

PEMBERDAYAAN KARYAWAN dan ETOS KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UP3 MINAHASA

Prastha Macarau¹, Tinneke E. M. Sumual², Hennij L Suot³

^{1,2,3}Manajemen, Fak. Ekonomi Universitas Negeri Manado

¹pmacarau@gmail.com ²tinneke.sumual@unima.ac.id ³hl.suot@unima.ac.id

Diterima : 16 Maret 2020
Disetujui : 21 Mei 2020
Tersedia : 08 Juni 2020

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberdayaan karyawan, etos kerja terhadap komitmen organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Dan Pembangkitan Minahasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) UPPP Minahasa yang berjumlah 46 orang, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan angket. Hasil dari analisis data menunjukkan pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi karyawan, dan pemberdayaan dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Katakunci: pemberdayaan; etos kerja; komitmen

Abstract The purpose of this study was to determine the influence of employee empowerment and work ethic on organizational commitment PT. PLN (Persero) Minahasa. The method used in this research is descriptive method using a quantitative approach through multiple linear regression analysis. The sample used in this study were employees at PT. PLN (Persero) UPPP Minahasa, as much as 46 participants. Data collection techniques in this study used observation, interviews, and questionnaires. The results of the data analysis show that empowerment has a positive effect on organizational commitment directly, work ethic has a direct effect on employee organizational commitment positively, and both empowerment and work ethic simultaneously have a positive effect on employee organizational commitment.

Keywords: empowerment; work ethic, organizational commitment

PENDAHULUAN

Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan penggerak dan berperan penting atas kelancaran jalannya kegiatan organisasi atau instansi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh sumber daya manusianya, sehingga pimpinan perlu memperhatikan dan mengatur karyawannya untuk meningkatkan kualitasnya. Bangsa Indonesia dalam percaturan dunia yang mengglobal pada milenium ke tiga, selalu berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia, apalagi dalam menghadapi tantangan, karyawan yang merupakan

salah satu sumber daya penting dalam perusahaan dituntut untuk selalu terbuka, transparan dan mampu menjaga akuntabilitas, jujur dalam proses kerja baik keluar maupun kedalam. Sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan handal sangat penting bagi perusahaan, juga dapat dikatakan bahwa masa depan perusahaan terletak pada kesadaran karyawan yang tetap bertanggung jawab atas kelancaran usaha teknis administrasi yang berkualitas dan handal, juga mampu menjaga segala kegiatan baik kelompok maupun individu, dan selalu menjaga situasi dan kondisi kerja dalam perusahaan.

Kelancaran dan keberhasilan proses kegiatan administrasi dan manajemen dalam perusahaan adalah merupakan tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tergantung bagaimana karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga karyawan dianggap memiliki komitmen organisasi.

Komitmen karyawan adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada perusahaan yang ditandai dengan kemauan untuk: memiliki keinginan yang kuat mempertahankan kedudukan sebagai karyawan perusahaan; kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan; memiliki kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan perusahaan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mowday dalam Sopiah (2008), menyatakan "ada tiga aspek komitmen" antara lain : 1) *Affective commitment*, yang berhubungan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. 2) *Continuance commitment*, yaitu suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. 3) *Normative Commitment*, yaitu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Sesuai konsep yang di ungkapkan di atas ini manager mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke karyawan dan ini merupakan suatu komitmen, begitu juga sebaliknya, karyawan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri. Ukuran komitmen dari seorang karyawan dalam soal tanggung jawab, perlu ada pemberdayaan dengan pendelegasian tugas dari pimpinan atau manajer kepada karyawan.

Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang, tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan

tugas dan pengambilan keputusan (Herrenkohl et al., 1999).

Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah pemberdayaan karyawan karena pemberdayaan mencerminkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri. *Personality* (kepribadian) dari karyawan sangat perlu untuk mendukung proses pemberdayaan. Manajer perlu menimbulkan rasa percaya kepada karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap organisasi semakin meningkat. Untuk memberi dukungan supaya karyawan memiliki keyakinan komitmen dalam organisasi antara lain: (1) mendelegasikan tugas penting kepada karyawan, (2) menggali saran dan ide dari karyawan, (3) memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, (4) menyediakan instruksi tugas untuk penyelesaian pekerjaan yang baik.

Maka pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Colquitt (2012), menurut beliau faktor penentu komitmen organisasi karyawan antara lain juga etos kerja. Menurut Sinamo (2012), etos kerja merupakan setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, adalah suatu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Spirit/roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti: disiplin, kerja keras, rasional, teliti, tekun, integritas, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Tetapi telah sekian lama Indonesia selalu berkutat dengan masalah jam karet, korupsi, asal kerja, semrawut dan predikat negative lainnya. Situasi di

Negara Jepang sangat berbeda dimana menjadikan kerja sebagai hal yang sangat mulia, dan kualitas kerja merupakan nilai-nilai penting sebagai dasar spiritualitas agama.

Permasalahan sekarang ini pada karyawan di kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangunan Minahasa banyak mendapatkan kritikan dari konsumen, karena upaya kerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang handal ternyata belum dapat dikatakan berhasil dengan baik, hal ini dikarenakan banyak persoalan moral di alami karyawan yakni: kompetensi belum maksimal integritas, konsistensi, dan lingkungan kerja kurang menunjang, penggunaan waktu kerja belum efektif, dan system control masih lemah. Masalah tersebut di atas dianggap sangat serius dimana ada karyawan tidak masuk kantor atau masuk tidak tepat waktu, masih kurang disiplin dalam menangani pekerjaan, dan sistem penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, sehingga saling menyalahkan dan masih banyak persoalan lainnya yang berhubungan dengan aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemberdayaan (*empowerment*) kepada bawahan masih rendah; kebiasaan yang kurang baik juga termasuk dalam kelompok korupsi kewajiban seperti: etos kerja masih lemah, hanya membaca koran (tidak berkaitan dengan pekerjaan), keluar-masuk kantor pada waktu jam kerja, bermain game, menambah jam istirahat yang ditentukan, serta menambah hari libur yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah-masalah di atas maka penulis tertarik meneliti tentang: Pengaruh Pemberdayaan (*empowerment*), dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di Kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian dan Pembangunan Minahasa

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, bagaimana seorang individu mencerminkan, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Semua pimpinan dalam suatu organisasi disarankan untuk meningkatkan pemberdayaan dan etos kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen organisasi karyawan sebagai bawahannya yang lebih tinggi. Kemudian komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya/ tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Allen & Meyer, (1990) mengutarakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

- a. *Affective commitment. An individual's relationship to the organization: his or her emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization.*
- b. *Normative commitment. The obligation an individual feels to staying with the organization.*
- c. *Continuance commitment. An individual's calculation that it is in his or her best interest to stay with the organization based on the perceived costs of leaving the organization*

Berlandaskan kajian konsep teoritik maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan seseorang, pada umumnya karyawan (employees) yang memiliki keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan dan berusaha dengan berbagai upaya untuk tidak pindah bekerja ke tempat lain. Dengan indikatornya sebagai berikut: 1) komitmen afektif, 2) komitmen normative, 3) komitmen kontinuans.

Pemberdayaan (Empowerment)

Istilah pemberdayaan diartikan memberikan kekuatan atau daya. Alsop et al., (2005) menyatakan bahwa *empowerment is the process of enhancing of individual's or group's capacity to make purposive choice and to transform those choices into desired actions and outcomes.*

Maksudnya pemberdayaan adalah proses peningkatan kemampuan individu atau kelompok dalam membuat pilihan purposive dan mentransformasikan pilihan-pilihan tersebut ke dalam tindakan dan hasil yang diinginkan.

Shardlow (1998:32) mengatakan pada intinya: pemberdayaan membahas bagaimana individu, kelompok ataupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka. Dari uraian di atas dapat dibuat sintesis pemberdayaan adalah proses memberikan penguatan dan kepercayaan pada diri seseorang, dengan memberikan kewenangan atau otonomi dalam pengambilan keputusan sebagai konsekuensi tanggung jawab serta memberi kesempatan berinovasi dan berkreasi dalam pengembangan diri untuk melaksanakan tugas agar efektif. Dengan indikator-indikatornya: 1) pelimpahan wewenang, dengan sub indikator: turut mengembangkan visi bersama, kewenangan dalam pelaksanaan tugas, kewenangan dalam pengambilan keputusan; 2) pengembangan diri, dan sub indikator: kebebasan berinovasi, kreatif dalam melakukan pekerjaan, mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengungkapkan keinginan, fasilitas pendukung dalam bekerja, dan perhatian terhadap keberhasilan.

Etos Kerja

Menurut K.H. Toto Tasmara Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*).

Webber dalam Suseno (2002:64) mengemukakan Etos adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah lembaga.

Janson H. Sinamo mengemukakan juga etos kerja adalah seperangkat perilaku positif, yang berakar pada

kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma dan wawasan kerja yang komprehensif.

Cara menumbuhkan etos kerja, menurut Jansen H. Sinamo (2011), yakni:

- a. Kerja sebagai rahmat (Saya bekerja tulus penuh rasa syukur).
- b. Kerja adalah amanah (Saya bekerja penuh tanggung jawab).
- c. Kerja adalah panggilan (Saya bekerja tuntas penuh integritas).
- d. Kerja adalah aktualisasi (Saya bekerja keras penuh semangat).
- e. Kerja adalah ibadah (Saya bekerja serius penuh kecintaan).
- f. Kerja adalah seni (Saya bekerja cerdas penuh kreativitas).
- g. Kerja adalah kehormatan (Saya bekerja penuh ketekunan dan keunggulan).
- h. Kerja adalah pelayanan (Saya bekerja paripurna penuh kerendahan hati).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disintesis etos kerja karyawan adalah sikap seseorang yang dapat membangkitkan semangat kerjadengan berorientasi pada pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki dengan indikatornya sebagai berikut: 1) semangat kerja, 2) orientasi kerja, 3) menghargai waktu, 4) kerja keras, 5) kerja sungguh-sungguh, 6) kerja tekun, 7) kerja dengan tanggung jawab.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan kajian teori yang ada, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1: Pemberdayaan (Empowerment) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Etos kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Pemberdayaan (Empowerment) dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Survey. Metode survey merupakan pengumpulan data dari responden lewat observasi, angket/kuesioner dan dokumentasi yang didistribusikan secara langsung atau melalui telepon atau media social. Berdasarkan metode yang digunakan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan juga berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah: Pemberdayaan (Empowerment) (X1); Etos Kerja (X2); Komitmen Organisasi (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangunan Minahasa yang berjumlah 46 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT PLN UPPK Minahasa yaitu sebanyak 46 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel, maka nilai koefisien yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut:

Tabel 1 menggambarkan korelasi di antara variabel. Korelasi tersebut menunjukkan derajat keeratan hubungan di antara tiga variabel. Dari tabel 1 tersebut diketahui bahwa ada korelasi positif antara pemberdayaan (variabel X1), etos kerja (variabel X2) dan komitmen organisasi (variabel Y) dengan nilai korelasi sebesar 0.809.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel pemberdayaan, etos kerja memberikan kontribusi sebesar 0.654 atau 65% terhadap komitmen organisasi. Sementara sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 2: pengujian diatas dapat dilihat thitung pemberdayaan sebesar 3,403 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,001. Selanjutnya dari ttabel untuk tingkat signifikansi 0.05 dengan dk = 2 diperoleh ttabel = 2,201. Karena thitung (3,403) lebih besar dari pada ttabel (2,201) maka pada tingkat kekeliruan 5% keputusan untuk menolak hipotesis statistik (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha).

Selanjutnya thitung etos kerja sebesar 2,883 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,006. Selanjutnya dari ttabel untuk tingkat signifikansi 0.05 dengan dk = 2 diperoleh ttabel = 2,201. Karena thitung (2,883) lebih besar dari pada ttabel (2,201) maka pada tingkat kekeliruan 5% keputusan untuk menolak hipotesis statistik (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha).

Berdasarkan tabel 3 pengujian diatas dapat dilihat Fhitung sebesar 40,720 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Selanjutnya dari Ftabel untuk tingkat signifikansi 0.05 dengan dk = 2 diperoleh Ftabel = 3,20. Karena Fhitung (40,720) lebih besar dari pada Ftabel (3,20) maka pada tingkat kekeliruan 5%, keputusan untuk menolak hipotesis statistik (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha).

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Pemberdayaan dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi



Tabel 1 Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.638	1.175
A. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pemberdayaan				
B. Dependent Variable: Komit. Organ.				

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.175	5.276		-.412	.682
	Pemberdayaan	.525	.154	.467	3.403	.001
	Etos Kerja	.512	.178	.396	2.883	.006
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.395	2	56.197	40.720	.000 ^a
	Residual	59.344	43	1.380		
	Total	171.739	45			
A. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pemberdayaan						
B. Dependent Variable: Komitmen Organisasi.						

Saran

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen mereka pada perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya memperkuat etos kerja untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi
3. Pemberdayaan dan etos kerja yang maksimal akan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Alsop, R., Bertelsen, M., & Holland, J. (2005). *Empowerment in Practice. In Directions in Development - General*. The World Bank. <https://doi.org/doi:10.1596/978-0-8213-6450-5>
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Metode Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asifudin, Ahmad J. (2004). *Etos Kerja Islam*. Muhammadiyah University Press. Surakarta
- Carlzon, Macauley. (1998). *Pemberdayaan Masyarakat*. Wasistiono
- Colquitt, LePine, and Wesson. (2012). *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace*. p.68. McGraw/Hill Education. New York.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Herrenkohl, R. C., Judson, G. T., & Heffner, J. A. (1999). Defining and Measuring Employee Empowerment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3), 373–389. <https://doi.org/10.1177/0021886399353008>
- Ken, Blanchard, John P. Carlos., dan Alan Randolph. (2004). *Pemberdayaan Bukan Perubahan Sekejap*. Interaksara. Batam Center:.

Pemberdayaan Karyawan dan Etos Kerja
Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi
Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 MINAHASA

- Mathias, J., dan H. Jackson, (2012),
Human Resource Management,
Edisi Pertama Salemba Empat,
Jakarta.
- Mowday, R.T, Porter, L.W., & Steers,
R.M. (1982). *Employee-
Organization Linkages: The
Psychology of Commitment,
Absenteeism, and Turnover*.
New York: Academic Press.
- Shardlow, (1998). *Modern Social Work
Practice*, Salford University,
Norway.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*,
Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian
pendidikan, pendekatan kuantitatif,
kualitatif dan R&D*. Penerbit
Alfabeta. Bandung.