

LITERATURE REVIEW:
PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Siti Nurahmawati¹, Santi², Delia Febriani Safitri³, Irma Nurfadilah⁴

Universitas Nusa Putra

Jl Raya Cibat Cisaat No.21, Cibolang Kaler, kec. Cisaat Kab. Sukabumi

Email: sitinurahmawati03@gmail.com¹, santiisnaini24@gmail.com²,
febrianidelia21@gmail.com³, nurfafadilla24@gmail.com⁴

ABSTRAK

Pemberdayaan karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia dengan memberikan tanggung jawab dan wewenang, yang diharapkan mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam perubahan zaman. Tujuan pemberdayaan karyawan adalah untuk mengembangkan kinerja individu dan membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan memberdayakan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. **Metode:** Literatur review, dari 15 penelitian yang digunakan diantaranya menggunakan metode penelitian wawancara, observasi serta kuisioner. **Hasil:** Berdasarkan 15 penelitian mendapatkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ditemukan juga bahwa kerja tim berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akhirnya, temuan itu terungkap bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : karyawan, kinerja, pemberdayaan, kepuasan kerja

ABSTACT

*Employee empowerment is a strategy to improve Human Resources by assigning responsibility and authority, which is expected to be able to achieve higher performance in changing times. The goal of employee empowerment is to develop individual performance and help employees achieve their goals by empowering them to participate in the decision-making process. **Methods:** Literature review, of the 15 studies used including interview, observation and questionnaire research methods. **Results:** Based on 15 studies, it was found that employee empowerment had a significant positive effect on job satisfaction. It was also found that teamwork has a significant positive effect on job satisfaction. Finally, the findings revealed that employee training has a significant positive effect on job satisfaction.*

Keywords: *employee, performance, empowerment, job satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Semua jenis organisasi mengakui bahwa karyawan adalah sumber daya mereka yang paling penting. Namun, agar sumber daya ini berfungsi dengan baik dengan kapasitas dan komitmen penuh mereka, perlu untuk secara teratur memeriksa kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka di organisasi dan terus-menerus mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka, dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berkaitan dengan kinerja organisasi dan dengan demikian mengarah pada peluang sukses yang lebih besar. (Singh, 2012). Kepuasan kerja adalah alat untuk sikap kerja yang menguntungkan. Secara khusus karyawan yang puas cenderung lebih kreatif, fleksibel, inovatif dan loyal. (Mohammed & Eleswed, 2013). Menghargai pemberdayaan karyawan untuk menaikkan kinerja organisasi & membawa ke taraf yang diterima secara dunia merupakan kebutuhan besar.

Seperti yang disebutkan Denis Kinela: "pada organisasi hari ini gerakan menuju manajemen kualitas total dan pemberdayaan perbaikan terus-menerus sudah memperoleh lokasi yang signifikan. Tampaknya pemberdayaan dipercaya menjadi strategi makro yang diterima untuk berkelanjutan perbaikan dan menjadi akronim berdasarkan ragam rapikan krama penerapan kompetensi individu pada kreatif dan metode baru berdasarkan seluruh aspek kinerja organisasi" (Kinela, 2008). Pemberdayaan dapat membantu organisasi mempertahankan karyawan terbaik mereka melalui pendidikan yang lebih baik dan memperluas wilayah tanggung jawab mereka (Rappaport 1981, 1984). Pemberdayaan dapat dianggap sebagai proses atau hasil. Pemberdayaan sebagai proses adalah proses pembelajaran individu dan sebagai hasilnya, mengacu pada tingkat kekuasaan pengalaman dalam kehidupan individu (Menurut Lashley 1999). karyawan mampu mengelola perasaan mereka dalam lingkungan kerja jika mereka diberi kesempatan untuk memahami dan memodifikasi kekuatan dan peran mereka dalam presentasi layanan organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan karyawan di organisasi tersebut harus menjadi perhatian utama manajer.

B. BAHAN DAN METODE

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif literature review atau yang biasa disebut dengan literature research, dengan melakukan penelitian langsung terhadap 15 artikel jurnal yang erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan. Jurnal yang digunakan adalah 14 jurnal internasional dan 1 jurnal nasional. Dengan melakukan penelitian langsung pada topik dan menjawab dengan hasil penelitian sebelumnya yang dipublikasikan di jurnal internasional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini akan terus berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

C. PEMBAHASAN

1. Smart Advisors In The Front Office: Designing Employee-Empowering And Citizen-Centric Services (Tobias Giesbrecht, Hans Jochen Scholl, Gerhard Schwabe)

Dalam makalah ini, membahas pemberdayaan karyawan, dengan penelitian tentang transformasi pemerintah, pertemuan tatap muka layanan warga. Mengidentifikasi kualifikasi pegawai negeri sipil di kantor depan sebagai faktor yang hilang untuk

mencapai nilai co-creation, yang merupakan bagian penting dari menyediakan layanan yang lebih berpusat pada warga. Peneliti dan praktisi berusaha untuk mengubah pemerintahan secara umum, dan kantor depan khususnya, adalah sasaran utama dari penelitian ini. Dengan memperkenalkan artefak informasi penasehat yang dirancang dengan tepat, mereka dapat secara efektif mengadvokasi untuk mengubah kantor depan untuk menawarkan layanan konsultasi ko-kreatif yang berpusat pada warga. (Weerakkody et al. (2008, 2011), Davison et al. (2005) or Irani et al. (2007))

2. *Empowering Employees In Industrial Organizations With Iot In Their Daily Operations (Felix Sievers, Hannes Reil, Marlen Rimbeck, Jutta Stumpf-Wollersheim, Michael Leyer)*

Dalam makalah ini, mendemonstrasikan bagaimana beberapa perangkat yang terhubung mewakili ICT yang berpusat pada objek dapat memberdayakan karyawan secara struktural Kami menemukan bahwa mengubah tempat kerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan IoT sebagai artefak ICT yang memberi pekerja akses yang lebih baik informasi, sumber daya, dukungan, dan peluang. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, seperti mereka didukung dengan informasi yang meningkatkan pekerjaan dan proses keputusan mereka. Namun, organisasi industri perlu mempertimbangkan untuk tugas apa, dengan cara apa, dan sejauh mana objek-sentris Solusi ICT akan diterapkan. Oleh karena itu, perusahaan dalam industri harus fokus pada interaksi manusia-mesin dan titik antarmuka dalam desain digital mereka untuk mendukung karyawan dalam mengambil keputusan dan memberdayakan mereka dengan cara terbaik. Penelitian di masa depan harus membayar khusus perhatian pada UKM dengan sumber daya dan struktur organisasi industri yang terbatas, di mana karyawan dan kapasitasnya berkontribusi signifikan bagi keberhasilan perusahaan.

3. *An Approach To Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables And Leadership Behaviours (M. Angeles ´ Lopez-Cabarcos ´, Paula Vazquez-Rodríguez, ´ Lara M. Quino~ A-Pi ´ Neiro)*

Studi ini memeriksa kemungkinan konfigurasi yang dapat menyebabkan kinerja kerja karyawan melalui kombinasi kedua pekerjaan variabel lingkungan dan perilaku kepemimpinan. Temuan ini studi memberikan informasi penting bagi para praktisi untuk merancang praktik manajemen yang berorientasi pada orang yang berfokus pada membantu industri meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung (Randall et al., 1999) Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa di sektor berorientasi tugas, industri sektor, terlibat dalam praktik manajemen yang berorientasi pada orang melalui kepemimpinan transformasional dapat menjadi formula yang optimal untuk prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajer harus mempromosikan pelatihan program bagi para pemimpin untuk mengadopsi prinsip-prinsip transformasional kepemimpinan dan menjadi figur inspiratif bagi bawahannya

dalam pencapaian tujuan kinerja yang menantang. Untuk tujuan ini, manajer harus memupuk pertukaran berkualitas tinggi dengan bawahan mereka, mengakui pencapaian mereka, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan proses, memberikan mereka umpan balik yang konstruktif, dan memberikan mereka peluang pengembangan yang baik. Kemungkinan mengikuti lebih banyak berorientasi pada orang daripada praktik manajemen yang berorientasi pada tugas, bawahan merespons dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi.

4. *Explaining Human Resource Empowerment Pattern And Organizational Excellence Among Employees Of Emergency Of Guilan's University Hospitals (Seyed Hamed Hashemya , Minoo Yousefib, Shahla Soodic , Behzad Omidid)*

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan sumber daya manusia dengan keunggulan organisasi di antara karyawan unit gawat darurat rumah sakit universitas di Guilan. Untuk memeriksa ini obyektif, model kebugaran diselidiki terlebih dahulu. Dengan demikian, hasil analisis faktor dan grafik jalur (AMOS software) menentukan bahwa model penelitian memiliki kecocokan yang sesuai. Kemudian, hipotesis samping diperiksa. Dalam hipotesis keempat diklaim bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara otoritas dan keunggulan organisasi. Hasil dari penelitiannya mengkonfirmasi hal ini dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 64% di tingkat signifikansi $P < 0,05$. Selain itu, hasil analisis faktor dan koefisien yang tersedia menunjukkan bahwa otoritas, dengan koefisien 0,74%, mungkin berpengaruh pada keunggulan organisasi.

5. *The Terms Of "Becoming Empowered": How Ascriptions And Negotiations Of Employee Identities Shape The Outcomes Of Workplace Voice Activities (Christian Dyrlund Wåhlin-Jacobsen)*

penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kepedulian terhadap identitas dan identifikasi mereka berasal atas dasar bagaimana mereka terlibat dalam praktik pemberdayaan, dan perhatian ini membentuk apakah dan bagaimana mereka berusaha untuk memperbaiki kondisi kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian yang lebih besar harus dibayar untuk interaksi yang terjadi dalam aktivitas suara formal dan bagaimana kondisi kegiatan berkontribusi untuk membentuk ini interaksi. Ini akan mencakup, misalnya, memeriksa tindakan mana berorientasi pada sesuai atau tidak sesuai dalam pengaturan, dan menyelidiki sejauh mana format kegiatan atau manajer yang berpartisipasi mendukung dan memfasilitasi eksplorasi peserta pilihan yang berbeda dan risiko identifikasi yang terkait. Studi ini juga menyajikan pendekatan untuk mempelajari identitas dan identifikasi sebagai fenomena interaksional berdasarkan analisis kategorisasi kategori keanggotaan. Identitas karyawan semakin menjadi objek perjuangan antara kekuatan kontrol manajerial dan perlawanan karyawan, perjuangan yang mudah diidentifikasi di tempat kerja interaksi. Oleh karena itu, pendekatan identitas-dalam-interaksi berlaku menjanjikan untuk memajukan pemahaman kita

tentang bagaimana hubungan kerja dinegosiasikan dalam organisasi modern interaksi. Secara khusus, artikel tersebut menunjukkan pentingnya mempertimbangkan kerja praktek dilakukan melalui kategorisasi dan predikat dalam diskusi anggota organisasi, terutama yang berkaitan dengan identifikasi kolektif.

6. *Employee Sustainable Behaviors And Their Relationship With Corporate Sustainability: A Delphi Study (Fernando Ruiz-P'Erez, Alvaro Lleó, Marta Ormazabal)*

Penelitian ini menyelidiki variabel Corporate Sustainability. Konkretnya, ia mengajukan tiga pertanyaan penelitian. Sejauh mana bisa kami membuat daftar lengkap variabel dengan relevansi masing-masing untuk Keberlanjutan Perusahaan? (RQ1). Pada variabel apa yang dapat dimiliki karyawan sebuah dampak? (RQ2). Bagaimana karyawan dapat berdampak pada variabel-variabel ini? (RQ3). Peneliti lain telah memberikan kontribusi yang signifikan, tetapi ada konsensus yang rendah pada variabel dan sedikit literatur tentang peran karyawan dalam pengembangan masing-masing variabel. Pertama-tama, menemukan variabel yang terpengaruh melalui berfungsinya pekerjaan dengan benar. Kinerja Ekonomi Langsung dapat berdampak pada prestasi kerja setiap karyawan.

7. *Employee Empowerment Leading To Flexible Role Orientation: A Disposition-Based Contingency Framework (Amit Shukla)*

Dalam studi ini, menyelidiki pengaruh inisiatif pemberdayaan karyawan (EEI) pada pengembangan FRO dan peran yang dimainkan oleh PsyOwn dan variabel disposisional tertentu di dalamnya. Ditemukan bahwa hubungan kedua PDM dan AUTO (sebagai EEI) dengan FRO sepenuhnya dimediasi oleh PsyOwn dan, dengan demikian, hipotesis utama didukung. Temuan ini secara statistik membenarkan posisi awal bahwa EEI itu sendiri tidak dapat mengarah pada orientasi yang fleksibel dan harus ada perkembangan kepemilikan psikologis secara bersamaan. Beberapa variabel disposisi individu juga ditemukan memodifikasi hubungan yang disebutkan di atas, dengan demikian mendukung hipotesis terkait. Locus of control internal (LOC) berubah menjadi moderator negatif (penyangga) hubungan antara EEI dan PsyOwn. Ini berarti internal kurang bergantung pada PDM/AUTO sejauh menyangkut pengembangan PsyOwn. Dengan kata lain, penurunan episodik dalam persepsi EEI kecil kemungkinannya untuk melemahkan perasaan kepemilikan mereka. Hal ini mirip dengan temuan

8. *Effective Factors On Psychological Aspects Of Employee Empowerment. Case Study: Employee's Point Of Views In One Of The Sub-Organizations Of Iranian Ministry Of Science, Research And Technology (Faranak Mokhtariana, Reza Mohammadib)*

Pemberdayaan adalah kunci untuk mendapatkan manfaat dari semua kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi. Banyak penelitian telah dilakukan di

bidang ini. Sebagai contoh, hasil Khateri (2006) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pandangan pegawai perempuan dan laki-laki dengan tingkat pendidikan yang berbeda tentang faktor pemberdayaan. Namun, dalam penelitian saat ini tidak ada perbedaan signifikan yang diamati antara jenis kelamin dan pendidikan karyawan dengan sudut pandang mereka tentang faktor-faktor efektif pemberdayaan karyawan. Juga tidak ada perbedaan yang signifikan antara gender karyawan dan pandangan mereka tentang faktor-faktor efektif pemberdayaan karyawan. Selanjutnya, hasil dari Sadeghzade (2004) menunjukkan bahwa hubungan yang bermakna antara penghargaan, dukungan manajemen, memimpin, fokus pada hasil, membangun tim dan faktor efektif pemberdayaan karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini, penghargaan, dukungan dan pembangunan tim diselidiki. Tapi mean diperoleh dari menyelidiki pandangan karyawan di area ini menunjukkan bahwa faktor pendukung (3,94) dan penghargaan (3,69) kurang diperhatikan dan hanya membangun tim mean (4,00) relatif diinginkan. Dalam studi Zimmerman dan Rappaport (1988), ada juga yang positif hubungan antara partisipasi dan pemberdayaan. Namun, dalam penelitian ini, rata-rata terkait dengan karyawan jumlah pemilih adalah 3,97. Secara umum, pemberdayaan dapat menciptakan aspek kognitif, perilaku, dan kinerja baru dalam karyawan. Menurut Spreitzer (1995), Thomas dan Velthouse (1990) Oleh karena itu, organisasi dapat mengambil manfaat dari strategi pemberdayaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan mereka dengan cara yang lebih tingkat yang diinginkan

9. *Survey Of Relationship Between The Psychological Empowerment Of Employees With Organizational Learning (Rahmatollah Allahyaria, Behzadshahbazib, Seyed Mohamad Mirkamallic, Kamal Kharazid)*

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pemberdayaan psikologis berbasis pembelajaran organisasional. Temuan ini penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi pemberdayaan dan unsur-unsurnya dengan pembelajaran organisasi. Studi Shafi (2006), Dastgerdi (2008), Khanalizadeh (2008), Han et al (2009) Moye&Henkin (2006) menegaskan hasil yang disajikan dalam penelitian ini. Di antara dimensi pemberdayaan, penggabungan memiliki hubungan terbesar dengan pembelajaran organisasi secara keseluruhan. Hal ini mengungkapkan pentingnya dan perlunya mengembangkan program tentang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, aktivitas pekerjaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan. Temuan regresi berganda menunjukkan bahwa dimensi Penggabungan dan Kompetensi memiliki lebih banyak kontribusi dalam memprediksi pembelajaran organisasi. Secara umum 0,451 variasi pembelajaran organisasi dijelaskan oleh mereka ($R^2 = 0,451$).

10. *The Mediating Role Of Psychological Empowerment Between Transformational Leadership And Employee Work Attitudes (Xue Mei Lana ,Wei Ying Chongb)*

Secara keseluruhan, penelitian ini memperluas teori dan penelitian empiris dalam domain bahwa kepemimpinan transformasional adalah berhubungan positif dengan sikap kerja karyawan (Avolio, et al, 2004; Hechanova, Alampay, & Franco, 2006; Laschinger, Finegan, & Shamian, 2004) dan menegaskan peran mediasi (sebagian) dari pemberdayaan psikologis (yaitu, Li-Chaoping & Tian-Bao, 2006). Hasil penelitian ini memberikan landasan teori bagi manajemen kepemimpinan.

11. *The Effects Of Empowerment Role Identity And Creative Role Identity On Servant Leadership And Employees' Innovation Implementation Behavior (Hakan Erkutlua , Jamel Chafraab)*

Studi ini menyoroti hubungan antara gaya kepemimpinan yang melayani dan inovasi karyawan perilaku implementasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang melayani berhubungan positif dengan perilaku implementasi inovasi karyawan, yang mendukung hipotesis 1. Hasil yang paling mencolok muncul dari data adalah bahwa pemberdayaan karyawan dan identitas peran kreatif mempengaruhi hubungan antara pelayan kepemimpinan dan perilaku implementasi inovasi karyawan. Jadi, hipotesis 2 (pemberdayaan identitas peran memoderasi hubungan perilaku kepemimpinan pelayan dan implementasi inovasi) dan hipotesis 3 (peran kreatif identitas memoderasi kepemimpinan pelayan dan hubungan perilaku implementasi inovasi) didukung sepenuhnya. Temuan ini konsisten dengan literatur tentang kepemimpinan dan perilaku implementasi inovasi. Meskipun ada begitu banyak penelitian yang meneliti kepercayaan kepemimpinan pelayan dalam kepemimpinan (Howatson-Jones, 2004; Kerfoot, 2001; McGee-Cooper, 2003) dan perilaku implementasi kepercayaan dan inovasi

12. *Examining The Effecte Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Job Satisfaction (Jalal Hanaysha, Putri Rozita Tahir)*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja sama tim, dan pelatihan karyawan terhadap kepuasan kerja pada institusi pendidikan tinggi di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan yang lebih besar dilaporkan oleh sejumlah sarjana yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Raza et al, 2015; Wadhwa & Verghese, 2015) Saif dan Saleh (2013) juga menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karena hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan pemberdayaan, disarankan agar memelihara lingkungan yang meningkatkan persepsi pemberdayaan akan berdampak positif pada karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, mendorong karyawan

untuk merasa bertanggung jawab dan berwenang untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan kapasitasnya harus dianggap sebagai bagian atau budaya organisasi dan lingkungan kerja.

13. *Investigating The Managerial Practices' Effect On Employee-Perceived Service Quality With The Moderating Role Of Supportive Leadership Behavior (Islam Bourini, Ashraf Jahmani, Roohi Mumtaz A, Faisal A. Al-Bourini)*

penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas layanan persepsi karyawan garis depan Yordania yang terpengaruh oleh praktik manajemen yang memberdayakan dan lingkungan kerja yang nyaman melalui lebih kuat (JS). Namun, temuan mengungkapkan bahwa (SLB) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap persepsi pelayanan karyawan lini depan kualitas. Temuan ini akan membantu para pemimpin di Yordania untuk secara efektif mengadopsi praktik pemberdayaan dan memberikan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menjadi landasan empiris bagi peneliti selanjutnya.

14. *Process Safety Education Of Future Employee 4.0 In Industry 4.0 (Agnieszka Gajek A, Bruno Fabiano B, Andr'E Laurent C, Niels Jensen)*

peran yang lebih penting untuk ekonomi platform, menghasilkan tantangan untuk kebijakan sosial. Pengembangan sumber daya manusia dan konsumen perilaku akan terpengaruh. Profil pendidikan modal manusia selalu berubah dan pendekatan baru untuk sistem pendidikan harus diperkenalkan. Pendidikan harus menanggapi evolusi ini dengan mengadaptasi kurikulum, metodologi pengajaran dan strategi untuk mengatasi tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh revolusi ini dan semoga memberikan jawaban mengenai keterampilan keselamatan proses yang penting bagi perusahaan baru insinyur dari sudut pandang pemberi kerja potensial 4.0. Dari ini perspektif, perhatian kami adalah pemeriksaan situasi saat ini dari pendidikan keselamatan proses.

15. *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Asep Deni , Ari Riswanto)*

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pertemuan positif ditempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, keunggulan bersaing. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah dengan kajian ini memungkinkan pembaca dan pengumpul kepustakaan untuk dapat lebih mudah memahami kintekstual dari pemberdayaan karyawan, walaupun secara data masih mamiliki keterbatasan, akan tetapi seiring perkembangan keilmuan, peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian yang sama dengan menggunakan referensi yang lebih banyak lagi.

D. HASIL

No	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
1.	Tobias Giesbrecht, Hans Jochen Scholl, Gerhard Schwabe	Smart Advisors In The Front Office: Designing Employee-Empowering And Citizen-Centric Services	2016	Peneliti dan praktisi berusaha untuk mengubah pemerintahan secara umum, dan kantor depan khususnya, adalah sasaran utama dari penelitian ini. Dengan memperkenalkan artefak informasi penasehat yang dirancang dengan tepat, mereka dapat secara efektif mengadvokasi untuk mengubah kantor depan untuk menawarkan layanan konsultasi ko-kreatif yang berpusat pada warga.
2.	Felix Sievers, Hannes Reil, Marlen Rimbeck, Jutta Stumpf-Wollersheimb, Michael Leyer	Empowering Employees In Industry 1.0 Organizations With Iot In Their Daily Operations	2021	Mendemonstrasikan bagaimana beberapa perangkat yang terhubung mewakili ICT yang berpusat pada objek dapat memberdayakan karyawan secara struktural Kami menemukan bahwa mengubah tempat kerja dapat ditingkatkan dengan menerapkan iot sebagai artefak ICT yang memberi pekerja akses yang lebih baik informasi, sumber daya, dukungan, dan peluang. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, seperti mereka didukung dengan informasi yang meningkatkan pekerjaan dan proses keputusan mereka.
3.	M. Angeles Lopez-Cabarcos ´, Paula Vazquez-Rodríguez, ´ Lara M. Quino~ A-Pi ´ Neiro	An Approach To Employees' Job Performance Through Work Environmental Variables And Leadership Behaviours	2021	Di sektor berorientasi tugas, industri sektor, terlibat dalam praktik manajemen yang berorientasi pada orang melalui kepemimpinan transformasional dapat menjadi formula yang optimal untuk prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajer harus mempromosikan pelatihan program bagi para

				pemimpin untuk mengadopsi prinsip-prinsip transformasional kepemimpinan dan menjadi figur inspiratif bagi bawahannya dalam pencapaian tujuan kinerja yang menantang.
4.	Seyed Hamed Hashemya , Minoo Yousefib, Shahla Soodic , Behzad Omidid	Explaining Human Resource Empowerment Pattern And Organizational Excellence Among Employees Of Emergency Of Guilan's University Hospitals	2016	Hasil analisis faktor dan grafik jalur (AMOS software) menentukan bahwa model penelitian memiliki kecocokan yang sesuai. Kemudian, hipotesis samping diperiksa. Dalam hipotesis keempat diklaim bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara otoritas dan keunggulan organisasi. Hasil dari penelitiannya mengkonfirmasi hal ini dengan koefisien korelasi Pearson sebesar 64% di tingkat signifikansi $P < 0,05$. Selain itu, hasil analisis faktor dan koefisien yang tersedia menunjukkan bahwa otoritas, dengan koefisien 0,74%, mungkin berpengaruh pada keunggulan organisasi.
5.	Christian Dyrland Wåhlin-Jacobsen	The Terms Of “Becoming Empowered”: How Ascriptions And Negotiations Of Employee Identities Shape The Outcomes Of Workplace Voice Activities	2019	Menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kepedulian terhadap identitas dan identifikasi mereka berasal atas dasar bagaimana mereka terlibat dalam praktik pemberdayaan, dan perhatian ini membentuk apakah dan bagaimana mereka berusaha untuk memperbaiki kondisi kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian yang lebih besar harus dibayar untuk interaksi yang terjadi dalam aktivitas suara formal dan bagaimana kondisi kegiatan berkontribusi untuk membentuk ini interaksi
6.	Fernando Ruiz-P´erez, Alvaro Lleo, Marta Ormazabal	Employee Sustainable Behaviors And Their Relationship With Corporate Sustainability: A Delphi Study	2021	Menyelidiki variabel Corporate Sustainability. Konkretnya, ia mengajukan tiga pertanyaan penelitian. Sejauh mana bisa kami membuat daftar lengkap variabel dengan relevansi masing-masing

				untuk Keberlanjutan Perusahaan? (RQ1). Pada variabel apa yang dapat dimiliki karyawan sebuah dampak? (RQ2). Bagaimana karyawan dapat berdampak pada variabel-variabel ini? (RQ3). Peneliti lain telah memberikan kontribusi yang signifikan, tetapi ada konsensus yang rendah pada variabel dan sedikit literatur tentang peran karyawan dalam pengembangan masing-masing variabel. Pertama-tama, menemukan variabel yang terpengaruh melalui berfungsinya pekerjaan dengan benar. Kinerja Ekonomi Langsung dapat berdampak pada prestasi kerja setiap karyawan.
7.	Amit Shukla	Employee Empowerment Leading To Flexible Role Orientation: A Disposition-Based Contingency Framework	2018	Menyelidiki pengaruh inisiatif pemberdayaan karyawan (EEI) pada pengembangan FRO dan peran yang dimainkan oleh psyown dan variabel disposisional tertentu di dalamnya. Ditemukan bahwa hubungan kedua PDM dan AUTO (sebagai EEI) dengan FRO sepenuhnya dimediasi oleh psyown dan, dengan demikian, hipotesis utama didukung. Temuan ini secara statistik membenarkan posisi awal bahwa EEI itu sendiri tidak dapat mengarah pada orientasi yang fleksibel dan harus ada perkembangan kepemilikan psikologis secara bersamaan.
8.	Faranak Mokhtariana, Reza Mohammadib	Effective Factors On Psychological Aspects Of Employee Empowerment. Case Study: Employee's Point Of Views In One Of The Sub-Organizations Of Iranian Ministry Of Science, Research And Technology	2011	Hasil Khateri (2006) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara pandangan pegawai perempuan dan laki-laki dengan tingkat pendidikan yang berbeda tentang faktor pemberdayaan. Namun, dalam penelitian saat ini tidak ada perbedaan signifikan yang diamati antara jenis kelamin dan pendidikan karyawan dengan sudut pandang mereka tentang faktor-faktor efektif pemberdayaan

				karyawan. Juga tidak ada perbedaan yang signifikan antara gender karyawan dan pandangan mereka tentang faktor-faktor efektif pemberdayaan karyawan. Selanjutnya, hasil dari Sadeghzade (2004) menunjukkan bahwa hubungan yang bermakna antara penghargaan, dukungan manajemen, memimpin, fokus pada hasil, membangun tim dan faktor efektif pemberdayaan karyawan. Selain itu, dalam penelitian ini, penghargaan, dukungan dan pembangunan tim diselidiki. Tapi mean diperoleh dari menyelidiki pandangan karyawan di area ini menunjukkan bahwa faktor pendukung (3,94) dan penghargaan (3,69) kurang diperhatikan dan hanya membangun tim mean (4,00) relatif diinginkan.
9.	Rahmatollah Allahyaria, Behzadshahbazib, Seyed Mohamad Mirkamallic, Kamal Kharazid	Survey Of Relationship Between The Psychological Empowerment Of Employees With Organizational Learning	2011	Menjelaskan pemberdayaan psikologis berbasis pembelajaran organisasional. Temuan ini penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi pemberdayaan dan unsur-unsurnya dengan pembelajaran organisasi. Studi Shafi (2006), Dastgerdi (2008), Khanalizadeh (2008), Han et al (2009) Moye&Henkin (2006) menegaskan hasil yang disajikan dalam penelitian ini. Di antara dimensi pemberdayaan, penggabungan memiliki hubungan terbesar dengan pembelajaran organisasi secara keseluruhan. Hal ini mengungkapkan pentingnya dan perlunya mengembangkan program tentang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, aktivitas pekerjaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan. Temuan regresi berganda menunjukkan bahwa dimensi Penggabungan dan

				Kompetensi memiliki lebih banyak kontribusi dalam memprediksi pembelajaran organisasi. Secara umum 0,451 variasi pembelajaran organisasi dijelaskan oleh mereka ($R^2 = 0,451$).
10.	Xue Mei Lana ,Wei Ying Chongb	The Mediating Role Of Psychological Empowerment Between Transformational Leadership And Employee Work Attitudes	2014	Memperluas teori dan penelitian empiris dalam domain bahwa kepemimpinan transformasional adalah berhubungan positif dengan sikap kerja karyawan (Avolio, et al, 2004; Hechanova, Alampay, & Franco, 2006; Laschinger, Finegan, & Shamian, 2004) dan menegaskan peran mediasi (sebagian) dari pemberdayaan psikologis (yaitu, Li-Chaoping & Tian-Bao, 2006). Hasil penelitian ini memberikan landasan teori bagi manajemen kepemimpinan
11.	Hakan Erkutlua , Jamel Chafrab	The Effects Of Empowerment Role Identity And Creative Role Identity On Servant Leadership And Employees' Innovation Implementation Behavior	2015	Mengungkapkan bahwa persepsi karyawan tentang kepemimpinan yang melayani berhubungan positif dengan perilaku implementasi inovasi karyawan, yang mendukung hipotesis 1. Hasil yang paling mencolok muncul dari data adalah bahwa pemberdayaan karyawan dan identitas peran kreatif mempengaruhi hubungan antara pelayan kepemimpinan dan perilaku implementasi inovasi karyawan. Jadi, hipotesis 2 (pemberdayaan identitas peran memoderasi hubungan perilaku kepemimpinan pelayan dan implementasi inovasi) dan hipotesis 3 (peran kreatif identitas memoderasi kepemimpinan pelayan dan hubungan perilaku implementasi inovasi) didukung sepenuhnya.
12.	Jalal Hanaysha , Putri Rozita Tahir	Examining The Effecte Of Employee Empowerment, Teamwork, And	2015	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan

		Employee Training On Job Satisfaction		yang lebih besar dilaporkan oleh sejumlah sarjana yang menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Raza et al, 2015; Wadhwa & Verghese, 2015) Saif dan Saleh (2013) juga menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karena hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan pemberdayaan, disarankan agar memelihara lingkungan yang meningkatkan persepsi pemberdayaan akan berdampak positif pada karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi
13.	Islam Bourini, Ashraf Jahmani, Roohi Mumtaz A, Faisal A. Al-Bourini	Investigating The Managerial Practices' Effect On Employee-Perceived Service Quality With The Moderating Role Of Supportive Leadership Behavior	2018	Menjelaskan bahwa kualitas layanan persepsi karyawan garis depan Yordania yang terpengaruh oleh praktik manajemen yang memberdayakan dan lingkungan kerja yang nyaman melalui lebih kuat (JS). Namun, temuan mengungkapkan bahwa (SLB) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap persepsi pelayanan karyawan lini depan kualitas. Temuan ini akan membantu para pemimpin di Yordania untuk secara efektif mengadopsi praktik pemberdayaan dan memberikan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menjadi landasan empiris bagi peneliti selanjutnya.
14.	Agnieszka Gajek A, Bruno Fabiano B, Andr'e Laurent C, Niels Jensen	Process Safety Education Of Future Employee 4.0 In Industry 4.0	2021	Peran yang lebih penting untuk ekonomi platform, menghasilkan tantangan untuk kebijakan sosial. Pengembangan sumber daya manusia dan konsumen perilaku akan terpengaruh. Profil pendidikan modal manusia selalu berubah dan pendekatan baru untuk sistem

				pendidikan harus diperkenalkan. Pendidikan harus menanggapi evolusi ini dengan mengadaptasi kurikulum, metodologi pengajaran dan strategi untuk mengatasi tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh revolusi ini dan semoga memberikan jawaban mengenai keterampilan keselamatan proses yang penting bagi perusahaan baru insinyur dari sudut pandang pemberi kerja potensial 4.0. Dari ini perspektif, perhatian kami adalah pemeriksaan situasi saat ini dari pendidikan keselamatan proses.
15.	Asep Deni , Ari Riswanto	Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia	2019	Pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pertemuan positif ditempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, keunggulan bersaing. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah dengan kajian ini memungkinkan pembaca dan pengumpul kepustakaan untuk dapat lebih mudah memahami kintekstual dari pemberdayaan karyawan, walaupun secara data masih mamiliki keterbatasan, akan tetapi seiring perkembangan keilmuan, peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian yang sama dengan menggunakan referensi yang lebih banyak lagi.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pertemuan positif di tempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas layanan, kinerja karyawan, dan keunggulan kompetitif. pemberdayaan karyawan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karena hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan pemberdayaan, disarankan agar memelihara lingkungan yang meningkatkan persepsi pemberdayaan akan berdampak positif pada karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah memudahkan pembaca dan pengumpul perpustakaan untuk memahami konteks pengumpulan data karyawan, dan walaupun data tersebut masih memiliki keterbatasan, peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak referensi seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian yang sama.

KEPUSTAKAAN

- A. Deni, A. Riswanto, S. Tinggi, I. Ekonomi, and P. Sukabumi, "Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia," vol. V, no. 2, pp. 36–50, 2019.
- I. Bourini, A. Jahmani, R. Mumtaz, and F. A. Al-Bourini, "Investigating the managerial practices' effect on Employee-Perceived Service Quality with the moderating role of supportive leadership behavior," *Eur. Res. Manag. Bus. Econ.*, vol. 25, no. 1, pp. 8–14, 2019, doi: 10.1016/j.iedeen.2018.11.001.
- S. H. Hashemy, M. Yousefi, S. Soodi, and B. Omidi, "Explaining Human Resource Empowerment Pattern and Organizational Excellence among Employees of Emergency of Guilan's University Hospitals," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 230, no. May, pp. 6–13, 2016, doi: 10.1016/j.sbspro.2016.09.002.
- J. Hanaysha and P. R. Tahir, "Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 219, pp. 272–282, 2016, doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.016.
- H. Erkutlu and J. Chafra, "The Effects of Empowerment Role Identity and Creative Role Identity on Servant Leadership and Employees' Innovation Implementation Behavior," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 181, pp. 3–11, 2015, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.860.
- X. M. Lan and W. Y. Chong, "The Mediating Role of Psychological Empowerment between Transformational Leadership and Employee Work Attitudes," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 172, pp. 184–191, 2015, doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.353.
- R. Allahyari, B. Shahbazi, S. M. Mirkamali, and K. Kharazi, "Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 30, pp. 1549–1554, 2011, doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.301.
- F. Mokhtarian and R. Mohammadi, "Effective factors on psychological aspects of employee empowerment. Case Study: Employee's point of views in one of the sub-organizations of Iranian ministry of science, research and technology," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 30, pp. 786–790, 2011, doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.153.
- A. Shukla, S. Singh, H. Rai, and A. Bhattacharya, "Employee empowerment leading to flexible role orientation: A disposition-based contingency framework," *IIMB Manag. Rev.*, vol. 30, no. 4, pp. 330–342, 2018, doi: 10.1016/j.iimb.2018.08.002.
- F. Ruiz-Pérez, A. Lleo, and M. Ormazabal, "Employee sustainable behaviors and their relationship with Corporate Sustainability: A Delphi study," *J. Clean. Prod.*, vol. 329, 2021, doi: 10.1016/j.jclepro.2021.129742.
- C. D. Wåhlin-Jacobsen, "The terms of 'becoming empowered': How ascriptions and

negotiations of employee identities shape the outcomes of workplace voice activities,” *Scand. J. Manag.*, vol. 35, no. 3, p. 101059, 2019, doi: 10.1016/j.scaman.2019.101059.

A. Gajek, B. Fabiano, A. Laurent, and N. Jensen, “Process safety education of future employee 4.0 in Industry 4.0,” *J. Loss Prev. Process Ind.*, vol. 75, p. 104691, 2022, doi: 10.1016/j.jlp.2021.104691.

T. Giesbrecht, H. J. Scholl, and G. Schwabe, “Smart advisors in the front office: Designing employee-empowering and citizen-centric services,” *Gov. Inf. Q.*, vol. 33, no. 4, pp. 669–684, 2016, doi: 10.1016/j.giq.2016.05.005.

F. Sievers, H. Reil, M. Rimbeck, J. Stumpf-Wollersheim, and M. Leyer, “Empowering employees in industrial organizations with IoT in their daily operations,” *Comput. Ind.*, vol. 129, p. 103445, 2021, doi: 10.1016/j.compind.2021.103445.

M. Ángeles López-Cabarcos, P. Vázquez-Rodríguez, and L. M. Quiñoá-Piñeiro, “An approach to employees’ job performance through work environmental variables and leadership behaviours,” *J. Bus. Res.*, no. xxxx, 2021, doi: 10.1016/j.jbusres.2021.11.006.