahami dengan baik, sedangkan tingkat pengetahuan yaitu karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawab yang ada diperusahaan, dan karyawan mampu menguasai dalam bidang pekerjaan dimanapun, sehingga mampu menguasainya. Sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau sekelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya apabila kurang memiliki sikap perbuatan yang baik maka perusahaan juga akan memberikan sanksi kepadanya. Dengan ini juga akan

berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan jika semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula efektivitas kerja seseorang karyawan.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka konseptual diatas maka dapat dilihat dibawah ini :

Kerangka konseptual tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



1.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi yang telah dijelaskan diatas, maka dapat hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin rendah pemberdayaan pegawai semakin rendah efektivitas kerja UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang

H2 : Semakin rendah pengalaman kerja semakin rendah efektivitas kerja UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kab. Jombang