

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT SARANA MITRATAMA SEJATI

Rista Nurmalasari¹, I Made Bagus Dwiarta², Didik Subijantoro³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : ristanurmalasari32@gmail.com¹, madebagus@unipasby.ac.id², d.subijantoro@unipasby.ac.id³

ABSTRAK

Abstrak penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif terhadap komitmen organisasi PT. Sarana Mitratama Sejati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Sarana Mitratama Sejati. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan uji instrument, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil dari nilai signifikan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu variabel pemberdayaan karyawan dan variabel pemberian insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Pemberian Insentif, dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Abstract this study aims to determine and analyze the effect of employee empowerment and the provision of incentives on the organizational commitment of PT. Sarana Mitratama Sejati. This study uses a descriptive quantitative approach. The population used in this study consisted of all employees of PT. Sarana Mitratama Sejati. The sampling technique used is purposive sampling. Data collection techniques using questionnaires and documentation are then analyzed using instrument tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-test and F-test with the help of SPSS Software (Statistical Package for Social Science). The results of the significant value of the F test indicate that the independent variables, namely the employee empowerment variable and the variable providing incentives simultaneously have a positive and significant effect on the variable.

Keywords: Employee Empowerment, Giving Incentives, and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Dalam persaingan dunia bisnis sekarang, Satu di antara beberapa metode yang bisa dilaksanakan guna menjalankan atau memberikan peningkatan pada suatu manajemen perusahaan ialah tidak dapat lepas dari peranan SDM (karyawan). Manajemen perusahaan hendaknya melibatkan SDM (karyawan) sebagai sarana untuk merencanakan, mengatur, dan menjalankan suatu ide yang dapat dilakukan agar perusahaan bisa lebih maju dan berkembang. Keterlibatan sumber daya manusia dapat disebut dengan pemberdayaan karyawan. Dengan adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan mempunyai rasa bangga dan kepemilikan terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tujuan dari diberdayakannya pekerja yakni guna menimbulkan sebuah kemampuan serta modalitas yang terdapat di dalam diri pekerja serta dapat mengelolah perusahaan dengan baik demi tujuan organisasi yang akan di capai bersama. manajemen perusahaan harus memberi kompensasi secara langsung berupa insentif terhadap karyawan yang memang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan layak. Insentif diberikan kepada karyawan diluar yang berasal dari gaji ataupun upah yang diberikan oleh perusahaan pada tiap bulan. Insentif merupakan satu di antara beberapa imbalan yang diberi oleh perusahaan pada karyawan selaku wujud dari *reward* serta prestasi dari karyawan itu sendiri.

Pada umumnya, insentif yang diberikan pada pekerja ialah berupa insentif financial dan non- financial.

Insentif financial merupakan sejumlah dana yang dilakukan pembayarannya pada pekerja, baik pada wujud langsung ataupun pada wujud pembayaran perbulan meliputi keseluruhan penghasilan tambahan untuk pekerja (Al-Nsour, 2012). Insentif non-finansial ialah

media ataupun sebuah metode yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan untuk memberikan perhatian kepada kepuasan kerja karyawan menggunakan hiburan serta wujud-wujud *reward* yang lain (Petersen dan Luthans, 2006). Perusahaan memiliki harapan akan terdapatnya sebuah kekuatan dan semangat yang muncul pada karyawan guna memberikan dorongan kepada agar dapat melakukan pekerjaannya secara lebih baik dan produktif untuk tujuan yang hendak diraih oleh sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuan, komitmen organisasi juga sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi maknanya lebih dari sekadar keanggotaan yang formal, sebab mencakup sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi untuk mencapai tujuannya (Steers dan Porter, 2011).

Agar dapat meningkatkan komitmen organisasi maka perusahaan harus dapat memberi apakah yang diperlukan oleh karyawan termasuk melalui pemberdayaan pekerja yang baik. Pekerja yang juga merasakan kepuasan pada pekerjaan mereka dapat memiliki sebuah komitmen yang tinggi pada organisasi ataupun perusahaan serta kemauan resign dari sebuah organisasi ataupun perusahaan menjadi makin merendah. Selain pemberdayaan pekerja ada faktor lainnya yang mampu memberikan pengaruh pada komitmen organisasi yakni pemberian insentif kepada pekerja. Diberdayakannya pekerja memberikan sebuah pengaruh terdominan pada komitmen organisasi, di mana perusahaan memberikan motivasi pada karyawan guna memberikan manfaat akan seluruh sarana serta sumber daya yang sudah ada pada perusahaan (Nursyamsi, 2012).

PT Sarana Mitratama Sejati mengalami permasalahan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kurang adanya pemberdayaan karyawan dari manajemen perusahaan. Hal ini diindikasikan manajemen perusahaan belum memberi kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dijalankan saat ini. Pada saat ini, Pekerja merasakan kekurangan untuk memperoleh kesempatan guna melakukan perkembangan ataupun dapat dilakukan pengembangannya di perusahaan mengenai kemajuan perusahaan. Maka berdasarkan hal tersebut, peneliti berminat guna melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Pemberian Insentif Terhadap Komitmen Organisasi PT Sarana Mitratama Sejati” sebab ada indikasi rendah akan pemberdayaan pekerja dan pemberian insentif pada karyawan yang bisa diamati berdasarkan tingkat absensi karyawan serta akses data yang gampang guna didapatkan. Penelitian berikut tujuannya yakni guna tahu akan pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi, pengaruh langsung insentif terhadap kinerja pada karyawan, serta pengaruh pemberdayaan karyawan serta pemberian insentif terhadap komitmen organisasi.

METODE

Penelitian berikut memakai penelitian kuantitatif di mana untuk menggali sebuah informasi berwujud angka yang berperan sebagai media guna menentukan suatu penjelasan tentang apakah informasi yang sudah didapatkan. Adapun data yang diperoleh dari survei lapangan dalam bentuk skor pemberdayaan karyawan, pemberian insentif dan komitmen organisasi pada wujud angka yang sifatnya kuantitatif. Adapun populasi pada penelitian berikut yakni keseluruhan karyawan PT Sarana Mitratama Sejati cabang Surabaya dan Sidoarjo yakni sejumlah 80 karyawan terdiri dari karyawan bagian store dan office. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan penjaga store area Surabaya dan Sidoarjo serta karyawan bagian office dengan jumlah 80 karyawan dari populasi yang ada, yaitu terdiri dari penjaga store area Surabaya dan Sidoarjo masing-masing terdiri dari 30 karyawan, sedangkan bagian office terdiri dari 20 karyawan. Teknik pengumpulan data memanfaatkan kuisioner, kemudian analisis data yang dilakukan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F yang akan dianalisis melalui penggunaan aplikasi SPSS.

HASIL

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas hasil yang diperoleh dari 65 respon, dapat dijelaskan setiap variabel memiliki nilai signifikan ($\leq 0,05$), dengan demikian keseluruhan item (24 item) yang ada ialah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan	0,911	0,5	Reliabel
Pemberian Insentif	0,870	0,5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,731	0,5	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasar dari tabel tersebut, dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha Cronbach lebih dari 0,05 sesuai taraf signifikansi 5%. Yang menjadikan dapat dinyatakan bahwasanya seluruh variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji

Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters a, b	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,39876906
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,087
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,206
Asymp. Sig. (2-tailed)		,264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasar dari tabel tersebut bisa diamati bahwasanya hasil uji normalitas yakni nilai sig. $0,264 \geq 0,05$, sehingga terdapat sebuah kesimpulan bahwasanya nilai residual dalam penelitian ini mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.997	1.003
.997	1.003

Sumber: Output SPSS

Berdasar dari tabel diatas didapat nilai VIF bagi Variabel Pemberdayaan Karyawan dan Variabel Pemberian Insentif sebesar 1,003. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwasanya nilai VIF untuk seluruh variabel lebih kecil dari ($VIF < 10$). Bisa terdapat sebuah kesimpulan bahwasanya tak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

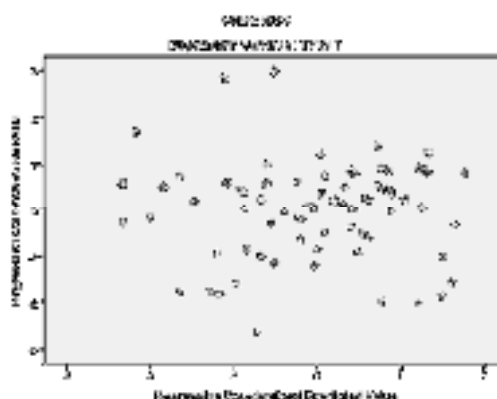
Tabel 4. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2,175

Sumber: Output SPSS

Dilihat uji asumsi klasik untuk uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai dari DW yang didapatkan adalah 2,175 di mana nilai itu lebih banyak dari du 1,688 juga lebih sedikit dari 2,312 yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Hetrokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Brdasarkan Grafik tersebut, Titik tak menggambarkan suatu pola serta tak ada pada daerah 0,tersebar rata yang maknanya tak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF

1	(Constant)	6,232	2,559		2,435	,017		
	Total X1	,491	,061	,123	5,488	,035	,997	1,003
	Total X2	,369	,045	,675	8,191	,000	,997	1,003

a. Dependent Variabe: Total Y

Sumber: Output SPSS

Dengan hasil analisis di tabel didapatkan persamaan garis regresi yaitu :

$$Y = 6,232 + 0,491X_1 + 0,369X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Pemberdayaan Karyawan X2 =

Pemberian Insentif

Berdasar dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, kemudian bisa dilakukan analisa yakni:

- Nilai konstanta (a) pada model analisis regresi linear berikut sejumlah 6,232. Nilai itu memperlihatkan suatu hal bahwasanya, bila Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) serta Pemberian Insentif (X2) nilainya 0, menyebabkan nilai Variabel Komitmen Organisasi (Y) mengalami kenaikan senilai 6,232 satuan.
- Nilai koefisien Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) berjumlah 0,491. Nilai itu memperlihatkan suatu hal bahwasanya besar pengaruh pemberdayaan karyawan pada komitmen organisasi, koefisien regresi positif serta citra koperasi mempengaruhi Variabel Y. Persoalan berikut bermakna nilai mengalami peningkatan sejumlah 0,491.
- Nilai koefisien Variabel Pemberian Insentif (X2) sebesar 0,369. Nilai itu memperlihatkan suatu hal bahwasanya ada pengaruh pada Variabel Y, koefisien regresi berganda positif serta kualitas layanan mempengaruhi. Persoalan berikut bermakna nilai mengalami peningkatan sejumlah 0,369.

Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi Model
Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 ^a	.479	.465	2,42773	2,175

a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS

Berdasar dari tabel tersebut bagi nilai regresi linier berganda yakni Nilai adjusted R Square 0,479 yang maknanya ada 5,6 % variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel Y yang tengah diteliti, serta ada 94,4 % variabel lainnya yang memberikan pengaruh kepada Variabel Y.

Hasil Pada Pengujian Hipotesis Uji

Tabel 7. Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,232	2,559		2,435	,017		
Total X1	,491	,061	,123	5,488	,035	,997	1,003
Total X2	,369	,045	,675	8,191	,000	,997	1,003

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Output SPSS

Didapat t_{tabel} dalam 80 responden sejumlah 6,232 Berdasar dari tabel di atas hasil output dalam tabel tersebut bisa diketahui bahwasanya untuk Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) berpengaruh positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi (Y), melalui diperlihatkan berdasarkan besar nilai $t_{\text{hitung}} = 5,488 < t_{\text{tabel}} = 1,968$ bertingkat signifikansi $0,035 > 0,05$ maknanya Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) memberikan dukungan kepada Variabel Komitmen Organisasi (Y), serta hasil uji mengemukakan bahwasanya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Pada Variabel Pemberian Insentif (X2) mempengaruhi secara positif serta signifikan pada Komitmen Organisasi (Y), melalui ditunjukkannya berdasarkan besar nilai $t_{\text{hitung}} = 8,191 > t_{\text{tabel}} = 1,968$ bertingkat sig $0,000 < 0,05$ yang maknanya Variabel Pemberian Insentif (X2) memberikan dukungan kepada Komitmen Organisasi (Y), serta hasil uji mengemukakan bahwasanya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dimana dapat disimpulkan bahwa Variabel Pemberdayaan Karyawan dan Variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif disertai signifikan pada Variabel Komitmen Organisasi.

Pengujian Hipotesis Uji-F

Tabel 8. Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417,160	2	208,580	35,389	,000 ^b
Residual	453,827	77	5,894		
Total	870,988	79			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1

Sumber: Output SPSS

Berdasar dari tabel tersebut hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} senilai 35,389 sementara itu F_{tabel} sejumlah 3,04 yang menjadikan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ serta nilai $(df=80)$. Nilai sig. uji F berjumlah 0,000 yang menjadikan nilai sig. $< 0,05$. Sebab $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$ maknanya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Persoalan tersebut memperlihatkan bahwasanya variabel bebas yakni Variabel Pemberdayaan Karyawan (X1) serta Variabel Pemberian Insentif (X2) dengan simultan mempengaruhi positif serta signifikan Komitmen Organisasi (Y).

SIMPULAN

Berdasar dari hasil penelitian yang dilaksanakan bisa diberikan sebuah kesimpulan bahwasanya Hasil analisa dengan parsial membuktikan bahwasanya Variabel Pemberdayaan

Karyawan mempengaruhi secara positif yang maknanya variabel itu sendiri signifikan pada Variabel Komitmen Organisasi. Hasil analisa dengan parsial membuktikan bahwasanya variabel Pemberian Insentif mempengaruhi secara positif yang maknanya variabel itu sendiri terikat serta signifikan pada Variabel Komitmen Organisasi. Hasil analisa dengan simultan membuktikan bahwasanya Variabel Pemberdayaan Karyawan serta Variabel Pemberian Insentif secara simultan mempengaruhi secara positif serta signifikan Variabel Komitmen Organisasi.

IMPLIKASI

Perkembangan ekonomi saat ini menyebabkan persaingan bisnis semakin ketat, sehingga diperlukan banyak upaya-upaya guna meraih tujuan yang disesuaikan bersama kehendak dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Hal yang hendaknya diberikan perhatian secara lebih oleh organisasi ataupun perusahaan untuk meraih tujuan dari organisasi ataupun perusahaan itu sendiri ialah dengan memperhatikan pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif dengan komitmen organisasi perusahaan tersebut. Upaya tersebut harus ditingkatkan agar tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Di masa pandemic covid ini, peneliti mengalami keterbatasan waktu untuk memberikan kuisioner kepada karyawan PT. Sarana Mitratama Sejati cabang Surabaya dan Sidoarjo bagian store dan office. Sehingga mengalami kemunduran dalam menganalisis data, dimana waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tidak sesuai dikarenakan data yang terkumpul dengan lama sehingga waktu menganalisis data juga mundur.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus, I., Upadhana, A., Rastini, N. M., Karyawan, K., Perusahaan, P., Bpr, P. T., Dananiaga, S., Ayu, I., Septy, P., Yuniari, N. M., Premani, Y., Badjra, I. B., Ayu, I., Wahyuni, T., Putu, N. I., & Suryantini, S. (2014). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 7(2), 1–20.
- Fitriah, F., & Sudibya, I. (2015). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 255119.
- Mahiri, E. A. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kantor Pusat Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 108–114.
- Pakpahan, T. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi*.
- Pantow, G. V. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).
- Puspa, G., Suryani, N. N., & Adnyana, D. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Pada Sekolah Tinggi Desain Bali. *Values*, 1(1), 102–110.

- Setiawan, I., & Piartrini, P. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 255-273. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P07>
- Suardani, N. M. D., & Supartha, I. W. G. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1426. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I03.P11>
- Wardiana, I. P. E., Riana, I. G., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Karyawan Qnb (Qatar National Bank) Indonesia Area. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 4197. <https://doi.org/10.24843/Eeb.2017.V06.I12.P06>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber Daya 7022–7049. Manusia Merupakan Salah Satu Faktor Yang Penting Dalam Merealisasikan Tujuan Perusahaan . Perusahaan Membutuhkan Sumber Daya Manusia Yang Berkompeten Dan Berkualitas (Salangka. 5(11),