

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap *Workforce Capability*

Nabila Nurardelia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia
ardnabila@gmail.com

Abstract—This study aims to determine the effect of employee empowerment and self efficacy simultaneously and partially on workforce capability at PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung. The research type used in this study is quantitative approach to explain the relation between variable through hypothesis testing. The methods that used in this study are by descriptive and verification analysis and operate the calculation using SPSS for Macbook 23. The sampling technique that used in this study is census method and obtained that the research sample is 36 respondents. This research is using questionnaire, observation, interview, and library research as data accumulation tools on respondents from PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung. The result from this research can concluded that: 1) Employee empowerment rate at PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung is included in average category; 2) Self efficacy rate at PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung is included in high category; 3) Workforce capability rate at PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung is included in high category; 4) Employee empowerment partially has low effect and significant on workforce capability; 5) Self efficacy partially has an average effect and significant on workforce capability; 6) Employee empowerment and Self efficacy simultaneously have a high effects on workforce capability. The conclusion from this research that there are effects between employee empowerment and self efficacy at PT Bank Syariah Bukopin branch Bandung.

Keywords—Employee Empowerment, Self Efficacy, Workforce Capability.

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan dan efikasi diri karyawan secara simultan dan parsial terhadap kemampuan tenaga kerja pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif dan verifikasi dan mengoperasikan perhitungan menggunakan SPSS untuk Macbook 23. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dan diperoleh bahwa sampel penelitian adalah 36 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi kepustakaan sebagai alat akumulasi data pada responden dari PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Tingkat pemberdayaan karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung termasuk dalam kategori rata-rata; 2) Tingkat self efficacy di PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung termasuk dalam kategori tinggi; 3) Tingkat kemampuan tenaga kerja di PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung termasuk dalam kategori

tinggi; 4) Pemberdayaan karyawan secara parsial memiliki pengaruh rendah dan signifikan terhadap kemampuan tenaga kerja; 5) Efikasi diri secara parsial memiliki pengaruh rata-rata dan signifikan terhadap kemampuan tenaga kerja; 6) Pemberdayaan karyawan dan Self efficacy secara simultan memiliki efek yang tinggi pada kemampuan tenaga kerja. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa ada pengaruh antara pemberdayaan karyawan dan self efficacy pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung.

Kata kunci—Pemberdayaan Karyawan, Efikasi Diri, Kemampuan Tenaga Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka persaingan global yang semakin massif dan kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Dalam hal ini, sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan perusahaan tersebut karena suatu perusahaan dapat beroperasi karena kegiatan manusia yang terdapat didalamnya. Dengan kata lain, suatu perusahaan hidup karena adanya kegiatan dan aktivitas yang dilakukan karyawannya. Jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan untuk melangsungkan perusahaannya, maka harus bisa meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Maka, semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan maupun organisasi mengalami berbagai macam tantangan dalam menjalankan peran mencapai tujuan. Tantangan yang muncul dapat berasal dari internal maupun eksternal. Perusahaan yang mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut akan berkembang dan bertahan. Dalam dunia ekonomi dan bisnis, sangat disadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh individu-individu di dalamnya, namun tidak semua pemegang kepentingan perusahaan mengerti bagaimana cara untuk memberdayakan sumber daya manusia secara tepat sehingga karyawan benar-benar memberikan kontribusi yang efektif bagi perusahaan dan juga dapat bersaing secara global.

Salah satu hal yang penting dalam perusahaan saat ini yaitu dengan memberdayakan karyawan yang mana adalah sebuah keharusan. Perusahaan maupun organisasi yang tidak mengembangkan dan memberdayakan karyawan yang dimiliki serta menutup diri dari peraturan global yang selalu berubah, maka hanya akan jadi penonton dan bukan jadi pemain. Sebuah lingkungan organisasi, baik dalam lingkup

kecil maupun besar jika anggotanya diorientasikan untuk menjadi orang-orang terdidik, maka akan melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kompetensi yang memadai. Dengan tersedianya kualitas SDM yang demikian, maka hal tersebut dapat diantisipasi sekaligus dimenangkan dalam setiap perubahan dan persaingan.

Konsep pemberdayaan dapat membantu untuk meningkatkan *self efficacy*. Keterkaitan tersebut memang membuat *self efficacy* menjadi penting bagi individu atau karyawan agar dapat bekerja dengan menghasilkan kemampuan menjadi tenaga kerja yang terampil. Menurut Wahyuni, (2013, p. 89) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Dengan arti lain, bahwa *self efficacy* adalah suatu perasaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Maka, *self efficacy* sangat penting bagi setiap orang dalam melaksanakan tugas dengan situasi yang berbeda. Selain itu, *self efficacy* yang tinggi menjadikan mereka lebih terlibat dan bertanggung jawab lebih akan tugas mereka, dengan kondisi seperti itu akan meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga kerja yang bermutu dan berkualitas, juga dapat memberikan output yang baik terhadap nilai perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan laporan IMD World Talent 2016, indeks daya saing tenaga kerja Indonesia berada pada posisi 48 dari 61 negara. Peringkat ini merosot dari posisi pada 2015 saat Indonesia menempati peringkat ke-41. *The Human Capital Report 2016* yang dirilis *World Economic Forum* juga menunjukkan daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia berada pada urutan ke-72 dari 130 negara. Urutan ini jauh di bawah negara Asean lain seperti Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina yang masuk dalam kategori 50 besar. Hal ini menjadi salah satu kendala utama dalam meningkatkan kapabilitas tenaga kerja untuk perekonomian yang lebih inklusif, berkualitas dan berkelanjutan.

Dikutip dari salah satu artikel Deloit US, perusahaan kini bersaing secara global untuk mencari keterampilan dan keahlian tenaga kerja yang mampu dan memiliki kapabilitas, maka *Workforce Capability* dapat juga diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat berkembang secara kontinuitas dengan mengikuti perkembangan secara global. Dilansir dari *Human Capital Trends 2014*, survei menunjukkan bahwa sejumlah 75 persen menyatakan bahwa *Workforce Capability* merupakan hal yang penting dan mendesak. Namun, hanya 15 persen yang yakin bahwa mereka siap untuk mengatasi dan menghadapinya. Hal ini menjadi suatu permasalahan bagi perusahaan maupun organisasi bahkan di seluruh dunia karena mengalami perubahan yang disruptif dalam permintaan akan karyawan yang memiliki keterampilan kritis. Akibatnya, perusahaan sering mencari di tempat yang salah ketika datang untuk membangun *workforce capabilities*. Faktanya, menurut survei global *Human Capital Trends*, peringkat eksekutif menjadi salah satu dari tantangan yang dihadapi organisasi selama

beberapa tahun ke depan.

II. LANDASAN TEORI

A. Pemberdayaan Karyawan

Menurut Smith dalam Wibowo (2016, p. 112) memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti memberi mereka kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realita.

Menurut Luthans dalam jurnal (Rofidah, 2019) pemberdayaan adalah otoritas dalam membuat keputusan di area tanggung jawab seseorang tanpa meminta persetujuan orang lain, yakni dengan mendorong orang untuk lebih terlibat dan aktif dalam pembuatan keputusan dalam organisasi sehingga akan meningkatkan kemampuan dan rasa tanggung jawab dan memberikan kesempatan untuk menunjukkan bahwa mereka dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan.

Sebuah organisasi, baik dalam lingkup kecil maupun besar jika anggotanya telah diorientasikan untuk menjadi orang-orang terdidik, maka akan melahirkan tenaga kerja yang memiliki kapabilitas dan kompetensi yang memadai, maka setiap perubahan dan persaingan akan bias diantisipasi sekaligus dimenangkan. Tenaga kerja (pimpinan, manajer, bawahan, pegawai, karyawan) akan dipandang lebih sebagai asset yang memiliki daya tawar tinggi dalam mewujudkan tujuan yang direncanakan.

B. Self Efficacy

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) *Self efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan atau pekerjaan tertentu. Menurut (Cervone & Lawrence, 2012, p. 232) efikasi diri adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam suatu situasi tertentu. Sedangkan, menurut (Wahyuni, 2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Pendapat berbeda disampaikan Bandura dalam (Supriyadi, 2016, p. 16) mengenai efikasi diri yaitu keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Jika seseorang mempunyai efikasi positif maka seseorang akan yakin untuk mampu melakukan perilaku. Tanpa efikasi diri seseorang merasa tidak ingin mencoba melakukan suatu perilaku. Maka ketika mempunyai efikasi diri yang tinggi seseorang merasa percaya diri bahwa seseorang dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Sebaliknya apabila seseorang mempunyai efikasi diri rendah, maka seseorang akan merasa cemas atau gagal.

Dengan demikian, *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Maka, semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi pula kepercayaan diri pada kemampuan untuk berhasil dan untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada orang yang mempunyai *self efficacy* yang rendah.

C. *Workforce Capability*

Menurut (Robbins & Timothy, 2012, p. 56) *capability* atau kapabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sehingga pemaknaan kapabilitas dalam *workforce* atau tenaga kerja pun tidak sebatas memiliki karyawan yang hanya memiliki keterampilan (*skill*) saja, tetapi lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya.

Menurut Baker dan Sinkula dalam (Adani, 2015) kapabilitas adalah kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif. Sumber daya yang dimaksud mencakup sumber daya yang memiliki wujud fisik (*tangible resources*) salah satunya yaitu *workforce* atau tenaga kerja yang dengan kata lain termasuk Sumber Daya Manusia, maka dapat diartikan bahwa *workforce capability* yaitu kapabilitas yang dimiliki sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki potensi atau kekuatan karakter, kompetensi yang dimiliki, dan kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang diperlukan untuk menciptakan nilai.

Workforce Capability penting untuk diperhatikan karena Lembaga ataupun perusahaan menginginkan tenaga kerja yang dapat berkembang kapabilitasnya secara berkelanjutan dan mengikuti zaman, supaya karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal. Dengan *workforce capability* yang baik maka perusahaan akan kompetitif dalam pasar tenaga kerja dan jika dimaksimalkan maka akan menembus tenaga kerja global.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

TABEL 1. UJI T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.484	1.726		.280	.781
	pemberdayaan karyawan	.504	.152	.502	3.316	.002
	self efficacy	.467	.149	.476	3.146	.004

a. Dependent Variable: workforce capability

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan:

1. Variabel Pemberdayaan Karyawan memiliki nilai

koefisiensi regresi sebesar 0,504. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif Pemberdayaan Karyawan terhadap *Workforce Capability*. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada pemberdayaan karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya *workforce capability* sebesar 0,504.

2. Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai koefisiensi regresi sebesar 0,467. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif *Self Efficacy* terhadap *Workforce Capability*. Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada *self efficacy*, maka akan berdampak pada meningkatnya *workforce capability* sebesar 0,467.

TABEL 2. UJI F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1763.110	2	881.555	239.158	.000 ^b
	Residual	121.640	33	3.686		
	Total	1884.750	35			

a. Dependent Variable: workforce capability

b. Predictors: (Constant), self efficacy, pemberdayaan karyawan

Hasil perhitungan pada table anova, menunjukkan nilai fhitung sebesar 239,158 dengan signifikansi = 0,000 dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan fhitung = 239,158 > ftable = 3,28 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat (93,5%) dan signifikan dari Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) terhadap *Workforce Capability*.

IV. KESIMPULAN

Tingkat Pemberdayaan Karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan kuesioner responden yang telah dilakukan mengenai Pemberdayaan Karyawan termasuk pada kategori Cukup.

Tingkat *Self Efficacy* pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan kuesioner responden yang telah dilakukan mengenai *Self Efficacy* termasuk pada kategori Tinggi

Terdapat pengaruh yang sangat kuat (93,5%) dan signifikan dari variabel Pemberdayaan Karyawan dan *Self Efficacy* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *Workforce Capability* pada PT Bank Syariah Bukopin cabang Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghufron, M., & Risnawati, R. (2014). Teori-teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- [2] Handoko, T. H. (2013). Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Hasibuan, M. S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara.
- [4] Hudiayah, A. (2016). Efikasi Diri Anak Berkebutuhan Khusus

Yang Berprestasi di Bidang Olahraga. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

- [5] Kotter, J. (2014). *Leading Change*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- [6] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- [7] Manullang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Narimawati, U. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta: Genesis.
- [9] Robbins, P. S., & Timothy, A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [11] Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [12] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada