

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resources based view theory (RBV)*

Menurut pendekatan *Resources based view theory* perusahaan merupakan sekumpulan sumber daya strategis dan produktif yang untuk, langkah, kompleks, saling melengkapi dan sulit untuk ditiru para pesaing yang dapat di manfaatkan sebagai elemen untuk mempertahankan strategi bersaing. Keunggulan bersaing sebuah perusahaan harus didasarkan pada sumber daya khusus yang menjadi penghalang aktivitas peniruan dan ancaman dari produk pengganti atau jasa perusahaan. Meningkatnya tekanan perusahaan dapat menurunkan keunggulan bersaing perusahaan (Dasuki et al., 2021).

Resources based view theory adalah Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri perhotelan, perusahaan tentunya dituntut untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya internal yang dimilikinya secara efektif, terutama sumber daya manusia (SDM). Dalam penelitian ini teori yang tepat adalah *Resources Based View Theory* (RBV) memandang bahwa keunggulan bersaing suatu perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan memiliki dan mampu memanfaatkan sumber daya yang dapat mempengaruhi variabel yang ada pada penelitian ini. RBV telah memberikan kontribusi penting dibidang manajemen sumber daya manusia

strategis (SHRM) yang berkembang pesat. RBV telah memberikan kontribusi penting di bidang manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) yang berkembang pesat menurut Wright, Dunford & Snell, (2001) dalam Barney et al., (2001).

Resources Based View Theory (RBV) adalah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan berasal dari sumber data dan kemampuan yang dikendalikan perusahaan, berharga, langka, tidak dapat ditiru dengan sempurna, dan tidak dapat diganti (Barney et al., 2001). Sumber daya manusia, dalam hal ini merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam mendorong kinerja dan daya saing suatu perusahaan secara berkelanjutan. Sejalan dengan prinsip RBV, pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui *employee empowerment*, *team work*, *employee training* yang berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ketiga variabel tersebut mencerminkan bentuk manajemen strategis perusahaan dalam meningkatkan kualitas internal perusahaan. Melalui implementasi strategi tersebut, hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kompetensi dan keterlibatan karyawan, serta mendorong terciptanya kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang berkontribusi terhadap pencapaian dari tujuan perusahaan secara menyeluruh.

2.1.2 Employee Empowerment

Employee empowerment (Pemberdayaan) adalah hubungan antar individu yang berkelanjutan dengan manajemen organisasi untuk membangun pekerjaan dalam hal pemberian tanggung jawab dan

wewenang untuk mengembangkan pekerjaannya dan mengambil keputusan (Apriliani dan Sriathi (2019)).

Employee empowerment adalah suatu proses di mana perusahaan memberikan wewenang, tanggung jawab, serta kebebasan kepada karyawan untuk mengambil suatu keputusan dan menjalankan tugasnya secara mandiri. Pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberdayaan, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan, sehingga mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih efektif, dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Employee empowerment berpengaruh terhadap proses dimana perusahaan memberikan kepercayaan dan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya pemberdayaan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki otonomi dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dalam dunia kerja, *employee empowerment* tidak hanya mencakup pemberian kebebasan dalam mengambil keputusan, tetapi juga melibatkan pelatihan, akses terhadap informasi, serta dukungan dari manajemen agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Selain itu, *employee empowerment* juga dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan fleksibel. Dalam situasi kerja yang menuntut kecepatan dan adaptasi

yang tinggi, organisasi yang menerapkan pemberdayaan karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, karena karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan

2.1.3 *Team Work*

Team work (Kerja sama tim) adalah sekelompok orang yang bekerja sama, saling menghargai, memberi dorongan dan semangat untuk mencapai suatu tujuan (Apriliani dan Sriathi (2019)). *Team work* adalah sekelompok individu dalam suatu perusahaan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan efisien. Kerja sama tim memungkinkan setiap anggota untuk saling mendukung, berbagi tugas, serta mengoptimalkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya *team work*, proses kerja menjadi lebih terorganisir, beban kerja dapat dibagi secara merata, dan hasil yang dicapai pun lebih maksimal.

Selain itu, *team work* juga mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam menyampaikan ide, berinovasi, serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang kolaboratif menciptakan komunikasi yang lebih baik antar anggota tim, meningkatkan rasa percaya satu sama lain, dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, *team work* tidak hanya membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih produktif, dinamis, dan saling mendukung dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

2.1.4 *Employee Training*

Employee Training (Pelatihan) adalah suatu upaya untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Apriliani & Sriathi, 2019b). *Employee training* adalah program pelatihan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman karyawan terhadap sistem kerja, budaya perusahaan, serta standar operasional yang berlaku.

Merekrut dan memilih karyawan yang dianggap memiliki potensi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan bekerja secara efektif. Salah satu permasalahannya adalah karyawan yang direkrut tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Untuk membuat karyawan tersebut mengetahui apa yang harus dilakukannya, pihak manajemen memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut (Firstianty et al., 2017c).

Dengan adanya pelatihan yang efektif, karyawan akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, memahami tugas yang diberikan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan mereka, sehingga mereka lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan demikian, *employee*

training tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Employee training juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, sehingga mereka merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan yang baik juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan karier karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh karyawan karena kondisi perubahan yang dinamis adalah kemampuan inovasi yang dimiliki masih relatif rendah untuk menghasilkan kinerja kreatif. Kinerja kreatif sebagai bentuk strategi yang masih sangat jarang dikaji sebagai sebuah strategi spesifik dan penting dalam mengembangkan kinerja kreatif karyawan yang visioner dan kemampuan diatas rata-rata. Kinerja kreatif diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan ide-ide dalam memecahkan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa menempatkan investasi dalam program pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat memberikan hasil menguntungkan bagi organisasi.

2.1.5 *Job Satisfaction*

Job Satisfaction adalah salah satu aspek penting dalam dunia kerja, dimana karyawan yang merasa puas akan lebih nyaman, termotivasi, dan

senang dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan memiliki semangat yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih optimal, serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Iskandar, 2018). Dimensi ini dicerminkan oleh :

1. Moral kerja

Moral adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan tujuan organisasi. Suasana batin itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban

3. Prestasi kerja.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Job Satisfaction adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan kinerja dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menginginkan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Ibrahim, 2024).

Job Satisfaction juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi tingkat stres dan pergantian karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan kompensasi yang sesuai, serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan, mereka akan lebih berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya berdampak positif pada karyawan secara individu, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Job satisfaction adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. *Job satisfaction* menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *employee empowerment* (pemberdayaan karyawan), *team work* (kerja sama tim), dan *employee training* (pelatihan karyawan). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal terhadap perusahaan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu,

memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja penting bagi manajemen perusahaan.

Employee empowerment berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan diberi otonomi dalam mengambil keputusan dan merasa dipercaya oleh manajemen, mereka akan merasa lebih dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaannya. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga mengurangi stres akibat tekanan kerja yang berlebihan. Dengan demikian, *employee empowerment* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *job satisfaction* dalam suatu organisasi.

Selain itu, kerja sama tim juga memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif dan efisien akan menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antar karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh rekan kerjanya dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama hak tersebut akan sangat berdampak baik bagi perusahaan, mereka akan merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Hubungan kerja yang baik dalam satu tim juga membantu mengurangi konflik dan meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *job satisfaction*.

Dengan adanya *employee training* yang berkelanjutan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, sehingga mereka merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya. *Traning* juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara

profesional, yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang puas dan berkinerja tinggi.

Secara keseluruhan, *job satisfaction* dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk *employee empowerment*, *team work*, dan *employee training*. Ketiga faktor ini saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatkan *employee empowerment*, membangun *team work* yang solid, dan memberikan *employee training* yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1
Studi Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian dan Peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
<i>THE EFFECTS O/F EMPLOYEE EMPOWERMENT, TEAM WORK AND EMPLOYEE</i>	<i>Employee empowerment , teamwork,, employee training, job satisfaction</i>	Survei online terhadap 242 karyawan universitas negeri di Malaysia ,analisis menggunakan SEM (Structural Equation	Employee empowerment, teamwork, dan employee training memiliki pengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction

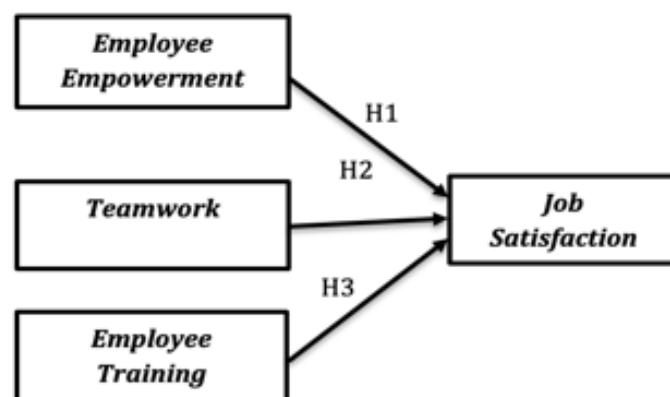
<i>TRAINING JOB SATISFACTION</i> (Hanaysha & Tahir, 2016)		Modeling) pada AMOS	• Tim yang solid dan pelatihan yang baik meningkatkan kepuasan kerja. • Peningkatan job satisfaction berkontribusi pada efektivitas perusahaan.
Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Spa Santrian Bali (Apriliani et al. 2019)).	Pemberdayaan kerjasama tim, pelatihan produktivitas kerja.	Sampel jenuh dengan 40 karyawan, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, analisis regresi linear berganda	• Pemberdayaan, kerja sama tim, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktif • Peningkatan komunikasi dan dukungan manajemen dapat meningkatkan efektivitas pemberdayaan. • Pelatihan yang tepat dan kerja sama tim yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
<i>Influence of the Employee Empowerment Towards the Employee Performance Through Working Motivation in the Office of Komisaun Funsau Pblika, Dili Timor- Leste.</i>	Pemberdayaan, Kerja sama Tim, pelatihan, Produktivitas Kerja.	Sampel jenuh dengan 40 karyawan, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, analisis regresi linear berganda.	• Pemberdayaan, kerja sama tim, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. • Peningkatan komunikasi dan dukungan manajemen dapat meningkatkan

(Sequeira et al., 2023b)			efektivitas pemberdayaan . • Pelatihan yang tepat dan kerja sama tim yang kuat agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
<i>Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Teamwork with Job Satisfaction</i> (Alvi et al., 2020a)	Employee Training, employee empowerment, team work, job satisfaction.	Penelitian kuantitatif dengan sampel 160 karyawan perbankan di Lahore, Pakistan, teknik sampling acak sederhana, analisis regresi.	• Employee training, employee empowerment, dan team work memiliki pengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction • Team work menjadi prediktor terkuat dari job satisfaction, diikuti oleh employee empowerment. • Peningkatan pelatihan karyawan, pemberdayaan, dan kerja tim dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

<i>The Effects of Empowerment, Training, and Team work on Employee Job Satisfaction: Case of the Agricultural Manufacturing Sector in Khyber Pakhtunkhwa Province, Pakistan (Ali et al., 2017a, 2017b)</i>	<i>Employee Empowerment, employee training team work, job satisfaction</i>	Penelitian kuantitatif dengan metode survei cross-sectional, sampel 315 karyawan dan 13 perusahaan manufaktur pertanian, analisis menggunakan SPSS dan SEM (Structural Equation Modeling).	- Employee empowerment, training, dan team work memiliki pengaruh positif signifikan terhadap job satisfaction. - Employee empowerment menjadi faktor yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	--

Sumber: Data diolah, 2025

2.3 Gambar Model



Gambar 2. 1 Gambar Model

2.4 Hipotesis

Employee empowerment merupakan salah satu faktor penting dalam *job satisfaction*. Ketika karyawan memiliki wewenang dalam mengambil suatu keputusan dan diberikan kepercayaan atas pekerjaannya oleh manajer, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Employee empowerment* (pemberdayaan) memiliki dampak positif terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja). Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kendali atas tugas mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan hanya menerima instruksi dari atasan.

Employee empowerment dapat diartikan sebagai proses berpikir dari sebuah organisasi menuju cara yang lebih baik, lalu sebagai masukan dari karyawan yang didengarkan dan diimplementasikan, dan itu akan membuat karyawan senang atas pekerjaan mereka dan akan merasa memilikinya dengan syarat sebuah perubahan dalam sebuah budaya organisasi, tapi bukan berarti pimpinan melepaskan tanggung jawab dan wewenangnya (Deni et al., 2019)

Employee empowerment dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat stres dalam pekerjaan. Ketika karyawan diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri mereka akan jauh lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Selain itu keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat mendukung lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Para pekerja merasa le(Maulina Lien, 2023)

H1 : *Employee empowerment* karyawan berpengaruh signifikan dan positif pada *job satisfaction*

Employee training mampu meningkatkan kepuasan dengan kinerja yang meningkat setelah pelatihan mampu menambah rasa percaya diri dalam bekerja (Meidita Anggi, 2018). *Employee training* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *job satisfaction* (kepuasan kerja). Karyawan yang menerima *training* atau pelatihan yang memadai cenderung lebih kompeten dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepercayaan diri. Dengan adanya *training* karyawan akan sangat terbantu dalam mengembangkan keterampilan baru, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga membuka peluang karier yang lebih baik di masa depan.

Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta memahami ekspektasi dan tujuan organisasi dengan lebih baik. Selain itu, pelatihan juga menciptakan rasa loyalitas dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, karena karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan mereka. Dengan adanya pelatihan yang tepat dan berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

H2 : *Employee training* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*

Team work merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan. Dalam lingkungan kerja berbasis tim, karyawan dapat saling berbagi ide, mendukung satu sama lain, dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Hubungan sosial yang baik dalam tim kerja juga dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

Team work adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerja sama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama (Firstianty et al., 2017c; Lasmi & Bayhaqi, 2022). *Team work* yang efektif dapat mengurangi beban kerja individu dari tiap karyawan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan yang merasa menjadi bagian dari tim yang solid cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih positif dan kondusif.

H3 : *Team work* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*