
**PEMBERDAYAAN ORGANISASI SEBAGAI INSTRUMEN PENTING
UNTUK PENINGKATAN KINERJA USAHA**

Oleh

Reka Ardian Purnama

Jurusan Manajemen, STIE Pasim Sukabumi

Jalan Prana No 8A Cikole, Kota Sukabumi

Email: rekardian10@gmail.com

Abstrak

Adanya kemampuan beradaptasi, transformasi model bisnis dan adopsi inovasi berkelanjutan, diantaranya memiliki kemampuan dalam membuat sistem manajemen yang lebih baik, telah menunjukkan keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan hubungan baik dengan konsumennya dan pihak berkepentingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan pemberdayaan dengan kinerja usaha, juga dilakukan untuk mengetahui kemampuan pemberdayaan organisasi sebagai instrumen untuk memprediksikan dan mempengaruhi peningkatan kinerja usaha. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 49 responden menggunakan teknik sensus. Sumber data primer melalui penyebaran kuesioner. Uji instrumen validitas dan reliabilitas dilakukan. Metode analisis dilakukan dengan kombinasi uji frekuensi dan deskriptif statistik, analisis statistik menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi (r^2), dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen pemberdayaan organisasi tepat digunakan, juga dapat diketahui pemberdayaan organisasi yang dilakukan selama ini sudah baik berdasarkan kecenderungan jawaban responden, demikian juga kinerja usaha. Pemberdayaan organisasi dengan kinerja usaha memiliki keeratan hubungan sangat kuat. Pemberdayaan organisasi memiliki kontribusi yang mampu memprediksikan dan mempengaruhi kinerja usaha toko-toko yang menjadi mitra binaan. Variasi *pemberdayaan organisasi* baik digunakan sebagai instrumen penting untuk peningkatan *kinerja usaha* dengan adanya partisipasi dan hubungan yang bersinergi dalam skema kerjasama berkelanjutan. Namun demikian, berbagai faktor eksternal diluar area kerjasama tidak dijelaskan tetapi sangat mempengaruhi keberlangsungan dan keberhasilan skema kerjasama antar mitra dan binaan, masih memerlukan penyelidikan dan penjelasan.

Kata Kunci: Pemberdayaan Organisasi, Kinerja Usaha

PENDAHULUAN

Kompleksitas permasalahan yang ada di era globalisasi Revolusi Industri (IR) 4.0 diiringi dengan derasnya arus disrupsi menghantam berbagai aspek kehidupan termasuk aspek bisnis/usaha. Kondisi demikian telah berimplikasi terhadap perjalanan perusahaan-perusahaan yang menekankan sebagai perusahaan harus mampu beradaptasi, transformasi model bisnis dan adopsi inovasi berkelanjutan, diantaranya harus dapat membuat sistem manajemen yang lebih baik dalam rangka meningkatkan

hubungan baik dengan konsumennya (Khan et al., 2021). Pada praktiknya proses pendistribusian barang yang dilakukan oleh CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi selalu berupaya membina hubungan baik dengan kios kecil sebagai organisasi binaan untuk memperkuat dalam peningkatan kinerja usaha agar produk dapat terjual dalam mengelola kerjasama dengan Kios kecil. Ditemukan dan diaplikannya beberapa strategi yang tepat dan bijak menjadi aspek yang begitu penting agar apa yang menjadi tujuan

CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi dapat tercapai, dan juga Kios kecil dapat terdorong untuk menguatkan usahanya menjadi lebih besar dan tumbuh.

Beberapa kebijakan pun dilakukan salah satunya adalah pemberdayaan organisasi dalam hal ini adalah Kios Kecil yang menjadi penyalur produk-produk CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi, bagaimana mendorong Kios kecil agar dapat berkembang dan tumbuh menjadi Kios besar dengan usaha yang mampu memperkuat dirinya sendiri. Di dalam menjalankan kebijakan tersebut membutuhkan manajemen yang kuat dari CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi, sehingga kebijakan ini dapat terealisasi dengan baik. Merujuk pada data yang diterima oleh Sales CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi sudah memiliki pelanggan tetap/ Kios Kecil yang sekaligus sebagai mitra binaan juga menjadi pelanggan tetap, kepuasan konsumen merupakan prioritas utama untuk Toko.

Namun demikian, hasil observasi selama peneliti dilapangan menunjukkan bahwa di dalam proses penyaluran produk, strategi, poses dan sistem manajemen, termasuk proses pemeliharaan atau *maintenance* yang dilakukan pihak Toko melalui sales ada beberapa kios yang mengeluhkan bahwa ada beberapa barang yang dalam pendistribusiannya selalu mengalami keterlambatan, sehingga membuat omzet kios terganggu, sehingga secara tidak langsung dapat mengganggu omzet perusahaan, karena ketersediaan produk terhambat. Selain dengan meningkatkan pelayanan, dan upaya Pihak manajemen Dharmaloka Persada sebagai pihak yang memiliki otoritas dan mentor dalam melakukan pemberdayaan kepada mitra binaannya yaitu pengusaha kecil dengan tujuan agar dapat menumbuhkan iklim usaha. Adanya pembinaan dan pengembangan dilakukan CV. Dharmaloka Persada ini diharapkan pengusaha kecil atau toko-toko yang menjadi mitra binaan akan mampu menumbuhkan dan memperkuat dirinya

sendiri menjadi usaha yang tangguh dan mandiri dengan segala sumber daya yang dimilikinya.

Suharto (2017:67), menyatakan bahwa pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan oleh dunia usaha dan masyarakat dalam bentuk penumbuhan iklim usaha pembinaan, dan pengembangan sehingga pengusaha kecil mampu menumbuhkan dan memperkuat dirinya sendiri menjadi usaha yang tangguh dan mandiri. Pernyataan tersebut jika dihubungkan dengan praktik dilapangan sesuai konteks, mengandung makna bahwa pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan oleh dunia usaha dalam hal ini adalah CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi yang membantu melakukan pemberdayaan untuk membantu menumbuhkan iklim usaha pembinaan dalam hal ini adalah Kios kecil yang menjadi rekan usaha binaan CV. Dharmaloka Persada Kota Sukabumi dalam menjual produknya. Jadi dapat disimpulkan dengan melakukan pemberdayaan yang baik oleh perusahaan secara tidak langsung akan membantu menumbuhkan iklim usaha yang dibina oleh perusahaan menjadi usaha yang tangguh dan mandiri, sehingga dari hal tersebut peran perusahaan sangat penting terhadap tumbuh kembang usaha yang dibinanya.

Oleh karena itu berangkat dari permasalahan di atas, bahwa pemberdayaan organisasi menjadi salah satu alternatif strategi yang efektif dalam memfasilitasi organisasi tetap survive ditengah ketatnya persaingan menjadi tantangan yang harus dihadapi. Disisi lain semakin masifnya arus disrupsi mengakibatkan terjadinya perubahan lingkungan usaha secara terus menerus. Era disrupsi akan terus melahirkan perubahan-perubahan yang signifikan untuk merespon tuntutan dan kebutuhan di berbagai sektor (Firmansyah et al., 2022). Dimana hal ini telah mengindikasikan pentingnya kemampuan adaptif suatu organisasi dalam memberdayakan segala sumber daya yang

dimilikinya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya, sekaligus ini menjadi instrumen untuk pengembangan dan keberlangsungan hidupnya. Peran penting dari pemberdayaan organisasi dalam mempengaruhi peningkatan kinerja usaha menjadi isu menarik yang di angkat pada penelitian ini. Untuk memenuhi tujuan ini, survei dilakukan pada karyawan CV. Dharmaloka Persada Sukabumi.

LANDASAN TEORI

Pemberdayaan Organisasi

Menurut Robbins & Timothy (2016:89), bahwa pemberdayaan (*empowerment*) adalah transfer kekuasaan dan kewenangan pada pekerja, yang ditandai dengan wewenang (peluang dan akses), dan kekuasaan atau pengambilan keputusan. Dengan kata lain, pemberdayaan merupakan bentuk desentralisasi yang melibatkan para bawahan dalam membuat keputusan berdasarkan kekuasaan atau otonomi dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Pemberdayaan organisasi suatu sistem yang memiliki berbagai komponen yang saling berkaitan dan mempengaruhi antara komponen satu dengan komponen yang lainnya untuk menciptakan suatu output. Sistem dapat dianalisis sehubungan dengan *input – output*.

Menurut Suharto (2017:67), bahwa pemberdayaan organisasi adalah kegiatan membantu klien untuk memperoleh daya, guna mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan dilakukan, terkait diri mereka termasuk mengurangi hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang dimiliki dengan menstransfer daya dari lingkungannya.

Untuk melakukan pemberdayaan organisasi, ada lima dimensi yang harus dibangun, yaitu :

1. Pemungkinan

Yaitu menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang secara optimal.

2. Penguatan

Yaitu memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki masyarakat dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

3. Perlindungan

Yaitu melindungi masyarakat terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertindas oleh kelompok kuat.

4. Penyokongan

Yaitu pemberdayaan harus mampu menyokong masyarakat agar tidak terjatuh kedalam keadaan dan posisi yang semakin lemah dan terpinggirkan.

5. Pemeliharaan

Yaitu memelihara kondisi yang kondusif agar tetap terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok dalam masyarakat.

Kinerja Usaha

Tercapaiannya tujuan organisasi dapat dilihat dari kemampuan organisasi dengan segala sumber daya dan personel yang dimilikinya dalam menyelaraskan rencana dengan kegiatan yang mampu didefinisikan melalui adanya cara-cara yang jelas terukur sesuai rencana strategi dan operasional yang telah ditetapkannya (Rivai & Sagala, 2018:289-299; Firmansyah et al., 2021). Hal ini sekaligus menunjukkan suatu organisasi secara keseluruhan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja ini sangat penting karena pimpinan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya. Menurut Sinambela (2019:483), menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja usaha merupakan fungsi hasil-hasil kegiatan yang ada dalam suatu

perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan eksteren dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Menurut Rivai (2017:49), bahwa kinerja usaha adalah suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, akuntabilitas manajemen dan sebagainya

Kinerja berhubungan dengan aktivitas suatu entitas dapat diaktakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dapat dilihat dari faktor, dikualitas dan kuantitas.

Sementara kinerja usaha dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya:

1. Peningkatan penjualan
Peningkatan penjualan dapat diukur menurut penilaian pelaku usaha dengan rata-rata tingkat penjualan selama tiga tahun berakhir.
2. Peningkatan profit
Keuntungan atau laba pengukurannya dinilai dari rata-rata tingkat keuntungan perusahaan selama kurun waktu 3 tahun terakhir.
3. Pertumbuhan memuaskan
Menilai seberapa puas wirausahawan terhadap pertumbuhan usaha selama pertumbuhan usaha selama kurun waktu 3 tahun.

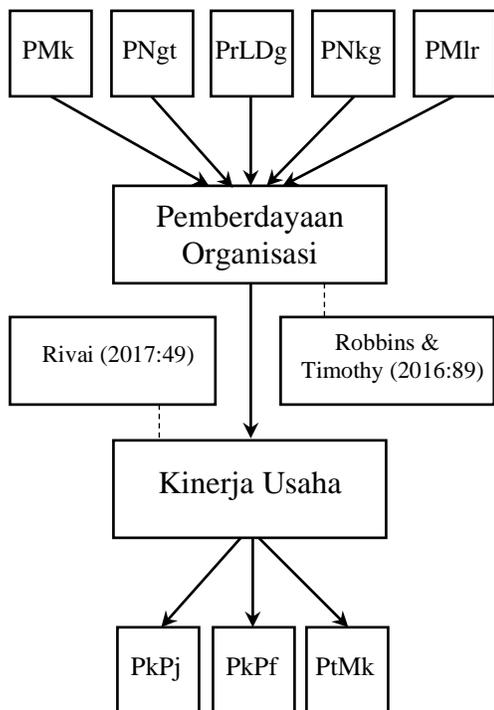
Pemberdayaan Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha

Hasil penelitian Lee et al., (2006), studinya dilakukan di 301 hotel di Korea Selatan, hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan penting antara pemberdayaan anggota organisasi (*organizational personnel empowerment*), termasuk *service training* dan *service reward* dengan perilaku-perilaku yang

berhubungan dengan pekerjaan seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan dua perilaku prosocial behavior, yaitu perilaku formal atau role-prescribed customer service dan perilaku peran ekstra atau *extra-role customer service* yang ditunjukkan oleh *chief executive officers* dari hotel-hotel yang diteliti.

Sementara Brown & Gaylor (2002); Dwiarta (2016), pada penelitiannya mengemukakan sebuah model yang menempatkan pemberdayaan organisasi melalui *self-efficacy* dan *work locus of control* sebagai mediator antara *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kesimpulan yang dihasilkan mendukung hasil-hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh signifikan terhadap ketiga komponen komitmen organisasi (*affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*), baik secara langsung maupun secara tidak langsung yaitu melalui pemberdayaan anggota organisasi yang diukur berdasarkan keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan berhasil (*self-efficacy*) dan otonomi yang penuh saat melaksanakan suatu pekerjaan (*work locus of control*).

Hasil penelitian Firmansyah et al., (2020), menemukan bahwa selain komitmen organisasi yang dianut dan disepakati bersama kedua belah pihak, adanya pemberdayaan organisasi juga dapat melengkapi kemampuan organisasi dalam upaya mencapai performa terbaiknya. Adanya pemberdayaan organisasi sangat dimungkinkan dapat memfasilitasi dan memvalidasi dalam pengukuran untuk memprediksikan kinerja akan lebih baik.



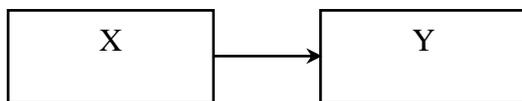
Gambar 1. Konseptual Kerangka Berpikir
Keterangan:

Pemberdayaan Organisasi:

1. PMk : Pemungkinan
2. PNgt : Penguatan
3. PrLDg : Perlindungan
4. PNkg : Penyokongan
5. PMLr : Pemeliharaan

Kinerja Usaha:

1. PkPj : Peningkatan Penjualan
2. PkPf : Peningkatan Profit
3. PtMk : Pertumbuhan Memuaskan



Gambar 2. Model Paradigma Penelitian

H_1 : Pemberdayaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja usaha

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei. Penelitian eksplanatori dan kausal. Menurut Sugiyono (2018), metode survei adalah metode

penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan. Pernyataan instrumen menggunakan skala *likert* (1-5). Objek penelitian adalah karyawan dari tujuh Toko/Kios Kecil yang menjadi binaan CV. Dharmaloka Persada Sukabumi.

Jumlah sampel sama dengan populasi 49 responden. Metode penarikan sampel *nonprobability sampling* dengan teknik sensus dipilih pada penelitian ini tanpa membedakan divisi atau bagian dengan kriteria masih dalam satu kesatuan Toko/Kios bersangkutan yang jumlah karyawannya relatif kecil, teknik ini juga didasarkan atas prinsip matematis yang telah teruji dalam praktik. Menurut Sugiyono (2019:134), sensus adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Teknik ini dipilih apabila jumlah populasi di bawah 100 (Arikunto, 2019), sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017), demikian juga sampel pada penelitian ini. Sumber data primer diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan. Uji instrument yang dilakukan uji validitas (validitas konstruk harga $r > 0,3$) (Sugiyono, 2019), semenrara reliabilitas instrumen (α -Cronbach's $> 0,7$ = model fit/data layak seragam) (Hair et al., 2014), analisis deksriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai pemberdayaan organisasi dan kinerja usaha dengan melihat kecenderungan jawaban melalui uji frekuensi dan statistic deskriptif. Metode analisis dengan analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana dan analisis koefisien determinasi

(r^2). Pengolahan data menggunakan bantuan program IBM SPSS.

Persamaan regresi linear sederhana disajikan berikut:

$$y = a + b x + \varepsilon$$

Keterangan:

- y = Kinerja usaha
 a = Konstanta
 b = Arah koefisien regresi x
 x = Pemberdayaan organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Pemberdayaan Organisasi (X)

Pemberdayaan organisasi terdiri dari lima dimensi yang dijabarkan dengan 13 indikator. Berikut disajikan hasil uji validitas instrumen pemberdayaan organisasi:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen X

Pernyataan	r dengan rata-rata	Nilai kritis	Keterangan
X1	0,589	0.3	Valid
X2	0,709	0.3	Valid
X3	0,718	0.3	Valid
X4	0,697	0.3	Valid
X5	0,750	0.3	Valid
X6	0,712	0.3	Valid
X7	0,718	0.3	Valid
X8	0,642	0.3	Valid
X9	0,691	0.3	Valid
X10	0,644	0.3	Valid
X11	0,593	0.3	Valid
X12	0,538	0.3	Valid
X13	0,631	0.3	Valid

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Tabel 1, menunjukkan hasil uji instrumen variabel pemberdayaan organisasi yang terdiri yang dijabarkan dengan 13 butir pernyataan, maka dari ke-13 butir pernyataan nilai $r > 0,3$, bermakna bahwa ke-10 butir pernyataan variabel pemberdayaan organisasi

dapat digunakan untuk mengukur yaitu mengukur variabel pemberdayaan organisasi.

Uji Validitas Instrumen Kinerja Usaha (Y)

Kinerja usaha terdiri dari tiga dimensi yang diuraikan dengan 11 indikator. Hasil uji validitas instrumen kinerja usaha (tabel 2) :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Y

Pernyataan	r dengan rata-rata	Nilai kritis	Keterangan
Y1	0,685	0.3	Valid
Y2	0,713	0.3	Valid
Y3	0,639	0.3	Valid
Y4	0,727	0.3	Valid
Y5	0,782	0.3	Valid
Y6	0,794	0.3	Valid
Y7	0,700	0.3	Valid
Y8	0,665	0.3	Valid
Y9	0,685	0.3	Valid
Y10	0,410	0.3	Valid
Y11	0,634	0.3	Valid

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Diketahui bahwa ke-11 indikator variabel kinerja usaha memiliki nilai $r > 0,3$, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, atau jawaban responden dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja usaha.

Uji Reliabilitas Instrumen Pemberdayaan Organisasi

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen X

(α - Cronbach's)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	13

Nilai reliabilitas instrument variabel pemberdayaan organisasi, dari 13 item pertanyaan diperoleh nilai (α -Cronbach's) sebesar 0,894, artinya nilai reliabilitas $0,894 > 0,70$. Demikian juga jika dilihat nilai reliabilitas per item pertanyaan (*Item-Total Statistics*).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen X
(Item-Total Stat; α -Cronbach's Item Deleted)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	47.2245	36.011	.517	.890
X2	47.3673	35.071	.654	.884
X3	47.6122	34.284	.656	.883
X4	47.5714	33.667	.619	.885
X5	47.5714	33.500	.688	.881
X6	47.6531	34.190	.646	.884
X7	47.5510	34.336	.656	.883
X8	47.6939	34.925	.565	.887
X9	47.6531	33.815	.613	.885
X10	47.6531	35.023	.570	.887
X11	47.4082	35.580	.514	.890
X12	47.4082	36.413	.460	.892
X13	47.5102	34.422	.542	.889

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Dari tabel 4, terlihat dari ke-13 item pertanyaan masing-masing memiliki nilai α -Cronbach's > 0,7, artinya instrumen yang digunakan sangat reliabel. Hal ini memiliki arti bahwa instrument variabel pemberdayaan organisasi sangat konsisten sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden.

Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Usaha

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Y
(Item-Total Stat; α -Cronbach's Item Deleted)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.3469	25.148	.605	.870
Y2	38.2653	24.782	.635	.868
Y3	38.3673	25.029	.538	.875
Y4	38.3061	24.550	.650	.867
Y5	38.2041	24.041	.717	.862
Y6	38.1633	24.306	.737	.861
Y7	38.4490	25.211	.626	.869
Y8	38.2449	25.230	.579	.871
Y9	38.4082	25.580	.614	.870
Y10	37.9388	27.434	.298	.888
Y11	38.3265	25.141	.534	.875

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa dari ke-11 item pertanyaan variabel kinerja usaha

masing-masing memiliki nilai α -Cronbach's > 0,7. Sementara, jika dilihat dari α -Cronbach's dengan N of item = 11 memiliki α sebesar 0,811 > 0,7, artinya instrumen yang digunakan sangat reliabel. Makna lain bahwa instrumen variabel kinerja usaha sangat konsisten sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden.

Statistik Deskriptif Pemberdayaan Organisasi (X)

Deskripsi/gambaran pemberdayaan organisasi berdasarkan kecenderungan persepsi dan penilaian responden dapat diketahui melalui uji frekuensi dan statistik deskriptif.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel X

Var	N Stat	Statistik Rata-Rata	%	Kecenderungan Jawaban
X1	49	4,2653	85,31	Setuju
X2	49	4,1224	82,45	Setuju
X3	49	3,8776	77,55	Setuju
X4	49	3,9184	63,84	Setuju
X5	49	3,8816	77,63	Setuju
X6	49	3,8367	76,73	Setuju
X7	49	3,9288	78,57	Setuju
X8	49	3,7959	75,91	Setuju
X9	49	3,8367	76,73	Setuju
X10	49	3,8637	76,73	Setuju
X11	49	4,0816	81,63	Setuju
X12	49	4,0816	81,63	Setuju
X13	49	3,9796	79,57	Setuju
N	1-49	51,4898	79,79	Setuju

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Tabel 6 (dimodifikasi Authors) diambil dari kombinasi *output frequencies test* dan *descriptive statistics*, terlihat bahwa dari 49 responden secara empiris berdasarkan konsep yang dikembangkan dengan 13 pernyataan di mana hasilnya diketahui dari rata-rata statistik dan presentase jawaban mengenai deskripsi pemberdayaan organisasi bahwa ke-49 responden memiliki kecenderungan jawaban setuju. Makannya dapat dijelaskan bahwa instrument tepat digunakan, juga dapat diketahui pemberdayaan organisasi yang dilakukan selama ini sudah baik hingga sangat

mendukung untuk perkembangan dan pertumbuhan Toko-Toko yang dibina atau klien yang diberdayakan.

Statistik Deskriptif Kinerja Usaha (Y)

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Y

Var	N Stat	Statistik Rata-Rata	%	Kecenderungan Jawaban
Y1	49	3,7551	75,10	Setuju
Y2	49	3,8367	76,73	Setuju
Y3	49	3,3747	67,45	Setuju
Y4	49	3,7959	75,91	Setuju
Y5	49	3,8980	77,96	Setuju
Y6	49	3,9388	78,77	Setuju
Y7	49	3,6531	73,06	Setuju
Y8	49	3,8571	77,14	Setuju
Y9	49	3,6939	73,88	Setuju
Y10	49	4,1633	83,27	Setuju
Y11	49	3,7755	75,51	Setuju
N	1-49	42,1020	76,55	Setuju

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Tabel 7 (dimodifikasi Authors), juga diambil dari kombinasi *output frequencies test* dan *descriptive statistics*, terlihat bahwa dari 49 responden secara empiris berdasarkan konsep yang dikembangkan dengan 11 pernyataan di mana hasilnya diketahui dari rata-rata statistik dan presentase jawaban mengenai deskripsi kinerja usaha bahwa ke-49 responden memiliki kecenderungan jawaban setuju. Dapat dijelaskan bahwa instrumen tepat digunakan, juga dapat diketahui kinerja usaha Toko-Toko (tujuh Toko) menjadi lebih baik dilihat dari peningkatan penjualan, peningkatan profit, dan pertumbuhan memuaskan. Dimana kondisi demikian terjadi setelah adanya pembinaan dan pemberdayaan yang dilakukan oleh CV. Dharmaloka Persada.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara pemberdayaan organisasi dengan kinerja usaha.

Tabel 8. Analisis Korelasi
Correlations

		Pemberdayaan Organisasi	Kinerja Usaha
Pemberdayaan Organisasi	Pearson Correlation	1	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Kinerja Usaha	Pearson Correlation	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui nilai korelasi pemberdayaan organisasi (X) dengan kinerja usaha (Y) sebesar 0,835, nilai korelasi ini berada diantara 0,800-1,000, artinya hubungan pemberdayaan organisasi dengan kinerja usaha memiliki hubungan dengan tingkat keeratan yang sangat kuat kuat, sifat hubungannya positif (+) artinya jika pemberdayaan organisasi yang dilakukan CV. Dharmaloka Persada meningkat maka kinerja usaha Toko-Toko yang dibina akan meningkat pula.

Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi (r^2) dilakukan untuk mengetahui variasi instrumen dari pemberdayaan organisasi dalam memprediksikan dan menjelaskan kinerja usaha.

Tabel berikut menunjukkan perhitungan koefisien determinasi dari *output SPSS*.

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.691	3.047

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Organisasi

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Dapat diketahui besarnya angka koefisien determinasi (r^2) yaitu sebesar 0,698 = 69,8%. Kemampuan pemberdayaan organisasi dalam memprediksikan dan

menjelaskan kinerja usaha sangat besar (mendekati +1), memiliki makna lain bahwa variasi instrumen pemberdayaan organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,8% terhadap kinerja usaha, sebesar 30,2% adalah sisanya yang sangat dimungkinkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linear

Berikut disajikan hasil perhitungan regresi linear, diambil dari *output SPSS*.

Tabel 10. Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.002	3.590		1.394	.170
Pemberdayaan Organisasi	.721	.069	.835	10.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Usaha

Sumber: Data diolah sendiri (2022)

Analisis regresi linear (lih. *output* tabel 10) digunakan pada penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan kinerja usaha (Y) apabila pemberdayaan organisasi mengalami (Y) mengalami perubahan (naik/turun).

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$y = 5,002 + 0,721 x$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 5,002 (positif), artinya bahwa jika pemberdayaan organisasi (X) tidak mengalami kenaikan atau tetap maka nilai kinerja usaha (Y) sebesar 5,002. Nilai koefisien regresi (b) variabel pemberdayaan organisasi (X) adalah sebesar 0,721 dan bertanda positif, artinya jika variabel pemberdayaan organisasi meningkat sebesar 1 kali maka akan menyebabkan terjadinya perubahan nilai kinerja usaha yang meningkat sebesar 0,721 kali, demikian juga seandainya

pemberdayaan organisasi naik atau turun sebesar 10 kali atau -10 kali, maka akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja usaha yang naik sebesar 7,21 kali atau mengalami penurunan sebesar 7,21 kali. Kondisi demikian menunjukkan bahwa pemberdayaan organisasi memiliki hubungan dan pengaruh yang searah dengan kinerja usaha, sekaligus memperjelas bahwa pemberdayaan organisasi dapat dijadikan sebagai instrumen untuk peningkatan kinerja usaha.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji deskriptif statistik, diketahui bahwa instrumen tepat digunakan, pemberdayaan organisasi pemberdayaan organisasi yang dilakukan selama ini sudah baik hingga sangat mendukung untuk perkembangan dan pertumbuhan Toko-Toko yang dibina atau klien yang diberdayakan. Kinerja usaha Toko-Toko (tujuh Toko) juga menjadi lebih baik dilihat dari peningkatan penjualan, peningkatan profit, dan pertumbuhan memuaskan. Dimana kondisi demikian terjadi setelah adanya pembinaan dan pemberdayaan yang dilakukan oleh CV. Dharmaloka Persada dalam skema kerjasama berkelanjutan yang saling menguntungkan baik dari distribusi penyaluran produk, penjualan, perolehan profit hingga kemampuan adaptif transformatif penuh inovasi sehingga meningkatkan kemampuan tetap bertahan dan berkembang menuju pertumbuhan yang lebih baik dalam memperluas dan menguasai area market yang dituju.

Pemberdayaan organisasi dengan kinerja usaha memiliki korelasi (*r*) dengan tingkat keeratan yang sangat kuat (mendekati +1), sifat hubungan searah. Adanya peningkatan pemberdayaan organisasi dilakukan CV. Dharmaloka Persada melalui kelembagaan, sistem manajemen, perencanaan dan strategi serta orientasi market dan layanan termasuk berhubungan dengan intergasi

penyaluran produk dengan para mitranya dalam kerjasama, membuat Toko-Toko yang menjadi mitra binaan meningkat menjadi lebih baik dilihat dari adanya perkembangan dan pertumbuhannya. Hasil ini diperkuat dengan temuan Liao et al., (2022), bahwa keberhasilan praktik integrasi rantai pasokan (SCI), proses dan sistem manajemen bisnis dalam hal bekerja dengan mitra di jaringan bisnis untuk menyelesaikan tugas, akan meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kinerja usaha melalui serangkaian proses kerjasama aktif dan berkelanjutan.

Hasil analisis model regresi sederhana, menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan pemberdayaan organisasi yang dilakukan oleh CV. Dharmaloka Persada dapat memberikan dampak perubahan pada kinerja usaha Toko-Toko yang menjadi binaan tergabung dalam sinergi dan skema kerjasama yang juga akan mengikuti mengalami perubahan sesuai dengan arah perubahan yang terjadi pada pemberdayaan organisasi. Sementara nilai koefisien determinasi (r^2) menunjukkan nilai yang besar, memiliki makna bahwa pemberdayaan organisasi memiliki kontribusi yang mampu mempengaruhi kinerja usaha toko-toko mitra binaan. Makna lain bahwa variasi *pemberdayaan organisasi* baik digunakan sebagai instrumen yang begitu penting untuk peningkatan *kinerja usaha* dengan adanya partisipasi dan hubungan yang bersinergi dalam skema kerjasama berkelanjutan, juga secara bersama-sama berguna untuk menghadapi ketatnya persaingan dan perubahan di era Revolusi Industri dan era digitalisasi sangat mungkin dapat dilakukan melalui adanya kerjasama yang terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini telah menjawab sekaligus membuktikan hipotesis yang diajukan (H_1). Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Choi & Choi, (2021), survei dilakukan pada 956 industri KIBS yang menjadi sampel dalam studinya di Korea. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

tejalannya kerjasama yang bersinergi dengan baik penuh inovatif memiliki efek positif terhadap peningkatan kinerja usaha secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Pemberdayaan organisasi dengan kinerja usaha memiliki keamatan hubungan yang sangat kuat. Adanya peningkatan pemberdayaan organisasi dilakukan CV. Dharmaloka Persada melalui kelembagaan, sistem manajemen, perencanaan dan strategi serta orientasi market dan layanan termasuk berhubungan dengan integrasi penyaluran produk dengan para mitranya dalam kerjasama, membuat Toko-Toko yang menjadi mitra binaan meningkat menjadi lebih baik dilihat dari adanya perkembangan dan pertumbuhannya. Pemberdayaan organisasi memiliki kontribusi yang mampu memprediksikan dan mempengaruhi kinerja usaha toko-toko yang menjadi mitra binaan. Variasi *pemberdayaan organisasi* baik digunakan sebagai instrumen penting untuk peningkatan *kinerja usaha* dengan adanya partisipasi dan hubungan yang bersinergi dalam skema kerjasama berkelanjutan.

Jumlah pihak yang terlibat dalam kerjasama dan menjadi mitra binaan masih dalam ruang lingkup dan peran terbatas, secara metodologis dan variabel yang diteliti menjadi bagian dari keterbatasan penelitian. Berbagai faktor eksternal diluar area kerjasama tidak dijelaskan namun sangat mempengaruhi keberlangsungan dan keberhasilan skema kerjasama antar mitra dan binaan, masih memerlukan penyelidikan dan penjelasan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian* (15th ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] Brown, U. J., & Gaylor, K. P. (2002). Organizational commitment in higher education. *Unpublished Manuscript*,

- Jackson State University, Jackson, MS.
- [3] Choi, J., & Choi, J. Y. (2021). The effects of R&D cooperation on innovation performance in the knowledge-intensive business services industry: focusing on the moderating effect of the R&D-dedicated labor ratio. *Technology Analysis & Strategic Management*, 33(4), 396–413. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1817366>
- [4] Dwiarta, I. M. B. (2016). KONTRIBUSI PEMBERDAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA KOPERASI SETIA BHAKTI WANITA DI SURABAYA. *Competence: Journal of Management Studies*, 10(2).
- [5] Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RISMAWAN PRATAMA BERSINAR SUKABUMI. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(2), 60–82. <https://doi.org/10.34012/jebim.v1i2.853>
- [6] Firmansyah, D., Saepuloh, D., Andriani, N. Y., & Laksana, A. (2021). Penentu Kinerja Pegawai Dari Motivasi, Beban Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 108–117. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.v4i2.9026>
- [7] Firmansyah, D., Suryana, A., & Rifa'i, A. A. (2022). PMD (Pelatihan Media Digital) Sektor Usaha Mikro dan Kecil Handycraft Bambu Di KAA Sukabumi Guna Meningkatkan Pemasaran Online Berbasis Marketplace Di Era Ekonomi Digital. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(10), 2805–2816. <https://www.bajangjournal.com/index.php/J-ABDI/article/view/1633>
- [8] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). Pearson New International Edition: Multivariate Data Analysis. In *Multivariate data analysis, Seventh Edition*. Pearson Education Limited Harlow, Essex (7th ed.). Pearson Education Limited. www.pearsoned.co.uk
- [9] Khan, I. S., Ahmad, M. O., & Majava, J. (2021). Industry 4.0 and sustainable development: A systematic mapping of triple bottom line, Circular Economy and Sustainable Business Models perspectives. *Journal of Cleaner Production*, 297, 126655. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126655>
- [10] Lee, Y., Nam, J., Park, D., & Ah Lee, K. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251–264. <https://doi.org/10.1108/08876040610674599>
- [11] Liao, S.-H., Hu, D.-C., & Chen, S.-T. (2022). Supply chain integration, capability and performance – a business-to-business network cooperation. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 37(5), 1127–1137. <https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2020-0467>
- [12] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Rajawali Pers.
- [13] Rivai, V. Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [14] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16* (16th ed.). Salemba Empat. Jakarta.
- [15] Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Bumi Aksara*.

-
- [16] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- [17] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (28th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- [18] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- [19] Suharto, E. (2017). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerja Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.