Jurnal Computech & Bisnis, Vol 13, No 2, Desember 2019, 130-134
ISSN 2442-4943

PENGARUH EFEKTIVITAS SUPERVISIOR TERHADAP PEMBERDAYAAN KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI KOTA BANDUNG.

Nenny Rinawati[1], Retno Resawati[2]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung[1,2]
Email : nenny@stiepas.ac.id[1], retno@stiepas.ac.id[2]

Abstract

This research was conducted at a micro finance company in the city of Bandung which focuses on the effectiveness of supervisors that influence employee empowerment. Quantitative research methods with a cross-sectional survey approach. The sampling technique uses simple random sampling on 100 employees. Data processing analysis techniques using simple regression analysis. The results of the study support the initial assumption that there is a influence of the effectiveness of supervisors on employee empowerment at financial institutions in the city of Bandung.

Keywords: *effectiveness, supervisior, employee empowerment.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan lembaga keuangan mikro di Kota Bandung yang berfokus pada efektivitas supervisor yang berpengaruh pada pemberdayaan karyawan. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan crosssectional survey. Teknik pengambilan sample menggunkan simple random pada 100 karyawan. Teknik analisis pengolahan data menggunakan analisi regresi sederhana. Hasil penelitian mendukung dugaan awal bahwa terdapat pngaruh efektivitas supervisor terhadap pemberdayaan karyawan pada lembaga keuangan di Kota Bandung.

Kata kunci: efektivitas, supervisior, pemberdayaan karyawan.

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi pada era revolusi teknologi 4 semakin berat sehingga perlu perlaluan khusus untuk dapat menghasilkan sumber daya yang dapat bertahan atas perkembangan teknologi tersebut, namun demikian perlu langkah nyata dari oraganisasi agar dapat bertahan dari perkembangan ini. Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas maka perlu adanya input yang baik, dalam hal ini sumber daya yang ada perlu diberdayakan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemberdayaan karyawan

merupakan salah satu konsep penting dalam sumber daya manusia dimana dengan adanya individu yang dapat diberdayakan dapat membuat hasil kerja yang lebih baik dan tentu saja akan mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu konsep yang relatif mirip dengan pemberdayaan (Work Engagement) adalah peningkatan (Job Involment) karyawan. Konsep tersebut berbeda dimana pemberdayaan berfokus pada persisten serta dampak motivasi individu yang positif sehubungan dengan kerja mereka pada suatu organisasi. Sedangkan peningkatan karyawan berfokus pada faktor yang berkaitan dengan tugas individu di dalam organiasi seperti autonomi, umpan balik, beban kerja dan konflik. Untuk mevalidasi kedua konsep tersebut maka penelitian ini mencoba untuk mencari dan mengobservasi lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Usaha yang dapat dilakukan oleh organisasi agar tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula salah satunya dengan upaya pemimpin dalam meningkatkan dan memberdayakan karyawannya. Untuk meningkatkan dan memberdayakan karyawan maka perlu peran organiasi untuk mewujudkannya. Salah satu caranya dengan melibatkan supervisor merka yang secara langsung mengawasi dan dapat mengarahkan karyawannya, sehingga pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dapat lebih terarah dan tercapai.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengefektifkan supervisior dalam meningkatkan dan mengembangkan karyawan yang ada. Populasi dalam penelitian ini karyawan lembaga keuangan di Kota Bandung. Pendekatan yang digunakan dengan pendekatan survey dimana sample yang akan digunakan adalah supervisor yang bekerja di lembaga keuangan di Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil obyek penelitian mengenai efektivitas supervisor dan pemberdayaan karyawan pada lembaga keuangan mikro di Wilayah Kota Bandung. Populasi adalah objek penelitian yang dijadikan sumber data dari penelitian. Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah suvervisor lembaga keuangan mikro wilayah Bandung. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan simple random sampling.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Deskriftif untuk mendeskrifsikan variabel-variabel penelitian sedangkan verifikatif untuk mencari korelasi atau pengaruh dari variabel-variabel tersebut dan untuk membuat gambaran mengenai situasi atau fenomena-fenomena.

Sesuai dengan telaah terhadap kajian konsep, teori serta hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka desain penelitian ini terdiri dari dua variabel sebagai berikut:

1. Efektivitas Supervisor berfungsi sebagai variabel bebas (independent variabel) yang selanjutnya diberi notasi X1
2. Pemberdayaan karyawan berfungsi sebagai variabel terikat (dependent variabel) yang selanjutnya diberi notasi Y

Dalam penelitian seharusnya ditentukan atau dinyatakan taraf kepercayaan (*Confidence level*) pengujian yang dilakukan, maka

penelitian ini menggunkan taraf signifikasi α = 0,05 (5%). Artinya tingkat kepercayaan pengujiannya 95%. Teknik analisis data menggunakan regresi liner sederhana.

HASIL PENELITIAN

Proses penelitian dilakukan setelah dilakukannnya perbaikan pada rancangan penelitian yang telah disetujui. Berdasarkan pada hasil rancangan yang telah dilakukan maka prosedur penelitian selanjutnya yaitu penyusunan kuisioner dengan melakukan penelusuran primary sources.

Dasar dari penelusuran primary sources yang berupa instrumen pengukuran variabel penelitian di kembangkan dengan berdasarkan literatur yang telah dilakukan kemudian instrumen disebarkan pada responden pada objek penelitian.

Penyebaran kuisioner dilakukan dengan dua cara yaitu cara pertama secara manual dengan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung pada responden dan dengan cara melalui pengisian kuisioner secara online. Pengisian kuisioner secara online menggunakan google form sehingga responden yang sulit untuk dijangkau secara langsung dapat mengisinya.

Instrumen Efektifitas Supervisior mengacu pada Kerr, Garvin, Heaton dan Boyle (2006) yaitu Leadership Effectiveness Instrument (LEI) dengan 9 instrumen. Hasil validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Validitas Variabel Efektifitas Kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Tot Cor	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VARI	24.800	7.859	.435	.646
VAR2	25.340	7.419	.411	.661
VAR3	24.870	7.730	.429	.649
VAR6	24.220	9.466	.421	.661
VAR7	24.320	9.210	.445	.653
VAR8	24.540	8.897	.365	.664
VAR9	24.410	9.012	.416	.655

Hasil validitas menunjukkan internal korelasi diatas 0.3 yaitu mulai 0.365 – 0.445. Sedangkan dua item tidak valid, dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.690 sepeti tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Reliabilitas variabel Efektifitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	7

Sedangkan Pemberdayaan Karyawann mengacu pada Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) dan divalidasi oleh Sidharta (2018) dengan 17 item.

Hasil validitas dan reabilitas dilakukan dua kali untuk memenuhi kriteria validitas internal dengan korelasi diatas 0.3 dan reabilitas diatas 0.7. Hasil validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat 7 item yang memiliki nilai dibawah 0.3, sehingga hanya item yang memiliki nilai diatas 0.3 yang dilakukan analisis seperti tabel 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Validitas variabel Pemberdayaan Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's \lpha if Item Deleted
VARI3	49.2300	60.543	.457	.913
VARI4	48.8700	61.811	.536	.907
VARI5	48.5700	63.864	.535	.908

VARI6	48.7200	58.688	.771	.898
VARI7	48.7700	57.229	.812	.896
VARI8	48.9000	57.667	.786	.897
VARI9	48.7600	58.689	.716	.900
VAR20	48.7900	61.703	.488	.909
VAR21	48.5400	64.918	.367	.913
VAR23	49.0200	59.697	.629	.904
VAR24	48.9500	58.048	.792	.897
VAR25	49.2700	55.048	.809	.895
VAR26	49.2500	58.189	.568	.908

Hasil validitas menunjukkan internal korelasi diatas 0.3 yaitu mulai 0.367 – 0.812. nilai Cronbach Alpha sebesar 0.910 sepeti tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Reliabilitas variabel Pemberdayaan Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
. 910	13

Setelah uji kualitas data maka dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana hasil penelitian meunjukkan bahwa hipotesi dalam penelitian terbukti berpengaruh signifikan sebesar 7 % dengan taraf alpha 0.005.

Hasil analisi data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil pengujian

Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.264a	.070	.060	8.08459	.070	7.337	1	98	.008

a. Predictors: (Constant), LEI
b. Dependent Variable: UWES

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa R sebesar 0.264 dengan R square sebesar 0.070. Kemudian secara parsial dapat diliahat nilai signifikansi antar variabel seperti terlihat pada tabel 6 dibawah ini:

Hasil penelitian mendukung dugaan awal bahwa terdapat pngaruh efektivitas supervisor terhadap pemberdayaan karyawan pada lembaga keuangan di Kota Bandung. Armstrong (2013) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Salah satu cara untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas maka perlu pemberdayaan karyawan (Kahn, 1990). Karyawan yang merasa diberdayakan dapat membuat hasil kerja yang lebih baik. (Rich, LePine & Crawford, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap pemberdayaan karyawan. Untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan yang optimal atau tinggi maka karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional, yang mana perlu peran supervisor yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang dapat dilakukan oleh supervisor.

REFERENSI

Armstrong, M. (2013). *Human Capital Management.* Jakarta : Penerbit PPM.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, *33*(4), 692-724.

Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*, *27*(4), 265-279.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, *53*(3), 617-635.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716.

Sidharta, I. (2018). Validation on Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Multi Sectors Analysis. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, *6*(2), 49-58.