

SKRIPSI

ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. INECDA PLANTATIONS KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

RENI SUSANTI
NPM : 165210112

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2020

ABSTRAK**ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PT. INECDA
PLANTATIONS KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI
HULU****Oleh :****RENI SUSANTI
NPM : 165210112**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberdayaan karyawan bagian kantor pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 23 orang karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil analisis data pemberdayaan karyawan bagian kantor pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dikategorikan sudah baik.

Kata Kunci : Pemberdayaan Karyawan

ABSTRACT***EMPLOYEE EMPOWERMENT ANALYSIS PT. INECDA PLANTATIONS
KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU*****By:****RENI SUSANTI
NPM: 165210112**

The purpose of this study was to determine the implementation of empowerment of office employees at PT. Inecda Plantations, West Rengat District, Indragiri Hulu Regency. The number of samples used was 23 employees, using saturated sampling. Data collection was carried out through interviews and questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis. Based on the results of data analysis on the empowerment of office employees at PT. Inecda Plantations, West Rengat District, Indragiri Hulu Regency is categorized as good.

Keywords: Employee Empowerment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan usulan penelitian dengan **“ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT INECDA PLANTATIONS KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi, pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Ayahanda Sunarto dan Ibunda Sukarti, Kakak Rismiati, Abang Anto dan Adik Aura Tri Handayani serta keluarga besar penulis, terima kasih atas Cinta, kasih sayang, doa, support, bimbingan, nasihat, motivasi, dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh studi di Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang senantiasa membimbing serta selalu memberi arahan kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
5. Segenap bapak/ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Sahabat-sahabat terdekat Rika Rahayu Ropeah, Mia Yohana, Dhea Umma Chairunisa, Ema Nuraini, Misdha Wati, Onny Silvia, Amalia Rara Fahila, Aulia Mepa, Vony Tamararizky, Mustika, Hapsari Ayuningtiyas, Benni Christian, yang selalu memberi semangat dan menghibur saya ketika lelah dan selalu mendukung saya.
7. Seluruh teman-teman Seperjuangan Manajemen angkatan 2016. Terima kasih atas dukungan baik secara moral dari kalian semua.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan naskah skripsi ini.

Rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas segala doa dan dukungannya semoga Tuhan yang Maha Esa, membalas semua kebaikan yang sudah mereka berikan kepada penulis. Amiin.

Akhir kata penyusun ucapkan terima kasih banyak kepada seluruh pihak yang membantu dan semoga Tuhan melimpahkan rahmat, kasih dan karunianya dalam setiap kebaikan kita serta diberikan balasan oleh-Nya. Aamiin.



Pekanbaru, 2021

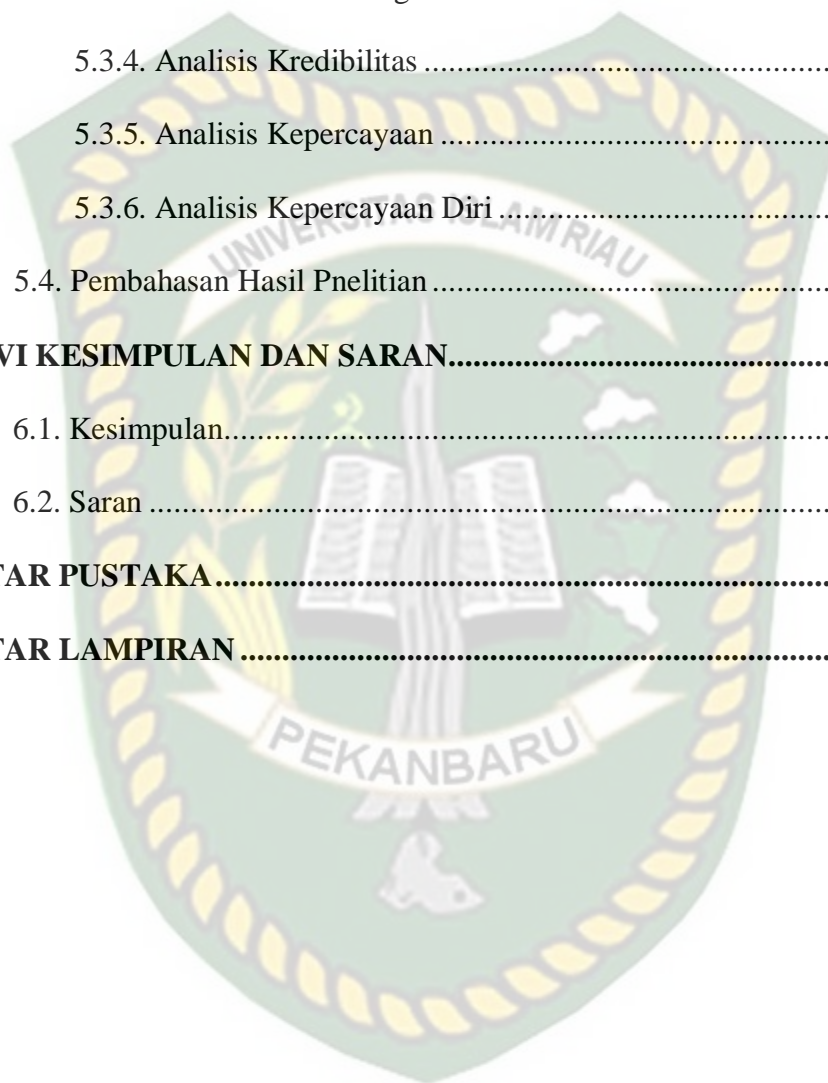
Penulis

Daftar Isi

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	9
2.1. Pengertian Pemberdayaan Karyawan	9
2.2. Teori Pemberdayaan	11
2.3. Perspektif Pemberdayaan Karyawan	13
2.4. Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Karyawan.....	15
2.5. Model Pemberdayaan Karyawan.....	16
2.6. Strategi Pemberdayaan Karyawan.....	22
2.7. Aspek-Aspek Pemberdayaan Karyawan.....	23
2.8. Tujuan Pemberdayaan Karyawan	24
2.9. Sikap dan Asumsi Pemimpin Dalam Pemberdayaan	25

2.10. Tugas dan Tanggung Jawab Pemimpin	27
2.11. Ciri-Ciri Anggota Berdaya	28
2.12. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan	29
2.13. Penelitian Terdahulu	29
2.14. Kerangka Pemikiran	30
2.15. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Lokasi Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel	31
3.3. Populasi Dan Sampel	33
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data	35
3.6. Analisis Data	37
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....
4.1. Sejarah Perusahaan	39
4.2. Visi dan Misi	39
4.3. Struktur Organisasi	40
4.4. Aktivitas Perusahaan	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1. Karakteristik Responden.....	47
5.2. Uji validitas dan Reliabilitas	52
5.3. Analisis Pemberdayaan Karyawan.....	54

5.3.1. Analisis Keinginan	55
5.3.2. Analisis Komunikasi	62
5.3.3. Analisis Wewenang	68
5.3.4. Analisis Kredibilitas	75
5.3.5. Analisis Kepercayaan	81
5.3.6. Analisis Kepercayaan Diri	89
5.4. Pembahasan Hasil Pnelitian	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
6.1. Kesimpulan.....	103
6.2. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105
DAFTAR LAMPIRAN	107



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Inecda Plantations	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel	31
Tabel 5.1 Tingkat Usia Karyawan Bagian Kantor PT Inecda Plantations	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden Pada PT Inecda Plantations	50
Tabel 5.4 Masa Kerja Karyawan Pada PT Inecda Plantations	51
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian.....	52
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pekerja diberi Kesempatan Mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang Pada PT. Inecda Plantations	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Memperluas Keterlibatan Karyawan Pada PT. Inecda Plantations	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Mendorong Terciptanya Perspektif Baru pada PT. Inecda Plantations	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerjasama Dengan Tim Dan Menguasai Pekerjaan pada PT. Inecda Plantations.....	61
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Menetapkan Kebijakan Komunikasi Terbuka pada PT. Inecda Plantations	64
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Waktu Untuk Mendapatkan Informasi dan Mendiskusikan Permasalahan	

Secara Terbuka pada PT. Inecda Plantations	65
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Menciptakan Kesempatan Untuk Mendapatkan Pelatihan Lintas Kompetensi pada PT. Inecda Plantations.....	67
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Wewenang Kepada Karyawan Dalam Penyelesaian Beban Kerja Pada PT Inecda Plantations	69
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Tugas Yang Jelas dan Ukuran Yang Jelas Pada PT. Inecda Plantations.....	71
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Jalur Training Dalam Mengevaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Inecda Plantations.....	72
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Melibatkan Karyawan Dalam Penentuan Standar Ukuran Pada PT. Inecda Plantations	74
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Memandang Karyawan Sebagai Partner Strategis Pada PT. Inecda Plantations	76
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Individu Untuk Melakukan Perubahan Melalui Partisipasi Pada PT. Inecda Pada PT. Inecda Plantations	77
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Target Dalam Semua Level Pekerjaan Pada PT. Inecda Plantations	79
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Membantu Menyelesaikan Perbedaan-Perbedaan Dalam Penentuan Tujuan Pada PT. Inecda Plantations.....	80
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Berpartisipasi Dalam Pembuatan	

Kebijakan Pada PT. Inecda Plantations	83
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Pelatihan Yang Mencukupi bagi Kebutuhan Bekerja Pada PT. Inecda Plantations.....	84
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Waktu dan Sumberdaya bagi Karyawan Dalam Menyelesaikan Kerja Pada PT. Inecda Platations	86
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Perbedaan -Perbedaan Pandangan Dan Menghargai Kesuksesan Yang Diraih Karyawan Pada PT.Inecda Plantations.....	88
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Menggali Ide dan Saran Dari Karyawan Pada PT. Inecda Plantations.....	90
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Memperluas Tugas Dan Membangun Jaringan Antar Departemen Pada PT. Inecda Plantations	91
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Instruksi Yang Diberikan Pada PT. Inecda Plantation.....	92
Tabel 5.29 Tanggapan Mengenai Mendelegasikan Tugas Yang Penting Kepada Karyawan Pada PT. Inecda Plantations.....	94
Tabel 5.30 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Pemberdayaan Karyawan Pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Konsep pemberdayaan pada hakikatnya berdasarkan kepercayaan bahwa karyawan membutuhkan organisasi sama besarnya seperti organisasi juga membutuhkan mereka, dan pemimpin memahami bahwa karyawan merupakan asset yang paling berharga bagi organisasi. Dalam suatu organisasi yang berdaya karyawan jangan mengharapkan untuk diberi tahu apa yang harus mereka kerjakan, tetapi mereka harus tahu apa yang harus dikerjakan. Peranan utama manajer disini, adalah untuk mendukung dan menstimulasi anggotanya, bekerjasama untuk mengatasi hambatan yang lintas fungsi, dan bekerja untuk menghilangkan rasa ketakutan yang ada dalam timnya. Anggota mempunyai rasa tanggungjawab hingga diluar tugasnya, karena ia merasa bertanggung jawab untuk membuat organisasinya secara keseluruhan menjadi lebih baik.

Upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan terhadap atasannya dan sebaliknya ketika atasan hendak memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakuka yaitu dengan pemberdayaan (*empowerment*). Pemberdayaan itu sendiri adalah mentransfer pengarahan yang biasanya datang dari sumber luar atau biasanya dari atasan langsung dan sumber dari dalam yaitu datang dari keinginan individunya sendiri

untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Jadi proses pemberdayaan berkaitan dengan memberikan kemampuan dan wewenang kepada individu untuk mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaannya dengan mengambil keputusan sendiri tanpa bergantung kepada atasannya. Tujuan pemberdayaan adalah agar organisasi berisikan orang-orang yang bersemangat dan *committed* dengan pekerjaannya karena mereka merasa senang dan percaya kepada pekerjaannya.

Di Provinsi Riau Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu terdapat sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit mentah yaitu PT. Inecda Plantations. PT. Inecda Plantations kedepanya ingin merambah ke bidang-bidang pekerjaan yang lebih luas dengan dukungan sumberdaya perusahaan yang lebih baik lagi.

Salah satu sumberdaya yang dimiliki PT. Inecda Plantations adalah sumberdaya manusianya berupa karyawan. Pada PT. Inecda Plantations elemen yang penting dimiliki oleh karyawan disini adalah pengetahuan terutama pada karyawan bagian kantor yang dimana data yang diperlukan harus tepat dan akurat sesuai dengan kondisi di lapangan. sejalan dengan hal itu, Bentuk pemberdayaan yang dilakukan pada Pt. inecda plantations ini dengan pemberian motivasi, sosialisasi dan pelatihan kepada karyawan, pemberian motivasi oleh pimpinan ini agar karyawan merasa terdorong untuk lebih percaya diri saat mengambil keputusan, menguasai dan dapat

menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan pimpinan. dengan begini akan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerjasama dengan tim yang lain dengan lebih baik. Pelatihan atau *training* bagi karyawan. Dalam pelatihan ini akan diberikan pengetahuan kepada karyawan, menggali ide-ide dan inovasi yang baru sehingga membantu karyawan dalam pekerjaannya dan memudahkan karyawan yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dilakukan agar karyawan tidak mengandalkan pimpinan untuk memberi tahu apa yang harus mereka kerjakan namun karyawan harus tahu apa yang harus dikerjakan karena peran pemimpin hanya mendukung dan menstimulasi bawahannya, bekerjasama untuk mengatasi hambatan atau permasalahan. Selain pelatihan dan motivasi perusahaan juga melakukan sosialisasi dimana sosialisasi ini sangat membantu karyawan, dengan adanya sosialisasi ini pimpinan membuka ruang untuk berkomunikasi secara terbuka memberi kesempatan bagi karyawan mendapatkan informasi pengarahan apa yang harus dilakukan dengan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Hal ini pemimpin mengenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi. Dengan begitu bawahan akan merasa bahwa pimpinan menghargai karyawan dan pimpinan memandang bahwa karyawan sebagai partner strategis.

Dari hasil wawancara yang dilakukan PT Inecda Plantations menginginkan sumberdaya manusia yang dimiliki bisa ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahliannya serta semakin diberdayakan melalui pemberdayaan. Serta

memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi perusahaan PT. Inecda Plantations, Namun hal ini terkendala dengan beberapa faktor, yaitu manajemen tidak memiliki keahlian yang cukup untuk proses pemberdayaan, kurang adanya tempat pelatihan dan pengembangan yang tepat dikarenakan sikap enggan karyawan untuk diberdayakan dan beberapa faktor lainnya. Oleh sebabnya perlu peningkatan pemberdayaan karyawan yang harus dilakukan dan memerlukan suatu pendekatan dan konsep yang tepat. Masih banyak hal yang menarik untuk diteliti atau dikaji lebih mendalam berkaitan dengan pemberdayaan karyawan khususnya untuk mengoptimalkan potensi karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Berikut Ini bisa dilihat jumlah karyawan bagian kantor yang bekerja pada PT.Inecda Plantation Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Rengat Barat dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan bagian kantor Pada PT. Inecda Plantations
Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Rengat Barat Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	2
2	Pembukuan	1
3	Inventori	1
4	Plantations Controller	1
5	Personalia	1
6	Humas	1
7	Payroll (Gaji)	6
8	GA	1
9	Krani PKS	2
10	IT	1
11	Operator Radio & Produksi	1
12	Ka. Gudang	1

13	Petugas Gudang	4
	Jumlah	23

Sumber : PT. Inecda Plantations

Dari tabel 1 tersebut diketahui bahwa PT. Inecda Plantations Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Rengat Barat pada tahun 2020 memiliki jumlah karyawan bagian kantor sebanyak 23 orang. Manager 2 orang, Personalia 1 orang, Pembukuan 1 orang, Inventory 1 orang, Plantations Conroller 1 orang, Humas 1 orang, Gaji/Payroll 6 orang, GA 1 orang, Krani PKS 2 orang, IT 1 orang, Operator Radio&Produksi 1 orang, Ka.Gudang 1 orang dan Petugas Gudang 4 orang

Dengan adanya pembagian tugas dapat menjadikan karyawan bertambah terampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan dibidang tertentu saja. Pembagian tugas yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan keefisienan kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “**Analisis Pemberdayaan Karyawan Bagian kantor Pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah Pelaksanaan Pemberdayaan Karyawan pada PT. Inecda Plantations telah berjalan dengan baik".

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun dari penelitian ini bertujuan "Untuk mengetahui pelaksanaan Pemberdayaan karyawan pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu".

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan gambaran pemberdayaan karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai pemberdayaan karyawan.
- c. Bagi peneliti berikutnya, Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis menyusun dalam sistematika penulisan secara garis besarnya penulis ini akan bagikan kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini merupakan bab yang berisikan tentang teori yang mendukung tentang pemberdayaan karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisikan metode penelitian dan analisis data yang meliputi pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab empat ini akan memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab lima ini akan menguraikan analisis pemberdayaan karyawan bagian kantor pada PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu sebagai perhatian inti.

BAB VI PENUTUP

Pada bab enam ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi “berdaya” artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran “pe-an” sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu, baik sikap maupun perilaku (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Pemberdayaan dalam bahasa Inggris disebut *empowerment*. Menurut Stewart (2015) yang secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.

Kadarisman (2014) mengemukakan dalam teorinya bahwa “*Empowerment in terms of encouraging and allowing individuals to take personal responsibility for improving the way they do their jobs and contribute to the organization’s goal*”. Atas pendapat tersebut, menunjukkan bahwa pemberdayaan dimaksudkan sebagai suatu pemberian semangat dan mengizinkan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam rangka memperbaiki cara yang mereka lakukan dalam pekerjaannya dan memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Khan (2013) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen. Pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2013) berasal dari kata power yang artinya control, authority, dominion. Awalan emp artinya on put to atau to cover with, jelasnya adalah more power jadi pemberdayaan artinya lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya.

Stewart pada buku Kadarisman (2014) Mengajukan teori pemberdayaan SDM dengan istilah “Pegawai” yang dikenal dengan “*The eight e’s of empowerment*”, dikatakan bahwa “*People want to do a good job and will do so if you let them*”. Atas dasar uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa bukan berarti meniadakan control sama sekali kepada pegawai namun memberi keleluasaan serta kewenangan kepada pegawai untuk mengatur dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih positif. Pemberian wewenang (*authority*) disini adalah merupakan alat atau dasar hukum untuk bertindak atau mengatur dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih positif. Kepada para pegawai perlu diberikan dorongan moril atau semangat juang (*enthusiasm*), dengan demikian para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya adalah dengan semangat yang tinggi dan penuh dengan ketulusan serta kegembiraan.

Steviarini (2012) mengatakan bahwa pemberdayaan adalah suatu cara untuk mempersiapkan orang-orang dengan sumber daya, peluang, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka agar dapat menentukan masa depannya sendiri, dan untuk mengambil bagian dan efek dari lingkungan mereka sendiri.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Karyawan yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

2.2. Teori Pemberdayaan

Menurut Rob Brown pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu, *empowerment* terjadi: “*when power goes to employees who the experiences a sense off ownership and control over*”.

Menurut Noe at.al. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan Khan (2007) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar karyawan dan manajemen.

Menurut Cook dan Macaulay dikutip Wibowo (2010) Pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada filsafat manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Pemberdayaan menurut Robert dan Greene dalam Damanik dan Pattiasina (2012), adalah suatu proses bagaimana orang semakin cukup kuat untuk berpartisipasi dalam berbagai kendali dan memengaruhi peristiwa dan institusi yang memengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Clutterbuck yang dikutip dari Syarif Makmur (2015) Pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sulistiani (2013) Menjelaskan bahwa “Secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata dasar”daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan”. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dimaknai sebagai proses untuk memperoleh daya, kekuatan atau kemampuan, dan atau pemberian daya, kekuatan atau kemampuan dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya.

Sementara menurut Parijono, S. Onny dan Pranarka, A.M.W. Pemberdayaan adalah proses kepada karyawan agar menjadi berdaya, mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya dan pemberdayaan harus ditujukan pada kelompok atau lapisan masyarakat yang tertinggal.

2.3. Perspektif Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan dapat dikelola dengan tiga perspektif, yaitu perspektif manajemen kinerja, perspektif pengembangan dan pelatihan, serta perspektif manajemen dan pengembangan karir. Doni Joni Priansa (2014)

1. Manajemen kinerja organisasi atau tim kerja

Pemberdayaan karyawan amat penting bagi peningkatan kinerja organisasi atau kinerja unit dan tim kerja. Asumsinya adalah jika seorang pegawai bertumbuh kembang dalam pemberdayaan yang maksimal, maka kinerjanya diharapkan juga akan meningkat. Kinerja pegawai secara individual memberikan kontribusi peningkatan kinerja organisasi.

Konsep manajemen kinerja sangat menghargai peran pemberdayaan karyawan, karena didalam konsep tersebut terdapat beberapa komponen penting yang terkait dengan peran SDM. Didalam manajemen kinerja tercakup fungsi manajemen SDM secara kusus, yang disebut dengan penilaian kinerja. Melalui

peneilaian kinerja pula, maka manajemen karir dan pengembangan karir karyawan dapat difasilitasi secara kusus.

2. Peembangan dan pelatihan

Pemberdayaan karyawan merupakan kerangka penting bagi program pengembangan dan pelatihan SDM. Pengembangan karyawan memacu profesionalisme kerja pegawai dan sangat berhubungan dengan karir pegawai dalam jangka panjang, sedangkan pelatihan terkait dengan kompetensi dalam mengemban tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu yang lebih pendek.

3. Manajemen dan pengembangan karir

Pemberdayaan karyawan sangat berguna bagi manajemen karir karena pemberdayaan tersebut akan mendukung atau memfasilitasi pengembangan karir karyawan. Pemberdayaan karyawan idealnya diintegrasikan ke dalam manajemen karir. Oleh karena itu, pemahaman tentang manajemen karir harus dicermati dengan baik, agar pemberdayaan pegawai dapat diarahkan kepada pengembangan karir SDM pemberdayaan karyawan dengan prrspektif manajemen karir mencakup pemahaman konsep karir dan definisinya; faktor penentu karir; pemilihan dan keputusan karir, serta gambaran terhadap karir.

Tiga perspektif pemberdayaan pegawai tersebut dapat disinergikan dengan memperhatikan sejumlah hal penting terkait dengan:

1. Mendefinisikan batasan pengertian serta ruang-lingkup pemberdayaan karyawan.
2. Menentukan tujuan-tujuan spesifik pemberdayaan karyawan dan memberikan apresiasi terhadap tujuan pemberdayaan pegawai beserta manfaat-manfaatnya.
3. Mengidentifikasi cakupan dan keterkaitan perspektif pemberdayaan pegawai dengan bidang-bidang lain yang ada dalam manajemen SDM.
4. Mencermati berbagai contoh kegiatan/program dan metode pemberdayaan pegawai yang tersedia.

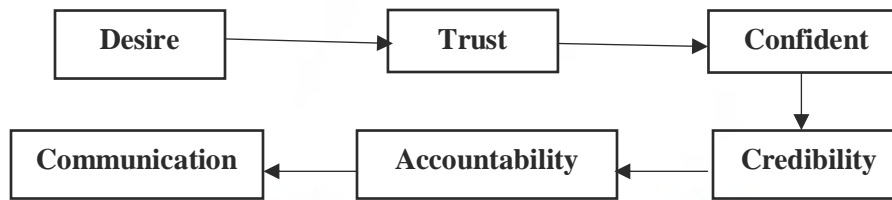
2.4. Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Karyawan

Tracy (2014) Mengemukakan ada 10 prinsip untuk memberdayakan anggota yang ia namakan Piramida Pemberdayaan atau *The Power Pyramid*.

1. Rumuskan dengan jelas tanggung jawab anggota masing-masing.
2. Berikanlah anggota kewenangan sesuai tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya.
3. Tentukan standar keberhasilan yang baik itu seperti apa.
4. Berikan anggota pelatihan yang memungkinkan mereka dapat memenuhi standar tersebut.
5. Berikan anggota pengetahuan dan informasi yang diperlukan.
6. Berikan anggota umpan balik mengenai kinerjanya.
7. Hargai atau akui keberhasilan anggota.
8. Percaya kepada anggota.
9. Berikan anggota kesempatan berbuat walaupun mungkin dapat gagal.
10. Perlakukan anggota dengan baik dan terhormat.

2.5. Model Pemberdayaan Karyawan

Kutipan dalam buku Dr. Suparno Eko Widodo, M.M. (2015) menurut Khan menawarkan sebuah model pemberdayaan karyawan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.



1. Keinginan (*Desire*)

Tahap pertama dalam model empowerment adalah adanya mendelegasikan dan melibatkan pekerja yang termasuk hal ini antara lain:

- a. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang.
- b. Memperkecil *directive personality* dan memperluas keterlibatan pekerja.
- c. Mendorong terciptanya perpektif baru dan memikirkan kembali strategi kerja.
- d. Menggambarkan keahlian team dan melatih karyawan untuk menguasai sendiri (*self-control*).

2. Kepercayaan (*Trust*)

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran adanya rasa takut.

Hal yang termasuk dalam *trust* antara lain :

- a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan.
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja.
- c. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja.
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan.
- e. Menyediakan akses informasi yang cukup.

3. Kepercayaan Diri (*Confident*)

Kepercayaan diri menimbulkan rasa saling percaya antar karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan *Confident* antara lain:

- a. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan.
- b. Menggali ide dan saran dari karyawan.
- c. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen.
- d. Menyediakan jadwal *job* dan mendorong penyelesaian yang baik.

4. Kredibilitas (*Credibility*)

Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi. Hal yang termasuk *Credibility* antara lain:

- a. Memandang karyawan sebagai partner strategis.
- b. Peningkatan target disemua bagian pekerjaan.
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi.
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.

5. Wewenang (*Accountability*)

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap inii sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang di diberikan. Hal yang termasuk dalam *Acoontability* antara lain:

- a. Menggunakan jalur training dalam mengevalusai kinerja karyawan.
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas.
- c. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran.

d. Memberikan bantuan kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja.

e. Menyediakan periode dan waktu pemberian feedback

6. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi adalah keterbukaan dalam komunikasi guna menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Hal yang termasuk dalam *Communication* antara lain:

a. Menetapkan kebijakan *open door communication*

b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.

c. Menciptakan kesempatan untuk *cross training*.

2.6. Strategi Pemberdayaan Karyawan

Menurut Cook dan Macaulay (2006) strategi pemberdayaan SDM didasarkan atas delapan langkah menuju keberhasilan, yaitu:

a. Hubungan dengan visi

Hubungan dengan *empowerment* dengan visi dan misi serta nilai organisasi sehingga *empowerment* menjadi bagian nilai organisasi.

b. Diarahkan dengan menggunakan contoh-contoh.

Empowerment harus dilihat dari sudut pandang bahwa dia datang dari manajemen teratas, dimana para pemimpin dapat memberi visi untuk masa mendatang dan memberikan dukungan serta dorongan yang sangat penting untuk menciptakan suatu lingkungan dimana orang-orang bertanggung jawab terhadap nasib mereka sendiri.

c. Berkomunikasi secara efektif

Yaitu dengan melibatkan karyawan dalam komunikasi dan pembahasan umpan balik secara tetap, maka organisasi dapat mendorong terjadinya *empowerment*.

d. Meninjau struktur organisasi

Empowerment yang berhasil memerlukan perubahan yang terjadi didalam struktur, sehingga para individu menjadi lebih dekat kepada titik keputusan, dan birokrasi dapat dibuang melalui rantai pengawasan yang lebih kecil.

e. Memperkuat kerja tim

Empowerment membutuhkan dukungan kerja tim yang memiliki *empowerment* adalah salah satu mekanisme terkuat untuk menyediakan suatu lingkungan bagi pengambilan inisiatif dan kadang-kadang berbuat kesalahan tetapi juga untuk belajar darinya.

f. Mendorong pengembangan pribadi

Yaitu dengan memberikan bantuan dan dorongan untuk membentuk rasa percaya diri agar staf dapat membuat keputusan sendiri.

g. Menjadikan jasa layanan kepada pelanggan sebagai fokus

Hasil akhir *empowerment* dalaha berupa naiknya tingkat jasa layanan kepada pelanggan, sehingga karyawan yang berada digaris depan dan karyawan yang berhubungan dengan pelanggan internal harus didorong unuk bertanggung jawab memuaskan pelanggan mereka.

h. Ukuran perkembangan yang terjadi dan kenali serta hargaai keberhhasilan

Organisasi perlu menentukan ukuran keberhasilan dan membantu agar ukuran ini dapat dipahami oleh setiap orang, dengan membuat atau menentukan cara agar keberhasilan individu dapat dikenali.

2.7. Aspek-Aspek Pemberdayaan

Pemberdayaan bertujuan membentuk kemandirian bagi individu berkaitan dengan aspek kognitif, efektif, dan psikomotorik. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. aspek kognitif

Kognitif menurut kamus ilmiah populer berarti usaha atau kemampuan mengenai sesuatu atau pengalaman sendiri, proses pengenalan dan penafsiran oleh seseorang. Berkaitan dengan pemberdayaan, aspek kognitif mengarah pada kemamouan berfikir yang dilandasi pada pengetahuan dan wawasan seseorang dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2. aspek afektif

Afektif menurut bahasa berarti perasaan dan emosi yang lunak. sehingga aspek afeksi dimaksudkan agar individu dapat dibentuk untuk mencapai keberdayaan dalam sikap dan perilaku.

3. aspek psikomotorik

Psikomotorik menurut bahasa berarti aktivitas fisik yang berhubungan dengan proses mental. Dalam kaitannya dengan pemberdayaan, aspek psikomotorik dimaksudkan individu memiliki keterampilan, sebagai upaya pendukung melakukan aktivitas pengembangan.

2.8. Tujuan Pemberdayaan

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Kemandirian karyawan adalah merupakan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, psikomotorik, afektif, dengan mengerahkan sumberdaya yang dimiliki oleh lingkungan internal karyawan tersebut.

Terjadinya keberdayaan pada tiga aspek tersebut (afektif, kognitif dan psikomotorik) akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian karyawan yang dicita-citakan, dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan, yang dilengkapi dengan kecakapan keterampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhan tersebut. (Ambar Teguh S.)

2.9. Sikap dan Asumsi Pimpinan Dalam Pemberdayaan

Pemberdayaan memerlukan perubahan besar dalam sikap para manajer dan filosofi perusahaan terhadap peranan anggota dalam proses pemecahan masalah. Misalnya, penggunaan tim kerja yang otonom untuk kegiatan pemecahan masalah. Pemberdayaan akan mendorong anggota lebih kreatif dan berani mengambil resiko, dimana ini merupakan komponen kunci yang diperlukan oleh organisasi dalam meningkatkan kemampuan bersaingnya di era yang penuh perubahan.

Pertimbangan pimpinan dalam memberdayakan anggota, antara lain adalah:

- a. Bahwa anggota adalah bagian dari manajemen dan dapat membantu perbaikan organisasi.
- b. Ide-ide yang bagus yang mereka punyai dapat dimanfaatkan, saran-saran yang mereka sampaikan perlu dihargai dan diberi imbalan, walaupun yang belum bisa diterima.

- c. Anggota dapat dipercaya untuk diberi tanggung jawab, dan mereka perlu dihormati ide-ide dan kebijakan-kebijakannya.

Asumsi dan nilai dari kepemimpinan yang menganut pemberdayaan anggota, antara lain adalah:

- a. Menghormati orang dan menghargai kekuatan dari kontribusi mereka yang berbeda-beda.
- b. Menekankan akan pentingnya komunikasi yang terbuka dan jujur.
- c. Bertanggung jawab untuk bekerjasama dengan orang lain.
- d. Mengakui nilai pertumbuhan dan perkembangan pribadi.
- e. Menyadari pentingnya puasan karyawan.
- f. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan internal maupun eksternal
- g. Kesadaran akan adanya perbaikan sebagai suatu proses yang tetap dimana setiap orang harus ikut ambil bagian secara aktif.

2.10. Tugas dan Tanggung Jawab Pimpinan

Dalam rangka memberdayakan anggota para manajer mengingat hal-hal sebagai berikut:

- a. Bahwa pemberdayaan memerlukan perubahan yang fundamental daripada sekedar pendelegasian wewenang.
- b. Budaya manajer harus disesuaikan, dan anggota dikembangkan untuk tidak takut bertindak tanpa persetujuan anda banyak anggota sesungguhnya sudah lebih dari pada mampu mengambil tanggung jawab kepada mereka.

- c. Upayakan untuk mengingat anggota betapa besar kekuatan yang sesungguhnya ada pada mereka mengenai keahlian dan pengetahuan yang mereka sudah miliki.
- d. Bagian tersulit pemberdayaan adalah mengubah kebiasaan dan kemauan anda untuk membangkitkan anggota agar tidak takut dimulai dengan hal kecil dahulu bagi lingkungan yang belum mengenal pemberdayaan.
- e. Membangun kepercayaan memerlukan waktu, berikan *feedback* yang teratur bagi pihak-pihak yang terkait.

Manajer yang mempunyai kemampuan memberdayakan anggota dicirikan dari kemampuannya dalam :

1. Melakukan komunikasi atau memberikan informasi yang dapat mendukung anggotanya menjadi lebih berdaya.
2. Mmemberikan kesempatan, kepercayaan, dan kewenangan kepada anggota dalam mengambil keputusan.
3. Memberikan kesempatan, kepercayaan dan kewenangan kepada anggota dalam perencanaan
4. Melakukan evaluasi anggota yang selaras dengan upaya pemberdayaan.
5. Memberikan pemotivasian anggota yang dapat mendorong pemberdayaan.
6. Membina dan mengembangkan anggota agar lebih berdaya manager personalia tugas, tanggung jawab serta wewenangnya adalah sebagai berikut:

2.11. Ciri-Ciri Anggota Yang Berdaya

Adapun ciri-ciri anggota yang berdaya antara lain :

- a. Memahami misi dan tujuan organisasi.
- b. Mengerti tanggung jawan, dalam arti bertanggung jawab.
- c. Mampu dan bersedia menerima kosekuensi dari tindakanya.
- d. memiliki komitmen yang tinggi.
- e. Bertanggung jawab terhadap mutu serta berperilaku wiraswasta.

Tumey mengemukakan anggota yang berdaya mempunyai tanggung jawab, rasa memiliki, mempunyai kepuasan dalam melaksanakan tugas, mempunyai kekuasaan atas apa dan bagaimana melakukan sesuatu, pengakuan terhadap ide-idenya, dan pengetahuan bahwa mereka adalah penting dalam organisasi itu. Sedangkan Murrel mengemukakan ciri-ciri anggota yang berdaya pada umumnya adalah sebagai berikut. Mampu menentukan sikap sendiri, bebas untuk memutuskan bagaimana caranya melakukan tugasnya, mempunyaai kesadaran akan makna, bahwa pekerjaan mereka berarti dan mereka menaruh perhatian akan pekerjaanya, mempunyai kesadaran akan kompetensi, bahwa mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik, mempunyai kesadaran akan dampak, bahwa mereka akan dapat mengubah sesuatu dan bahwa orang lain memperhitungkannya.

2.12. Partisipasi Dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu strategi memberdayakan karyawan. Hal tersebut merupakan perhatian dari organisasi terhadap karyawannya dan menggambarkan sejauh mana komitmen pegawai terlibat dalam organisasi. Partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, dimana dampaknya dapat dirasakan oleh organisasi.

Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan perlu didukung oleh pengetahuan yang memadai, yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaan yang diembannya. Karena karyawan dalam level operasional biasanya lebih memahami seluk beluk pekerjaannya secara mendalam dibandingkan dengan manajer mereka selama ini. Dengan demikian keputusan manajer yang didukung dan sering dengan karyawan dalam level lebih rendah akan menyebabkan keputusan yang diambil lebih tepat, sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya dihadapi dilapangan.

Jika karyawan terlihat secara mendalam terkait dengan pengambilan keputusan maka karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap keputusan tersebut sehingga keputusan yang dibuat akan didukung oleh karyawan sepenuhnya. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menyebabkan karyawan merasa dihargai dan terangkat moral kerjanya karena karyawan merasa ia dibutuhkan dan dihargai oleh organisasi. Dengan demikian, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dalam kondisi yang paling baik yang karyawan dapat lakukan dalam semua level pekerjaan.

2.13 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu berisi berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain baik dalam bentuk penelitian biasa, skripsi, tesis dan jurnal. Peneliti yang ada telah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan skripsi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

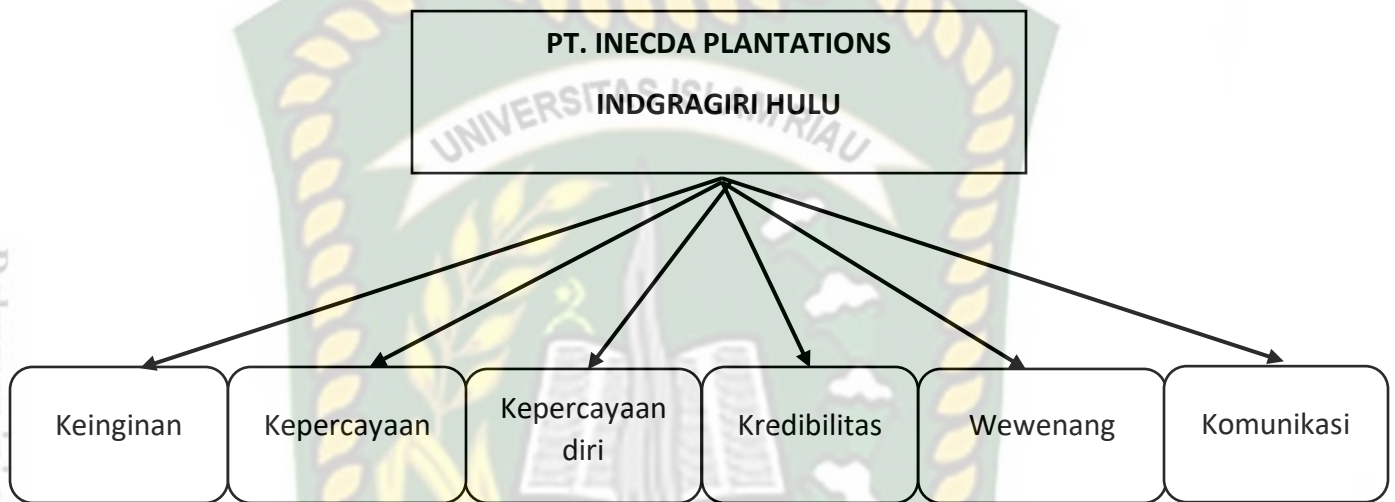
Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
Deristyani Ratu Shafira	Analisis Pemberdayaan Karyawan	(X1) Pemberdayaan	Pengujian menggunakan Deskriptif	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa (X1) pemberdayaan sudah berjalan dengan baik
Michael sipahelut	Pemberdayaan masyarakat	(X1) Pemberdayaan	Menggunakan analisis deskriptif	Dari hasil analisis data dan pembahasan bahwa Bejalan dengan baik
Siti Aisyah	Pemberdayaan dan Motivasi Kinerja	Pemberdayaan (X1) Motivasi Kinerja (X2)	Menggunakan analisi deskriptif	Dari data hasil analisis bahwa pemberdayaan (X1) Motivasi Kinerja (X2) sudah berjalan dengan baik

2.14. Kerangka Pemikiran

Menurut Ums Sekeran dalam sugiono (2011), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka

kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan.

Gambar 2.1



2.15. HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut: “Diduga bahwa pelaksanaan pemberdayaan karyawan di PT. INECDA Kabupaten Indragiri Hulu Kecamatan Rengat Barat berjalan dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Pada Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Pengolahan minyak mentah (CPO)/minyak inti sawit (OK). Pada P.T Inecda Plantations. Yang terletak di Desa Tani Makmur Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2 Oprasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pemberdayaan yaitu proses meningkatkan keyakinan seorang karyawan melalui kesesuaian tujuan, peningkatan kompetensi, pemberian wewenang dan kesuasaan serta kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan saat melaksanakan pekerjaanya (Hasibuan)	1.keinginan	a. pekerja di beri kesempatan mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang b.memperluas keterlibatan karyawan c. mendorong terciptanya perspektif baru d. kemampuan bekerjasama dengan tim dan menguasai pekerjaan	Ordinal
	2.Komunikasi	a.Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka b.Menyediakan waktu untuk mndapatkan informasi dan mendiskusikan	

	<p>3. Wewenang</p> <p>4. Kredibilitas</p> <p>5. Kepercayaan</p>	<p>permasalahan secara terbuka</p> <p>c. menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetisi</p> <p>a. Memberikan wewenang kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja</p> <p>b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas</p> <p>c. menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan</p> <p>d. melibatkan karyawan dalam penentuan standard an ukuran</p> <p>a. Memandang karyawan sebagai partner strategis</p> <p>b. inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi</p> <p>c. peningkatan target dalam semua level pekerjaan</p> <p>d. membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan</p> <p>a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan</p>	
--	---	---	--

	<p>6. Kepercayaan Diri</p>	<p>b. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja</p> <p>c. menyediakan waktu dan sumber daya bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja</p> <p>d. menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan</p> <p>a. Menggali ide dan saran dari karyawan</p> <p>b. memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen</p> <p>c. mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan</p> <p>d. mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan</p>
--	----------------------------	--

3.3 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi menurut Sugiono (2009), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah 23 orang karyawan bagian

kantor yang berada pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.1.2 Sampel

Pengertian sampel menurut sugiyono (2014) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul Representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2014) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika pupolasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, yaitu hanya berjumlah 23 orang pada karyawan bagian kantor PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun teknik pengambilan sampel secara sensus.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa data hasil kuisisioner jawaban dari para responden penelitian

b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan dengan penelitian ini, diantaranya seperti jumlah tenaga kerja, struktur organisasi perusahaan, sejarah perusahaan dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Kuesioner

Merupakan pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subjek yang bersangkutan. Dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiono, 2014). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket Questionary adalah sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Cukup setuju = 3

- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

3.5.2. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan juga jumlah respondennya kecil/sedikit. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. Sutrisno Hadi (2010) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode interview dan juga kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

3.6 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif. Metode deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2014).

3.6.1 Uji Validitas dan Relibilitas Data

1. Uji Validitas

Validitas data dapat ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument dikatakan mempunyai validitas data yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang telah diedarkan dapat mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika diatas level 0,01 (Ghozali,2016)

Hasil pengujian validitas menunjukkan korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor variable menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0,05). Jadi disimpulkan bahwa masing-msing butir pertanyaan pada variable konstruk penelitian adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pada subjek yang sama. Semakin tinggi kendala suatu ukuran alat ukur, semakin stabil dan semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Dalam uji reliabilits ini batasan nilai uji 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom reliabilitas statistic (Crombach's Alpha). Dan diketahui nilai reliabilitas semua variable berada diatas 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reabel atau dapat dipercaya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pt. Inecda Plantation adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah (CPO)/minyak inti sawit (OK). Perusahaan mulai mengurus perijinan pada Tahun 1980, dilanjutkan dengan pembukaan lahan dan penanaman pertama pada Tahun 1987. Sedangkan pembangunan PKS dilaksanakan pada Tahun 1992/1993, dan mulai operasi tahun 1994.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Inecda yaitu “Impian Hari Ini, Kenyataan Esok Hari. Menjadi Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Terkemuka Yang Menerapkan Praktek Pengolahan Terbaik Untuk Memaksimalkan Hasil Produksi”.

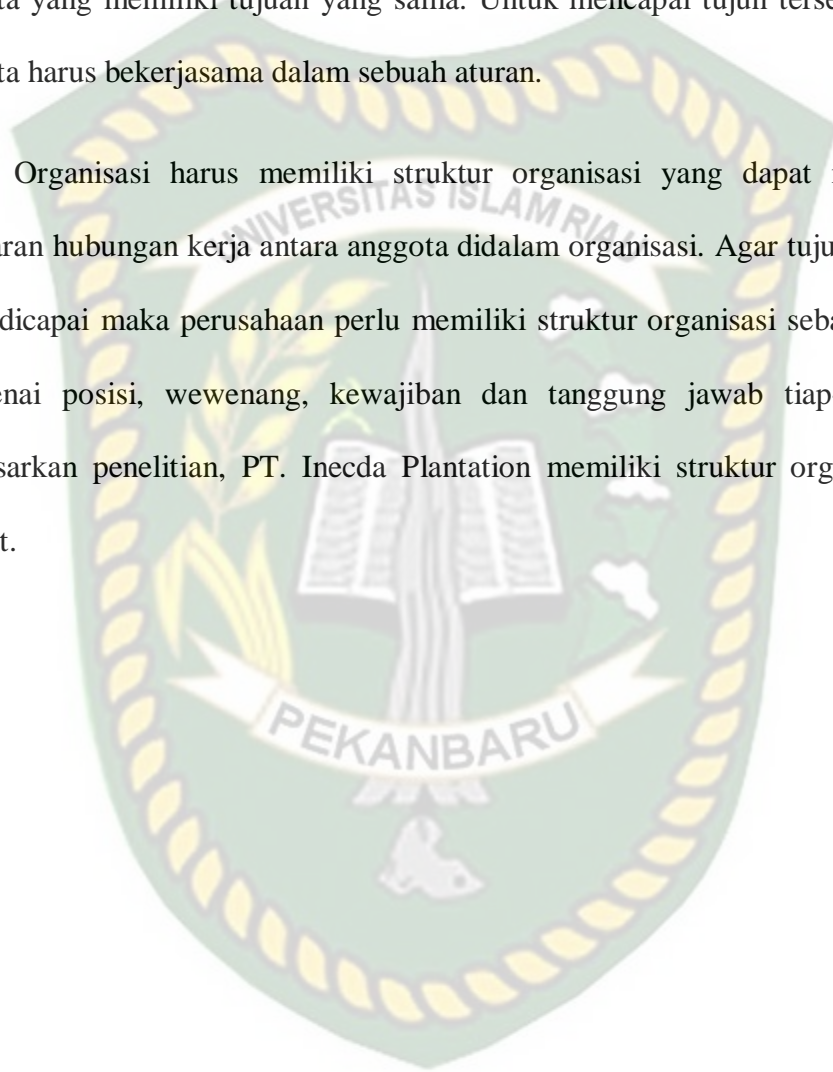
Misi yang akan diemban dalam mewujudkan visi PT Inecda adalah:

1. Menerapkan Pendekatan ramah lingkungan; menyelamatkan bumi adalah prioritas kami.
2. Pencapaian target dengan *Standard International*; Meningkatkan *System Management* sampai tingkat *International*.
3. Memberikan nilai tambah kepada pemangku kepentingan; bertujuan agar pencapaian melampaui target.

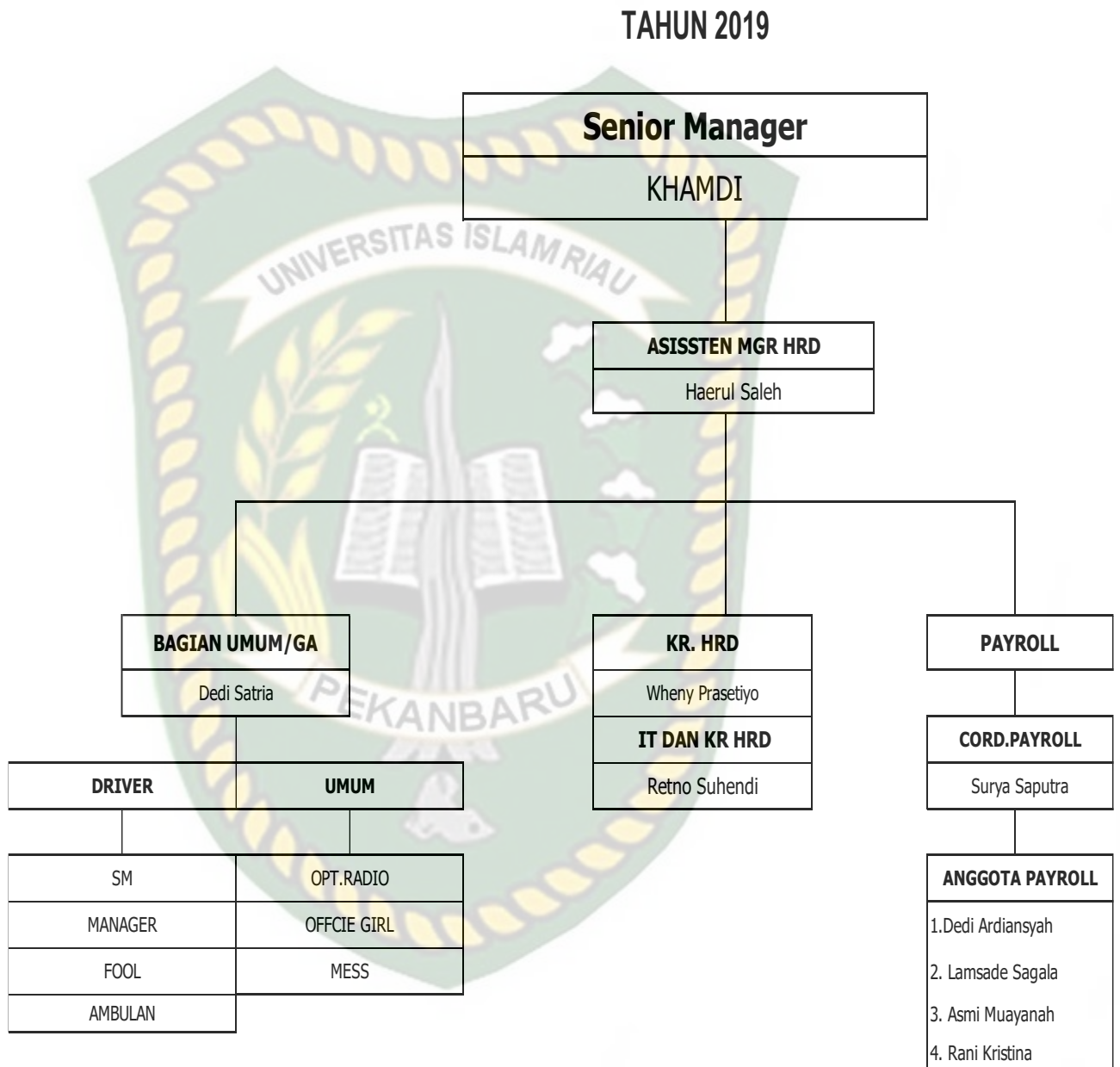
4.3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan individu yang didalamnya terdapat anggota-anggota yang memiliki tujuan yang sama. Untuk mencapai tujuan tersebut maka tiap anggota harus bekerjasama dalam sebuah aturan.

Organisasi harus memiliki struktur organisasi yang dapat menjadi suatu gambaran hubungan kerja antara anggota didalam organisasi. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai maka perusahaan perlu memiliki struktur organisasi sebagai gambaran mengenai posisi, wewenang, kewajiban dan tanggung jawab tiap-tiap anggota. Berdasarkan penelitian, PT. Inecda Plantation memiliki struktur organisasi seperti berikut.



Gambar 4.1



Jika dilihat dari gambar diatas, maka struktur organisasi PT. Inecda Plantations adalah organisasi fungsional, dimana wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan

kepada satuan organisasi dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Adapun tugas dan fungsi dari tiap-tiap bagian satuan organisasi adalah:

1. Senior Manager

Tugasnya adalah mengurus dan merancang semua aktivitas atau kegiatan operasional, menentukan tujuan perusahaan, mengatur manajemen yang berada dibawah posisi manajemen puncak dan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan

2. Asisten Manager HRD

Tugasnya adalah mengelola dan mengembangkan system HR didalam perusahaan, menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan, bertanggung jawab penuh terhadap absensi dan payroll, membentuk format terbaik proses rekrutmen dan orientasi, melakukan evaluasi tingkat kepuasan karyawan dan merencanakan pelaksanaan training dan mengevaluasinya.

3. Krani HRD

Tugasnya adalah membuat laporan ke HRD mengenai karyawan yang masuk maupun yang keluar, melakukan inventarisasi jumlah karyawan setiap bulan, membuat database karyawan, membuat dan melaporkan JPK karyawan ke BPJS ketenagakerjaan, membuat surat perintah perjalanan dinas karyawan (SPPD) yang bertugas keluar kebun, memeriksa setiap pengajuan cuti karyawan yang masuk ke

HRD serta membuat rekapan cuti untuk dilaporkan perusahaan, dan membuat rekapan daftar hadir karyawan.

3. IT

Tugasnya adalah melakukan service dan perbaikan computer di kebun dan pks, memasang intelasi kabel jaringan internet dikebun dan pksdan melakukan perbaikan jaringan internet yang rusak di kebun dan pks.

4. Krani Payroll

Tugasnya adalah cek biaya vehicle rounning account, entry laporan harian payroll perawatan, entry laporan harian payroll panen, buat laporan jurnal payroll perawatan, dan buat laporan jurnal payroll panen

5. Krani Pembukuan

Tugasnya adalah entry laporanpaty cash ke system SAP, entry laporan pembebanan biaya debit note, entry rekening Koran bank, buat jurnal dan apload biaya payroll panen dan perawatan, dan membuat laporan biaya account report.

6. Kasir

Tugasnya adalah cek laporan stock opname paty cash, dan mencatat keluar masuk paty cash

7. Krani Inventory

Tugasnya adalah cek kode barang yang belum terdaftar untuk pembuatan PR, buat permintaan kode barang, buat laporan PR SAP ke pekanbaru, GR Penerima barang, G1 penerima barang, transfer barang dan cek laporan SAP dengan laporan gudang

8. General affaire

Tugasnya adalah mendaftarkan karyawan baru dan yang keluar ke BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan, membuat laporan kecelakaan kerja, dan klaim kecelakaan kerja ke BPJS ketenagakerjaan, mengurus dan mendampingi karyawan yang kecelakaan kerja ke rumah sakit dan menyiapkan biaya penanggulangan kecelakaan kerja, mendistribusikan kartu BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan serta mendistribusikan saldo BPJS ketenagakerjaan.

9. Krani VRA

Tugasnya adalah entry laporan activity truk dan dumtruk ke system SAP, entry laporan activity alat berat ke system SAP, entry laporan activity tractor ke system SAP, entry laporan activity genset, dan buat daftar perhitungan premi untuk alat berat.

10. Operator Radio

Tugasnya adalah menerima dan menyampaikan berita via radio atau telepon, merekap master chif pagi dan melaporkan ke KTU, menginformasikan laporan dari kebun ke estate manager dan general manager.

11. CSR Officer

Tugasnya adalah membuat rencana budget CSR untuk setiap tahunnya, merancang dan mendesain program untuk semua bidang sosial dan lainya sesuai dengan kebutuhan, melaksanakan program sesuai dengan budget yang telah diprogramkan dan disetujui oleh manajemen, memutuskan untuk menolak atau menerima proposal bantuan yang masuk dari stakeholder di masing-masing kebun

atau perusahaan, berkoordinasi kepada semua unit kerja yang ada di perusahaan, selalu berkoordinasi dan berkomunikasi dengan stakeholder yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan, mengefisiensikan penggunaan biaya atau budger CSR, membuat dan merencanakan berita perusahaan yang positif dimedia cetak local atau elektronik eksternal, membuat laporan rutin kepada management untuk kegiatan dan hasil kerja dari csr departemen dan membuat bulletin internal rutin setiap bulannya.

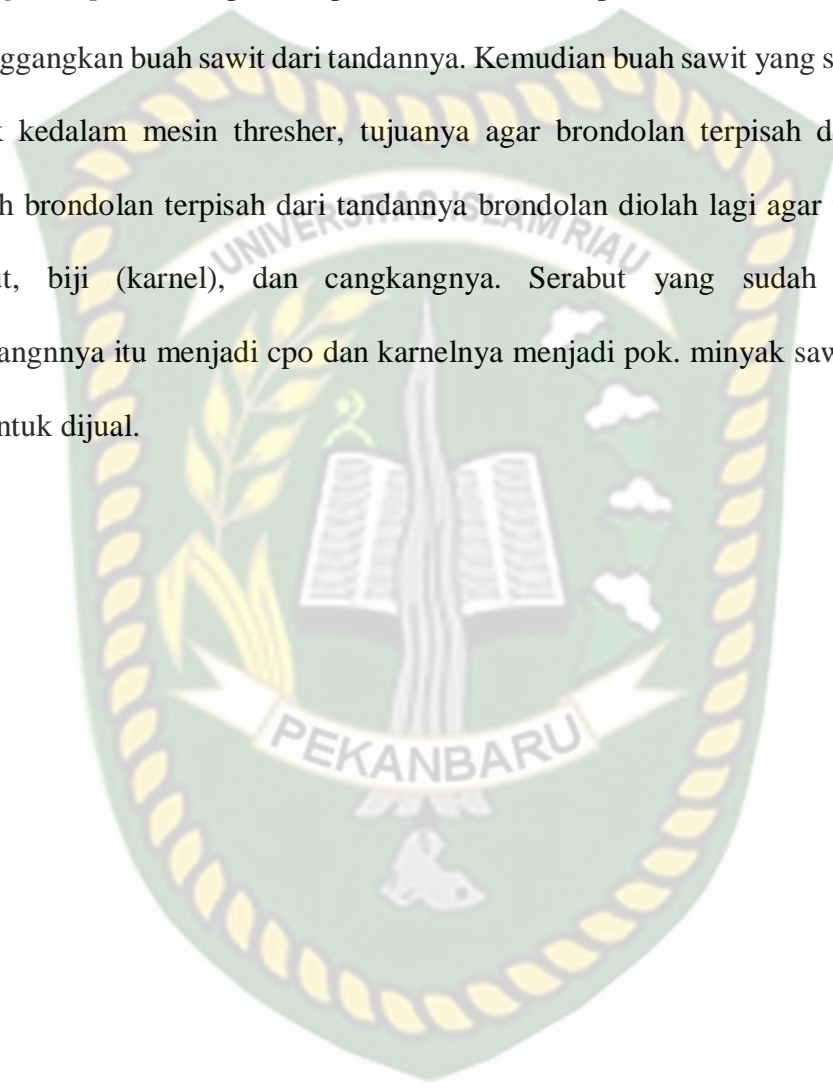
12. Krani Humas

Tugasnya adalah dokumentasi surat-surat yang masuk dari pemerintah dan masyarakat, dan surat keluar dari perusahaan, membantu human untuk membuat surat menyurat menyangkut kehumasan untuk diajukan kepada management, membantu humas untuk menampung keluhan atau permohonan dari masyarakat atau dari pemerintah bila humas tidak berada ditempat dan menjalankan tugas lainya yang ditugaskan oleh atasan.

4.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Inecda Plantations merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan minyak kelapa sawit mentah / CPO (*crude palm oil*) dan minyak inti sawit / POK (*palm oil karnel*). Sebelum mengolah sawit menjadi minyak mentah. Perusahaan dalam operasionalnya melakukan penerimaan sawit, sawit yang diterima ini merupakan sawit dari perkebunan dari PT. Inecda plantations itu sendiri, kemudian setelah diterima sawit tersebut masuk dalam proses grading. Dimana proses

grading itu merupakan proses pemilihan sawit yang layak atau tidak layak untuk diproses. Setelah sawit dinyatakan layak untuk diproses lalu sawit dimasukkan kedalam *loading ramp* untuk proses perebusan. Proses perebusan ini bertujuan untuk merenggangkan buah sawit dari tandannya. Kemudian buah sawit yang sudah renggang masuk kedalam mesin thresher, tujuannya agar brondolan terpisah dari tandannya. Setelah brondolan terpisah dari tandannya brondolan diolah lagi agar terpisah antara serabut, biji (karnel), dan cangkangnya. Serabut yang sudah terpisah dari cangkangnya itu menjadi cpo dan karnelnya menjadi pok. minyak sawit mentah pun siap untuk dijual.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 23 orang.

5.1.1. Tingkat Usia

Faktor usia terkadang dapat menurunkan produktivitas atau kinerja seseorang. Untuk pekerjaan yang menuntut kecepatan dan kemampuan fisik yang banyak, maka analogi untuk usia mempengaruhi kinerja sangat benar sekali, karena sering bertambahnya usia seseorang stamina fisik juga mengalami penurunan, tingkat usia yang baik untuk meramal seseorang dalam mengambil keputusan dan menentukan pilihan, karena sering diandalkan bahwa kematangan berpikir seseorang akan lebih baik seiring bertambahnya usia, Maka dari itulah tingkat usia sering dijadikan indikator untuk melihat produktif atau tidaknya seseorang. Adapun tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.1

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase %
20-29	3	13%
30-39	13	57%
40-50	6	26%
50 – Keatas	1	4%
Jumlah	23	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari tabel diatas bahwa tingkat umur karyawan pada tabel 5.1 menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan pada PT. Inecda Plantations pada tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 3 orang atau 13% sedangkan yang berumur 30-39 tahun ada sebanyak 13 orang atau 57 % dan yang berumur 40-50 tahun ada sebanyak 6 orang atau 26% sedangkan yang berumur 50 tahun keatas 1 orang atau 4% . dengan demikian tingkat usia karyawan pada PT. Inecda Plantations yang sangat produktif ini diharapkan dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik, Karena para karyawan yang berusia 30-39 tahun merupakan jumlah yang terbanyak diantara mereka dan sudah memiliki banyak pengalaman dibidang masing-masing.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang

dalam suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat diketahui jumlahnya. Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan yang bekerja pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.2
Karakteristik Reswponden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	Perempuan	10	43%
2	Laki-laki	13	57%
Jumlah		23	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 23 responden pada karyawan bagian kantor responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang atau 43% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 57% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan pada karyawan bagian kantor PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat menunjukkan bagaimana tingkat intelektualitas seseorang dalam penelitian ini, tingkat pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana tingkat pendidikan pegawai sebagai landasan dalam

pengambilan keputusan. untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada bagian kantor PT. Inecda Plantations dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.3

Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumah Responden	Persentase %
SMA/SMK	11	48%
D1	1	4%
D3	2	9%
S1	9	39%
Jumlah	23	100 %

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2020

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Inecda Plantations bagian kantor untuk SMA/SMK sebanyak 11 orang dengan persentase 48%, sedangkan untuk tamatan D1 sebanyak 1 orang dengan persentase 4%, sedangkan untuk tamatan D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 9% dan Tamatan S1 sebanyak 9 orang dengan persentase 39% . Dengan demikian karyawan yang bekerja sebagai karyawan kantor pada PT. Inecda Plantations sebagian besar berpendidikan SMA/SMK.

5.1.4 Lama Bekerja

Masa kerja yang lebih lama ternyata berdampak positif pada tingkat pendapatan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka semakin besar motivasi setiap karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

motivasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Untuk jelasnya mengenai masa kerja karyawan yang bekerja sebagai karyawan bagian kantor pada PT. Inecda Plantations dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 Tahun	1	4%
1-5 Tahun	3	13%
6-10 Tahun	12	52%
>10 Tahun	7	31%
Jumlah	23	100%

Sumber : Data dari Hasil Penelitian

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masa kerja pada PT. Inecda Plantations untuk masa bekerja dibawah 1 tahun 1 orang atau 4%, untuk 1-5 tahun ada 3 orang atau 13%, untuk 6-10 tahun ada 12 atau 52%, sedangkan untuk masa kerja 10 tahun keatas ada 7 orang atau 31%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pengalahan kerja yang sudah lama.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2007).

Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrument dikatakan valid. tabel product moment untuk $df. (N-2) = 23-2=21$ untuk α 5% adalah 0,4132. Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan PT. Inecda Plantation valid atau tidaknya, dari itu penulis memberikan 23 (dua puluh tiga) pertanyaan dalam kuesioner untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang diberikan kepada karyawan. Hasil analisis menggunakan program SPSS versi 22 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Hasil Analisis Validitas Kuesioner Pemberdayaan Karyawan

Pernyataan	Kuesioner Korelasi (r Hitung)	Nilai r Tabel	Signifikan	Kesimpulan
1	0,752	0,4132	0,000	Valid
2	0,643	0,4132	0,001	Valid
3	0,579	0,4132	0,003	Valid
4	0,802	0,4132	0,000	Valid
5	0,718	0,4132	0,000	Valid
6	0,854	0,4132	0,000	Valid

7	0,813	0,4132	0,000	Valid
8	0,625	0,4132	0,001	Valid
9	0,638	0,4132	0,001	Valid
10	0,800	0,4132	0,000	Valid
11	0,672	0,4132	0,000	Valid
12	0,764	0,4132	0,000	Valid
13	0,759	0,4132	0,000	Valid
14	0,572	0,4132	0,004	Valid
15	0,811	0,4132	0,000	Valid
16	0,718	0,4132	0,000	Valid
17	0,804	0,4132	0,000	Valid
18	0,765	0,4132	0,000	Valid
19	0,835	0,4132	0,000	Valid
20	0,765	0,4132	0,000	Valid
21	0,840	0,4132	0,000	Valid
22	0,884	0,4132	0,000	Valid
23	0,840	0,4132	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar dari pada r tabel (0.4132). oleh sebab itu, semua item pertanyaan diatas dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang berhubungan dengan masalah adanya kepercayaan kepada instrument pertanyaan. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan konsisten apabila nilai uji reliabilitas ini merupakan hasil instrument yang berhubungan dengan penetapan hasil pertanyaan yang muncul dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan dari mana dan sejauh

mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dalam penelitian .

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficients	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,964	0,60	23	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas yang memiliki nilai 0,964. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai uji reliabilitas tersebut berada diatas nilai cronbach's alpha yaitu 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai uji reliabilitas yang konsisten dan reliable.

5.3 Analisis Pemberdayaan Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Inecda Plantations

Pemberdayaan menyangkut tentang kewenangan dan penguatan otoritas dari karyawan tertentu. Hal ini karena adanya kepercayaan dari pihak manajemen kepada karyawan PT. Inecda plantations. Pemberdayaan pada perusahaan Pt. inecda plantations ini merupakan pengembangan mentalitas mampu berkarya yang positif dalam diri karyawan. Dimana aktivitas pemberdayaan ini yang terfokus pada

pemberian keleluasaan, kepada karyawan untuk mengaktualisasikan energinya, dan untuk menselaraskan pencapaian tujuan pribadi karyawan, dan tujuan yang ditetapkan pada PT. Inecda plantations.

Data mengenai pemberdayaan karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan bagian kantor PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Pemberdayaan pada PT. Inecda plantations Terdapat enam dimensi yang berkaitan dengan variabel pemberdayaan karyawan yaitu keinginan, komunikasi, wewenang, kredibilitas, kepercayaan dan kepercayaan diri.

5.3.1. Keinginan

Sebagai pemilik perusahaan salah satu tugas perusahaan adalah mencari tahu apa kebutuhan dan keinginan karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka. Selain mengenai promosi, gaji atau cuti hal yang benar-benar diinginkan adalah adanya seseorang yang bisa menerima pemikiran mereka, apresiasi siapapun pasti ingin hasil kerjanya dihargai salah satunya dalam bentuk pujian secara langsung. Selain itu mereka juga membutuhkan wadah untuk berkembang sehingga bisa mendorong mereka dan untuk menunjukkan talenta mereka. Rasa aman dan nyaman, relasi yang hangat antar karyawan, dan atasan yang bisa diajak bertukar pikiran.

Adapun keinginan memiliki empat indikator yaitu:

1. Pekerja diberi kesempatan mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang
2. Memperluas keterlibatan karyawan

3. Mendorong terciptanya perspektif baru
4. Kemampuan bekerjasama dengan tim dan menguasai pekerjaan

Ad.1. Pekerja diberi kesempatan mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang

Motivasi terbesar bagi para profesional adalah kesempatan untuk aktualisasi diri. studi juga mengungkapkan bahwa kesempatan untuk menantang diri mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengalaman menjadi motivasi. Salah satu temuan dari studi tersebut menyatakan bahwa 90 persen di Indonesia tertarik untuk mendengar tentang peluang karir baru dan faktor pendorong utamanya tidak lagi semata-mata karena pendapatan yang lebih besar. pengakuan ini menyatakan bahwa prestasi sangat berperan penting terhadap perjalanan karir. hal ini karena ingin merasa dianggap penting bagi perusahaan, dan mereka juga mengharapkan kenyamanan dengan mendapatkan kesempatan untuk menjadi diri mereka sendiri ditempat kerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi keinginan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Pekerja diberi Kesempatan
Mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang Pada PT. Inecda
Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	13%
Setuju	18	78%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	2	9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pekerja diberi kesempatan mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang yaitu tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju ada 18 orang atau 78%, yang menyatakan sangat setuju ada 3 orang atau 13%, yang menyatakan tidak setuju 2 orang atau 9% dan selanjutnya yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan karyawan terhadap keinginan /desire rata-rata jawaban setuju yang berarti bahwa, hal ini menunjukkan bahwa adanya keinginan dari perusahaan PT. Inecda Plantation untuk mendelegasikan dan melibatkan karyawan lebih dalam lagi dalam pekerjaan. Karyawan diberi kesempatan untuk menggali talenta dan ide-ide yang mereka punya dengan diberikannya kesempatan kepada karyawan dalam mengidentifikasi masalah. Tujuannya adalah agar karyawan terpenuhi rasa dihargai

oleh perusahaan, dan diberi wadah untuk mendorong dan mengembangkan talenta karyawan agar tetap produktif dengan memberikan kesempatan ini.

Ad.2. Memperluas keterlibatan karyawan

Employee engagement atau keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan begitu karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugasnya dan tidak menganggapnya sebagai beban. Keterlibatan karyawan berbeda dengan kepuasan karyawan. Karyawan yang puas belum tentu memiliki keterlibatan dalam perusahaan. Mereka bisa saja bekerja dengan tekun, tapi tidak memiliki dorongan yang kuat untuk membesarkan perusahaan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Memperluas Keterlibatan Karyawan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	17%
Setuju	15	65%
Cukup Setuju	2	9%
Tidak Setuju	2	9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai memperluas keterlibatan

karyawan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju ada 15 orang atau 65%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang atau 9%, selanjutnya yang menyatakan tidak setuju 2 orang atau 9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan rata-rata dalam memperluas keterlibatan karyawan pada perusahaan adalah menyatakan setuju. Keterlibatan karyawan adalah upaya diskresi, kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Keterlibatan karyawan dapat dilakukan secara maksimal jika kepuasan kerja itu telah terpenuhi. Begitu juga sebaliknya, kepuasan kerja akan diperoleh ketika disatu sisi karyawan juga merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatperusahaan.

Ad.3. Mendorong terciptanya perspektif baru

Tanpa adanya infrastruktur langsung seperti itu untuk mendorong adanya perspektif, maka komitmen manajemen terhadap inovasi, hanyalah tetap merupakan dorongan yang kosong dan tidak bisa menghasilkan suatu perspektif. Pada dasarnya karyawan merupakan titik pusat dalam budaya perusahaan, bila perusahaan ingin membangun budaya dalam berinovasi maka perusahaan harus mampu menentukan perilaku karyawan yang bisa efektif mendorong terciptanya inovasi serta perspektif. Bahkan dibeberapa perusahaan, manajemennya mempunyai preferensi untuk menarik dan memilih karyawan dengan karakteristik yang sesuai budaya perusahaan.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Mendorong Terciptanya Perspektif Baru pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	2	9%
Setuju	15	65%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai mendorong terciptanya perspektif baru yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju ada 15 orang atau 65%, yang menyatakan sangat setuju ada 2 orang atau 9%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, selanjutnya yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tanggapan rata-rata menyatakan setuju. Perspektif sendiri adalah sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap sesuatu. yang berarti bahwa perusahaan menyediakan ruang dimana mereka diperbolehkan untuk bertindak sendiri dan membutuhkan persetujuan dari perusahaan . Bertindak sendiri dalam arti perusahaan memberikan suatu kepercayaan kepada karyawan untuk menciptakan suatu inovasi atau perspektif baru dalam sudut pandang seorang karyawan. dengan adanya dorongan terhadap karyawan untuk menciptakan suatu perspektif baru tentunya perusahaan mengharapkan dengan keterlibatan seorang karyawan dapat memberikan pengaruh

kepada kinerja karyawan dan juga dampak yang besar bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Ad.4. Kemampuan bekerjasama dengan tim dan menguasai pekerjaan

Team work atau kerjasama tim merupakan kemampuan yang dimiliki suatu kelompok atau tim kerja dalam bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang sama. Usaha keras mereka diberikan merupakan ditujukan untuk mencapai keberhasilan bersama dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan bersama-sama. Dalam kerja sama tim, semua orang yang termasuk kedalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan harus mau bekerjasama untuk meraih tujuan bersama. Oleh karena itu membangun kerjasama (*team building*) tidak dapat dilakukan seorang diri

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Bekerjasama Dengan Tim Dan Menguasai Pekerjaan pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	30%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	6	26%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai kemampuan bekerjasama

dengan tim dan menguasai pekerjaan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju ada 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang atau 30%, yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang atau 26% dan yang menyatakan cukup setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Mampu bekerjasama dengan tim dan menguasai pekerjaan adalah hal yang penting bagi perusahaan sendiri maupun karyawan. Bekerja sama dengan tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Itu mengapa kerja sama tim suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak tujuan perusahaan akan sulit dicapai bersama-sama. Begitu juga dengan menguasai pekerjaan. Seseorang layak disebut profesional apabila ia tahu betul apa yang harus ia kerjakan. Memakai ukuran untuk mengetahui apakah yang dikerjakannya itu berhasil atau tidak. Karena seorang profesional akan menjadikan dirinya sebagai pemecah persoalan bukan pencipta masalah bagi pekerjaannya.

5.3.2. Komunikasi

Dengan banyaknya ragam bahasa dan budaya, tentu komunikasi dibutuhkan dalam dunia kerja agar karyawan semakin bisa memahami satu sama lainnya. Komunikasi yang efektif akan membuat karyawan semakin menghargai perbedaan yang ada, sehingga suasana kerjapun terasa nyaman. Komunikasi adalah unsur yang

penting untuk meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Dan komunikasi yang buruk juga dapat berdampak pada motivasi kerja seseorang, serta menimbulkan konflik pada perusahaan.

Dari dimensi komunikasi terdapat tiga indikator diantaranya yaitu:

1. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka
2. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka.
3. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi

Ad.1. Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka

Kebijakan pintu terbuka adalah kebijakan komunikasi dimana manajer, CEO, MD atau supervisor membiarkan pintu kantor terbuka untuk mendorong keterbukaan dan transparansi dengan karyawan perusahaan itu. Kebijakan pintu terbuka berarti, secara harfiah, pintu setiap manajer terbuka untuk setiap karyawan tujuan dari kebijakan pintu terbuka adalah untuk mendorong komunikasi terbuka, umpan balik, dan diskusi tentang masalah apapun yang penting bagi seorang karyawan. selain itu kebijakan pintu terbuka ini dimaksudkan untuk mendorong lingkungan kolaborasi, kinerja tinggi, dan rasa saling menghormati antara manajemen atas dan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi komunikasi maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Menetapkan Kebijakan Komunikasi Terbuka pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	17%
Setuju	11	48%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	5	22%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di ketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT.Inecda Plantations mengenai menetapkan kebijakan komunikasi yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 11 orang atau 48%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang, dan yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang, selanjutnya yang memilih sangat tidak setuju tidak ada.

Menetapkan komunikasi terbuka dengan rata-rata jawaban menyatakan setuju. Dimana hal ini perusahaan Pt inecda plantations menyadari bahwa komunikasi tidak sekedar proses bertukar informasi antara komunikator dan komunikan. Kelancaran komunikasi dunia kerja dapat sangat membantu proses kerja itu sendiri, dan tentunya akan memberikan banyak manfaat bagi tim. Secara umum komunikasi akan sangat berperan dalam memelihara hubungan kerja yang kuat disemua tingkat dan level perusahaan. Komunikasi akan mempermudah koordinasi, sehingga dengan

komunikasi yang efektif para karyawan akan menjadi semakin produktif dalam bekerja.

Ad.2. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka

Keterbukaan informasi public sangat penting sebagai landasan hukum dengan pertama, hak setiap orang untuk memperoleh informasi. Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki dan menyimpan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran tersedia.

Mendiskusikan masalah secara terbuka. Diskusi merupakan interaksi komunikasi antara dua orang lebih atau kelompok. Dengan mendiskusikan permasalahan secara terbuka kita dapat menyatukan pendapat, pola fikir dan persepsi para anggota dalam pengambilan keputusan serta menyusun strategi-strategi untuk pemecahan masalah yang sedang terjadi bersama dengan anggota lainnya.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Waktu Untuk Mendapatkan Informasi dan Mendiskusikan Permasalahan Secara Terbuka pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	13%
Setuju	13	57%
Cukup Setuju	3	13%

Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di ketahui tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 14 orang atau 61%, yang menyatakan sangat setuju ada 2 orang atau 9%, dan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, selanjutnya yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kata informasi sering kali dikaitkan dengan teknologi seperti teknologi informasi. Namun, informasi sendiri memiliki makna yang luas, informasi berasal dari bahasa latin yaitu *informationem*. Kata ini memiliki arti konsep, ide, atau garis besar. Informasi merupakan kumpulan data atau fakta yang diolah menjadi bentuk yang berguna bagi penerima informasi. informasi ini memberikan keterangan atau pengetahuan, atau bisa juga sebagai bahan dalam membuat suatu keputusan.

Dengan adanya informasi tingkat pengetahuan mengenai hal yang bersangkutan akan bertambah, dengan kata lain menurunkan ketidak pastian. Oleh sebab itu dengan adanya waktu untuk mendapatkan suatu informasi seseorang dapat mengetahui kondisi objektif masalah sehingga dapat mendiskusikan permasalahan secara terbuka baik secara berkelompok atau karyawan dengan atasan untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan dan

selain itu juga dapat membantu dalam membangun hubungan yang sehat di antara setiap karyawan dari departemen ke departemen melalui pertukaran informasi yang tepat.

Ad.3. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan

Pelatihan dan pengembangan adalah subsistem didalam suatu perusahaan yang menekankan pada perbaikan kinerja individu. Subsistem ini amat penting karena perusahaan besar dan berkelanjutan akan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang luar biasa pula.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Menciptakan Kesempatan Untuk Mendapatkan Pelatihan Lintas Kompetensi pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	22%
Setuju	9	39%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	6	26%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menciptakan kesempatan untuk mendapatkan lintas kompetensi yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju ada 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, yang menyatakan tidak setuju ada 6 orang atau 26% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Kompetisi antar organisasi berlangsung dengan sangat ketat pada masa sekarang ini, produktivitas menjadi salah satu penentu keberlangsungan organisasi disamping persoalan kualitas dan kemampuan karyawan. program pelatihan dalam memberdayakan karyawan dapat membantu pencapaian lebih maksimal pada ketiga persoalan tersebut bagi organisasi. Pelatihan ini adalah suatu proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja karyawan. pelatihan lintas kompetisi ini bertujuan untuk memutakhirkan keahlian seorang karyawan sejalan dengan perubahan teknologi dan memastikan bahwa setiap karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

5.3.3. Wewenang

Sebagai seorang manajer sebuah perusahaan atau organisasi dituntut kemampuannya untuk mengelola perusahaan ataupun organisasi dengan baik agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Untuk mewujudkannya diperlukan kemampuan dalam mendelegasikan wewenang kepada setiap karyawan diperusahaan. Wewenang (authority) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

Berdasarkan dimensi wewenang ada 4 indikator diantaranya yaitu:

1. Memberikan wewenang kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja
2. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
3. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan
4. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar ukuran

Ad.1. Memberikan wewenang kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja

Memberikan wewenang dalam penyelesaian kerja adalah adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerjaan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi wewenang maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Wewenang Kepada Karyawan Dalam Penyelesaian Beban Kerja Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	10	43%
Cukup Setuju	2	9%
Tidak Setuju	5	22%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai memberikan wewenang kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 10 orang atau 43%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang atau 9%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 5 orang atau 22%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Seorang manajer didefinisikan sebagai individu yang bekerja sama dengan orang lain dan atau melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dijelaskan bahwa seorang manajer tidak dapat bekerja sendiri. Salah satu bentuk kerjasama itu adalah pendelegasian tugas. Pendelegasian diartikan sebagai wewenang formal manajer kepada bawahannya. Delegasi ini biasanya dibagi dalam beberapa aspek seperti pengalokasian tugas, pelimpahan wewenang dan pemberian tanggung jawab kepada bawahannya dan menerima pertanggung jawaban.

Agar proses pendelegasian berjalan dengan efektif ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu komitmen manajemen seperti memberikan wewenang kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas. dengan memberikan kebebasan kepada bawahan dalam melaksanakan dan penyelesaian tugas yang sudah didelegasikan kepadanya. Faktor selanjutnya yaitu pengembangan komunikasi antar pribadi manajer dan bawahan untuk meningkatkan saling pengertian dan membuat delegasi lebih efektif oleh sebab itu pada PT. Inecdda plantation ini mempercayai dan memberikan wewenang kepada karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Ad.2. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas

Perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien jika setiap bagian dalam perusahaan berfungsi secara optimal sesuai dengan fungsinya. Oleh sebab itu pemimpin suatu perusahaan harus berusaha untuk membagikan tugas dan menempatkan semua sumberdaya manusianya dalam posisi yang tepat. hal ini akan membuat tiap individu memiliki gambaran yang jelas tentang tugas, hak dan kewajibannya.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Tugas Yang Jelas dan Ukuran Yang Jelas Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	4	17%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang atau 17%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari seberapa cepat dan seberapa efektif perusahaan mampu mencapai visinya. Untuk mencapai tujuan yang efektif ini pemimpin perlu melakukan kegiatan pemimpinya seperti kepemimpinan oprasional dan organisasi. Kepemimpinan operasional berkaitan dengan bagaimana seorang merancang pencapaian visi, sedangkan organisasi berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan karyawannya untuk mencapai visi perusahaan. Selain dengan memenuhi peralatan kerja yang digunakan dan fasilitas kerja untuk memperlancar pekerjaan perlu adanya memperhatikan kesejahteraan karyawan hal ini dapat dilakukan seperti halnya memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan yang sesuai tanggung jawabnya dan keahlian karyawan. dan juga memberikan ukuran pekerjaan yang jelas meskipun dituntut untuk meningkatkan produktifitas kinerja karyawannya.

Ad.3. Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan

Evaluasi kinerja adalah uraian tentang kekuatan dan kelemahan karyawan berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok. training dalam mengevaluasi kinerja adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya karyawan nantinya dapat memahami cara mendiskripsikan kinerja yang dinilai dan memahami teknik dan alat bermanfaat untuk menilai, mendukung dan mengarahkan kinerja tim dan individu.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Jalur Training Dalam Mengevaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	13%
Setuju	12	52%

Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	5	22%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai menggunakan jalur traning dalam mengevaluasi kinerja karyawan yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 12 orang atau 52%, yang menyatakan sangat setuju ada 3 orang atau 13%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, dan yang menyetakan tidak setuju ada 5 orang atau 22%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak.

Mengevaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui training karyawan akan di latih. Pelatihan ini adalah setiap usaha un tuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya. Tujuan evaliasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Ad.4. Melibatkan karyawan dalam penentuan standar ukuran

Dibutuhkan penilaian kinerja untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, yang berstandar. Semakin jelas standar kinerjanya, makin akurat tingkat penilaian kinerjanya. Dalam evaluasi kinerja ada standar yang disebut sebagai standar kinerja. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja.

Esense evaluasi kinerja adalah membandingkan kinerja ternilai dan standar kinerja. Jika evaluasi kinerja dilaksanakan tanoa standar kinerja hasilnya tidak mempunyai nilai.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Melibatkan Karyawan Dalam Penentuan Standar Ukuran Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	5	22%
Setuju	9	39%
Cukup Setuju	5	22%
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai melibatkan karyawan dalam penentuan standar ukuran yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 9 orang atau 39%, yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang atau 22%, yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang atau 22%, dan yang menyetakan tidak setuju ada 4 orang atau 17%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Setiap orang maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan selalu berusaha untuk menentukan metode kerja yang baik, karena dengan metode kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Pengukuran waktu yang dilakukan terhadap beberapa alternative system kerja, maka yang terbaik dilihat dari waktu penyelesaian tersingkat. Pengukuran waktu juga ditunjukkan mendapat waktu baku

penyelesaian pekerjaan, yaitu waktu yang dibutuhkan secara wajar, normal dan terbaik. Selain itu dalam kaitannya dengan manajemen operasi, maka dimaksud dengan standar produksi adalah merupakan pedoman yang digunakan untuk melaksanakan proses produksi suatu perusahaan yang bersangkutan. Sebagai contoh standar upah dan gaji, standar penggunaan bahan baku dan standar jam kerja.

5.3.4. Kredibilitas

Kredibilitas adalah persepsi seseorang terhadap sifat orang lain, yang bisa dipercaya. Sehingga membangun kredibilitas bukanlah hal yang mudah. Sebab butuh usaha yang tinggi untuk meraihnya. Kredibilitas perusahaan adalah tingkat kepercayaan sebuah perusahaan dimata klien atau pelanggan dan karyawan. Sehingga kredibilitas dalam perusahaan ini dianggap penting sebab mengkaitkan nama baik atau reputasi sebuah perusahaan sebagai nilai jual.

Berdasarkan pada dimensi kredibilitas terdapat empat indikator diantaranya yaitu:

1. Memandang karyawan sebagai partner strategis
2. Inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
3. Peningkatan target di semua level pekerjaan
4. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan.

Ad.1. Memandang karyawan sebagai partner strategis

Fungsi SDM dapat menjadi mitra strategis bagi perusahaan, maka fungsi SDM harus berperan sebagai mitra strategis, ahli administrative, penyemangat karyawan, dan menjadi agen perubahan dalam perusahaan. *Strategic partner* fungsi sdm dalam

aktivitas yang dilakukannya harus selaras dan mendukung tercapainya strategi bisnis perusahaan. Seperti bekerja secara efisien dengan menggunakan infrastruktur dengan optimal untuk pendukungnya, berusaha meningkatkan kapabilitas dan komitmen karyawan dengan mau mendengarkan dan memberi respon terhadap kebutuhan karyawan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi kredibilitas maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Memandang Karyawan Sebagai Partner Strategis Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	9	39%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai memandang karyawan sebagai partner strategis yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang atau 39%, yang

menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau 17% dan yang mentarakan cukup setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Ditempat kerja atasan maupun bawahan, perlu berkinerja utuh, seoptimal dan seekspressif mungkin, tanpa ketergantungan. Partner strategis merupakan suatu bentuk kerjasama dua orang atau lebih yang bersama-sama memiliki tujuan. Dalam hal ini menganggap karyawan sebagai partner strategis dimana seluruh mitra dengan karyawan berpartisipasi aktif dalam menjalankan dan bertanggung jawab secara bersama-sama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Ad.2. Inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi

Partisipasi berasal dari bahasa inggris yaitu *participation* adalah pengambilan bagian atau pengikutsertaan. Partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab didalamnya. Dalam definisi tersebut kunci pemikirannya adalah keterlibatan mental dan emosi.

Tabel 5. 19
Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Individu Untuk Melakukan
Perubahan Melalui Partisipasi Pada PT. Inecda Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	7	30,5%
Cukup Setuju	7	30,5%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi yaitu tanggapan yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan setuju ada 7 orang atau 30,5%, yang menyatakan cukup setuju ada 7 orang atau 30,5%, dan yang menyetakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Inisiatif karyawan dalam perubahan melalui partisipasi berdampak pada bagaimana individu melakukan pekerjaanya. Proses, peran pekerjaan, alur kerja, struktur pelaporan, perilaku, dan bahkan identitas mereka di dalam perusahaan. Dalam perubahan ini memberikan pendekatan untuk mendorong adopsi dan penggunaan system baru dalam sebuah perusahaan sehingga memberikan hasil yang diharapkan. Dalam perusahaan keterlibatan karyawan dengan berpartisipasi merupakan aspek yang penting. Keterlibatan karyawan dapat dilakukan secara maksimal apabila karyawan merasa jika kebutuhan karyawan terpenuhi.

Ad.3. Peningkatan target dalam semua level pekerjaan

Suatu perusahaan harus memiliki target yang jelas untuk dituju slam operasional pada periode tertentu. Target ditetapkan atas perhitungan dan pertimbangan berdasarkan kondisi pasar maupun kemampuan sdm yang dimiliki. Agar karyawan nyaman dan merasa lebih ringan mengenai pekerjaanya maka perusahaan harus dapat menerjemahkan target untuk dicerna oleh setiap karyawan. ketidak jelasan target pada bagian level karyawan dapat menjadi salah satu faktor utama produktivitas karyawan menurun.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Peningkatan Target Dalam Semua Level Pekerjaan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	17,5%
Setuju	12	52%
Cukup Setuju	4	17,5%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 12 orang atau 52%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17,5%, yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang atau 17,5%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arahan dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Meningkatkan target dalam pekerjaan justru akan memberikan banyak manfaat seperti membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur, belajar lebih tanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja. Peningkatan target juga bukan hanya untuk penyemangat kerja, namun juga sebagai tujuan yang harus dicapai apapun caranya sampai merasa sudah maksimal dalam mengejar target.

Ad.4. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan.

Semua bentuk organisasi dimana orang-orang bekerjasama mencapai tujuan yang telah di tetapkan, membutuhkan manajemen. Manajemen diperlukan organisasi agar usaha pencapaian menjadi lebih mudah. Dalam hal ini peran manajemen sangat diperlukan dalam setiap perbedaan-perbedaan pandangan mengenai efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah menyelesaikan pekerjaan dengan usaha, biaya, atau pemborosan yang minimum. Jadi efisiensi adalah melakukan pekerjaan dengan benar. Sedangkan efektivitas adalah penyelesaian tugas-tugas yang membantu pencapaian sasaran organisasi atau bisa juga dikatakan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau melakukan pekerjaan yang benar.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Membantu Menyelesaikan Perbedaan-Perbedaan Dalam Penentuan Tujuan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	3	13%
Setuju	13	57%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantation mengenai membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju ada 12 orang atau 52%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang

atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang atau 17,5%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Keragaman dalam sebuah perusahaan adalah hal yang mutlak. Dengan karyawan berbagai latar belakang yang berbeda berkumpul dalam satu lingkungan kerja sebagai roda penggerak perusahaan. Tak jarang keragaman ini dapat memicu permasalahan. Dalam perbedaan pandangan dalam penentu tujuan langkah pertama yang bisa dilakukan yaitu dengan mengidentifikasi keragaman, mulai dari usia, ras, etnis, tingkat pendidikan, agama, latar belakang dan senioritas. Selain itu membangun komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan melalui komunikasi yang baik antar anggota, pemimpin dapat dengan mudah menyampaikan instruksi, informasi dan evaluasi hasil kerja karyawan. bersikap terbuka satu dengan yang lain serta toleransi yang tinggi sangat dibutuhkan agar hubungan sesama karyawan dan atasan memiliki hubungan harmonis. Jika hubungan antar atasan dengan karyawan baik maka segala perbedaan pandangan dapat dibicarakan secara baik-baik dengan mendiskusikan dan mencari solusi bersama-sama.

5.3.5. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan elemen yang paling mendasar. Dalam kepemimpinan kepercayaan berperan dalam perilaku karyawan, pemimpin dapat menciptakan kebudayaan yang baik apabila mendapat kepercayaan dari karyawan. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki hubungan yang positif terhadap berbagai hasil-hasil seperti perilaku kenerja, serta kepuasan. Semakin besar kepercayaan antara pemimpin

dengan bawahan maka pertukaran informasi semakin akurat dan memiliki rasa menghormati, kerjasama, komitmen, keterlibatan kerja serta dapat diandalkan akan menjadikan hubungan saling percaya atasan dengan bawahan akan semakin baik.

Berdasarkan dimensi kepercayaan terdapat empat indikator diantaranya yaitu:

1. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan
2. Menyediakan pelatihan yang mencukupi kebutuhan kerja
3. Menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja
4. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi kepercayaan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Ad.1. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan

Suatu perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki *soft skill* dan potensi yang mumpuni. Untuk itulah, perusahaan melakukan upaya pemberdayaan karyawan sebagai strategi untuk memberi ruang karyawan membuat keputusan atau inisiatif dan berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini diperlukan karena potensi yang dimiliki setiap karyawan sangat spesifik dan unik antara satu karyawan dengan karyawan yang lain sehingga perlu untuk di gali lebih dalam salah satunya

adalah memmmberikan ruang untuk menyalurkan setiap pandangan masing-masing karyawan.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Berpartisipasi Dalam Pembuatan Kebijakan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	17%
Setuju	11	48%
Cukup Setuju	6	26%
Tidak Setuju	2	9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju ada 11 orang atau 48%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau 9% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Membangun kepercayaan terhadap karyawan. rasa saling percaya ini sangat penting bagi pemberdayaan karyawan karena akan membangun system organisasi yang baik. Karyawan juga tidak perlu merasa takut untuk bersuara karena didukung lingkungan yang saling menghormati. Dengan memberi kesempatan kepada karyawan ikut dalam berpartisipasi pembuatan kebijakan perusahaan merupakan cara

sebagai bentuk penghargaan perusahaan akan ide-ide dan pemikiran yang dimiliki setiap karyawannya.

Ad.2. Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan bekerja

Pelatihan pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari sdm tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan sdm. Pelatihan karyawan tujuannya agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Pelatihan Yang Mencukupi bagi Kebutuhan Bekerja Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil penelitian tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, dan yang

menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau 17%, sedangkan yang memilih sangat tidak setuju tidak ada.

Pelatihan bagi karyawan merupakan proses bantuan yang diberikan perusahaan ketika ada karyawan yang mengalami masalah kerja karena keterbatasan pemahaman mereka akan pekerjaan tersebut atau karena ada permasalahan pribadi. Pelatihan menjadi sangat penting agar karyawan memiliki rasa kedekatan dengan perusahaan di lain sisi agar semua karyawan memiliki pandangan yang sama tentang tujuan perusahaan.

Ad.3. Menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumberdaya manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Menyediakan waktu dan sumberdaya kepada karyawan dalam menyelesaikan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. menyelesaikan pekerjaan memerlukan waktu oleh sebab itu perusahaan harus cermat dalam manajemen waktu dalam penyelesaian tugas dan mempersi pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga karyawan juga tidak merasa terbebani atau stres dalam pekerjaannya.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Menyediakan Waktu dan Sumberdaya bagi Karyawan Dalam Menyelesaikan Kerja Pada PT. Inecda Platations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	13	56%
Cukup Setuju	2	9%
Tidak Setuju	2	9%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 13 orang atau 56%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang atau 9% dan yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang atau 9%, selanjutnya yang memilih sangat tidak setuju tidak ada.

Karyawa didalam prusahaan merupakan sumberdaya terpenting guna mendukung tercapainya visi misi yang telah dibuat. Karyawan merupakan sumberdaya yang lebih spesifik sebab memiliki perilaku, perasaan, akal dan tujuannya sendiri. Oleh sebab itu pengelolaan SDM dalam perusahaan merupakan hal yang penting. Manajemen waktu bagi karyawan ini sangat penting, karena mereka adalah manusia yang terkadang bisa mengalami stress tertentu saat mendapat tekanan dalam bentuk pekerjaan yang banyak yang harus cepat selesai. Maka dari itu, berusaha sebisa

mungkin berperan sangat penting untuk memberikan waktu kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya namun dengan memberikan waktu yang cukup dalam arti karyawan juga berusaha sebisa mungkin pekerjaan mereka yang banyak dapat terselesaikan dalam waktu yang efektif dan efisien, tanpa membuatnya menjadi tertekan dalam pekerjaan.

Ad.4. Menghargai perbedaan-perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang belajar dari kesalahan, dan tidak pernah berhenti untuk mempelajari hal yang baru berada disekitarnya. Potensi tersebut ada di dalam masing-masing individu, tergantung bagaimana individu tersebut dapat menggali potensi tersebut sehingga dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari mulai dari attitude, hingga menjadi inspirasi orang lain. Menghargai perbedaan dan menghargai kesuksesan karyawan merupakan sikap seorang pemimpin yang baik. Itulah mengapa menjadi seorang pemimpin artinya anda akan menjadi seseorang yang akan berinteraksi dengan orang lain dengan berbagai karakteristik, baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Satuan penilaian yang paling penting dalam diri seorang pemimpin adalah tentang etikanya.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Menghargai Perbedaan-Perbedaan
Pandangan Dan Menghargai Kesuksesan Yang Diraih Karyawan Pada PT.
Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	6	26%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menghargai perbedaan-perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan yaitu tanggapan yang terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 6 orang atau 26%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau 17%, selanjutnya yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi didalam sebuah perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya asset yang berharga, keberadaan karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lainya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Peran pemimpin disini sangat berpengaruh dalam menghargai setiap prestasi yang di capai karyawan seperti

perlakuan khusus memberikan penghargaan atau reward hal ini diberikan kepada karyawan loyal atau berprestasi karena berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5.3.6. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah kesadaran individu akan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya, meyakini adanya rasa percaya dalam dirinya, merasa puas terhadap dirinya baik bersifat batiniah maupun jasmaniah, dapat bertindak sesuai dengan kepastian serta mampu mengendalikannya dalam mencapai tujuan yang diharapkannya.

Dari dimensi kepercayaan diri terdapat empat indikator diantaranya yaitu:

1. Menggali ide dan saran dari karyawan
2. memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen
3. Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan
4. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan

Ad.1. Menggali ide dan saran dari karyawan

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan saran. Hilangkan sikap otoriter yang tidak ingin mendengarkan ide gagasan ataupun saran dari karyawan. karena hal tersebut akan membuat karyawan menjadi tidak berkembang dan produktif.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai pemberdayaan karyawan terutama pada karyawan bagian kantor pada dimensi kepercayaan diri maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Menggali Ide dan Saran Dari Karyawan Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	30%
Setuju	11	48%
Cukup Setuju	2	9%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai menggali ide dan saran dari karyawan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 11 orang atau 48%, yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang atau 30%, yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang atau 9%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan saran. Respon seorang pemimpin yang secara terbuka dan menghargai setiap gagasan ide dan saran bisa memengaruhi kinerja karyawan. sebuah studi baru menjelaskan bagaimana para pemimpin menggunakan bahasa yang bijak untuk mendorong karyawan menemukan lebih banyak ide di masa depan meskipun ide mereka tidak diterapkan.

Ad.2. Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen

Pada masa-masa seperti ini pintar saja tidak cukup untuk meraih kesuksesan. Membangun jaringan antar departemen adalah hal yang paling utama dalam

membangun masa depan suatu perusahaan. Semakin banyak membangun jaringan antar departemen dengan baik kepercayaan dan transparansi telah menjadi tuntutan penting bagi perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan performa kerja karena tiap anggota tim akan bekerja dengan satu keinginan sama yang telah disepakati.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Memperluas Tugas Dan Membangun Jaringan Antar Departemen Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	4	17%
Setuju	13	57%
Cukup Setuju	3	13%
Tidak Setuju	3	13%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 13 orang atau 57%, yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang atau 17%, yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang atau 13%, yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang atau 13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Departemen adalah suatu bagian yang memiliki tugas spesifik dari suatu perusahaan yang lebih besar. Dengan kemajuan perkembangan zaman suatu perusahaan dapat tercapai karena adanya karyawan. Untuk itu menjalin hubungan baik dengan karyawan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan. Membangun jaringan antar

departemen tindakan yang positif dengan adanya jaringan departemen yang semakin luas dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Salah satu menjalin hubungan antar departemen dapat dilakukan dengan berkomunikasi dengan baik, menghargai dan menghormati terhadap sesama anggota yang lain.

Ad.3. Mampu menyelesaikan tugas sesuai instruksi yang diberikan.

Supervisor harus bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti pengawasan terhadap bawahan melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan. Oleh sebab itu ia harus dapat menjalin kerjasama dengan atasan perusahaan atau dengan bawahan supaya tidak terjadi konflik.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Instruksi Yang Diberikan Pada PT. Inecda Plantation

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	7	31%
Setuju	12	52%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai mampu menyelesaikan tugas sesuai instruksi yang diberikan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan setuju dengan jumlah 12 orang atau 52%, yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang atau

31%, yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau 17%, dan yang menyatakan cukup setuju dengan sangat tidak setuju tidak ada.

Mampu menyelesaikan tugas sesuai instruksi yang diberikan. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kinerja yang ditentukan perusahaan. Disini terlihat bahwa karyawan dapat mengikuti instruksi dari atasan serta mempunyai motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan. Dapat mengikuti perintah dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan membuktikan bahwa karyawan mengerti dan memahami serta memperhatikan dengan baik apa yang atasan jelaskan dan menerapkannya dalam pembuatan tugas.

Ad.4. Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan

Pemimpin yang baik bukan pemimpin dictator yang asal memimpin dan memerintah bawahanya, melainkan pemimpin yang dapat memahami dan membaaur dengan karyawan lainnya. Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk melakukan delegasi pekerjaan pada anggota timnya. Delegasi tugas bukan sekedar meminta atau memerintah anggota tim untuk bekerja, tetapi juga bertujuan memberi kesempatan bagi anggota tim lain untuk mengembangkan diri, meningkatkan mekanisme kerja organisasi serta mendorong timnya untuk berorientasi pada target.

Tabel 5.29
Tanggapan Mengenai Mendelegasikan Tugas Yang Penting Kepada Karyawan
Pada PT. Inecda Plantations

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase
Sangat Setuju	8	35%
Setuju	10	44%
Cukup Setuju	1	4%
Tidak Setuju	4	17%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Inecda Plantations mengenai mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan yaitu tanggapan terbanyak menyatakan 10 orang atau 44%, yang menyatakan sangat setuju ada 8 orang atau 35%, yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang atau 4%, dan yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang atau 17%, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Mendelegasikan pekerjaan penting untuk dilakukan dan menjadi sebuah pilihan yang baik. Delegasi merupakan proses yang sangat penting untuk menjalankan pekerjaan secara sistematis dalam organisasi. Pendelegasian adalah alat yang tepat untuk mendorong bawahan meningkatkan kapabilitas kerja dan pengetahuan. Selain itu juga mengembangkan keterampilan dalam mengambil keputusan dan mempersiapkan mereka untuk jenjang karir di masa akan datang. pendelegasian ini dapat meningkatkan komitmen bawahan untuk bekerja. Dengan memberikan wewenang kepada bawahan diharapkan karyawan akan lebih antusias dalam bekerja.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kuesioner mengenai pemberdayaan karyawan bagian kantor pada PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, dapat dilihat dari tabel berikut dibawah ini:

Tabel 5.30
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Berdasarkan Pemberdayaan Karyawan Pada PT. Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu

Dimensi	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	TS	TS	STS	
Keinginan	Pekerja diberi kesempatan mengidentifikasi masalah yang sedang berkembang	3	18	-	2	-	
	Bobot Nilai	15	72	-	4	-	91
	Memperluas keterlibatan karyawan	4	15	2	2	-	
	Bobot Nilai	20	60	6	4	-	90
	Mendorong terciptanya perspektif baru	2	15	3	3	-	
	Jumlah	10	60	9	6		85
	Kemampuan bekerjasama dengan tim dan menguasai pekerjaan	7	10	-	6	-	
	Jumlah	35	40	-	12	-	87
Komunikasi	Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka	4	11	3	5	-	

	Jumlah	20	44	9	10	-	83
	Menyediakan waktu untuk mendapat informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka	3	13	3	4	-	
	Jumlah	15	52	9	8	-	84
	Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetisi	5	9	3	6	-	
	Jumlah	25	36	9	12	-	82
Wewenang	Memberikan wewenang kepada karyawan dalam penyelesaian beban kerja	6	10	2	5	-	
	Jumlah	30	40	6	10	-	86
	Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas	6	10	4	3	-	
	Jumlah	30	40	12	6	-	88
	Menggunakan jalur training dalam mengevaluasi kinerja karyawan	3	12	3	5	-	
	Jumlah	15	48	9	10	-	82

	Melibatkan karyawan dalam penentuan standar ukuran	5	9	5	4	-	
	Jumlah	25	36	15	8	-	84
Kredibilitas	Memandang karyawan sebagai partner strategis	9	10	-	4	-	
	Jumlah	45	40	-	8	-	93
	Inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi	6	7	7	3	-	
	Jumlah	30	28	21	6	-	85
	Peningkatan target dalam semua level pekerjaan	4	12	4	3	-	
	Jumlah	20	48	12	6	-	86
	Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan	3	13	3	4	-	
	Jumlah	15	52	9	8	-	87
Kepercayaan	Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan	4	11	6	2	-	

	Jumlah	20	44	18	4	-	86
	Menyediakan pelatihan yang mencukupi bagi kebutuhan kerja	6	10	3	4	-	
	Jumlah	30	40	9	8	-	87
	Menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan dalam menyelesaikan kerja	6	13	2	2	-	
	Jumlah	30	39	6	4	-	79
	Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih karyawan	6	10	3	4	-	
	Jumlah	30	40	9	8	-	87
Kepercayaan Diri	Menggali ide dan saran dari karyawan	7	11	2	3	-	
	Jumlah	35	44	6	6	-	91
	Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen	4	13	3	3	-	

	Jumlah	20	52	9	6	-	87
	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan	7	12	-	4	-	
	Jumlah	35	48	-	8	-	91
	Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan	8	10	1	4	-	
	Jumlah	40	40	3	8	-	91
Total Skor							1992

Sumber: Data Olahan Tahun 2020

Dari tabel data mengenai rekapitulasi variabel pemberdayaan karyawan bagian kantor pada PT. Inecda Plantations dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu Sebesar 1992. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 23 \times 5 \times 23 = 2645$$

$$\text{Nilai Terendah} = 23 \times 1 \times 23 = 529$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{2645 - 529}{5} = 423,2$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kemampuan kerja karyawan pada PT. Inecda Plantations maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Setuju	= 1912 - 2275
Setuju	= 1548 - 1911
Cukup Setuju	= 1186 - 1547
Tidak Setuju	= 820 - 1185
Sangat Tidak Setuju	= 455 - 819

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel pemberdayaan karyawan pada PT. Inecda Plantations berada pada kategori sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan karyawa pada PT. Inecda Plantations berjalan dengan baik.

Jika dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan pada PT. Inecda Plantations sudah baik, hal ini terlihat pada jawaban responden yang rata-rata jawaban menyatakan setuju, yang berarti hal ini menandakan bahwa perusahaan memang ada melakukan pemberdayaan dengan membuat karayawan agar lebih terlibat dalam pembuatan keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaanya ini. karyawan yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Pemberdayaan/*Empowerment* merupakan proses untuk membangun dedikasi dan komitmen yang tinggi bagi karyawan, sehingga perusahaan dalam mencapai

tujuan-tujuannya bisa menjadi lebih efektif dengan mutu yang tinggi. Dalam suatu perusahaan karyawan yang telah diberdayakan akan tercipta hubungan antara anggota organisasi yang saling berbagi kewenangan, tanggung jawab, komunikasi harapan-harapan dan pengakuan serta penghargaan. Berdasarkan hasil penelitian karyawan bagaimana kantor pada PT. Inecda Plantations tentang pemberdayaan masih ada beberapa hal yang dianggap belum maksimal. Beberapa hal yang dianggap belum maksimal tersebut diantaranya adalah dimensi keinginan yaitu kurang mendorong karyawan memikirkan strategi kerja, hal ini dikarenakan sudah ditetapkan oleh pihak PT. Inecda Plantations. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Inecda Plantations yaitu dengan lebih mendorong karyawan untuk memikirkan strategi kerja dalam meningkatkan produktifitasnya.

Selanjutnya, dari dimensi komunikasi yang dianggap masih kurang adalah kesempatan untuk pelatihan silang. Usaha yang perlu dilakukan oleh manajemen PT Inecda Plantations yaitu dengan memberikan pelatihan silang bagi karyawan lainnya. Selain itu perlu mengadakan gathering bersama karyawan dan top manajemen setiap bulan untuk melakukan review pencapaian target bulan lalu dan membahas rencana target bulan berikutnya yang harus dicapai oleh karyawan. Untuk selanjutnya pada dimensi ini pada PT Inecda Plantations sudah berjalan dengan baik, dengan adanya briefing setiap pagi oleh masing-masing bagian *Section Head* untuk mereview pekerjaan dan pencapaian target kerja setiap harinya untuk dilaksanakan sekaligus mensosialisasikan rencana atau *planning* target kerja karyawan.

Pada dimensi wewenang hal yang dianggap masih kurang adalah karyawan menggunakan jalur training dalam mengevaluasi pekerjaan. Usaha yang perlu dilakukan oleh PT. Inecda Plantations adalah dengan memberikan jalur training bagi karyawan untuk mengevaluasi pekerjaannya.

Pada dimensi kredibilitas hal yang dianggap masih kurang adalah inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi. Hal yang perlu dilakukan oleh PT. Inecda yaitu dengan membuat karyawan untuk meningkatkan dan mendorong karyawan untuk memberi ide-ide perubahan berupa strategi bagaimana cara untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, dari dimensi kepercayaan yang dianggap masih kurang yaitu menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan. yang perlu dilakukan pada PT Inecda Plantations dengan menyediakan waktu bagi karyawan serta memenuhi setiap kebutuhan yang diperlukan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya,

Pada dimensi kepercayaan diri yang dianggap masih kurang adalah menggali ide dan saran. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT Inecda Plantations adalah untuk lebih meningkatkan dan mendorong karyawan untuk memberi ide dan saran berupa strategi bagaimana cara untuk bekerja supaya lebih efektif dan efisien.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberdayaan karyawan pada PT. Inecda Plantations yang dianalisis secara deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 23 orang maka dapat disimpulkan, bahwa Pemberdayaan yang paling dominan adalah kepercayaan diri atau *confident*.
2. Dari hasil penelitian juga diketahui pemberdayaan karyawan yang terendah adalah komunikasi. Berkaitan dengan dimensi komunikasi yang dianggap masih kurang adalah kesempatan untuk pelatihan silang atau lintas kompetensi.
3. Dimensi keinginan atau *desire* pada umumnya sudah baik. Tetapi masih kurang dorongan pada karyawan sendiri untuk memikirkan strategi kerja karna sudah ditetapkan oleh manajemen PT Inecda Plantations.
4. Dimensi wewenang atau *accountability* pada umumnya sudah baik. Tetapi masih perlu untuk diadakan jalur training bagi karyawan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.
5. Pada dimensi kredibilitas atau *credibility* pada umumnya sudah baik. Tetapi pada karyawannya masih kurang dalam inisiatif melakukan perubahan melalui partisipasi.

6. Pada dimensi kepercayaan atau *trust* pada umumnya juga sudah baik. Hanya saja perlu untuk lebih diperhatikan pada dimensi ini terlebih dalam menyediakan waktu dan sumberdaya bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

6.2. Saran

1. Adapun saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu adalah, Berkaitan dengan dimensi komunikasi yang dianggap masih kurang adalah kesempatan untuk pelatihan silang atau lintas kompetensi. Pemimpin perusahaan tersebut hendaknya perlu memperhatikan pemberdayaan karyawan secara seksama dan juga perlu meningkatkan dalam penggunaan metode pelatihan yang lebih akurat agar tujuan pelatihan lebih mudah tercapai.
2. Sedangkan dari sisi pemberdayaan, perusahaan perlu menekankan lebih lanjut dalam tujuan pemberdayaan yang lebih mengarah kepada kinerja karyawan, sehingga selain karyawan merasakan kepuasan karena merasa diberi kepercayaan oleh perusahaan namun disisi lain karyawan harus mampu meningkatkan kinerja mereka dengan adanya kepercayaan yang diberikan melalui pemberdayaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Priansa juni Donni. 2018 . *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman.2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta. Rajawali pers.
- Schuler,Randall,S dan Susan Jackson. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Indrastuti Sri, 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR PRESS.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. CV. R.A.De.Rozarie. Jawa Timur.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Manajemen*. Makasar.
- Shafira, Ratu Deristyani.2019. *Analisis Pemberdayaan Di CV. Persada*. Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. STIE STEMBI. Bandung
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi empat belas. Jakarta: Salemba empat.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Pt. Indeks: Jakarta.
- Tielung Jaclyen. 2013. *Pemberdayaan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerj karyawan Pada Pt. PLN (persero) Wilayah VII Manado*. Proposal Skripsi. Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrastuti, Sri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik/Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S.M.M., penyunting: Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung. MM, Ak.,C.A. Pekanbaru;UR Press, 2011.*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau