

JURNAL ILMIAH EKONOMI BISNIS

JOURNAL OF ECONOMIC AND BUSINESS

DAFTAR ISI

A Method to Manage Mission Creep in Credit Unions Navigating Rapid Development Roderick Macdonald	76
Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Minat Beli Blackberry Reni Diah Kusumawati, Dessy Hutajulu	88
Dampak Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement Terhadap Indonesia dan Jepang Sigit Setiawan	99
Tata Kelola Ukm dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja UKM di Kota Semarang Moh Ali Shahab	113
Risiko Pasar dan Likuiditas Sebagai Faktor Penentu Kinerja Keuangan Bank Umum Marino Defonso, Tety Elida	120
Pengaruh Promosi dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Nasabah dalam Menggunakan Kartu Kredit Bank Cimb Niaga di Jabodetabek Didin Mukodim, Eka Dyah Setyaningsih	128
Kinerja Efisiensi Teknis Bank Umum Konvensional Endri	141

Diterbitkan oleh :

Lembaga Penelitian Universitas Gunadarma

SME GOVERNANCE AND STAFFS EMPOWERMENT ON SMEs PERFORMANCE IN SEMARANG

Moh Ali Shahab

*Fakultas Ekonomi Unissula Semarang
alishahab75@yahoo.co.id*

Abstracts

This study aims to determine the effect of employee empowerment and good corporate governance to company performance, particularly on small and medium enterprises (SMEs). SMEs for these long are more important in promoting economic growth, therefore increasing the performance of SMEs needed to get the most attention in this study. Study sample was 101 managers or small business owner with a purposive sampling technique sampling. Data collection method is done by using a questionnaire. Based on the results of research using moderating regression analysis (RMA), employee empowerment has a significant effect on the performance of the company. Corporate governance has a significant effect on the performance of the company. Interaction of employee empowerment and corporate governance does not affect the performance of the company, in the sense that corporate governance is not able to moderate the relationship empowering employees with the company's performance.

Key Words: *Empowerment of employees, Corporate Governance, Performance, SMEs*

TATA KELOLA UKM DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA UKM DI KOTA SEMARANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan tata kelola perusahaan yang baik terhadap kinerja perusahaan, khususnya usaha kecil menengah (UKM). UKM selama ini memegang peranan yang penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, oleh karena itu peningkatan kinerja UKM perlu mendapatkan perhatian yang besar dalam studi ini. Sampel penelitian adalah 101 pimpinan atau pemilik usaha kecil dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan regression moderating analysis (RMA), pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Tata kelola perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Interaksi pemberdayaan karyawan dan tata kelola perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, artinya bahwa tata kelola perusahaan tidak mampu memoderasi hubungan pemberdayaan karyawan dengan kinerja perusahaan.

Kata kunci: *Pemberdayaan karyawan, Tata kelola Perusahaan, Kinerja, UKM*

menunjang kinerja perusahaan (Marbun, 1996). Oleh karenanya perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap pentingnya kreativitas karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja keuangan (Bhargava, 1994). Pemberdayaan karyawan dapat berhasil, apabila perusahaan memberdayakan karyawan dengan menerapkan tata kelola yang memadai, sehingga kreativitas karyawan yang diterapkan tidak membahayakan kelangsungan hidup usaha (Simon, 1995).

Dalam UKM yang diteliti pemberdayaan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan kewenangannya belum dioptimalkan, karena masih mengandalkan figur sentral yaitu pemilik. Tata kelola lebih menekan pada sistem kepercayaan pada orang tertentu. Penelitian ini dengan demikian bertujuan menggali permasalahan bukan fisik (jiwa kewirausahaan) pada usaha kecil. Sebagian kecil perusahaan sudah melakukan penerapan tata kelola yang baik, namun pelaksanaannya belum terstruktur, karena baru dilakukan secara informal.

METODE PENELITIAN

Sampel penelitian adalah 101 pimpinan atau pemilik usaha kecil berdasarkan *Standart Trade and Industry Directory of Indonesia* untuk wilayah Semarang dan daftar usaha kecil dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Semarang. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, artinya dalam pengambilan sampel diambil usaha kecil berbadan hukum (Perorangan, CV, Firma, PT) dan telah berdiri minimal 5 tahun. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Skala 1 sangat rendah dan skala 5 sangat tinggi. Kuesioner dikembangkan

dengan memperhatikan definisi operasional masing-masing variabel. Ada tiga (3) variabel penelitian, yaitu pemberdayaan karyawan, tata kelola, dan kinerja usaha.

Pemberdayaan karyawan merupakan tindakan pimpinan perusahaan untuk memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya, sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan. Adapun indikator pemberdayaan menurut Khan (1997) meliputi :

1. keinginan mendelegasikan dan melibatkan karyawan
2. membangun kepercayaan pada karyawan
3. menghargai kemampuan karyawan
4. menjaga kredibilitas dengan menghargai inisiatif individu
5. tanggung jawab yang jelas dan komunikasi dan keterbukaan.

Tata Kelola UKM merupakan pengelolaan usaha yang didasarkan pada prinsip kejujuran, kepercayaan, keterbukaan, kehandalan, efisiensi, dan konsisten. Kinerja UKM diukur dengan menggunakan 2 kriteria finansial yaitu pertumbuhan dan kemampuan.

Persamaan 1 dan 2 digunakan untuk membantu menentukan variabel moderator yang mendukung hubungan pemberdayaan karyawan dengan Kinerja perusahaan.

$$KP = a + b_1 (PK) + b_2 (TKUKM) \dots\dots\dots (1)$$

$$KP = a + b_1 (PK) + b_2 (TKUKM) + b_3 (PK)(TKUKM) \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

KP = Kinerja Perusahaan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari PK

β_2 = Koefisien regresi dari TKUKM

β_4 = Koefisien regresi dari interaksi PK dan TKUKM

PK = Pemberdayaan karyawan

TKUKM = Tata Kelola UKM

Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi variabel pemberdayaan karyawan dengan tata kelola UKM dapat

diketahui dari peningkatan koefisien determinasi (R^2) disesuaikan sebelum diinteraksi dengan sesudah diinteraksikan. Apabila terjadi peningkatan koefisien determinasi (R^2) disesuaikan, maka tata kelola UKM memperkuat hubungan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja perusahaan dan sebaliknya. Berdasarkan Persamaan 1 dan 2, maka hipotesa yang dibangun adalah pemberdayaan karyawan (PK), tata kelola UMKM (TKUKM) berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (KP) serta tata kelola UMKM (TKUKM) memoderasi hubungan pemberdayaan karyawan (PK) dengan Kinerja Perusahaan (KP)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas dilakukan. Uji validitas dapat dilihat dari korelasi dari masing-masing item dengan total item variabel pemberdayaan karyawan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan derajat keyakinan 95%, maka suatu item dikatakan valid apabila mempunyai nilai $P < 0,05$. Semua item dalam instrumen penelitian (19 item) dikategorikan valid, karena semua nilai $P < 0,05$, sehingga semua item dapat diikuti dalam pengujian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan besarnya nilai kelima variabel penelitian menunjukkan nilai alpha pemberdayaan karyawan 0,952 kinerja perusahaan 0,786, sehingga variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas. Dengan demikian dapat dinyatakan kuesioner yang dikembangkan valid dan reliabel, dan dapat digunakan selanjutnya untuk mengumpulkan data.

Analisis Deskriptif

Jumlah responden secara keseluruhan sebanyak 96 responden. Berdasarkan jumlah responden dikelompokkan dalam jenis perusahaan, jabatan responden, masa operasional perusahaan responden yang hasilnya dapat menunjukkan adanya penyebaran responden pada berbagai UKM di Kota Semarang. Persentase terbesar pada industri makanan, minuman dan tembakau sebanyak 48,11% dan yang paling kecil pada industri barang-barang dari plastik sebesar 3,77%. Klasifikasi responden berdasarkan jabatan yang terdistribusi dalam 3 jabatan, yaitu direktur utama, direktur dan pemilik. Persentase responden paling banyak menduduki jabatan direktur 53,37 %.

Klasifikasi berdasarkan masa operasional terdistribusi dalam 4 kelompok masa operasional. Semua perusahaan telah beroperasi selama 5 tahun ke atas dan kebanyakan masa kerja responden selama 4 – 8 tahun sebanyak 60,78%. Sedangkan perusahaan yang masa operasinya 19 tahun ke atas sebesar 1,96%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masa kerja responden dapat mewakili persepsi perusahaan karena pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan aktifitas perusahaan selama 3 tahun terakhir, dimana umur atau masa operasi perusahaan sudah dijadikan objek bagi penerapan kebijakan pemberdayaan.

Skor penilaian pemberdayaan karyawan sebesar 4,05 yang menunjukkan UKM di kota Semarang sudah menerapkan kebijakan pemberdayaan karyawan. Rata-rata jawaban responden mengenai tata kelola sebesar 3,34. Hal ini menunjukkan UKM di kota Semarang sudah menerapkan tata kelola yang cukup memadai. Rata-rata jawaban responden mengenai kinerja perusahaan sebesar 3,99 yang menunjukkan UKM di Kota Semarang kinerjanya relatif baik.

Pengaruh Pemberdayaan karyawan, Tata Kelola terhadap Kinerja Perusahaan.

Hasil perhitungan terhadap regresi liner berganda yang menguji pengaruh pemberdayaan karyawan dan tata kelola terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat pada Persamaan 3.

$$KP = -2,012 + 0,398 PK + 0,397 TKUKM \dots\dots\dots(3)$$

Persamaan 3 menunjukkan adanya pengaruh positif pemberdayaan karyawan sebesar 0,398 dengan nilai p sebesar 0,00 yang artinya sangat signifikan pada alpha 1%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Demikian hal dengan hasil analisis pengaruh tata kelola terhadap kinerja perusahaan dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,397 dengan nilai p 0,034 yang artinya tata kelola berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan pada alpha 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola yang memadai akan berpengaruh terhadap peningkatan

kinerja perusahaan.

Tabel 1 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik variabel pemberdayaan karyawan maupun tata kelola UKM dengan, signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai R^2 disesuaikan sebesar 0,209. Artinya bahwa pengelolaan di dalam UKM dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian sangat dimungkinkan pemberdayaan karyawan dapat ditingkatkan. Begitu pula tata kelola UKM masih perlu dilakukan pembenahan. Pembenahan dapat dilakukan baik dalam bentuk peraturan-peraturan perusahaan maupun dalam kebijaksanaan perusahaan.

Tabel 2 menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan, akan semakin baik pula kinerja perusahaan (UKM). Tata kelola berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan nilai

Tabel 1.
Koefisien Regresi Pemberdayaan Karyawan dan Tata Kelola terhadap Kinerja Perusahaan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error		Beta		
		B	Error			
1	(Constant)	,348	,898		,388	,699
	PK	,494	,103	,419	4,778	,000
	TKUKM	,381	,195	,171	1,952	,054

a Dependent Variable: KP, adjusted R Square 0,209

Tabel 2.
Hubungan Pemberdayaan Karyawan dan Kinerja Perusahaan dengan Tata Kelola UKM Sebagai Variabel Moderating

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error		Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,023	,780		,029	,977
	PK	,371	,106	,315	3,493	,001
	TKUKM	,702	,193	,312	3,647	,000
	PKTKUKM	-,325	,190	-,149	-1,708	,091

a Dependent Variable: KP, adjusted R Square 0,491

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti tata kelola perusahaan (UKM) yang semakin baik akan meningkatkan kinerja perusahaan (UKM). Pengaruh interaksi antara pemberdayaan karyawan dan tata kelola perusahaan terhadap kinerja perusahaan tidak signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,091 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan tidak mampu memoderasi hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan yang baik dapat dibangun melalui peningkatan pemberdayaan karyawan dan perbaikan tata kelola perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Beal (2000) yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Gill, Flascher, Charul, dan Bhutani (2010) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja dengan variabel intervening pemberdayaan menyimpulkan bahwa pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mendukung temuan Biron dan Bamberger (2011), bahwa pemberdayaan karyawan yang sangat mendalam akan berhubungan kuat dan positif dengan kinerja karyawan dalam bentuk kualitas jasa dan produktivitas. Pemberdayaan bukan sebuah konsep yang tunggal, namun terdiri dari berbagai variasi sehingga akan menghasilkan perbedaan arti maupun hasilnya.

Hasil penelitian juga mendukung temuan Farmer (2011) yang menguji pengaruh pemberdayaan staff pada hubungan supervisor dan kepuasan. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan staff terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik delegasi kewenangan dari pimpinan terhadap bawahan serta pelu-

ang yang tinggi bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maka akan semakin baik tingkat kepuasan karyawan.

Hasil penelitian juga mendukung temuan Akbar, Yousaf, Ul Haq, dan Hunjra (2010) yang meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan industri jasa di Pakistan. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan review integrasi yang dilakukan Sahoo, Neeraja, dan Tripathy (2010), bahwa pemberdayaan karyawan akan meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja di organisasi yang berdampak juga pada hasil berupa kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan tata kelola UKM yang memadai berdampak terhadap peningkatan kinerja UKM. Kesesuaian kebijakan pemberdayaan karyawan dengan tata kelola UKM berdampak terhadap peningkatan kinerja. Pemberdayaan karyawan harus didukung tata kelola UKM yang memadai, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja UKM.

Saran

UKM mempunyai potensi besar terhadap kontribusi perkembangan ekonomi nasional, oleh sebab itu kebijakan-kebijakan/regulasi pemerintah yang mengarah kepada pengembangan UKM perlu ada perbaikan dan penyesuaian agar kondisi dapat memberikan kemudahan-kemudahan bagi berkembangnya UKM.

Manajemen dalam pemberdayaan karyawan seyogyanya disesuaikan dengan situasi dan kondisi perekonomian

dewasa ini, penegakan disiplin karyawan perlu diperhatikan disamping penghargaan yang mampu memberikan rangsangan untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar W. S, Yousaf, M., Ul Haq, N., dan Hunjra, A.I. 2011 "Impact of employee empowerment on job satisfaction: An empirical analysis of Pakistani service industry" *Journal of Contemporary Research in Business* 2 (11).
- Beal, R. M. 2000 "Competing effectively: Environmental scanning, competitive strategy, and organizational performance in small manufacturing firms" *Journal of Small Business Management* (January): 27-45.
- Bhargava, M., Dubelaar, C. and Ramaswami, S. 1994 "Reconciling diverse measures of performance: A conceptual framework and test of a methodology" *Journal of Business Research* 31: 235-246.
- Biron, M. and Bamberger, P.A. 2011 "More than lip service: linking the intensity of empowerment initiatives to individual well-being and performance" *The Internasional Journal of Human Resource Management* 22(2): 258-278.
- Clutterbuck, D., and Kernaghan, S. 2000 *The Power of Empowerment* Crest Publishing House New Delhi.
- Davis, P.S. and Schul, P.L. 1993 "Addressing the contingent effect of business unit strategic orientation on relationship between organizational context and business performance" *Journal of Business Research* 27: 183-200.
- Farmer, J. F. 2011 "The effects of staff empowerment on supervisory relations, Burnout and job satisfaction: a comparative case study of two American Prisons" *International Journal of Business and Social Science* 2(13).
- Gill, A., Flascher, A.B., Charul, S., and Bhutani, I. 2010 "The relations of transformasional leadership and empowerment with employee job satisfaction: A study among Indian restaurant Employees" *Business and Economics Journal* 18.
- Gul, F.A. and Chia, Y.M. 1994 "The effect of management accounting systems, perceived environmental uncertainty and desentralization on managerial performance: A test of tree ways interaction" *Accounting Organization and Society* 19: 413-426.
- Khan, S. 1997 "The key to being a leader company : Empowerment" *Journal Personality and Partisipation* (Jan/Feb) 44-50.
- Marbun, B.N. 1996 *Manajemen Perusahaan Kecil* PT Pustaka Bina-man Pressindo Jakarta.
- Sahoo, C.K., Neeraja, B., and Tripathy, S. K. 2010 "Employee empowerment and individual commitment: An analysis from integrative review of research" *Employee Relations Record* 1(1).
- Simon, R. 1995 "Accounting controls systems and busienss strategy: An empirical analysis" *Accounting Organizations and Society* 12(4): 357-374.
- Zhuang, J., David, E., David, W., and Virginita A.M., Capulong 2000 *Corporate Governance and Finance in East Asia – A Study of Indonesia, Republic of Korea, Malaysia, Philippines, and Thailand* Asian Development Bank Manila.