

KONTRIBUSI PEMBERDAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA KOPERASI SETIA BHAKTI WANITA DI SURABAYA

**I Made Bagus Dwiarta
Suharyanto**
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Abstract

This study aims to test and analyze organizational commitment to empowerment and contribution to improving the performance members Koperasi Setia Bhakti Wanita in Surabaya. This study uses the free variables i.e. organizational commitment and empowerment, as well as a bound variable performance. This study included in this type of research surveys that are used for the purpose of explanation or confirmatory, or also called research for testing hypotheses to explain the influences between variables or causal relationships between variables through hypothesis testing. A sample of these studies amounted to 150 respondents comprised the members of the Koperasi Setia Bhakti Wanita in Surabaya. Sampling techniques in the study was done by accidental sampling method. The data obtained through the distribution and collection of returned questionnaires and then analyzed using SPSS. A model of the relationships between the variables examined generating organizational commitment and empowerment that have important relationship against the performance members Koperasi Setia Bhakti Wanita in Surabaya. The results of this study also has important meanings especially for members Koperasi Setia Bhakti Wanita to the empowerment as a member of the cooperative organization and commitment Setia Bhakti Wanita to improve the members of Koperasi Setia Bhakti Wanita in Surabaya.

Keywords: *empowerment, organizational commitment, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Harapan masyarakat terhadap koperasi sebagai salah satu pondasi ekonomi dan tempat untuk memenuhi kebutuhan dasar harus dipenuhi. Harapan tersebut semakin meningkat ke arah pelayanan yang khusus dan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Secara faktual pelayanan kepada konsumen masih menjadi permasalahan yang kompleks. Kompleksitas masalah ini seiring dengan perkembangan teknologi, meningkatnya sosial ekonomi, pendidikan, dan pengetahuan masyarakat tentang koperasi.

Pilihan yang sulit bagi koperasi wanita (kopwan) Setia Bhakti Wanita (SBW) untuk mengambil sebuah keputusan. Ibarat pepatah “dimakan ibu mati tidak dimakan ayah mati”. Tetapi bagaimanapun keputusan harus tetap diambil. Demikian pula dengan omset kopwan

SBW yang nampaknya dengan kondisi anggota saat ini sudah mencapai puncaknya. Kalaupun omset dipaksa untuk dioptimalkan, pinjaman yang ada saat ini, tentu risikonya sangat tinggi. Salah satu faktor tidak tercapainya target omset adalah banyaknya kelompok yang melakukan batasan pinjaman. Setidaknya dari catatan yang ada, terdapat sekitar 100 kelompok yang telah melakukan batasan pinjaman, artinya lebih dari 25% dari jumlah kelompok. Tentu saja jumlah kelompok tersebut cukup banyak dan pengaruh batasannya jelas sangat signifikan terhadap peningkatan omset. Tetapi jika 100 kelompok tersebut dipaksa untuk membuka batasan agar pinjaman bisa maksimal, tentu risiko tersebut terjadinya Total Revenue sangat tinggi. Kondisi ini akan memberatkan anggota dalam kelompok.

Bagaimanapun keputusan batasan pinjaman yang dilakukan kelompok tersebut terbaik berdasarkan pertimbangan kepentingan secara kelompok. Dalam hal ini, keputusan yang diambil ini sudah didasarkan pada perhitungan kemampuan masing-masing anggota dalam kelompok. Kalau dari sisi pinjaman, setiap anggota menginginkan memperoleh pinjaman yang maksimal. Tapi secara rasional, anggota juga memperhitungkan kemampuan membayar angsurannya, karena tidak ingin mencederai kelompok yang mempercayainya. Kalau nilai pinjaman anggota yang ada saat ini sudah maksimal, maka maksimal pula omset dari koperasinya. Stagnasi ini jelas akan berpengaruh pada performa Kopwan SBW. Jika kondisi stagnansi ini dibiarkan dari tahun ke tahun maka Kopwan SBW akan kehilangan kepercayaan pihak ketiga. Hal ini juga berarti, Kopwan SBW akan kehilangan kekuatan untuk berkembang. Pelayanan kepada anggota pun akan semakin menurun baik kualitas maupun kuantitas.

Oleh karena itu, harus dilakukan terobosan yang digerakkan oleh semua komponen Kopwan SBW. Salah satunya adalah penambahan anggota baik itu melalui kelompok yang sudah ada ataupun melalui pembentukan kelompok baru. Sebenarnya, di Surabaya potensinya masih sangat besar. Setidaknya data dari BPS 2008 menyebutkan di Surabaya ada sekitar 850 ribu perempuan berusia 20-54 tahun yang merupakan usia potensial untuk menjadi anggota SBW. Hal ini merupakan potensi besar yang membutuhkan pemikiran kita bersama untuk dapat memajukan Kopwan SBW. Oleh karena itu, perlu pemberdayaan dan komitmen yang kuat terhadap anggota Kopwan SBW untuk memajukan koperasi ini melihat potensi Surabaya yang sangat besar.

Beberapa alternatif pemberdayaan anggota koperasi yaitu: 1). Merubah paradigma pola pikir dan mendorong anggota koperasi agar bersedia menekuni sektor informal, melalui kegiatan sosialisasi, pemberdayaan dan pembinaan yang intensif kepada anggota koperasi

potensial untuk dapat mengembangkan koperasi. 2). Adanya model-model pendidikan dan pemberdayaan yang bersifat praktis implementatif. 3). Mendorong pemerintah daerah untuk menciptakan klaster-klaster usaha mikro/kecil (*home industry*) di kawasan desa/kelurahan yang disesuaikan dengan potensi sumber daya yang ada di kawasan tersebut. Klaster tersebut diwadahi oleh lembaga koperasi yang berfungsi membantu dalam pengadaan bahan, alat, kemitraan, pasar dan hal-hal yang terkait dengan pemberdayaan UMKM. 4). Mendorong anggota koperasi untuk menciptakan peluang-peluang baru yang disesuaikan dengan undang-undang No. 12 tahun 2012 tentang perkoperasian.

Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner *and* Kinicki (2003:274), bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Anggota Kopwan yang memiliki komitmen pada organisasi maupun pekerjaan secara umum memiliki kecenderungan percaya bahwa pekerjaan adalah sentral dari hidup mereka. Mereka percaya kerja merupakan penghargaan bagi mereka. Juga, mereka secara mudah menunjukkan sikap menentang terhadap kemalasan (Lapierre, 2001). Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen yang tinggi juga akan mendorong tumbuhnya sikap inovatif, kreatif dan patuh terhadap aturan-aturan yang ada dalam organisasi, sehingga tidak akan melakukan penyimpangan-penyimpangan yang merugikan organisasi. Komitmen organisasional mencakup tiga hal penting, yaitu 1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan 3. keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans (2006:249). Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas anggota Kopwan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Artinya akan tampak bahwa komitmen organisasional merupakan hubungan

horizontal antara pegawai satu dengan lainnya dan hubungan vertikal antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya.

Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap jabatan atau pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut memuaskan kebutuhan mereka. Anggota Kopwan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Anggota organisasi yang mempunyai rasa *meaning* dalam pekerjaan akan menghasilkan komitmen yang tinggi pada organisasinya (Dewttinck *et al.*, 2003:10). Aset-aset berharga koperasi yang terdiri dari anggota dan anggota koperasi sangat menentukan kualitas kinerja. Kinerja anggota dan anggota koperasi tentunya akan meningkat apabila dilakukan pemberdayaan dan memiliki komitmen organisasional.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberdayaan berkontribusi terhadap kinerja koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional berkontribusi terhadap kinerja koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?
3. Apakah pemberdayaan dan komitmen organisasional berkontribusi terhadap kinerja koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi pemberdayaan terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi pemberdayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberdayaan

Menurut Robbins *et al.* (2002:67) bahwa pemberdayaan adalah transfer kekuasaan dan kewenangan pada pekerja, yang ditandai dengan wewenang (peluang dan akses), dan kekuasaan atau pengambilan keputusan. Dengan kata lain, pemberdayaan merupakan bentuk

desentralisasi yang melibatkan para bawahan dalam membuat keputusan berdasarkan kekuasaan atau otonomi dan kewenangan yang diberikan kepadanya.

Spreitzer *et al.* (dalam Cappelli *and* Rogovsky 2007), mendefinisikan pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Penjelasan keempat unsur pemberdayaan, sebagai berikut:

1. *Meaning* atau *purpose* adalah kesesuaian antara kebutuhan peran pekerjaan seseorang dengan perilaku, keyakinan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
2. *Competence* merupakan keyakinan seseorang bahwa orang tersebut memiliki ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.
3. *Competence* analog dengan *self-efficacy* yaitu kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk melakukan kontrol terhadap pekerjaan mereka sendiri dan peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.
4. *Self-Determination* adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai otonomi dan kontrol tentang bagaimana seseorang mengerjakan pekerjaan mereka sendiri atau dengan kata lain *self-determination* adalah perasaan seseorang yang memiliki peluang untuk menggunakan inisiatif dan mengatur tingkah laku dalam mengerjakan pekerjaan.
5. *Impact* dalam istilah lain dapat diartikan *locus of control*. Individu yang mempunyai *locus of control internal*, biasanya memiliki harapan *impact* yang lebih besar terhadap tugas-tugas tertentu. Seseorang yang diberdayakan mempunyai rasa *impact*, berarti orang tersebut percaya bahwa mereka bisa mempunyai pengaruh terhadap unit kerja mereka, dan organisasi mendengarkan terhadap ide-idenya. *Impact* adalah persepsi bahwa seseorang secara signifikan dapat mempengaruhi strategi, administrasi atau hasil kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Allen *and* Meyer (dalam Luthans 2006:249), komitmen organisasional dibedakan menjadi tiga komponen, yaitu: 1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. 2. Komitmen kelanjutan adalah

komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit. 3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Dengan demikian pegawai yang mempunyai komitmen *affective* yang kuat akan mengidentifikasi diri dengan terlibat aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen *normative* adalah “*refers to the employee’s feeling of obligation to remain with the organization*”. Komitmen *normative* keterkaitan dengan perasaan pegawai terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen *normative* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut (*Ought to*). Komitmen rasional (*continuance commitment*) adalah *a tendency to engage in consistent lines of activity based on the individual recognition of the cost (or lost side bets) associated with discontinuing the activity*. Berdasarkan definisi tersebut, tampak bahwa komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang berdasarkan pada persepsi pegawai atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen rasional yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan (*need to*).

Allen and Meyer berpendapat bahwa setiap komponen komitmen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen efektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tinggi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Selanjutnya, pegawai yang memiliki komponen *normative* yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka merasa harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional dengan dasar efektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang berkeinginan untuk tetap menjadi anggota akan melakukan usaha yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan berusaha untuk menghindari kerugian financial dan kerugian lain bagi dirinya, sehingga mungkin hanya melakukan tugas yang maksimal. Sementara itu pegawai dengan dasar komitmen *normative* akan melakukan usaha sebesar tergantung dari sebesar apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai tersebut terhadap organisasi. Semakin besar perasaan

kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi maka semakin besar pula komitmennya.

Sedangkan bagi Mowday *et al.* (dalam Mayer *and* Schoorman, 2007) komitmen organisasi memiliki dua komponen, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Komponen sikap mencakup tiga hal penting. *Pertama* identifikasi dengan organisasi sebagai dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. *Kedua*, keterlibatan pegawai sesuai dengan peran dan tanggung jawab di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Ketiga*, kehangatan, afeksi dan loyalitas serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengikat antara individu dengan suatu institusi atau dengan suatu kegiatan proyek atau secara lebih umum dengan suatu gagasan (Harini, 2002). Selanjutnya, Meyer *and* Allen (dalam Luthans 2006:253), dalam studinya mengenai komitmen organisasi mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan multi konsep dimensi. Menurutnya komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu:

1. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena nilai-nilai yang dimiliki pegawai tersebut sejalan dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi tempat mereka bekerja dan ditandai sebagai emosi psikologis pegawai terhadap organisasi.
2. Komitmen kontinuan merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena pertimbangan-pertimbangan besarnya sesuatu yang telah diinvestasikan (tenaga, pikiran, dan waktu) apabila meninggalkan organisasinya, dan digambarkan sebagai suatu kebutuhan untuk tinggal dalam organisasi.
3. Komitmen normatif merupakan komitmen yang dimiliki pegawai karena merasa berkewajiban mengabdikan kepada organisasinya. Loyalitas pegawai dinyatakan dengan cara tetap bekerja, yang ditandai oleh kepercayaan karena suatu kewajiban untuk tetap bekerja dan berada dalam organisasi tersebut.

Kinerja (*Job Performance*)

Robbins dalam Arto (2007:40) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari *productivity, turn over, citizenship dan satisfaction*. Selanjutnya, menurut Wirawan (2009:5),

kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Rivai dalam Arto (2007:41).

Soedjono dalam Arto (2007:41) menyebutkan, 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lee *et al.* (2006) dalam studinya menemukan hubungan penting antara pemberdayaan anggota organisasi (*organizational personnel empowerment*), termasuk *service training* dan *service reward* dengan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan dua perilaku *prosocial behavior*, yaitu perilaku formal atau *role-prescribed customer service* dan perilaku peran ekstra atau *extra-role customer service* yang ditunjukkan oleh *chief executive officers* dari 301 hotel di Korea Selatan.
2. Brown III and Gaylor (2006) dalam studinya mengemukakan sebuah model yang menempatkan pemberdayaan anggota organisasi melalui *self-efficacy* dan *work locus of control* sebagai mediator antara *job satisfaction* terhadap *organizational*

commitment, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kesimpulan yang dihasilkan mendukung hasil-hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh signifikan terhadap ketiga komponen komitmen organisasi (*affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*) baik secara langsung maupun secara tidak langsung yaitu melalui pemberdayaan anggota organisasi yang diukur berdasarkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berhasil (*self-efficacy*) dan otonomi yang penuh saat melaksanakan suatu pekerjaan (*work locus of control*).

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori serta hubungan antar variabel yang diteliti oleh Duncan (2002), Keller (2008), Kotler dan Keller (2009) dan penelitian sebelumnya maka ditetapkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya
3. Pemberdayaan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota koperasi Setia Bhakti wanita di Surabaya

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan adanya masalah. Masalah tersebut ingin diselesaikan peneliti melalui penelitian. Penelitian ini perlu berteori agar sesuai dengan lingkup permasalahan. Dengan berteori maka peneliti dapat membangun kerangka pemikiran sehingga dapat digunakan untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Jawaban terhadap permasalahan yang menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis. Setelah hipotesis dibuktikan kebenarannya melalui uji statistik dengan meneliti obyek tertentu, selanjutnya adalah membuat kesimpulan dan saran.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini anggota populasi dari objek penelitian adalah seluruh anggota

yang sekaligus sebagai konsumen Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* yaitu penentuan berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2009:83) dan membatasi pada anggota koperasi saja dan tidak meneliti konsumen yang bukan anggota koperasi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 150 responden.

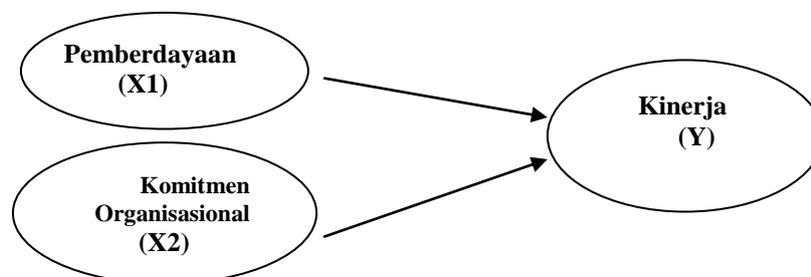
Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi Pemberdayaan (X1) dan Komitmen organisasional (X2). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y)

Pemberdayaan (X1) adalah peningkatan peran yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya sehingga seorang guru merasa bahwa pekerjaannya adalah bermakna, merasa memiliki kompetensi, kewenangan, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kekuasaan dan akses terhadap pekerjaannya tersebut. Indikator-indikator untuk mengukur pemberdayaan, yaitu: *Meaning* atau *purpose*, *Competence*, *Competence* analog dengan *self-efficacy*, *Self-Determination*, dan *Impact*.

Komitmen organisasional adalah keseluruhan manfaat yang bisa dirasakan bernilai tentang apa yang diterima dan apa yang diberikan oleh koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya, yang meliputi empat elemen pembentuk *komitmen organisasional* yaitu; Komitmen afektif, Komitmen kontinuan, Komitmen normatif.

Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu; Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Tanggung jawab.



Gambar 1. Desain penelitian

Metode Pengumpulan Data dan Instrumentasi

Pengumpulan data dalam penelitian yaitu: penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang sudah dirancang terlebih dahulu dan diberikan kepada responden sebagai sampel yang sudah ditargetkan, yakni konsumen Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya.

Dalam penelitian ini bahwa kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan data untuk mendapatkan hasil tanggapan dari responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dariscore 1, 2, 3, 4, dan 5 yang menjadi alternatif pilihan jawaban. Rentang nilai atau skor tersebut secara umum dikategorikan sebagai berikut: 1 = Sangat tidak setuju; 2 =Tidak setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju; dan 5= Sangat setuju.

Instrumen pada penelitian ini meliputi :

1. Angket pemberdayaan
2. Angket komitmen organisasi
3. Angket kinerja

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen, Arikunto (2006: 168). Intrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya intrumen yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi *Product moment*, dengan menggunakan tarafsignifikansi sebesar 0,05. Menurut Singarimbun (2006:137):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel dalam penelitian

X : Skor item variable bebas (X)

Y : Skor variable terikat (Y)

Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah

baik, Arikunto (2006:168). Makin kecil kesalahan pengukuran, makin reliable alat pengukuran. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak reliable alat pengukuran tersebut. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya suatu instrument pengambilan data dari suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas (*coefficient reliability*). Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 – 1, apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1 maka instrument tersebut semakin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0.60.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Analisis statistik deskriptif

Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang diperoleh, dan menemukan nilai-nilai yang diperlukan dalam analisis statistik inferensial, dan analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan. Cara penyajian dalam analisis deskriptif yang digunakan adalah:

a. Mean (rata-rata)

b. Persentase

2. Analisis statistik inferensial

Penggunaan analisis statistik inferensial pada penelitian ini adalah regresi linier multipel (*multiple linier regression*). Persamaan regresi sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja)

a	=	Konstanta
b1, b2	=	Koefisien garis regresi
X1, X2	=	Variabel independen (<i>pemberdayaan, komitmen organisasional</i>)
e	=	<i>error</i> / variabel pengganggu

Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas (*pemberdayaan, komitmen organisasional*) tidak mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat (*kinerja*).

Ha: Variabel-variabel bebas (*pemberdayaan, komitmen organisasional*) mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel terikat (*kinerja*).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:76) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*pemberdayaandankomitmen organisasional*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*kinerja*) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis pada penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati

normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2. Uji Linieritas

Teknik yang digunakan untuk menguji dengan menganalisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan Y. Apabila $r_{xy} > \alpha = 0,5$ maka variabel bebas tersebut layak sebagai salah satu prediktor variabel Y, demikian sebaliknya.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Koefisien Regresi, Uji t, Uji F dan R²

Variabel	B	t	Sig
Konstanta (a)	1,512	4,860	0,000
Pemberdayaan	0,395	4,905	0,000
Komitmen organisasional	0,275	3,059	0,003
		F = 40,343	0,000
		e = 0,43870	
		R ² = 0,354	
		R = 0,595	

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan program komputer SPSS 20, diperoleh perhitungan nilai koefisien yang termuat diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Maka dari tabel 5.1 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,512 + 0,395X_1 + 0,275X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 1,512 artinya kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya akan bernilai sebesar 1,512 jika variabel pemberdayaan (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) tidak ikut mempengaruhi kinerja konsumen Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya. Dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol, maka kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) akan bernilai 1,512.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,395$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel pemberdayaan (X_1) akan meningkatkan kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) sebesar 0,395. Dengan asumsi variabel komitmen organisasional (X_2) konstan. Jika variabel pemberdayaan (X_1) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) akan meningkat. Jika variabel pemberdayaan (X_1) kecenderungan menurun, maka kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) juga akan menurun.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,275$ artinya setiap peningkatan (penambahan) 1% variabel Komitmen organisasional (X_2) akan meningkatkan kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) sebesar 0,275. Dengan asumsi variabel pemberdayaan (X_1) konstan. Jika variabel Komitmen organisasional (X_2) ada kecenderungan meningkat, maka kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya akan meningkat. Jika variabel Komitmen organisasional (X_2) kecenderungan menurun, maka kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) juga akan menurun.
4. *Error term* (e) = 0,43870 artinya setiap peningkatan (penambahan) kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) selain dipengaruhi oleh kecenderungan meningkat atau menurunnya variabel pemberdayaan (X_1) dan Komitmen organisasional (X_2) ternyata dipengaruhi oleh variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita Di Surabaya (Y) sebesar 0,43870 variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Pemberdayaan (X) dengan Komitmen Organisasional. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 35,4% menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dipengaruhi pemberdayaan dan Komitmen organisasional. Sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pemberdayaan memiliki dua pendekatan, yaitu pendekatan mekanistik atau disebut juga pendekatan struktural atau manajerial dan pendekatan organik atau pendekatan psikologikal. Pendekatan pertama, yaitu pendekatan mekanistik, terfokus pada praktek manajemen pemberdayaan, yang mempercayai bahwa pemberdayaan adalah pendelegasian keputusan dengan batasan yang jelas, mendelegasikan tanggung jawab, dan berpegangan bahwa seseorang bertanggung jawab terhadap akibat yang telah dilakukan (Speitzer *et al.*, 1997; Fox, 1998).

Praktek manajemen pemberdayaan (*empowering management practices*) meliputi pendelegasian pembuatan keputusan dari level yang tinggi ke level organisasional yang lebih rendah, serta meningkatkan akses informasi dan sumberdaya untuk individu yang berada pada level rendah. Dalam pandangan struktural ini, secara rasional karyawan akan bertindak sebagai seorang yang diberdayakan melalui perubahan penting pada level struktural. Pegawai akan merasa lebih mempunyai kontrol secara personal tentang bagaimana melakukan pekerjaan, pegawai menjadi lebih menyadari tentang bisnis dan konteks strategi pekerjaan yang dilakukan. Akhirnya, pegawai yang diberdayakan akan lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Pendekatan kedua, pendekatan organik atau psikologikal, yang lebih memusatkan pada respon afektif dan kognitif dengan fokus utama pada perspektif psikologi, yaitu memfokuskan pada motivasi intrinsik karyawan daripada praktek manajemen untuk meningkatkan kekuasaan (*power*) seseorang dalam organisasi (Speitzer *et al.*, 1997).

Pemberdayaan merupakan aset yang dapat memberikan nilai tersendiri di mata pelanggannya. Aset yang dikandungnya dapat membantu pelanggan dalam menafsirkan, memproses, dan menyimpan informasi yang terkait dengan produk dan aset tersebut. Pemberdayaan dapat mempengaruhi kepercayaan diri konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian atas dasar pengalaman masalah dalam penggunaan, asosiasi dengan berbagai karakteristik merek. Pemberdayaan dapat dikelompokkan kedalam lima elemen menurut Aaker (1997) dalam Atul dan Jatmiko (2005:131).

Menurut Iverson *and* Buttigieg (1998) bahwa terdapat perbedaan-perbedaan dalam mengartikan komitmen organisasi. Sebagian besar peneliti-peneliti mempertimbangkan komitmen baik dari sudut pandang konsep maupun komponen, yang terbagi menjadi *attitudinal commitment* dan *behavioural commitment*. *Attitudinal commitment* juga dikenal sebagai *affective organizational commitment*, yang menggambarkan derajat loyalitas yang dimiliki seorang individu pada organisasinya. Menurut Porter *et al.* (1974) bentuk komitmen demikian menekankan pada pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam organisasi.

Sebaliknya, *behavioural commitment* merefleksikan proses yang didasarkan pada hubungan secara individual terhadap organisasi dan terfokus pada aktivitas-aktivitas individual. Menurut Becker (1960) komitmen demikian dinamakan "*Side-Bet Theory*", sebagai sebuah proses keterikatan seorang karyawan melalui sebuah investasi seperti waktu, usaha, dan penghargaan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Investasi tersebut, mengadung biaya yang akan mengurangi beberapa tingkat kebebasan aktivitas seorang individu dimasa mendatang, seperti biaya sebagai pengorbanan bila meninggalkan organisasi, yang meliputi dana pensiun, pengetahuan spesifik mengenai perusahaan, dan senioritas.

Berbeda dengan pemikiran Becker, Meyer *and* Allen (1992) dan pengikutnya memandang bahwa "*Side-Bet Theory*" sebagai komponen dari sikap. Menurut mereka bahwa studi-studi sebelumnya sering keliru terhadap *attitudinal commitment* maupun *behavioural commitment* dan secara kaku mengujinya sehingga menghasilkan konsep bermakna ganda (*ambiguities*).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan komitmen organisasional secara tepat. Komitmen organisasional sangat penting bagi koperasi, karena besarnya Komitmen organisasional merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan koperasi itu sendiri. Begitu juga sebaliknya besar kecilnya Komitmen organisasional dapat mempengaruhi Kinerja koperasi.

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa pemberdayaan dan komitmen organisasional (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan jika terjadi perubahan pada pemberdayaan dan komitmen organisasional akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja.

Permasalahan kinerja pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari persoalan organisasi secara umum, sebab organisasi apapun tentunya terangkum dalam kaitan fungsi manajemen yang terdiri dari empat fungsi utama manajemen adalah perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), kegiatan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Setiap konsumen melakukan pembelian terhadap produk-produk tertentu dengan harapan tertentu mengenai apa yang akan dilakukan oleh produk atau jasa bersangkutan ketika digunakan dan respon merupakan hasil yang diharapkan. Respon atau tanggapan dari konsumen setelah mengkonsumsi produk barang atau jasa, banyak dipengaruhi oleh karakteristik dari tiap konsumen yang bersangkutan. Konsumen yang memiliki karakteristik berpendapatan tinggi, usia muda, dan berpendidikan tinggi akan mempunyai respon yang berbeda dengan konsumen yang karakteristiknya berpendapatan rendah, usia tua, dan berpendidikan rendah, walaupun menilai suatu benda yang sama.

Berdasarkan kajian tersebut, maka pemberdayaan dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya.
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya.
3. Terdapat pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasional terhadap kinerja Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya.
4. Terdapat pengaruh variabel lain diluar variabel yang berpengaruh terhadap penelitian ini.

Saran

Penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel pemberdayaan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu pihak Koperasi Setia Bhakti Wanita di Surabaya, diharapkan dapat memaksimalkan kinerja sesuai dengan tujuan koperasi sebagai soko guru ekonomi nasional agar bisa membawa kearah tujuan yang telah direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Arto, Prawirodirdjo. 2007, “*Analisis Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak (Penelitian Pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Modern Di Lingkungan Kantor Wilayah Jakarta Khusus)*”, Thesis Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, p.28-37.
- Brown III, U.J., and Gaylor K.P. 2006. *Organizationan commitment in higher education.Paper: Organizational Behavior/Organizational Theory*. Jackson State University.e-mail: kpgaylor@jsums.edu.
- Cappelli, P., and Rogovsky, N. 2007. Employee involvement and organizational citizenship: implications for labor law reform and lean production. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 51, no. 4, pp. 633-653.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. cetakan ke-6, Malang : Badan Penerbit Universitas Malang.
- Harini, A. 2002. Analisis hubungan antara komitmen karyawan dengan iklim organisasi dan performansi kerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, vol. 2. no. 2. hal. 24-33. Surabaya.
- Indrianto, Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Manajemen*, BPFEE, Yogyakarta.
- Kotler, P., and Keller, K.L. 2007, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Ke-12, Jilid 1. Jakarta: Penerbit PT. Indeks
- Kreitner, R., and Kinicki A. 2000. *Perilaku organisasi*. Buku Satu. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lee, Y.K., Nam F.H., Park D.H., and Lee K.A. 2006. What factors influence customer-oriented prosocial of customer-contact employees?.*Journal of Service Marketing*, vol. 20/4, pp. 251-264. Emerald Group Publishing Limited.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Malhotra, Naresh K. 2006. Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mayer, R.C., and Schoorman, F.D. 2007. Differentiating antecedents of organizational commitment: a test of march and simond’s model. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, pp.15-28.
- Nasir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2006. *Metode Penelitian Dan Survai*, Cetakan Kedua. Jakarta: LP3ES
- Spreitzer, G.M., Kizilos M.A., and Nason S.W. 1997. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, vol. 23 (5): pp. 679-704.
- Sugiyono. 2009 . *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabet.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat