

TINJAUAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN CAFE SULTAN di SIDOARJO

Ghurriyah Anissatul¹ Jati Ratih Kumaya¹ Maysin Faiqoh Neysthi¹ Putri Milenia Q¹

¹Fakultas Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya,
j91219100@student.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Employees who have good psychological empowerment will encourage their performance results to be better as well. Good psychological empowerment will improve the psychological well-being of employees. Psychological empowerment of employees is needed to improve the quality of the company. The purpose of this study was to find out about the psychological empowerment of the employees of Cafe Sultan Sidoarjo. The methodology used is a qualitative research methodology by conducting interviews with two contract employees of Cafe Sultan Sidoarjo. The results show that Cafe Sultan employees have an impact experienced by cafe sultan employees shows that they have an impact when working at the cafe, self-determination for employees such as freedom to work in their own way is needed so that work can be done with a sense of comfortable but still comply with existing regulations, competence owned by employees is very high and, competence.

Keywords: Psychological Empowerment, Employees, Sidoarjo

ABSTRAK

Karyawan yang memiliki pemberdayaan psikologis yang baik akan mendorong hasil kinerja mereka menjadi lebih baik pula. Pemberdayaan psikologis yang baik akan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Pemberdayaan psikologis karyawan diperlukan untuk meningkatkan mutu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang bagaimanakah pemberdayaan psikologis pada karyawan Cafe Sultan Sidoarjo. Metodologi yang digunakan adalah metodologi penelitian kualitatif dengan melakukan wawancara kepada dua karyawan kontrak Cafe Sultan Sidoarjo. Hasil menunjukkan bahwa karyawan Cafe Sultan memiliki *impact* yang dialami oleh karyawan cafe sultan menunjukkan bahwa mereka memiliki dampak yang ditimbulkan ketika berkerja di cafe tersebut, *self determination* bagi karyawan seperti kebebasan dalam bekerja dengan cara sendiri merupakan hal yang dibutuhkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan rasa nyaman namun tetap mematuhi peraturan yang ada, *competence* yang dimiliki oleh karyawan sangat tinggi.

Kata Kunci : Pemberdayaan Psikologis, Karyawan, Sidoarjo

Pendahuluan

Pemberdayaan psikologis bagi sumber daya manusia adalah jalan pintas yang baik dalam mengembangkan kesejahteraan dan produktifitas karyawan. Kemajuan dan peningkatan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh suasana individu-individu yang melakukan pekerjaan itu. Apabila seorang individu memiliki suasana intrinsik yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas individu tersebut. kuat dan lemahnya suasana intrinsik individu akan mempengaruhi hasil kerja dalam pencapaian tujuan.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting adalah mereka mau berkerja dengan giat dan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Perusahaan memerlukan individu yang memiliki keinginan dan kemampuan untuk mempersembahkan suatu inovasi yang baru karena karena dapat mengacu hal yang bermanfaat bagi pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Individu yang memiliki pemberdayaan psikologis akan melihat bahwa mereka merupakan diri yang kompeten dan dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja (Eliyana ., 2020).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui tentang bagaimanakah pemberdayaan psikologis pada karyawan Cafe Sultan Sidoarjo. Dalam penelitian sebelumnya pemberdayaan psikologis pada karyawan memiliki berbagai faktor berbeda yang mempengaruhi. Menurut penelitian Takahagesang dkk, (2017) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan transformational terhadap organizational citizenship behavior (OCB) seberap 0,91 atau 98%. Sedangkan menurut Koesindratmono & Septarini, (2011) bahwa jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, *locus of control* dan masa kerja berpengaruh pada pemberdayaan psikologis pada karyawan.

Kajian Pustaka Karyawan

Wijoyo, (2021), karyawan ialah pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Menurut Undang-undang tahun 1969 Purba & Alfita, (2018) tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dinyatakan bahwa karyawan ialah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang memperkerjakannya dimana hasil kerjanya sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan ialah seorang yang melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa.

Karyawan dibedakan menjadi karyawan tetap dan kontrak. Karyawan kontrak ialah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak. Sedangkan karyawan tetap ialah asset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi (Wijoyo, 2021).

Karyawan Cafe Sultan Sidoarjo

Karyawan Kafe Sultan Sidoarjo merupakan karyawan yang telah mengikuti proses rekrutmen dan seleksinya yaitu melakukan proses dan seleksi yang sangat standart sekali, hanya dengan beberapa kriteria saja :

- A. Perekrutan yang berfokus pada anak muda usia produktif dengan usia antara 19-22 tahun
- B. Anak muda yang mempunyai semangat kerja dan disiplin tinggi dengan latar belakang Pendidikan yang cukup baik
- C. Anak muda berpenampilan menarik dan humble

Calon karyawan yang lolos dari proses seleksi tersebut, selanjutnya mereka akan menjalankan proses training selama satu minggu. Kemudian, mereka akan menandatangani perjanjian atau kontrak yang diberikan. Batas waktu kontrak yaitu enam bulan kerja, apabila ingin mengundurkan diri maka harus mengajukan diri satu bulan sebelumnya. Dalam bekerja, karyawan cafe sulthan memiliki standard operational procedures yang harus dijalani dan dilakukan. Pemilik cafe ini menerapkan sistem 8 jam kerja, dimulai dari jam 16.00 sampai 00.00 WIB. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan jika terdapat pelanggan yang berkunjung melebihi jam tersebut, karyawan akan melakukan kerja lembur.

Pemberdayaan

Pemberdayaan berkaitan dengan konsep "power" (kekuasaan) yang menjadi kata dasarnya. Kekuasaan ialah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu seperti yang kita inginkan. Jadi secara konseptual, pemberdayaan terkandung adanya upaya pemberian kekuasaan agar dia memiliki kemampuan untuk menentukan apa yang dikehendakinya (Darwis, 2016). Menurut Ongori, (2009) Pemberdayaan juga merupakan transfer kekuasaan dari pemberi pekerjaan kepada karyawannya. Transfer kekuasaan tersebut tidak hanya berupa pemberian kebebasan untuk berbuat akan tetapi jug amempunyai makna tanggung jawab akan akuntabilitas yang tinggi pada pekerjaan tersebut (Sukrajap, 2019).

Definisi Pemberdayaan dilihat dari tujuan, proses dan cara-cara pemberdayaan menurut Darwis, (2016): Menurut Ife (1995), pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan kekuasaan orang-orang yang lemah. Menurut Parson dkk. (1994), pemberdayaan adalah sebuah proses orang yang cukup kuat untuk berpartisipasi dalam pengendalian atas dan mempengaruhi kejadian-kejadian serta organisasi-organisasi yang mempengaruhi kehidupannya. Terfokus bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatian. Menurut Swift dan Levin (1987), pemberdayaan menunjukkan pada usaha pengalokasian kemabli kekuasaan melalui perubahan struktur sosial. Menurut Rapaport (1984), pemberdayaan adalah rakyat, organisasi dan komunitas yang diarahkan agar mampu menguasai (atau berkuasa atas) kehidupannya.

Darwis, (2016) menarik kesimpulan pemberdayaan dapat dipandang menjadi proses dan tujuan. Dalam proses, pemberdayaan menjadi serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Jika tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keasaan atau hasil yang ingin diraih oleh perubahan sosial seperti masyaraat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai

pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik bersifat fisik, ekonomi, sosial. Contohnya, kepercayaan diri mampu menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mandiri dalam menyelesaikan tanggung jawab pada kehidupannya.

Pemberdayaan Psikologis Karyawan

Pemberdayaan psikologis menurut Spreitzer (dalam Helmy & Pratama, 2018) ialah peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya. Pemberdayaan psikologis karyawan ialah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Helmy & Pratama, (2018), pemberdayaan psikologis ialah konsep psikologis dan memiliki empat dimensi utama yang membentuknya yaitu meaning, perceived impact, competence dan self-determination. Meaning berarti nilai intrinsik dari tugas kerja karyawan, nilai tersebut memiliki hubungan dengan tujuan atau standar yang bersangkutan. Perceived impact yang berarti suatu persepsi tentang pengaruh seseorang dengan peran pekerjaannya. Competence yang berarti kepercayaan diri seseorang pada kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan self-determination yang berarti perasaan seseorang dalam memilih atau mengatur tindakannya.

Spreitzer (1995) memberikan beberapa dugaan yang menjadi keunikan dari pemberdayaan psikologis. Pertama, pemberdayaan psikologis tidak berupa karakter kepribadian, melainkan beberapa kognisi yang berkumpul dan dibentuk oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu tingkatan pemberdayaan psikologis tidak konstan atau berarti bersifat naik turun. Kedua, pemberdayaan psikologis merupakan variable yang kontinu, artinya seseorang tidak dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi atau lebih rendah. Ketiga, pemberdayaan psikologis bukanlah konstruk umum yang bisa digeneralisasikan ke seluruh domain kehidupan, melainkan harus pada domain pekerjaan (Widiasih, 2017).

Menurut Widayanti & Sariyathi, (2016) suatu perusahaan yang menjalankan pemberdayaan karyawan memiliki manfaat yaitu pertama, menimbulkan perasaan puas ketika mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan. Kedua, meningkatkan kepercayaan diri sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, pemberdayaan dalam organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan karyawan dapat mengembangkan bakatnya secara menyeluruh.

Menurut Shafira, (2019) pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan yang produktif dan berkomitmen. Pemberdayaan karyawan sendiri berasal dari keinginan untuk menggali seluruh potensi yang dimiliki dalam diri karyawan untuk diarahkan dalam memajukan organisasi. Adapun pemberdayaan karyawan dapat diwujudkan melalui pembangunan kompetensi dan penyediaan sumber daya untuk mewujudkan kompetensi karyawan, serta pembangunan lingkungan kerja yang berkualitas.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di Café Sultan Sidoarjo, Subjek dalam penelitian ini dengan mengambil dua narasumber Karyawan yang bekerja di Café Sultan Sidoarjo yang bernama Shania dan Ely. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara digunakan untuk mengetahui pemberdayaan psikologis terhadap karyawan café sultan Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. "Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban" (Mulyana, 2008).

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil wawancara rasa impact yang dialami oleh karyawan cafe sultan menunjukkan bahwa mereka memiliki dampak yang ditimbulkan ketika berkerja di cafe tersebut. Dampak yang dihasilkan juga berbeda satu sama lain, salah satu mengatakan bahwa jika pekerjaan yang ia lakukan memiliki dampak yang berarti dalam pelayanan. Sedangkan karyawan yang lain menuturkan bahwa ketika berkerja akan membutuhkan satu sama lain sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja selama bekerja.

Karyawan merasa meaning atau keberartian di cafe sultan terlihat rendah. Karena karyawan merasa bahwa jika mereka tidak berkerja di tempat tersebut maka itu bukanlah suatu masalah yang berbesar. Hal yang membuat rasa meaning rendah adalah karena pekerjaan itu sebenarnya bukanlah impian pekerjaan yang selama ini didambakan dan juga jika mendapatkan penawaran yang lebih baik maka ia akan memilih pekerjaan tersebut.

Tabel 1. Hasil wawancara tentang pemberdayaan psikologis karyawan

Pertanyaan	Informan (Inisial)	Jawaban	Interpretasi
a. Seberapa rasa berpengaruh anda dalam cafe ini?	Informan 1 (S)	Saya merasa sangat berpengaruh dalam cafe ini, karena disini saya di kontrak untuk menjadi seorang barista, tanpa seorang barista lalu siapa yang akan menyajikan menu untuk pelanggan. Maka dari itu saya memiliki rasa yang sangat berpengaruh dalam cafe ini.	Jawaban Informan menunjukkan rasa impact dalam cafe sultan
	Informan 2 (E)	Saya merasa sangat berpengaruh dalam cafe sultan karena saya adalah salah satu karyawan disini dan pastinya akan saling membutuhkan di antara semua karyawan.	
b. Apa yang anda rasakan jika anda tidak bekerja disini?	Informan 1 (S)	Tidak ada masalah jika hal itu terjadi, karena pada dasarnya ini bukanlah termasuk dalam impian kerja saya. Apabila saya keluar dari cafe dan mendapat pekerjaan yang lebih baik, maka saya akan meninggalkan cafe ini.	Jawaban informan menunjukkan meaning yang dirasakan saat berkerja
	Informan 2 (E)	Tidak masalah, karena memang jika nantinya saya akan mendapat pekerjaan yang lebih baik, maka saya akan berpindah	
c. Apa yang membuat anda merasa harus berkerja dengan cara anda sendiri?	Informasi 1 (S)	Karena dapat menjalankan pekerjaan dengan nyaman, namun tetap sesuai standard operational procedures yang ada di cafe sultan.	Jawaban yang informan menunjukkan self-determination selama bekerja
	Informan 2 (E)	Melakukan pekerjaan dengan cara sendiri adalah salah satu bentuk yang memberikan kenyamanan untuk menjalankannya, namun tetap dalam peraturan yang ada.	
d. Seberapakah rasa percaya diri anda dalam melakukan pekerjaan?	Informan 1 (S)	Saya sangat percaya diri	Jawaban informan menunjukkan rasa kompetensi yang dimiliki karyawan
	Informan 2 (E)	Sangat percaya diri karena itu akan menjadi penentu kualitas pekerjaan	

Self-determination bagi karyawan seperti kebebasan dalam bekerja dengan cara sendiri merupakan hal yang dibutuhkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan rasa nyaman namun tetap mematuhi peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki self-determination yang baik, sehingga ia mampu menunjukkan inisiatif dalam menentukan kegiatan yang ia lakukan. Selain itu self-determination yang baik akan menentukan nasib karyawan dalam rasa kepemilikan dalam otoritas kegiatan rutin.

Competence yang dimiliki oleh karyawan sangat tinggi. Rasa percaya diri yang diperlihatkan menunjukkan bahwa mereka memiliki daya saing yang tinggi dan percaya akan kemampuan

masing-masing dan memberikan kualitas pekerjaan yang sama baiknya dengan apa yang mereka lakukan sesuai dengan kepercayaan diri mereka.

Hal tersebut sesuai dengan pemberdayaan psikologis menurut Speritzer (1995) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis ialah konsep psikologis dan memiliki empat dimensi utama yang membentuknya yaitu meaning, perceived impact, competence dan self-determination.

Kesimpulan

Analisis dan interpretasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Karyawan cafe Sultan memiliki dampak impact, meaning, self determination, competence. Hal tersebut sesuai dengan pemberdayaan psikologis menurut Speritzer (1995) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis ialah konsep psikologis dan memiliki empat dimensi utama yang membentuknya yaitu meaning, perceived impact, competence dan self-determination. Dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis karyawan, dibutuhkan kan pemberdayaan psikologis. Perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting adalah mereka mau berkerja dengan giat dan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Individu yang memiliki pemberdayaan psikologis akan melihat bahwa mereka merupakan diri yang kompeten dan dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja. Pemberdayaan psikologis karyawan ialah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberdayaan psikologis bagi sumber daya manusia adalah jalan pintas yang baik dalam mengembangkan kesejahteraan dan produktifitas karyawan. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan yang produktif dan berkomitmen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan hasil peneliti ini, adapun saran tersebut antara lain:

1. Organisasi dan karyawan, sebaiknya berusaha menciptakan suasana-suasana menyenangkan ketika bekerja sehingga pemberdayaan psikologis bisa lebih baik lagi kedepannya.
2. Peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pemberdayaan psikologis. Penelitian ini hanya menggunakan subjek penelitian yang berlingkup di cafe yakni hanya sebatas pada karyawan cafe Sultan di Sidoarjo. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian yang lebih banyak jumlah subyeknya, serta mengungkap variabel-variabel yang belum terungkap di penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Darwis, R. S. (2016). Membangun Desain dan Model Action Research dalam Studi dan Aksi Pemberdayaan Masyarakat. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10 (1), 142–153.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality dan Pemberdayaan Psikologis terhadap Perilaku Inovatif melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Pro Bisnis*, 11 (2).
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Jurnal INSAN*, 13(1), 50–57.
- Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E., M. S. (2020). Pentingnya Pemberdayaan Psikologis dalam Memperkuat Kepemimpinan Bervisi Perilaku Inovatif. *18 November 2020*.
- Purba, A. W. D., & Alfita, L. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di JNE Express Across Nation Cabang Medan. *Diss. Universitas Medan Area*.
- Shafira, D. R. (2019). Analisis Pemberdayaan Karyawan di CV. PERSADA 55. *Prosding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Sukrajap, M. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN DIMEDIASIOLEH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Takaheghesang, H., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan

- Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (11).
- Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31–41.
- Wijoyo, H. (2021). *Dosen Inovatif Era New Normal*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Mulyana, Deddy. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.