

**PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI CV.
SANDY PERSADA KOTA BANJAR
(Studi Kasus pada Pegawai CV. Sandy Persada)**

Sandi Fajrian¹ Nana Darna² Wiwin Setianingsih³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
sandyfajrian12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh employee empowerment terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada pegawai CV. Sandy Persada). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini (1) Bagaimana Employee Empowerment pada CV. Sandy Persada. (2) Bagaimana Kinerja Pegawai pada CV. Sandy Persada. (3) Bagaimana Pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Sandy Persada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Employee empowerment pada CV. Sandy Persada. (2) Kinerja pegawai pada CV. Sandy Persada. (3) Pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Pegawai di CV. Sandy Persada Kota Banjar. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif deskriptif Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis deskriptif, Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t), dan Analisis Regresi Sederhana. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa employee empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sandy Persada dengan pengaruh 22,7% dan dipengaruhi faktor lain sebesar 77,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan CV. Sandy Persada Kota Banjar mempertahankan dan memperhatikan employee empowerment sehingga akan meningkatkan kinerja pada pegawai CV. Sandy Persada

Kata kunci : Employee Empowerment, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Di era globalisasi yang modern sekarang ini, sumber daya manusia yang produktif sangat di butuhkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kuantitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus benar-benar memperhatikan sikap, perilaku, keinginan dan kebutuhan dari karyawan sehingga karyawan tersebut dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawan. Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67). Kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan

merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, keahlian dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Seperti halnya pada Pasal 31 UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh pengasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan. Pengelola perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya, kalau ingin karyawannya memiliki motivasi serta etos kerja yang baik, sehingga kinerja mereka meningkat. Pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian tanggung jawab serta wewenang yang lebih, kemudian akan menciptakan keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya (Arifin, 2014). Pemberdayaan pegawai amat penting bagi peningkatan kinerja organisasi atau kinerja unit dan tim kerja. Asumsinya jika seorang pegawai bertumbuh kembang dalam pemberdayaan maka kinerjanya akan meningkat. (Priansa 2017:223). Pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas, fleksibilitas dan otonomi atas pekerjaannya sendiri (Fadzilah dalam putrid an Ardana, 2016). Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien (Suryadewi et al. 2014). Terdapat perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja sama dengan orang lain (Wibowo, 2017:353).

Hasil kinerja karyawan merupakan perwujudan dari keseriusan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun pada CV. Sandy Persada masih banyak karyawan yang belum menunjukan kinerja secara optimal karena pada awalnya perusahaan ini memakai sistem kontrak terhadap karyawannya. Dari pra survey yang sudah dilakukan ditemukan hasil bahwa kinerja perusahaan CV Sandy Persada mendapati skor rata-rata sebesar 125,4 yang skor idealnya adalah 750. Dari hasil tersebut diduga kinerja pegawai pada CV Sandy Persada kurang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari hasil pernyataan pra survey bahwa masih kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang, terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki inisiatif

dalam bekerja sehingga selalu harus diperintah, dan beberapa pegawai tidak mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini berupaya mendeskripsikan dan menginterpretasikan hubungan antara variabel data dan informasi yang mendukung sesuai dengan sifat, permasalahan dan tujuan dilakukannya penelitian. Dari data informasi yang dikumpulkan penulis melakukan berbagai analisa untuk mencapai kesimpulan. Analisa dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif diskriptif. Metode survey menurut Sugiono (2019:15) “digunakan untuk mendapatkan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Sedangkan metode deskriptif menurut Cooper, H.M dalam Sudaryono (2017:82), “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel lain namun menguji dua variabel”

Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data, sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Menurut Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini sejumlah 515 pegawai CV. Sandy Persada Kota Banjar. Sampel berkaitan dengan siapa yang akan disurvey. Menurut Sugiyono (2017:136) “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menggunakan *probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik sampel proporsional. Jumlah sampel di ambil menggunakan rumus slovin dan memperoleh 84 responden.

Pembahasan

Pengaruh *Empolyee Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja pegawai CV. Sandy Persada Kota Banjar dengan hasil uji korelasi sebesar 0,477 yang memiliki tingkat hubungan baik, dengan tingkat pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja pegawai sebesar 22,7% sementara 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya *burnout*, pemberdayaan, kepuasan kerja, dll. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-1$ (83) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,523$ sedangkan nilai $t_{tabel} 1,66365$ dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 5,523 > t_{tabel} 1,66355$ atau, $sig 0,000 < 0,05$. Jadi hasil perhitungan *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut: *Employee Empowerment* pada CV. Sandy Persada Kota Banjar kategori baik. Diperoleh hasil rata-rata skor tertinggi berada pada indikator kepercayaan dengan pernyataan Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat kebijakan bagi organisasi, dan rata-rata skor terendah berada pada indikator akuntabilitas dengan pernyataan “Karyawan diberikan tugas yang jelas dalam pekerjaan”. Kinerja Pegawai pada CV. Sandy Persada Kota Banjar dalam kategori baik. Diperoleh hasil rata-rata skor tertinggi pada indikator inisiatif dengan pernyataan “Karyawan memiliki inisiatif membantu rekan kerja apabila ada karyawan baru”, dan rata-rata skor terendah berada pada indikator kerjasama dengan pernyataan “Karyawan mampu memelihara hubungan baik dengan rekan kerja untuk keserasian lingkungan kerja”. *Employee Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai CV. Sandy Persada Kota Banjar. Artinya jika semakin baik *employee*, maka semakin baik pula kinerja pegawai CV. Sandi Persada Kota Banjar.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Cetakan Kesatu. Deepublish.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Fungsi Manajemen
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok .Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- David, Fred R. 2010. *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Depok : Cetakan Kedua. PT. RajaGrafindo Persada.
- . 2018. *Asas Manajemen*. Depok : Cetakan Ketiga. PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan keenam belas. PT. Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan ketujuh belas. PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung : Cetakan kesatu. Alfabeta.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Poltak Sinambela, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan pertama. PT. Bumi Aksara.
- Priansa Juni, Doni. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Putri, Adetya, Vianty., & I Komang Ardana. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5 (11). 7272-7299.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara.2010)
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Suryadewi, Putu Chori, I ketut Dunia dan Naswan Suharsono. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pada PT. Bali Segara Nusantara*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. 4 (1). 1-11.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, S dan A, Ahmadi. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.