

## **PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIASI**

**Dhita Hafizha Asri**

Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Jalan Gajah Mada, Sei Ladi, Tiban Indah, Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29442  
email: dhita.hafizha@uib.ac.id

### **ABSTRACT**

*Employee empowerment and engagement greatly affect employee performance. Employee dissatisfaction with the company can lead to undesirable behaviors. Employee empowerment and engagement have an important role in getting high productivity in employees and supporting company goals. The purpose of this study was to determine how the effect of employee empowerment on employee performance with employee involvement as a mediating variable. This research is quantitative by using cross-sectional study. The population in this study were bank employees in the city of Batam with a sample size of 344 people. Samples were obtained by using quota sampling technique. Data collection using a questionnaire and processed with the PLS application. The results of this study indicate that employee empowerment and employee involvement as a mediator determine significantly the employee's performance.*

**Keywords:** *employee empowerment, engagement, performance*

### **ABSTRACT**

Pemberdayaan dan keterikatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang tidak diinginkan. Pemberdayaan dan keterikatan karyawan memiliki peran penting agar mendapatkan produktivitas yang tinggi pada karyawan dan mendukung tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan studi cross-sectional. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bank di kota Batam dengan jumlah sampel sebanyak 344 orang. Sampel diperoleh dengan menggunakan teknik quota sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah dengan aplikasi PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan keterlibatan karyawan sebagai mediator menentukan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Keywords:** pemberdayaan karyawan, keterikatan, kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam proses kelancaran dan kehidupan perusahaan, baik itu badan usaha berbentuk perorangan, Koperasi, CV, PT dan lainnya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu untuk melakukan kegiatan evaluasi kinerja secara berkala, tujuannya agar hasil kerja dan kinerja semua karyawan menjadi maksimal. Dalam pemberdayaan karyawan perusahaan harus mampu mempelajari hal baru dan berkompromi dengan karyawan. Kemudian memberikan pelatihan dan karyawan merasa tertantang hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan merasa terlibat akan sesuatu yang direncanakan perusahaan (Gupta et al, 2015).

Bank merupakan perusahaan yang memiliki peran penting dalam lajunya perekonomian suatu negara, dapat dilihat Bank merupakan suatu tempat untuk transaksi seperti penyimpanan uang, perkreditan dan pengiriman uang. Kualitas Bank juga merupakan suatu hal yang diperhatikan oleh calon nasabah seperti modal, peringkat aset dan pinjaman uang kepada nasabah. Oleh karena itu, bank juga harus memiliki kinerja yang berkualitas demi

reputasi Bank dan pastinya harus didukung oleh karyawan-karyawan yang cakap demi tercapainya reputasi yang tinggi dalam sektor perbankan.

Natrajan et al., (2018) menjelaskan bahwa dalam upaya melibatkan karyawan dalam suatu organisasi, juga dapat menjadikan karyawan tersebut agar lebih produktif karena merasa diperlukan di suatu organisasi, dan juga akan berpengaruh kepada tujuan utama dari organisasi karyawan yang diberdayakan dan dilibatkan lebih berkomitmen, terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa dirinya diakui dan dihargai apabila diikutsertakan pada suatu aktivitas yang sedang atau akan berlangsung, yang dimana akan menjadikan karyawan lebih dapat bertanggung jawab untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya secara suka rela dan sepenuh hati (Natrajan et al., 2018). Nazir dan Islam (2017) mengemukakan bahwa karyawan dapat dikatakan sudah terikat terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila karyawan tersebut tidak lagi memperhitungkan waktu dan banyaknya tanggung jawab pada pekerjaannya.

Natrajan et al., (2018) mengatakan bahwa dalam penelitiannya *employee engagement* berperan cukup penting dalam memediasi antara hubungan *employee empowerment* terhadap *employee performance*. mengikutsertakan karyawan dalam segala momentum dan kebijakan yang tepat memiliki efek positif juga pada *employee performance* secara keseluruhan.

Penerapan *employee empowerment* dan *employee engagement* di organisasi maka karyawan cenderung lebih berkomitmen, merasa terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Dengan begitu, dapat dinyatakan *employee empowerment* berdampak pada produktivitas karyawan melalui karyawan yang lebih terlibat dalam suatu aktivitas atau pekerjaan. Dengan demikian ada peran mediasi dari *employee engagement* dalam hubungan *employee empowerment* terhadap *employee performance*.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *employee empowerment* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu hipotesis dari penelitian ini adalah H1: *Employee empowerment* berhubungan secara positif dengan *employee performance*. H2: *Employee empowerment* berhubungan secara positif dengan *employee engagement*. H3: *Employee engagement* berhubungan secara positif dengan *employee performance*. H4: Terdapat pengaruh mediasi dari *employee engagement* antara *employee empowerment* terhadap *employee performance*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan studi cross-sectional. Populasi pada penelitian ini adalah 1807 karyawan bank yang memiliki aset terbesar untuk periode 2018 yakni Bank BRI, Bank Mandiri, bank BCA, Bank BNI dan Bank BTN (HRD Bank, 2019). Teknik sampling yang digunakan adalah quota sampling dengan jumlah karyawan yang dijadikan responden sebanyak 76 orang pada setiap bank tersebut. Sehingga total kuesioner yang disebarkan sebagai alat pengumpulan data adalah sebanyak 380 unit selama dua minggu. Peneliti mengolah data menggunakan bantuan aplikasi *PLS (Partial Least Square)*, dikarenakan pada penelitian ini terdapat variabel mediasi. Uji yang dilakukan adalah Uji kualitas data dengan common method biases; evaluasi model dengan outer dan inner model; dan uji goodness of fit dengan R Square.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Skala Pengukuran
<i>Employee empowerment</i>	proses dimana individu bisa mengembangkan kemampuan dan berpartisipasi, hasilnya dapat dihargai dengan <i>reward</i> atas prestasi yang telah dicapai	Skala <i>Likert</i> .
<i>Employee engagement</i>	suatu perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Dimana karyawan memiliki dedikasi, semangat demi tercapainya tujuan organisasi.	Skala <i>Likert</i>
<i>Employee performance</i>	capaian hasil kerja, tugas dan wewenang karyawan sesuai kemampuan dan kompetensi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi.	Skala <i>Likert</i>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 380 eksamplar kuesioner yang dibagikan ke subjek penelitian, ada 344 kuesioner yang valid dan layak diolah.

### 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian

Usia	Frekuensi	Persentase
18 - 25 Tahun	98	28,4
26 - 35 Tahun	127	36,9
36 - 45 Tahun	64	18,6
> 45 Tahun	55	15,9
Total	344	100,0
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	196	56,9
Wanita	148	43,1
Total	344	100,0
Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	68	19,7
D3	37	10,7
S1	208	60,4
S2	31	9,0
Total	344	100,0
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	67	19,4
3 – 5 Tahun	85	24,7
5 – 15 Tahun	121	35,1
> 15 Tahun	71	20,6
Total	344	100,0

Sumber: Data primer yang diolah (2019).

### 2. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
<i>Employee empowerment</i> - <i>Employee</i>	5,099	0	H1: Signifikan Positif

*performance*

<i>Employee empowerment - Employee engagement</i>	3,354	0,001	<b>H2:</b> Signifikan Positif
<i>Employee engagement - Employee performance</i>	9,774	0	<b>H3:</b> Signifikan Positif

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

### Hipotesis 1

Tabel 3 menunjukkan nilai T-Statistics pada variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar 5,099 yang sudah lebih dari 1,96. Nilai P-Values pada variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* juga menunjukkan nilai 0 yang sudah memiliki nilai kurang dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance*. Hasil pengujian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Natrajan et al., (2018) dan Bose (2018) yang menunjukkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chauhan (2017) yang menunjukkan tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

### Hipotesis 2

Tabel 3 menunjukkan nilai T-Statistics pada variabel *employee empowerment* terhadap *employee engagement* memiliki nilai sebesar 3,354 yang sudah lebih dari 1,96. Nilai P-Values pada variabel *employee empowerment* terhadap *employee engagement* juga menunjukkan nilai 0,001 yang sudah memiliki nilai kurang dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Hasil pengujian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Natrajan et al., (2018) dan Dahkoul (2018) yang menunjukkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

### Hipotesis 3

Tabel 3 menunjukkan nilai T-Statistics pada variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* memiliki nilai sebesar 9,774 yang sudah lebih dari 1,96. Nilai P-Values pada variabel *employee engagement* terhadap *employee performance* juga menunjukkan nilai 0 yang sudah memiliki nilai kurang dari 0,05. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap variabel *employee performance*. Hasil pengujian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Natrajan et al., (2018) dengan Nazir dan Islam (2017) yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

## 3. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
<i>Employee empowerment</i> -> <i>Employee engagement</i> - > <i>Employee performance</i>	2,851	0,005	<b>H4:</b> Signifikan Positif

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

#### Hipotesis 4

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4, nilai *T-Statistics* menunjukkan nilai 2,851 (lebih besar dari 1,96) yang diperoleh dari pengaruh tidak langsung oleh variabel *employee empowerment* yang dimediasi oleh variabel *employee engagement* terhadap *employee performance*. Begitu juga dengan nilai *P-Values* yang menunjukkan nilai 0,005 (kurang dari 0,05) yang diperoleh dari pengaruh tidak langsung oleh variabel *employee empowerment* yang dimediasi oleh variabel *employee engagement* terhadap *employee performance*. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dalam memediasi variabel *employee empowerment* terhadap *employee performance* berpengaruh signifikan. Hasil pengujian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natrajan *et al.*, (2018); Akhtar *et al.*, (2016); Sattar *et al.*, (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak langsung yang signifikan dari variabel *employee engagement* yang memediasi hubungan *employee empowerment* terhadap *employee performance*.

#### 4. Hasil Uji R-Square

Berdasarkan hasil uji *R Square* pada tabel 5 menunjukkan hasil sebagai variabel dependen dari *employee performance* sebesar 0,409 atau 40,9%. *Employee performance* dipengaruhi oleh *employee empowerment* dan *employee engagement* sebesar 40,9% untuk dapat memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu *employee performance*. Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel atau penyebab dari berbagai hal yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

*Employee engagement* pada tabel 4.12 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,033 atau 3,3% dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *employee empowerment*, yang mengartikan bahwa *employee empowerment* sebagai variabel independen memberi informasi atau menjelaskan variabel *employee engagement* sebagai mediasi sebesar 3,3%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel dan atau penyebab lainnya yang tidak terdapat di dalam model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square Adjusted	Kesimpulan
<i>Employee engagement</i>	0.033	Low
<i>Employee performance</i>	0.409	Low

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal di lingkungan bank BRI, Mandiri, BCA, BNI dan BTN sebagai berikut: 1) *Employee empowerment* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*; 2) *employee empowerment* terhadap *employee engagement* berpengaruh secara signifikan; 3) *employee engagement* terhadap *employee performance* berpengaruh secara signifikan; dan 4) *employee empowerment* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai mediator berpengaruh secara signifikan. Oleh sebab itu, *employee empowerment* bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru direkrut dan dilakukan secara berkala. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, tujuannya agar karyawan bisa berkomitmen lagi dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak Bank yang terlibat dan kepada Universitas Internasional Batam atas dukungannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, A., Nawaz, M., Mahmood, Z., & Shahid, M. (2016). Impact of high performance work practices on employees' performance in Pakistan: Mediating role of *employee engagement*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(3), 708–724.
- Bose, I., & Khaimah, R. Al. (2018). Employee Empowerment and *Employee performance*: An Empirical Study on Selected Banks in UAE. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 71–82. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23260.69765>
- Chauhan, A. S. (2017). Does Empowering Employee Enhance *Employee performance*? *Prestige International Journal of Management & IT-Sanchayan*, 6(1), 53–66.
- Dahkoul, Z. M. (2018). the Determinants of *Employee performance* in Jordanian Organizations. *Pressacademia*, 5(1), 137–143. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.811>
- Natrajan, N. S., Sanjeev, R., & Singh, S. K. (2019). Achieving job performance from empowerment through the mediation of *employee engagement*: an empirical study. *Independent Journal of Management & Production*, 10(3), 1094.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and *employee performance* through *employee engagement*: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Sattar, T., Ahmad, K., & Hassan, S. M. (2015). Role of Human Resource Practices in *Employee performance* and Job Satisfaction With Mediating Effect of *Employee engagement*. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(1), 81–96. Retrieved from [http://search.proquest.com/docview/1758936742?accountid=10218%5Cnhttp://www.ub.uni-koeln.de/openurl?url\\_ver=Z39.88-2004&rft\\_val\\_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:ibssshell&atitle=ROLE+OF+HUMAN+RESOURCE+PRACTICES+IN+EMPLOYEE+PERFORMANCE](http://search.proquest.com/docview/1758936742?accountid=10218%5Cnhttp://www.ub.uni-koeln.de/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ:ibssshell&atitle=ROLE+OF+HUMAN+RESOURCE+PRACTICES+IN+EMPLOYEE+PERFORMANCE)
- Sitorus, F. (2018). *The Influence of Perceived Organizational Support and Internal Communication toward Work Engagement*. 136(Icosop 2017), 280–287. <https://doi.org/10.2991/icosop-17.2018.44>
- Tajuddin, S. S. B. (2013). Report submitted in partial fulfillment of the requirements for the award of the Degree of Bachelor of Industrial Technology Management with Hons. Faculty of Technology Universiti Malaysia Pahang



Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020

e-ISSN: 2598:8107

p-ISSN: 2620-9500

Zhang, P., & Gheibi, S. (2015). the Gloomy Picturesque Empowering Leadership Through the Lens of Work Engagement. *European Scientific Journal*, 11(10), 385–401.