



**OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN DAN
MOTIVASI KARYAWAN PADA PT INDUSTRI TELEKOMUNIKASI INDONESIA**

Oleh
Kosasih
Universitas Sangga Buana
Email: kosasih@usbypkp.ac.id

Abstract

This study aims to determine the description of the application of empowerment, motivation and employee performance, as well as to analyze and explain the influence between variables jointly or partially. Data was collected through questionnaires, interviews and documentation techniques. Research place at PT Industri Telekomunikasi Indonesia. The sample used was 67 employees from various divisions. The sampling technique used random sampling method. The verification analysis of the data used is multiple linear regression analysis. The results of the research show that data analysis: (1) employee empowerment has a significant positive effect on employee performance, (2) motivation has a positive but not significant effect on performance. (3) employee empowerment, knowledge management and motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance. The results showed that employee empowerment and motivation together had a positive and significant effect on performance, but partially the effect of motivation on performance had a positive but not significant effect. This means that the influence of motivation on performance does not apply in general, and only applies in this study.

Keywords: Empowerment, Motivation, And Employee Performance

PENDAHULUAN

Pemberdayaan karyawan (employee empowerment) merupakan salah satu poin penting dalam aktivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia didalam organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia didalam organisasi dilakukan agar karyawannya dapat optimal untuk berkontribusi kepada organisasinya yang ditunjukkan melalui kinerja yang optimal. Begitu juga motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Bagaimanapun bagusnya organisasi apabila motivasi karyawannya tidak optimal maka kinerjanya juga tidak akan optimal.

Fenomena menarik yang terjadi di perusahaan-perusahaan besar bekalangan ini, banyak karyawannya yang potensial melakukan resign pada keluar dikarenakan tidak mendapatkan pemberdayaan yang baik

dari perusahaannya dan tidak sesuai dengan harapan serta skill yang dimilikinya. Tidak termotivasinya untuk dapat memberikan seluruh kemampuan skill yang dimilikinya, sehingga menjadi tidak betah untuk bekerja. Hal ini menarik diteliti karena terjadi pada perusahaan PT Industri Telekomunikasi Indonesia, yang apabila dibiarkan akan terjadi kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Konsep pemberdayaan karyawan (employee empowerment) menurut Clutterbuck dalam Priansa (2017: 158) adalah upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pencapaian berbagai tujuan perusahaan.



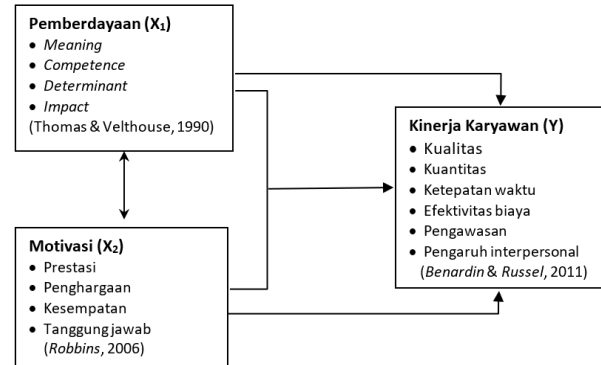
Konsep pemberdayaan menurut Tjiptono (2001) dalam Erna (2018) bahwa pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi dan kepercayaan atasan kepada bawahan, dan mendorong karyawan agar menjadi kreatif. Kemudian pemberdayaan karyawan (employee empowerment) menurut Thomas dan Velthouse dalam Meita Pragiwani (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Konsep pemberdayaan ini dimanifestasikan dalam empat kognisi yang merefleksikan orientasi individu atas peran kerjanya yaitu arti (meaning), kompetensi (competence), pendeterminasian diri (self determination), dan pengaruh (impact).

Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pencapaian berbagai tujuan perusahaan dengan skill dan kompetensinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bersifat verifikatif karena dilakukan untuk menguji pemberdayaan dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia, menggunakan formula analisis regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$



Gambar 1 : Paradigma Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif pada variabel pemberdayaan dalam penelitian ini, ditemukan skor yang paling tinggi dan dapat dikategorikan baik yaitu terdapat pada dimensi kompetensi (sense of competence) dalam hal setiap pekerjaan, karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Namun ditemukan skor yang paling rendah dan dapat dikategorikan kurang yaitu pada dimensi rasa kebebasan (self determinant) dalam hal ketepatan pilihan pekerjaan dan pada dimensi pengaruh (sense of impact) dalam hal penempatan wilayah kerja.

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, ditemukan skor yang paling tinggi dan dapat dikategorikan baik terdapat pada dimensi kebutuhan untuk berkembang terutama dalam melaksanakan pekerjaan karyawan jarang ada konflik dengan rekan kerja. Namun ditemukan skor yang paling rendah pada dimensi kebutuhan untuk berkembang dalam hal karyawan diminta pendapat oleh atasan yang berkaitan dengan bidang dan tugas pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan, ditemukan skor yang paling tinggi dan dapat dikategorikan baik terdapat pada dimensi kualitas kerja terutama dalam hal penguasaan keterampilan yang dimiliki karyawan. Namun ditemukan skor nilai yang rendah pada dimensi kuantitas kerja dalam hal tingkat kehadiran yang kurang maksimal dan

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



dimensi efektivitas dalam hal pemanfaatan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan.

Hasil Analisis Verifikatif Dan Pembahasan

1. Analisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan

Pemberdayaan merupakan strategi yang digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya melalui pemberian tanggung jawab dan keterlibatan langsung kepada pegawai untuk mengemban pekerjaan dan berkontribusi dengan optimal. Dengan rasa berdaya dan tanggung jawab yang dimilikinya, pegawai mempunyai otonomi yang cukup dan memiliki kesempatan yang cukup untuk memutuskan terkait berbagai hal dengan tugas dan pekerjaan yang diembannya dalam perusahaan.

Dalam pemberdayaan terdapat proses transformasi penguatan tujuan diri, peningkatan kompetensi, keleluasaan dalam kreativitas dan pengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2017: 25) menyatakan bahwa pemberdayaan sebagai suatu proses dimana pekerja diberikan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka. Pemberdayaan menjadikan karyawan memiliki nilai lebih dan kebebasan untuk mengeluarkan kreativitas dan inovasinya sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Hal ini sudah dijalankan oleh PT Industri Telekomunikasi Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi penyedia alat-alat dan perangkat industri telekomunikasi, memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk bertindak dan mengembangkan potensi dirinya sesuai dengan kemampuannya secara mandiri dan bertanggung jawab.

Secara parsial pemberdayaan karyawan memiliki Beta positif sebesar 0,374 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010, hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dan didukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan dipublikasikan melalui jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen dan bisnis oleh Febriana Fardilla dan Murkhana (2019) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena itu semakin tinggi pemberdayaan karyawan semakin besar peningkatan kinerja yang dihasilkan.

2. Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang optimal. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang diinginkan.

Hal ini terkait dengan penelitian yang dilakukan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Pemimpin berusaha memotivasi karyawan dengan mengadakan pertemuan bincang santai dan siraman rohani agar karyawan merasa semangat dan memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik sehingga hasil pekerjaannya akan optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2017: 322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Secara parsial motivasi memiliki nilai Beta sebesar 0,128 dengan nilai signifikansi 0,387, hal ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti melihat karyawan sudah memiliki tujuan dan dorongan yang jelas akan kepentingan melakukan pekerjaan serta terdapatnya hubungan komunikasi dan interaksi yang baik antara sesama karyawan, menyebabkan karyawan memiliki rasa kekeluargaan dan kegunaan yang terarah, sehingga karyawan tetap semangat dan



terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan dipublikasikan melalui E-Jurnal Manajemen oleh Adietya Vieanty Putri dan I Komang Ardana (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila motivasi semakin tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja yang dimiliki karyawan akan menurun.

3. Analisis pengaruh secara simultan

Berdasarkan hasil pengolahan pengaruh secara simultan, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2 + e$$

$$Y = 10,887 + 0,258 X_1 + 0,075 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,887 artinya jika pemberdayaan dan motivasi bernilai 0 (tetap), maka kinerja bernilai 10,887.

- Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,258 artinya jika variabel independen yang lainnya tetap dan pemberdayaan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar $10,887 + 0,258$.

- Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,075 artinya jika variabel independen yang lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar $10,887 + 0,075$.

Berdasarkan analisis dari hasil output uji secara simultan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dan didukung pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan dipublikasikan oleh Ladislau Maria das Dores (2017) dengan hasil penelitian bahwa pemberdayaan dan motivasi secara simultan

atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa pemberdayaan merupakan proses pemberian kekuatan, kepercayaan diri dan kemandirian serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Dalam pemberdayaan terdapat rasa otonomi dan kebebasan untuk berkembang sesuai dengan kreativitas masing-masing tanpa paksaan. Pada tahap ini karyawan merasa dirinya dianggap ada dan dihargai sebagai individu sehingga kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing dapat berkembang sesuai passion-nya. Jika seorang karyawan sudah memiliki tujuan, kesadaran, kemampuan juga memiliki pengaruh dilingkungan kerja maka secara otomatis diri karyawan akan menunjukkan potensi terbaik pada dirinya sehingga hasil kinerja akan meningkat.

Sedangkan motivasi merupakan daya penggerak dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan motivasi yang tinggi yang terarah dan terus-menerus membimbing karyawan untuk berperilaku konsisten dan terintegrasi dengan dorongan dan tujuan sehingga hasil kinerja akan optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif, bahwa pemberdayaan, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Hasil analisis deskriptif pada variabel pemberdayaan, ditemukan bahwa skor tertinggi dan dapat dikategorikan baik yaitu pada dimensi kompetensi (sense of competence) dalam hal setiap bekerja karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Namun ditemukan skor yang paling rendah dan dapat di
- b. kategorikan kurang yaitu pada dimensi rasa kebebasan (self determinant)

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>



- dalam hal ketepatan pilihan pekerjaan dan pada dimensi pengaruh (sense of impact) dalam hal penempatan wilayah kerja.
- c. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, ditemukan skor yang paling tinggi dan dapat dikategorikan baik terdapat pada dimensi kebutuhan untuk berkembang terutama dalam melaksanakan pekerjaan karyawan jarang ada konflik dengan rekan kerja. Namun ditemukan skor yang paling rendah pada dimensi kebutuhan untuk berkembang dalam hal karyawan diminta pendapat oleh atasan yang berkaitan dengan bidang dan tugas pekerjaan.
 - d. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, ditemukan skor yang paling tinggi dan dapat dikategorikan baik terdapat pada dimensi kualitas kerja terutama dalam hal penguasaan keterampilan yang dimiliki karyawan. Namun ditemukan skor nilai yang rendah pada dimensi kuantitas kerja dalam hal tingkat kehadiran yang kurang maksimal dan dimensi efektifitas dalam hal pemanfaatan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis pengujian verifikasi secara parsial untuk variabel pemberdayaan terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 3. Dari hasil analisis pengujian verifikasi secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.
 4. Dari hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arifin, A., dkk. (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal) Jurnal EMBA Vol 6 No 3 Mei 2016.
- [2] Murkhana, F.F. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Konseptual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No.3 Agustus: 1-9-2019
- [3] Nisa, R.C., dkk. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 39 No 2 Oktober 2016
- [4] Pragiwani, dkk. (2018). Analysis Of Employee Empowerment And Knowledge Management On Employee Performance In Improving Employee Performance In Tourism Sector ran Semarang. Jurnal Studi Manajemen. Volume 3 No 1 Tahun 2006.
- [5] Pramayani, A.A.S., dkk. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 2, Nomor 1, Desember 2018.
- [6] Priansa, D.J. (2017). Manajemen Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung. Pustaka Setia.
- [7] Priyastama, R. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS - Pengolahan Data & Analisis Data. Jakarta. Anak Hebat Indonesia.
- [8] Putri, A., dkk. (2016). Pengaruh Motivasi, dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299 ISSN: 2302-8912
- [9] Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Prilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan



- Pada PT. Nusantara II Persero Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol 3 No.2 Juli-Desember 2017.
- [10] Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba.
- [11] Siswadhi, F. (2018). Analisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. (Studi Kasus pada Guru SMP Negeri 19 Kerinci). *Jurnal Manis* Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018.
- [12] Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- [13] Suriyani, E. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan, Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No. 1 Januari 2018.
- [14] Ukil, M. I., dkk. (2016). *The Impact of Employee Empowerment on Employee Satisfaction and Service Quality: Empirical Evidence from Financial Enterprises in Bangladesh*. The Central and Eastern European Online Library Business: Theory and Practice Feb, 2016 ISSN 1648-0627.
- [15] Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Press.
- [16] A.A. Sagung Diah Istri Pramayani; I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2018). Pengaruh Pemberdaya-an, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Benoa Badung, Bali. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* Volume 2, Nomor 1, Desember 2018.
- [17] Adietya Putri, I Komang Ardana (2016). Pengaruh Motivasi,dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299 ISSN: 2302-8912.
- [18] Alvin Arifin, Djamhur Damid,M. Soe Hoed Hakam (2016). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 8 Maret 2016.
- [19] Erna Suriyani (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No. 1 Januari 2018
- [20] Febriana Fardilla, Murkhana (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi dan Kinerja Konstektual Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 3, No.3 Agustus: 1-9-2019.
- [21] Ferry Siswadhi, Rian Martias (2018). Analisa Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri 19 Kerinci).*Jurnal Manis* Volume 2 Nomor 2, Agustus 2018.
- [22] Hamonagan Siallagan (2014). Pengaruh sistem penggajian, pemberdayaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Sitolu Ori kabupaten Nias Utara. *Jurnal MM Unsri* Vol 12 No.4 Desember 2014.
- [23] Indra Baruna Anggapraja (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Tbk (Study Explanatory Survey Pada Karyawan Unit Human Capital Management PT. Telkom Tbk). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* Vol 14. No.1 , 2016.
- [24] Ladislau Maria das Dores de Jesus (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan Pada Kementerian Pekerjaan Umum Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.9 (2017): 3223-3234.



-
- [25] Minhajul Islam Ukil (2016). The Impact Of Employee Empowerment on Employee Satisfaction and Service Quality: Empirical Eividence from Financial Enterprizes in Bangladesh. The Central and Eastern European Online Library Business: Theory and Practice Feb, 2016 ISSN 1648-0627.
- [26] Muhammad Abid Saleem, Zahra Masood Bhutta, Muhammad Nauman, Sadaf Zahra (2019). Enhancing Performance and Commitment Through Leadership and Empower-ment: An Emerging Economy Perspective International Journal of Bank Marketing, Vol.37 Issue:1.
- [27] Pragiwani, Mohammad Benny Alexandri, dan R Chandra P. Analysis Of Employee Empowerment And Knowledge Management On Employee Performance In Improving Employee Performance In Tourism Sector. Adbis Vol 3 April 2018.
- [28] Shadi Habis Abualoush, dkk.(2018). The role of employee's empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. Emerald VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN