

## KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI *EMPOWERMENT* PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. JAMU JAGO SEMARANG

An Riwi Widyastuti<sup>1</sup>, Abner Sugeng Subroto<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas AKI  
riwi\_widyastuti@yahoo.com, abner.subrata@jago.co.id

### *Abstract*

*Commitment is a strong desire to become a member in an organization, maintain membership and acceptance of values, goals, and patiently build a business for the benefit of the organization. One of the factors that influence commitment is organizational empowerment. Empowerment is a provision of opportunities and encouragement to individuals in the organization to utilize their talents, skills, resources and experience to complete the responsibilities of the job. This study aims to determine the relationship between empowerment and organizational commitment to employees. The method used is a quantitative method. The research subjects were production employees of PT. Jamu Jago Semarang, the sample used purposive sampling technique. The number of samples in this study were 96 subjects. Test analysis using product moment correlation. The results show that there is a significant positive relationship between empowerment and organizational commitment, where  $r_{xy} = 0.612$  with  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.01$ ), thus the proposed hypothesis is accepted. The effective contribution of the empowerment variable to organizational commitment is 37.5%. The results of this study also indicate that the organizational commitment variable is in the high category (90.63%), as well as the empowerment variable is in the high category (92.71%).*

*Keywords: organizational commitment, empowerment.*

### **Abstrak**

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi, mempertahankan keanggotaannya dan penerimaan nilai-nilai, tujuan-tujuan serta secara sabar mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *empowerment*. *Empowerment* merupakan suatu pemberian kesempatan dan dorongan pada individu dalam organisasi untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya dan pengalaman mereka guna menyelesaikan tanggung jawab dari pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *empowerment* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan produksi PT. Jamu Jago Semarang, penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 96 subjek. Uji analisis menggunakan korelasi *product moment*. Hasilnya menunjukkan ada hubungan yang positif signifikan antara *empowerment* dengan komitmen organisasi, dimana  $r_{xy} = 0.612$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0,01$ ) dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Adapun sumbangan efektif variabel *empowerment* terhadap komitmen organisasi sebesar 37.5%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel komitmen organisasi tergolong dalam kategori tinggi (90.63%), begitupun dengan variabel *empowerment* ada pada kategori tinggi (92.71%).

**Kata kunci :** komitmen organisasi, *empowerment*.

---

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan agar mampu bertahan terhadap kondisi pasar dengan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut harus dimanfaatkan secara optimal sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan untuk menjadi daya saing yang kuat bagi perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang penting bagi perusahaan, misalnya: sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau mendesain dan juga tidak kalah pentingnya sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien (Mulyadi, 2015)

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2003). Suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Steers dan Porter, 1983). Sehingga adanya komitmen pada diri karyawan maka akan menjadikan kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan melakukan pekerjaan secara optimal dan bertanggung jawab sehingga dengan komitmen tersebut karyawan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai tujuannya. Hal ini tentu berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya. Banyak penelitian pada organisasi dan manajer yang menaruh perhatian khusus pada komitmen organisasi dengan keyakinan bahwa organisasi dengan karyawan yang berkomitmen akan meraih kinerja yang superior dalam waktu yang lama, (Bentein, et al. 2005; Luchak dan Gellatly 2007; Meyer, Becker, dan Vandenberghe 2004). Adanya tuntutan karyawan semakin tinggi terhadap organisasi serta apa yang dilakukan organisasi akan menentukan bagaimana komitmen karyawan

---

terhadap organisasinya, antara lain mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bergabung, memajukan organisasinya (Palupi, 2001).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen didalam organisasi, salah satunya adalah *empowerment* (pemberdayaan). Pemberdayaan memiliki peran penting dalam mempengaruhi hasil dan kinerja dengan secara positif (Nielser & Pederson, dalam Saimi & Saedian, 2013). Kraimer (2001) menyatakan ada dua jenis bentuk dukungan organisasi yaitu (1) dukungan intrinsik seperti gaji, tunjangan, dan bonus. (2) Dukungan ekstrinsik seperti misalnya perhatian, pemberdayaan, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri.

Menurut Elnaga dan Imran (2014) *empowerment* merupakan salah satu metode manajemen sumber daya manusia yang dapat dijalankan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam bekerja. Dengan melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan strategis, akan membuat organisasi lebih fleksibel dan responsif dalam menghadapi perubahan, dan selanjutnya hal ini akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja baik secara individual maupun untuk organisasi secara keseluruhan (Meyerson, 2012). Lebih lanjut Wibowo (2012) mengemukakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah. Dalam penelitian Ambad & Bahron (2012) mengenai hubungan antara *psychological empowerment* dan komitmen organisasi karyawan disektor konstruksi di daerah Kinibalu Malaysia, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *psychological empowerment* dan komitmen organisasi.

Dalam organisasi, sebagai perwujudan praktek-praktek sumber daya manusia maka proses pemberdayaan itu sendiri akan mempengaruhi secara signifikan bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan dari organisasi kepadanya (Allen, Shore, & Griffith 2003). Boudrias et al (2010) juga menyimpulkan didalam penelitiannya bahwa seorang atasan yang memberdayakan karyawan dalam praktek-praktek manajerialnya akan membuat karyawan merasa perusahaan telah berlaku adil terhadapnya, sehingga pada akhirnya hal itu akan membuat semakin positifnya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan. Pemberdayaan karyawan dikaitkan dengan tingkat dimana karyawan diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan, mendesain kerja atau bahkan dalam

---

pengambilan keputusan (Nykodym et al., 1994; Jun jo and Park, 2016).

Terdapat dua pendekatan dalam konsep pemberdayaan, pertama yaitu pemberdayaan struktural atau relasional yang berfokus pada mendesain ulang praktik manajemen dan yang kedua yaitu pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) yang menekankan pada kemampuan psikologis seseorang (Cho and Faerman, 2010). Spreitzer (1995) mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai konstruksi motivasional yaitu *meaning, competence, self-determination* dan *impact*. Dalam hal ini peneliti akan fokus pada *psychological empowerment*.

Dengan demikian, pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai upaya untuk memperkuat kemampuan dan komitmen karyawan (Ivancevich,dkk, 2007). Begitupun dengan PT. Jamu Jago yang mempunyai program 7 UP Sapta Upaya, yaitu standart, efisiensi, kreatifitas, citra, mutu, kontrol dan kemampuan. Melalui program ini perusahaan berupaya mengimplentasikannya dalam proses kerja organisasi termasuk pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan meningkatkan kecakapan dan ketrampilan kerja para karyawan diharapkan karyawan mampu mengikuti perkembangan pasar. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan skill para karyawan sehingga diharapkan karyawan lebih mampu untuk melakukan proses kerja, memiliki rasa memiliki dan kebersamaan dalam organisasi, serta diharapkan mampu mencari solusi-solusi atas permasalahan yang dihadapi dengan penuh tanggung jawab. Namun hal ini kadang menemui kendala, berdasarkan pengamatan peneliti disebabkan karena adanya sikap mudah puas karyawan dengan pencapaian kerja yang ada, pasrah dengan situasi, mengikuti saja apa yang ada sehingga upaya pemberdayaan pada karyawan kurang terimplementasi dengan optimal. Dalam pandangan Snell and Bohlander (2013) pemberdayaan merupakan proses pemberian kekuatan pada karyawan untuk menginisiasi perubahan, dengan demikian dapat mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Semakin banyak karyawan yang *empowered*, semakin mereka berkomitmen terhadap organisasi dan juga proses pembelajaran dalam organisasi (Safari et al., 2011).

## **METODE PENELITIAN**

Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, sebagai variabel tergantung (Y). Komitmen organisasi akan diukur menggunakan skala likert yang disusun berdasar aspek-aspek komitmen organisasi yang

dikemukakan oleh Meyer & Allen (Umam, 2010) yaitu : *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Sedangkan untuk variabel bebas (X) yaitu *empowerment*, akan diukur menggunakan skala *likert* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *empowerment* yang dikemukakan oleh Spritzer (1995) yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamu Jago Semarang yang berjumlah 96 subjek. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* artinya pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan serta dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010). Sampel penelitian ini adalah karyawan di PT Jamu Jago, pernah mengikuti pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pihak internal (perusahaan) atau pihak eksternal.

Analisis data yang digunakan adalah analisis *product moment* dari Karl Pearson. Pada penelitian ini program komputerisasi yang akan digunakan adalah *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release* versi 22.0. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Uji daya diskriminasi menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur layak atau sah untuk mengukur apa yang ingin diukur. Adapun syarat suatu data dikatakan valid apabila item tersebut memiliki nilai korelasi  $\geq 0,30$  (Azwar, 2010). Skala komitmen organisasi yang berjumlah 30 aitem diketahui ada 21 aitem yang valid dan 9 aitem yang gugur. Koefisien korelasi aitem yang valid berkisar antara 0,310 sampai dengan 0,553. Skala *empowerment* dari 32 item diketahui ada 26 aitem yang valid dan 6 aitem yang gugur. Koefisien korelasi aitem yang valid berkisar antara 0,322 sampai dengan 0,566. Uji reliabilitas skala komitmen organisasi dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas skala komitmen organisasi sebesar 0,844. Skala tersebut dikatakan reliabel karena koefisien reliabilitas *alpha cronbach* mendekati 1. Uji reliabilitas skala *empowerment* menggunakan teknik *alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas skala *empowerment* sebesar 0,865. Skala tersebut dikatakan reliabel karena koefisien reliabilitas *alpha cronbach* mendekati 1.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Distribusi data normal ditunjukkan apabila probabilitas (signifikansi)

lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas variable komitmen organisasi diperoleh nilai uji K-S Z sebesar 0,055 dengan nilai  $p = 0.200$  maka  $p > 0.05$ . Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel *empowerment* diperoleh nilai uji K-S Z sebesar 0.202 dengan nilai  $p = 0.416$  maka  $p > 0.05$ . Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

Hasil uji linieritas diperoleh hasil variable komitmen organisasi dengan variable *empowerment* menunjukkan hubungan yang bersifat linear. Hasil uji linier ditunjukkan dengan  $F = 56,334$  dan  $p = .000$  ( $p < 5\%$ ). Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi pada program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) versi 22.0. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *empowerment* dengan komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan analisis data diperoleh  $r_{xy} = 0.612$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel *empowerment* dengan komitmen organisasi artinya semakin tinggi *empowerment* maka semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan. sebaliknya semakin rendah *empowerment* semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima.

Kategorisasi variabel bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2010). Kategorisasi ini berdasarkan pada asumsi skor populasi terdistribusi normal. Kriteria kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengolongan mengacu pada data *mean* hipotetik dan standar deviasi (Azwar, 2009). Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *mean* empirik = 69.75 dengan mean hipotetik = 52.5 dan nilai standar deviasi hipotetik = 10.5. Variabel *empowerment* memiliki nilai mean empirik = 85.56 dengan mean hipotetik = 65 dan nilai standar deviasi hipotetik = 13.

Diketahui untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa dari 96 karyawan terdapat 87 orang (90,63%) masuk dalam kategori tinggi yang tinggi ini berarti bahwa 87 karyawan pada PT Jamu Jago pada divisi produksi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Selanjutnya diketahui ada 9 orang karyawan (9,37%) berada pada kategori sedang, artinya ada 9 karyawan yang cukup memiliki komitmen pada organisasi. Sedangkan untuk variabel *empowerment* dari 96 subjek diketahui bahwa ada 89 orang karyawan (92,71%) pada divisi produksi memiliki keterlibatan dan partisipasi yang tinggi dengan ketrampilan dan kemampuan yang

dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan 7 orang karyawan (7,29%) berada pada kategori *empowerment* cukup..

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan korelasi *Product Moment* diketahui  $r_{xy} = 0.612$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *empowerment* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jamu Jago Semarang, dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Mohammadian dan Amirkabiri, 2014). Abdullah et al. (2015) menyatakan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara untuk mendorong komitmen individu untuk organisasi karena meningkatkan kesesuaian antara peran kerja dan kepercayaan diri dalam kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong karyawan untuk melakukan upaya lebih atas nama organisasi dan lebih berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *empowerment* memberikan pengaruh sebesar 37,5% terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT. Jamu Jago, besarnya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan organisasi memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan rencana, dan mengendalikan rencana pekerjaan akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mishra dan Speitzer (1998) yang menyimpulkan bahwa apabila karyawan diberdayakan secara tepat oleh perusahaan maka akan meningkatkan perasaan berarti dan kepercayaan diri karyawan yang selanjutnya akan membentuk persepsi yang positif dari karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi dalam proses kerja. Pemberdayaan karyawan penting untuk dilakukan karena dampak dari adanya pemberdayaan karyawan dapat membuat karyawan merasa puas karena karyawan banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi yang mengarah pada tingginya komitmen organisasional (Diputri dan Rahyuda, 2016). Widyastuti dan Riana (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efek pemberdayaan terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan, ini menyiratkan bahwa pemberdayaan yang lebih baik yang diterapkan dapat meningkatkan komitmen berorganisasi.

Berdasarkan dari data variabel komitmen organisasi diperoleh mean empirik

(ME) sebesar 92,73 dan mean hipotetik sebesar 52.5 dengan standar deviasi (SD) sebesar 10.5, dengan kategorisasi komitmen organisasi karyawan PT. Jamu Jago dalam kategori tinggi yaitu 90.63% . Hal ini menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan PT. Jamu Jago, dimana sebagian karyawan (87 orang) memiliki kemauan untuk memberikan usaha yang lebih terhadap organisasi dan adanya normative commitment yang tinggi untuk terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut dan bertahan karena merasa adanya kewajiban atau tugas. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang penting karena individu yang berkomitmen diharapkan untuk menampilkan kemauan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk tetap dipekerjakan di dalam organisasi, karena dalam komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya (Kreitner dan Kinicki,2004). Loi, Hang-Yuey, dan Foley (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu konsekuensi penting dari persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Adapun dari data variabel *empowerment* diperoleh *mean* empirik (ME) sebesar 85.56 dan mean hipotetik sebesar 65 dengan standar deviasi (SD) sebesar 13, disimpulkan bahwa *empowerment* karyawan PT. Jamu Jago dalam kategori tinggi yaitu 92.71% . Prosentase yang tinggi pada variabel *empowerment* menunjukkan bahwa karyawan PT. Jamu Jago khususnya pada bagian produksi (89 orang) telah melaksanakan tanggung jawab nya dan berpartisipasi dalam organisasi, juga karyawan mempergunakan kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk memberikan usulan dalam pemecahan masalah, serta karyawan secara mudah memperoleh data dan informasi terkait pekerjaan, dan ikut terlibat didalam mendiskusikan perubahan yang ada di organisasi. Mayerson (2012) menyatakan bahwa dengan melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan strategis, akan membuat organisasi lebih fleksibel dan responsif dalam menghadapi perubahan, dan selanjutnya hal ini akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja baik secara individual maupun untuk organisasi secara keseluruhan. Makin efektif *empowerment* akan menciptakan kinerja karyawan meningkat. Karena *empowerment* menjadi langkah konfigurasi yang pada esensinya bertujuan baik, maka impresi positif *empowerment* pada peningkatan kinerja menjadi satu hal yang memberikan manfaat secara organisasi khususnya bagi PT Jamu Jago. Dengan *empowerment*, karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan

---

mereka dan lebih berdedikasi dalam pekerjaan (Zainal,dkk. 2017).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara *empowerment* dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Jamu Jago, diperoleh  $r_{xy} = 0.612$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi *empowerment* semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan demikian sebaliknya semakin rendah *empowerment* semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Data variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan PT. Jamu Jago tergolong tinggi (90.63%). Begitu juga data variabel *empowerment* menunjukkan tingkat *empowerment* pada karyawan PT. Jamu Jago tergolong tinggi (92.71%).

Adapun sumbangan efektif variabel *empowerment* terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 37.5%. sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang lain., diantaranya jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, kepribadian, lama kerja, atasan, kesejahteraan, rekan kerja dll.

### **Saran**

Saran bagi organisasi diharapkan mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan *empowerment* pada karyawan misalnya dengan memberikan pelatihan-pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang kerjanya sehingga menunjang skill karyawan dan dapat diterapkan dan dipraktikannya dalam kegiatan kerja sehari-hari; organisasi juga diharapkan lebih memberi kesempatan dan peluang bagi karyawan untuk berperan aktif untuk memberikan ide, gagasan, kreativitas guna kemajuan organisasi.

Bagi karyawan diharap untuk mampu bekerjasama dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan karena karyawan akan mendapatkan manfaat (ilmu, pengetahuan, maupun pengalaman baru) ketika mengikuti program-program yang berhubungan dengan pemberdayaan.

Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis hendaknya melibatkan variabel lain diluar variabel *empowerment*, seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, kepribadian, lama kerja, atasan, kesejahteraan, rekan kerja dll.

Selain itu dapat juga memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, A.G.K.B., T.Z. Almadhoun, and Y.L. Ling. (2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Commitment among Malaysian Secondary School Teachers. *Asian Journal of Educational Research*, 3 (3): 34-42.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Ambad, A & Bahron, A. (2012) Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector. *The journal of global business management* 8 (2) 73-81.
- Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bohlander, G., and Snell, S. (2010). Principles of human resource management, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Boudrias, J., Luc Brunet, A. S., Patrick, P., Alexandre, J.S.M., & Gerlanda, C. (2010). Empowering employees: The moderating role of perceived organisational climate and justice. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 42(4), 201-211.
- Cho, T. and Faerman, S. R. (2010) 'An integrative approach to empowerment', *Public Management Review*, 12 (1), pp. 33–51. doi: 10.1080/14719030902798610.
- Diputri, N. P. I. P., dan A. G. Rahyuda. (2016). Pengaruh keadilan organisasi, budaya organisasi, pemberdayaan karyawan terhadap komitmen rganisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (3): 1457-1485.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2014). The impact of employee empowerment and job satisfaction: theorytical study. *American Journal of Research Communication*, 2(1), 13-26.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A (2003). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Kraimer. J. (2001). *Organisasi dan konsep manajemen terpadu*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2004). *Organizational behaviour*. (6th ed.). United States of America : Irwin McGraw-Hill.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.

- 
- Loi, R., Ngo, H.Y. & Foley, S. (2006). Linking employees justice perceptions to intentions to leave: The mediating role of perceived organisational support. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 79, 101-120.
- Meyerson, G. (2012). Effect of empowerment on employees performance. *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, 2, 40-46.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23, 567-588.
- Mulyadi. (2015) *Manajemen sumber daya manusia*. In Media: Bogor.
- Safari, K. et al. (2011) 'The relationship between psychological empowerment and organizational learning', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, pp. 1147–1152. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.224.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), pp. 1442–1465.
- Sugiyono., (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfa Beta, Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti, Ni Putu Ayu, and I Gede Riana. (2019). "Effect of Empowerment and Compensation on Performance of Honorary Employees Mediated by Commitments." *International research journal of management, IT and social sciences* 6(4): 73–85.