
ARTIKEL PENELITIAN

PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN: UPAYA MEMPERKUAT KOMITMEN ORGANISASI

Novi Desanti[✉], Edy Sutrisno, Laila Nurfitriah Lubis, Didi Zulyanto

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak

Abstrak

Pelaksanaan konsep pengembangan pemberdayaan, perlu kiranya memandang komitmen organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai keinginan yang kuat untuk menerima dalam diri seseorang guna pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan pemberdayaan karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS) Cabang Pontianak terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode Kombinasi *Sequential Explanatory*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Untuk menganalisa data, mengacu pada analisis data kombinasi. Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT PKSS Cabang Pontianak. Maksudnya adalah bahwa perusahaan melibatkan karyawan dalam bentuk pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan sebesar 14%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin karyawan diberdayakan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan harapan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri. Hal ini sebagai modal dasar yang kuat bagi PT PKSS Cabang Pontianak dalam upaya mencapai visi, misi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karyawan

[✉] Alamat korespondensi:

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Pontianak

Jl. Ahmad Yani, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: desantinovi@gmail.com

PENDAHULUAN

Keinginan untuk mencapai, sukses dan mampu memenangkan persaingan merupakan tujuan utama di dalam aktivitas pada sebuah organisasi (perusahaan). Sehingga setiap organisasi memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapainya. Selain itu pemberdayaan merupakan hal yang mutlak bagi pengembangan kemampuan dan kemandirian. Menurut Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) *“Manajemen merupakan proses bekerja menggunakan dan memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif”*. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bagaimana seorang manajer memanfaatkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Penggunaan sumber daya yang berkualitas adalah yang memiliki kompetensi dan berkembang serta memiliki komitmen terhadap organisasinya. Sehingga dukungan dari semua anggota organisasi sangat diharapkan untuk tercapainya tujuan tersebut.

Di era saat ini yang sudah menerapkan gerakan manajemen kualitas total (*Total Quality Management/TQM*), sangat penting untuk melaksanakan mutualisme kepentingan. Mutualisme kepentingan (*mutuality interest*) menurut Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) *“menyeimbangkan antara kepentingan individu dan organisasi melalui kerjasama yang saling menguntungkan (masing-masing)”*. Hal ini mengandung arti bahwa organisasi harus mulai pada pemberian kesempatan yang lebih pada setiap anggota organisasi untuk berpartisipasi (pemberdayaan). Pemberdayaan disini bukan hanya menguntungkan bagi satu pihak saja tapi pihak yang lain juga. Hal

ini juga mengandung makna bahwa pembagian kekuasaan dengan tujuan *win-win solution*. Khususnya pembagian kekuasaan, seharusnya hanya diberikan kepada pihak yang memang yang mau dibagi kekuasaannya. Intinya pembagian kekuasaan bermula dari pembagian informasi. Hal ini dengan catatan bahwa pimpinan harus mamahami mengenai informasi apa saja yang seharusnya diberikan kepada bawahan dan informasi apa saja yang seharusnya tidak.

Untuk melaksanakan konsep pengembangan pemberdayaan, maka perlu kiranya memandang komitmen organisasional/organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai keinginan yang kuat untuk menerima dalam diri seseorang gua pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Maksudnya adalah bahwa dengan setiap orang memiliki komitmen terhadap organisasinya berdampak pada orang tersebut akan berupaya untuk tetap berkeinginan dan berusaha tetap berada di dalam organisasinya. Sehingga (Meyer & Allen, 1997) dalam Umam (2012) komitmen terhadap organisasi merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi. Juga Meyer dan Allen seperti yang dikutip Umam (2012), *“Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.”* Komitmen organisasi dapat dipandang sebagai satu bentuk loyalitas anggota pada sebuah organisasi, sehingga mereka bersedia

untuk tetap berada dan bersedia bertahan dalam waktu yang lebih lama dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen atau komitmen organisasinya rendah. Komitmen anggota terhadap organisasinya diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan metode kombinasi *Sequential Explanatory*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian adalah hasil dari pengumpulan jawaban responden melalui wawancara terstruktur dan kuesioner. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memang sudah dimiliki oleh PT PKSS Cabang Pontianak. Beberapa data sekunder yang membantu peneliti dalam penelitian ini diantaranya seperti struktur organisasi perusahaan, daftar penerima jaminan kesehatan, daftar penerimaan penghargaan bagi karyawan dan lain sebagainya. Pengukuran skor penelitian menggunakan skala *Likert*. Kemudian peneliti menggunakan uji

validitas dan uji reabilitas instrumen penelitian. Pengukuran variabel penelitian juga dilakukan dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menilai apakah model regresi terdapat masalah asumsi klasik, yaitu masalah *Ordinary Least Square* dimana dalam model regresi ini ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar model peramalan menjadi valid. Untuk membantu menganalisa data, peneliti juga mengacu pada analisis data kombinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel pemberdayaan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (Y). Pengujian hipotesis regresi secara parsial menggunakan statistik uji t dengan $\alpha=0,05$. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F hitung =14,07 dengan signifikansi 0,03, maka jika dibandingkan dengan nilai F tabel =3,48 maka, secara simultan X berpengaruh terhadap Y.

Tabel 1. Hasil Uji Partial (Uji t)

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pembagian informasi (X1) terhadap Komitmen Organisasional(Y)	0,016	Signifikan
Pengaruh variabel membantu orang lain (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0,087	Signifikan
Pengaruh variabel Membangun kepercayaan (X3) terhadap Komitmen organisasional(Y)	0,032	Signifikan
Pengaruh variabel Pengawasan Diri (X4) terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0,026	Signifikan
Pengaruh Variabel Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional (Y)	0,003	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (uji F)

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pengaruh variabel pemberdayaan terhadap komitmen organisasi	0,03	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil dari *output* ANOVA nilai Sign <0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Di saat persaingan usaha semakin kompetitif di era sekarang ini, maka pemberdayaan karyawan dapat dijadikan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keunggulan dalam persaingan. Pemberdayaan menjadi penting dikarenakan dapat memunculkan kemampuan dan potensi yang selama ini mungkin tidak semuanya terekplorasi. Selain itu dengan memberdayakan karyawan berarti tanpa disadari perusahaan mempersiapkan karyawan untuk dapat memenangkan persaingan.

PT PKSS Cabang Pontianak sebagai salah satu perusahaan jasa yang ada di Pontianak menganggap penting untuk melibatkan karyawan (pemberdayaan), sehingga para karyawan dapat tanggap dan cepat dalam memberikan pelayanan kepada para pihak pengguna layanan. PT PKSS menganggap bahwa dengan pemberdayaan berarti bahwa segala potensi yang dimiliki karyawan akan muncul secara maksimal, sehingga karyawan akan lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Randolph dalam (Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) menawarkan perspektif ini.

Sementara kunci untuk pemberdayaan mungkin mudah dipahami, tetapi sebenarnya hal tersebut sulit diimplementasikan. Dibutuhkan keberanian yang besar untuk mulai membagi informasi yang sensitif. Diperlukan kekuatan yang sebenarnya untuk lebih banyak struktur pada titik ketua orang-orang memerlukan lebih banyak kebebasan untuk bertindak. Dan di atas semua itu, diperlukan ketekunan untuk menyelesaikan proses pemberdayaan.

Karyawan akan merasa adanya keadilan dalam pembagian informasi, sehingga segala hal yang berkaitan dengan internal dan eksternal perusahaan diketahui juga oleh bawahan, bukan hanya oleh atasan. Memang tidak semua informasi akan disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan. Pemberdayaan yang telah dilakukan oleh pimpinan PT PKSS Cabang Pontianak sejalan dengan yang diungkapkan oleh Steven Kerr dalam (Kreitner dan Angelo Kinicki (2005), kepala pembelajaran di *General Electric*, seorang pionir dalam pemberdayaan karyawan menjelaskan: “Kami mengatakan bahwa pemberdayaan adalah memindahkan pembuatan keputusan turun ke tingkat terbawah di mana keputusan yang kompeten dapat diambil”.

Pembagian ini dapat meliputi sesuatu yang positif ataupun negatif. Karyawan akan merasa dihargai jika adanya pembagian informasi tentang kondisi perusahaan saat ini. Adanya informasi tentang peluang yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan hal yang dapat memicu ke arah manfaat yang positif bagi organisasi. Selain itu informasi yang sifatnya negatif juga perlu disampaikan kepada bawahan (setelah terlebih dahulu dilakukan filterisasi informasi) dengan harapan bahwa karyawan dapat dengan segera mengantisipasi dengan cara mempersiapkan diri dengan segala kemungkinan yang akan terjadi.

Pemberdayaan karyawan juga dapat memunculkan keinginan/niat para karyawan PKSS Cabang Pontianak untuk membantu rekan sekerja. Hal ini muncul karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Sehingga pengembangan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dapat

disalurkan dalam bentuk bantuan kepada rekannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tidak akan terjadi jika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk itu. Membantu rekan kerja untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi merupakan sesuatu yang kebiasaan. Pertolongan ini bukan hanya berkaitan dengan pekerjaan tapi ternyata juga berkaitan dengan hal di luar pekerjaan. Mendahulukan kepentingan orang lain juga merupakan suatu kebiasaan karyawan. Hal ini terbentuk karena adanya rasa kekeluargaan dan persahabatan diantara para karyawan.

Kepercayaan terhadap rekan kerja juga merupakan hal yang ada pada PT PKSS Cabang Pontianak. Kepercayaan ini berupa dengan memberikan contoh kepada rekan kerja mengenai cara mengerjakan sesuatu dan karyawan tidak merasa rugi atau menyesal akan hal itu. Adanya kepercayaan juga terwujud dalam bentuk kepedulian terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga tidak segan mengungkapkan pengakuan jika ternyata mereka melakukan sebuah kesalahan. Selain itu karena adanya pemberdayaan, maka pendelegasian pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah.

Informasi yang didapat baik dari pimpinan kepada bawahan ataupun dari bawahan kepada atasan atau bahkan informasi dari sesama rekan kerja berdampak pada adanya rasa pengawasan diri pada diri karyawan. Pengawasan secara preventif (sebelum kejadian) dilakukan karyawan untuk mencegah sesuatu yang tidak diharapkan akan terjadi. Karena adanya pembagian informasi hal ini tidak mustahil untuk dilakukan. Jika sesuatu

yang dihindari oleh perusahaan akhirnya terjadi, setidaknya pemulihan atau upaya untuk menyelesaikannya dapat dipecahkan secara bersama diantara pimpinan dengan karyawan. Pengawasan yang dilakukan dalam bentuk pengawasan diri pada masing-masing karyawan, pengawasan antar karyawan, pengawasan oleh pimpinan atau bahkan pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal perusahaan (misalnya para pesaing yang berusaha untuk mencuri peluang).

Model pemberdayaan Randolph rencana pemberdayaan, yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005), juga dapat dikatakan telah diterapkan oleh pimpinan PKSS Cabang Pontianak. Hal ini tampak dengan nilai-nilai pemberdayaan yang sebagian besar sangat besar.

Komitmen organisasional atau komitmen terhadap organisasi mengandung arti bahwa komitmen yang dimiliki oleh para anggota organisasi bukan hanya sekedar menjadi anggota sebuah organisasi namun lebih dari itu. Komitmen ini dapat berupa menyukai, rasa memiliki atau keengganan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Sehingga untuk mencapai tujuan organisasi dapat lebih diupayakan dengan cara yang maksimal. Komitmen organisasional juga berkaitan dengan adanya keinginan para anggota organisasi untuk terlibat lebih jauh dalam aktifitas organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi para anggota organisasi agar berupaya secara maksimal untuk mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya. Mereka yakin dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi tersebut.

PT PKSS Cabang Pontianak mengharapakan komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya terhadap

perusahaan sangat tinggi. Hal ini ternyata sudah tercermin dengan perilaku karyawan selama ini seperti adanya loyalitas terhadap organisasi. Komitmen yang ditunjukkan oleh para karyawan perusahaan tampak pada keinginan mereka untuk tetap berada di dalam perusahaan. Mereka memiliki ikatan secara emosional dengan perusahaan. Tindak lanjut dari ikatan emosional juga terwujud dengan adanya keinginan yang besar pada diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Semua rekan kerja dianggap sebagai sebuah keluarga besar, sehingga apapun masalah yang ada dianggap menjadi masalah bersama dan akan diselesaikan bersama-sama pula. Keinginan yang besar untuk tetap berada di lama perusahaan pada akhirnya menjadi sangat kuat.

Rasa memiliki perusahaan yang ada pada diri karyawan menimbulkan keinginan karyawan untuk menunjukkan eksistensi perusahaan kepada pihak luar. Visi dan misi perusahaan dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan. Nilai-nilai yang berkembang di dalam perusahaan dijadikan nilai bersama yang kuat dan dijadikan pijakan dalam bersikap dan bertingkah laku. Adanya ikatan emosional memicu keinginan untuk berkontribusi pada perusahaan.

Karyawan saat ini memiliki keinginan untuk tetap berada di dalam perusahaan, bahkan untuk menjalani karirnya sampai akhir di perusahaan ini. Perusahaan memiliki arti yang sangat besar bagi para karyawan. Mereka merasa kecewa jika ternyata harus meninggalkan perusahaan. Hal ini menimbulkan adanya loyalitas pada perusahaan. Mereka menganggap bahwa jika meninggalkan perusahaan berarti menolak peluang untuk

mengembangkan karier mereka. Hal ini dilatar belakangi oleh adanya pemikiran bahwa perusahaan telah membantu mereka dalam mengembangkan kemampuan, memberikan peluang dan telah percaya dengan para karyawan. Intinya perusahaan dianggap telah berjasa bagi para karyawan.

Secara keseluruhan komitmen organisasional yang ada di perusahaan dan hal ini tampak dari perilaku para karyawan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya sejalan dengan yang diutarakan oleh Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengankeluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normative adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Secara umum nilai komitmen organisasional pada PT PKSS Cabang Pontianak sangat tinggi, maka hal ini dapat dianggap sebagai sumber daya yang harus terus dipertahankan. Sehingga nilai-nilai yang ada sebagai modal dasar untuk memenangkan persaingan di era sekarang ini.

Pengaruh Pemberdayaan dengan Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil dari perhitungan

statistik dapat dinyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT PKSS Cabang Pontianak. Maksudnya adalah bahwa perusahaan melibatkan karyawan dalam bentuk pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan sebesar 14%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin karyawan diberdayakan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan harapan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri. Karena pemberdayaan meliputi adanya pembagian informasi, juga adanya keinginan membantu rekan kerja, menganggap penting untuk saling membangun kepercayaan dan melakukan pengawasan diri, berarti komitmen organisasional yang meliputi adanya keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan, sehingga karyawan yakin akan tercapainya tujuan perusahaan yang pada akhirnya memunculkan keinginan yang kuat pada diri setiap karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri. Hal ini sebagai modal dasar yang kuat bagi PT

PKSS Cabang Pontianak dalam upaya mencapai visi, misi dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

PENUTUP

Baik secara simultan maupun partial, pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT PKSS Cabang Pontianak. Namun apabila perusahaan ingin mendapatkan komitmen yang lebih tinggi lagi pada diri karyawannya, maka dapat melakukannya secara partial dengan memberikan kebebasan kepada para karyawannya untuk membantu menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada antar anggota organisasi. Secara umum hasil penelitian menunjukkan hal yang sangat baik, namun *point* tentang pengawasan diri perlu lebih diperhatikan, mengingat hal ini memiliki signifikansi yang paling rendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pengawasan secara internal (misal: disiplin diri, latihan tanggung jawab individual) juga pengawasan eksternal (misal: supervisi secara berkala oleh pimpinan atau pihak eksternal perusahaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Andi Mahasatya. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana. Jakarta
- Fitrah dan I Gede Adnyana Sudibya. 2015. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/14384>.
- Hidayat, Muhammda, dkk. 2018. <https://www.researchgate.net/publication/328213969-Pengaruh-Pemberdayaan-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Melalui-Komitmen-Organisasional>.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Salemba Empat. Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Andi. Yogyakarta
- Nongkeng, Hasan, dkk. 2011. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/439>.
- Nurdin, Ridwan. 2018. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/11421>.
- Pratiwi, Riski Nurti. 2019. <https://dspace.umkt.ac.id/handle/463.2017/1564>.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetaka Kedua. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja (Suatu Studi Terhadap Dosen Politeknik Negeri Pontianak). Tesis tidak dipublikasikan. Universitas Brawijaya. Malang.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia. Bandung.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Universitas Brawijaya Press, Malang.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.