

**ANALISIS LOADING FAKTOR SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGARUHNYA TERHADAP NILAI ORGANISASI**

**Enggal Sriwardiningsih**  
Binus University  
enggal@binus.ac.id

**ABSTRACT:** *This study examined the factor analysis Empowerment of Human Resources and Organizational Values influence on a company. The object of this study is the Company XYT as research objects. Model theory of empowerment (Empowerment) involves several factors: Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability and Communication which is then managed by three perspectives, namely: the perspective of performance management, training and development perspective (training and development). Empowerment is right will contribute to the optimization of the performance of organizations and companies. The approach used in this study is kuatintatif approach using regression methods. Data collection techniques used in this study using the Library Research yaitudengan way of studying books, reference, and journals relevant to the problems studied and Field Research using questionnaires and direct interioews with respondents. Results of the study revealed that the empowerment model have positive relationships and influences that factor is a factor confindent Human Resources Empowerment most dominant organizational values while Credibility factor is the factor of Human Resource Empowerment less dominant on the value of the organization.*

**Keywords:** *Desire, Trust, Confident, Credibility, Accountability and Communication, Human Resources, Organizational Values*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan dalam berkompetisi saat ini, perusahaan harus mampu memiliki nilai organisasi yang bagus untuk bertahan hidup di pasar. Karyawan merupakan sumber daya yang akan mendukung pentingnya kinerja organisasi perusahaan. Karyawan memegang kendali dalam proses produksi agar sebuah proses produksi lancar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam kegiatan suatu perusahaan. Dengan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan segala hal yang dimiliki sumber daya manusia akan mampu menjamin lancarnya kegiatan suatu organisasi atau perusahaan. Kunci suksesnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan mampu memberdayakan seluruh potensi dan kualifikasi yang dimiliki sumber daya manusia untuk dipergunakan seoptimal mungkin.

Masalah nilai organisasi selalu ada di perusahaan terutama perusahaan kecil dan sedang tumbuh, untuk itu peneliti ingin mengukur sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan pada perusahaan. Model

pemberdayaan (*Empowerment*), melibatkan beberapa unsur yaitu *Desire* (keinginan), *Trust* (Kepercayaan), *Confident* (Kepercayaan diri), *Credibility* (Kredibilitas), *Accountability* (Wewenang), dan *Communication* (Komunikasi) yang kemudian dikelola dengan tiga perspektif, yaitu : perspektif *performance management*, perspektif pengembangan dan pelatihan (*training and development*), serta perspektif manajemen karier dan pengembangan karier. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja organisasi maupun perusahaan.

Pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan *member* wewenang tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan sumber daya manusia juga dapat dilaksanakan dengan melakukan pengembangan pendidikan dan pengetahuan keterampilan, maupun perbaikan sikap para tenaga kerja serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya tenaga kerja yang kurang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap yang kurang baik serta tidak bertanggung jawab akan bekerja dengan tidak efisien dan efektif sehingga produktivitas usaha yang dijalankan tidak dapat meningkat. Penelitian ini mendefinisikan sebagai berikut : Apakah ada pengaruh positif antara muatan faktor pemberdayaan sumber daya manusia dengan nilai organisasi?

## TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

*Human resources planning* adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2000). Dessler (2006) menyatakan sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Gomes (2003) menyatakan sebagai proses pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian sasaran dan tujuan yang efektif. Rivai (2009) menyatakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Hariandja dan Hardiwati (2003) menyatakan aktivitas, policy, dan program tenaga kerja, pengembangan aktifitas organisasi. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Umar (2005) menyatakan bahwa manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Berdasarkan Arifin dan Fauzi (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu manajemen yang secara khusus mengatur

aspek manusianya. Hariandja dan Hardiwati (2007) menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Pemberdayaan (*empowerment*) menurut Stewart (2008) yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu terjadi ataupun tidak sama sekali. Brown (2004) berpendapat bahwa pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme individual. Menurut Noe et. Al., (2004) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap perkerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan Kahn (2007) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Khan (2007) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi. Faktor dari pemberdayaan manusia adalah sebagai berikut:

- A. *Desire* (Keinginan) untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. Pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang, *directive personality* dipersempit, keterlibatan perkerja, terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja, keahlian tim dan melatih karyawan untuk mengawasi sendiri (*self control*).
- B. *Trust* (Kepercayaan). Saling percaya di antara anggota organisasi sehingga tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi. *Trust* meliputi partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan, waktu dan sumber daya dalam menyelesaikan kerja, pelatihan bagi kebutuhan kerja, perbedaan pandangan, menghargai kesuksesan karyawan, dan akses informasi yang cukup.
- C. *Confident* (Kepercayaan Diri). Saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal yang termasuk tindakan yang dapat menimbulkan *Confident* antara lain: Mendelegasikan tugas yang penting kepada karyawan, Menggali ide dan saran dari karyawan, Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen, Menyediakan jadwal *job instruction* dan mendorong penyelesaian yang baik
- D. *Credibility* (Kredibilitas). Kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat, sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Hal yang termasuk *Credibility* antara lain: karyawan sebagai partner strategis, target, inisiatif individu, dan membantu penentuan tujuan dan prioritas
- E. *Accountability* (Wewenang). Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan. Hal yang termasuk dalam *Accountability* antara lain: jalur training

dalam mengevaluasi kinerja karyawan, tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, penentuan standard dan ukuran, penyelesaian beban kerja dan waktu pemberian *feedback*.

- F. *Communication* (Komunikasi). Komunikasi terbuka untuk saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja hal yang termasuk dalam communication antara lain: kebijakan *open door communication*, waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka dan *cross training* (Suwatno & Donni Juni Priansa, 2011).

Pemberdayaan merupakan suatu kegiatan untuk mengelola SDM lebih baik lagi. Kegiatan pemberdayaan bias dilaksanakan dengan pengembangan kompetensi (*competency*), wewenang kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*), dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) dalam rangka peningkatan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan. Pemberdayaan dapat diimplementasikan melalui:

- a. Pemberian Kewenangan yang jelas
- b. Pengembangan kompetensi
- c. Pengembangan kepercayaan
- d. Pemanfaatan Peluang
- e. Pemberian tanggung jawab
- f. Pengembangan budaya organisasi
- g. Pengembangan saling mendukung

Tujuan pemberdayaan SDM, terwujudnya SDM yang:

- a. Mempunyai/memiliki kemampuan (*competency*)
- b. Mempunyai wewenang yang jelas
- c. Mempunyai tanggung jawab (*responsibility*) yang akuntabel  
(Suwatno & Donni Juni Priansa, 2011)

### Nilai-nilai Organisasi

Nilai seseorang memperlihatkan kecenderungan dalam melakukan sesuatu. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi yaitu: kepemimpinan yang memiliki visi, keunggulan yang berbasis pada kepentingan pelanggan, pembelajaran organisasi dan personal, penghormatan karyawan dan mitra, kegesitan, fokus pada masa depan, pengelolaan inovasi, manajemen berdasarkan fakta, tanggung jawab pada masyarakat, fokus pada hasil dan nilai dan perspektif kesisteman.

### METODE

Desain penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut. Skala yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert Riduwan (2011) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala

Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variable kemudian sub variable dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Skala Likert dapat dikategorikan sebagai skala interval (Istijanto, 2010).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :*Library research, field research*, wawancara dan pengisian kuesioner. Alat analisa data yang digunakan peneliti menggunakan uji statistik regresi linier dengan menggunakan alat software SPSS sebagai pengolah data. Sementara untuk menguji kebenaran data maka dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa faktor Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Nilai Organisasi.

**Tabel Uji validitas Model Pemberdayaan SDM**

<b>Korelasi</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,535	Valid
P2	0,188	<b>Tidak Valid</b>
P3	0,598	Valid
P4	0,567	Valid
P5	0,642	Valid
P6	0,353	Valid
P7	0,448	Valid
P8	0,633	Valid
P9	0,548	Valid
P10	0,584	Valid
P11	0,725	Valid
P12	0,557	Valid
P13	0,529	Valid
P14	0,347	Valid

P15	0,511	Valid
P16	0,686	Valid
P17	0,620	Valid
P18	0,308	Valid
P19	0,164	Tidak Valid
P20	0,434	Valid
P21	0,622	Valid
P22	0,583	Valid
P23	0,503	Valid
P24	0,517	Valid
P25	0,270	Tidak Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 17.00

Karena **R** harus sama atau lebih besar dari *r table*, yang dimana *r table* untuk **N = 33** adalah **0,29** maka pertanyaan yang tidak valid adalah **2, 19, dan 25**.

Tabel Uji Validitas Nilai Organisasi

Korelasi	Koefisien Korelasi	Keterangan
P26	0,527	Valid
P27	0,396	Valid
P28	0,563	Valid
P29	0,422	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 17.00

Karena **R** harus sama atau lebih besar dari *r table*, yang dimana *r table* untuk **N = 33** adalah **0,29** maka semua pertanyaan valid.

**Tabel Uji Realibilitas**

Instrumen	R Hasil	Keterangan
Model Pemberdayaan SDM	0,904	Reliable
Nilai Organisasi	0,690	Reliable

Sumber: Pengolahan data dengan SPSS 17.00

Dari uji Realibilitas diatas didapatkan hasil bahwa 2 variabel yaitu model pemberdayaan SDM dan Nilai Organisasi dinyatakan reliable karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dari 29 pertanyaan ada 27 pertanyaan valid dan 2 pertanyaan tidak valid. dan dikeluarkan dari data untuk melakukan regresi. Tabel uji realibilitas menunjukkan bahwa muatan faktor semuanya sebagai berikut:

**Tabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.811	1.912		3.040	.005
	Desire (X <sub>1</sub> )	.273	.164	.269	1.670	.107
	Trust (X <sub>2</sub> )	-.415	.168	-.601	-2.468	.020
	Confident (X <sub>3</sub> )	.694	.188	.857	3.683	.001
	Credibility (X <sub>4</sub> )	.028	.190	.031	.148	.883
	Accountability (X <sub>5</sub> )	.224	.155	.255	1.447	.160
	Communication (X <sub>6</sub> )	.096	.174	.076	.551	.586

a. Dependent Variable: Nilai\_Organisasi

**Tabel Model Summary**

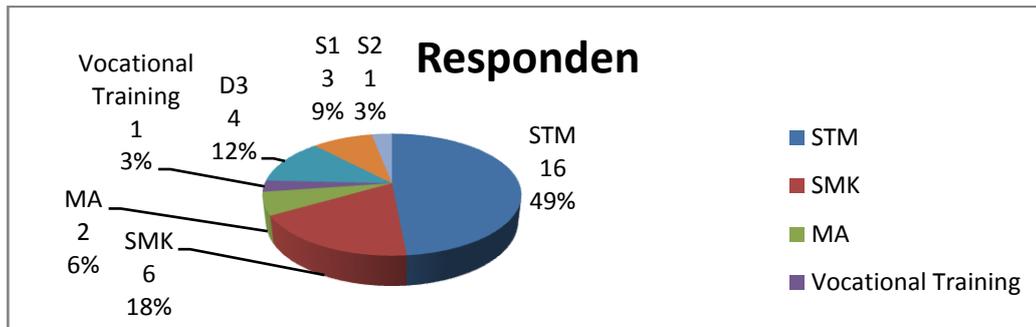
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.622	1.014

a. Predictors: (Constant), Communitation, Accountability, Desire, Confident, Credebility, Trust

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.622	1.014

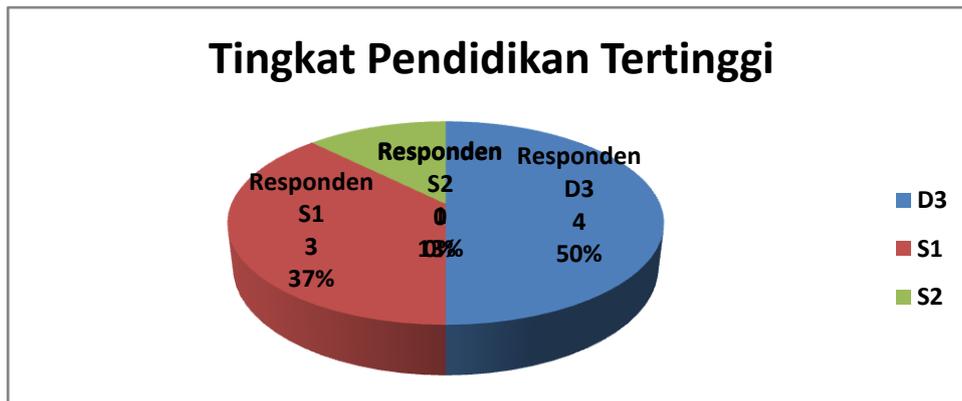
Gambaran demografi responden sebagai berikut:  
**Diagram Pendidikan Terakhir**



Sumber : survey, 2016

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan berusia sangat muda yaitu antara 18 - 22 tahun dan memiliki tingkat pendidikan yang rendah yaitu STM. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dapat dilakukan dengan memberikan pengembangan SDM dan pelatihan. Pemberdayaan SDM yang dilakukan melalui pendidikan hendak memberikan pengetahuan dan kompetensi jangka panjang. Pelatihan menjadi penting untuk membekali karyawan baru terutama yang masih memiliki usia muda agar siap dalam mengelola tugas dan pekerjaannya. Pelatihan juga menjadi penting karena dapat dimanfaatkan untuk memberikan kesempatan karyawan memperoleh *skills* atau keterampilan kerja yang dapat membantu memperbaiki kinerjanya. Pemberdayaan SDM dimaksimalkan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

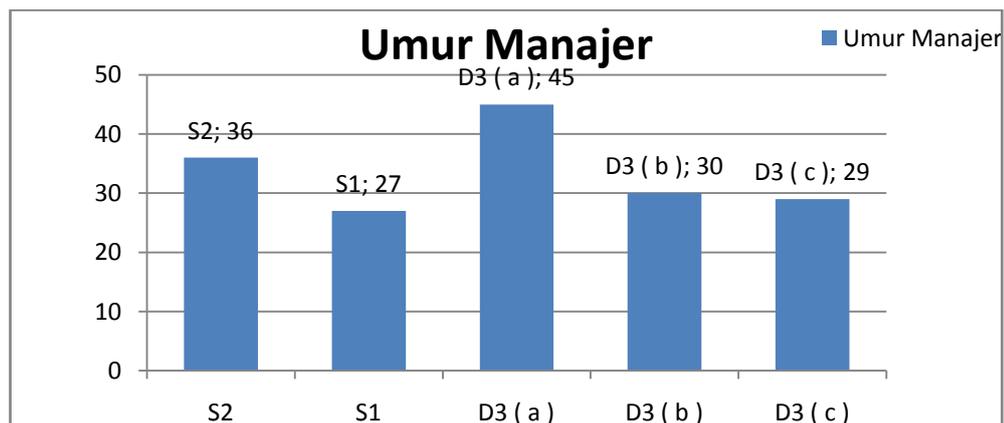
Diagram Tingkat Pendidikan Tertinggi



Sumber : survey, 2016

Gambar diatas menjelaskan bahwa 4 orang merupakan lulusan dari D3, 3 orang lulusan S1 dan 1 orang lulusan S2. Rata-rata yang memiliki latar belakang berpendidikan tinggi adalah Manajer sedangkan Supervisor memiliki latar belakang pendidikan STM dan SMK. Sisanya yang memiliki pendidikan S1 dan D3 tetapi tidak menjabat sebagai manajer atau supervisor berjumlah 3 orang. Untuk mengetahui usia beberapa manajer pada PT. XYZ dapat dilihat dari gambar dibawah ini.

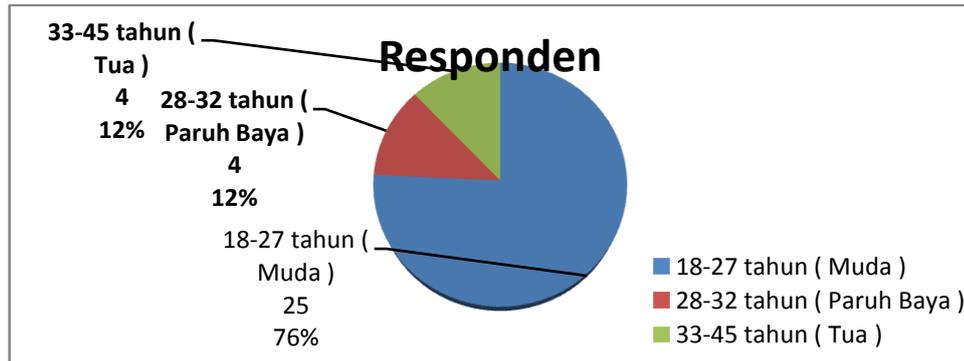
Diagram Umur Manajer



Sumber : survey, 2016

Dari gambar diatas menjelaskan bahwa Manajer yang memiliki tingkat pendidikan dari yang paling tinggi pendidikannya.

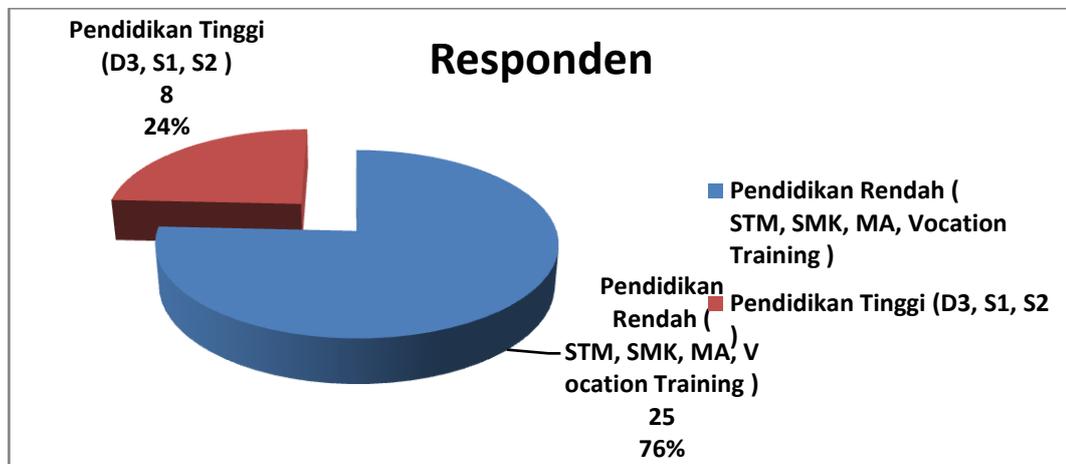
Diagram Umur Responden



Sumber : survey, 2016

Gambar diatas menjelaskan bahwa 76% anggota perusahaan berusia muda, 12% anggota perusahaan berusia paruh baya, dan 12% anggota perusahaan tergolong berusia tua.

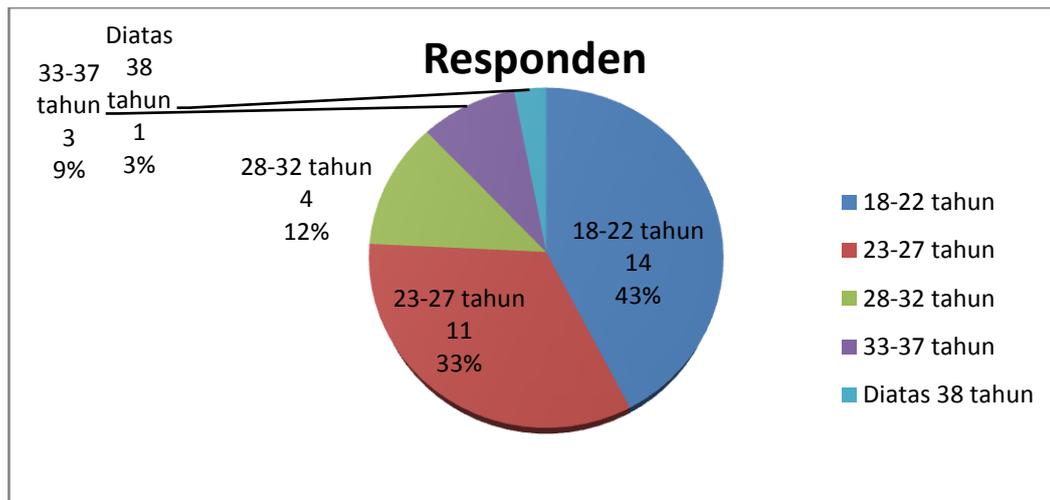
Diagram Pendidikan Terakhir



Sumber : survey, 2016

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa 76% anggota perusahaan berpendidikan rendah dan 24% anggota perusahaan berpendidikan tinggi.

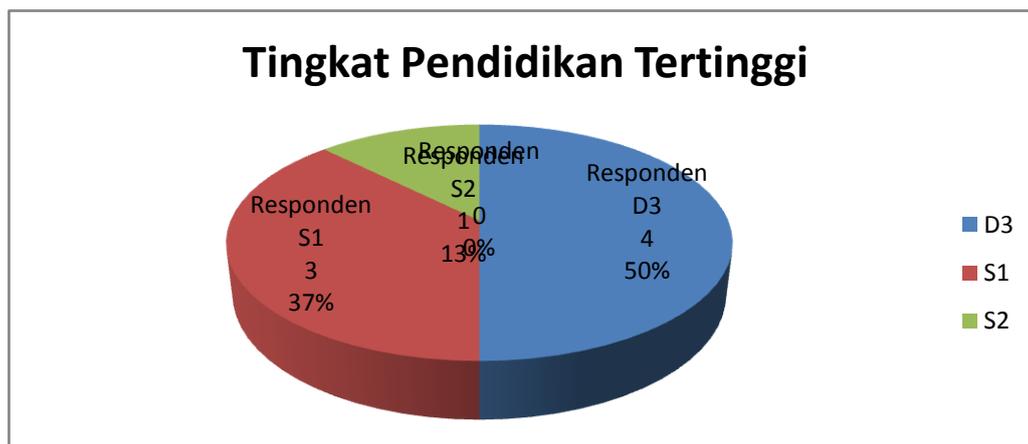
**Diagram Perbandingan Karyawan Yang Lebih Tua dan Lebih Muda**



Sumber : survey, 2016

Gambar diatas menjelaskan bahwa **43%** karyawan berusia antara **18-22 tahun** yang tergolong sangat muda. Kemudian **33%** karyawan yang bekerja di PT. Semacom berusia antara **23-27 tahun** yang tergolong muda. Kemudian **12%** karyawan yang bekerja di PT. Semacom berusia antara **28-32 tahun** yang tergolong paruh baya. Kemudian **3,9%** karyawan berusia antara **33-37 tahun** yang tergolong mendekati tua. Dan yang terakhir, **1,3%** karyawan yang bekerja berusia di atas **38 tahun** yang tergolong tua.

**Diagram Tingkat Pendidikan Tertinggi**



Sumber : survey, 2016

Dari tabel dan gambaran demografi responden diatas dapat diketahui bahwa :

A. *Confident* merupakan faktor dari Pemberdayaan SDM terhadap Nilai Organisasi adalah yang signifikan dan berpengaruh secara positif sebesar 0.857 terhadap nilai organisasi. Umur dan Tingkat Pendidikan mempunyai

hubungan positif dan relevan dengan *Confident* (Kepercayaan diri). Semakin dewasa seseorang mencerminkan bahwa orang tersebut mempunyai rasa percaya diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang masih berusia muda karena sudah lama bekerja di perusahaan tersebut sehingga memiliki banyak pengalaman dalam bekerja. Rasa percaya diri yang tinggi rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang paling tinggi di dalam perusahaan tersebut. Dengan rasa percaya diri yang tinggi, manajer dapat memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan. Pengarahan yang diberikan oleh seorang manajer terhadap karyawan harus jelas. Jika seorang manajer memberikan tugas kepada karyawan, maka mereka harus memahami apa yang diharapkan oleh seorang manajer. Mereka harus mempunyai rasa *percaya diri* bahwa usaha mereka akan membawa pada hasil yang positif dan berarti bagi mereka sendiri juga bagi organisasi. Sangat sombong bagi organisasi untuk mempercayai bahwa karyawan haruslah "hanya tahu bagaimana bertindak". Jika sebuah organisasi mengharapkan tipe perilaku tertentu dan kegiatan personal, kegiatan tersebut harus dikomunikasikan dari waktu ke waktu. Disimpulkan bahwa pengaruh faktor *Confident* terhadap *Nilai Organisasi* dapat diukur dengan persamaan:

$$Y = 5,811 + 0,857X_3$$

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Guna memotivasi karyawan, seorang manajer harus mempunyai rasa percaya diri yang tinggi. Karena jika seorang manajer tidak mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, manajer tidak bisa mempengaruhi karyawannya untuk mengikuti *job instruction* yang diberikan oleh seorang manajer. Manajer pernah memberikan atau mendelegasikan tugas-tugas penting kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa percaya diri karyawan. Karena karyawan tersebut mendapatkan tugas yang penting dari seorang manajer, karyawan merasa mendapat kepercayaan dari seorang manajer sehingga menimbulkan rasa untuk memotivasi diri sendiri, menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab, dan menimbulkan rasa percaya diri bahwa karyawan tersebut sanggup mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini didukung oleh Monk (2002, hal 20) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh dalam menentukan kepercayaan diri. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin banyak yang telah dipelajari individu berarti semakin mengenal diri baik kekurangan maupun kelebihan sehingga mampu menentukan sendiri standar keberhasilannya. Penelitian lain menyatakan bahwa kepercayaan diri timbul seiring dengan usia. Penyesuaian diri dengan lingkungan yang baru sesungguhnya memerlukan keberanian dan kepercayaan diri. Hubungan sosial pertama kali dalam kehidupan seseorang dimulai dari waktu usia anak-anak. Pada masa itu diharapkan orang tua dapat membentuk kepribadian seorang anak dengan memberi keleluasaan untuk menentukan pilihan serta menumbuhkan dan mengembangkan rasa percaya diri.

- B. Loading faktor *Trust* berpengaruh signifikan terhadap nilai organisasi. Faktor *Trust* ( $X_2$ ) terhadap Nilai Organisasinya ( $Y$ ) adalah sebesar **-0,601**. Hasil pengolahan data terlihat bahwa pengaruh faktor *Trust* terhadap *Nilai Organisasi* dapat diukur dengan persamaan:  $Y = 5,811 - 0,601X_2$ . Dari data di atas peneliti ingin menjelaskan bahwa Umur dan Tingkat Pendidikan mempunyai hubungan yang relevan dengan *Trust* (Kepercayaan) yang berpengaruh terhadap nilai organisasi. Hal ini dapat diketahui melalui penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada respondennya yaitu karyawan. Kepercayaan dalam kelompok rekan di tempat kerja merupakan bahan yang sangat penting dalam organisasi. Jika kepercayaan didirikan di tempat kerja dan dipelihara maka akan menimbulkan kinerja yang bagus untuk perusahaan. Kepercayaan dalam suatu organisasi berfungsi untuk menyatukan elemen organisasi agar mampu berperan sesuai kapasitas masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kepercayaan antar anggota perusahaan dapat timbul karena adanya komunikasi. Komunikasi yang baik dapat tercipta jika adanya rasa saling percaya. Usia mempunyai hubungan yang relevan dengan kinerja organisasi. Hubungannya yaitu semakin tua seseorang, menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki pengalaman kerja dan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Seseorang lebih mempercayai orang yang memiliki pengalaman kerja dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman kerja. Karyawan yang berusia muda atau baru bekerja bisa belajar dari karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan untuk mendapatkan pengetahuan. Dengan adanya komunikasi seperti itu, maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.
- Pernyataan ini diperkuat oleh artikel yang mengemukakan bahwa Kepercayaan adalah hasil dari keadaan pikiran positif. Kepercayaan adalah awal untuk menciptakan hubungan yang saling mengerti dalam sebuah keharmonisan kehidupan. Bila kepercayaan menjadi berkurang, maka pikiran negatif akan mengambil alih semua hubungan, dan menciptakan situasi yang saling mencurigai. Kekuatan kepercayaan dapat digunakan dalam penguatan nilai-nilai budaya organisasi untuk keunggulan organisasi. Bagaimanapun, kepercayaan dapat menjadi alat manajemen yang sangat berharga untuk membangun kolaborasi yang *solid* di internal organisasi atas dasar nilai-nilai organisasi yang diinginkan. Pihak manajemen harus memiliki niat yang tulus dan pikiran positif yang kompak untuk merangsang kepercayaan di dalam organisasi. Bila setiap individu di dalam organisasi mampu memperkuat pikiran positif untuk saling *percaya*, maka organisasi akan menghilangkan energi saling mencurigai, yang berpotensi membuat semua rencana hebat organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya.
- C. Dari tabel coefficients, didapatkan bahwa analisis faktor untuk indikator *Desire*, *Accountability*, *Communication* dan *Credibility* terhadap *Nilai Organisasi*.

### Implikasi Hasil Penelitian

Pemberdayaan dapat dilakukan dalam kegiatan pengembangan SDM dan pelatihan. Pengembangan karyawan memacu profesionalisme kerja dan karier karyawan. Pengembangan dapat diberikan melalui pendidikan untuk jangka panjang sehingga dapat memberikan bekal pengetahuan dan kompetensi jangka panjang. Sedangkan pelatihan penting untuk karyawan yang baru bekerja untuk memperoleh skills atau keterampilan bekerja yang dapat membantu kinerja karyawan. Pemberdayaan SDM sangat berguna bagi manajemen Karier. Disitu pihak perusahaan dapat mengelola program / kegiatan yang mendukung atau memfasilitasi pengembangankarier karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang manajemen karier harus dicermati dengan baik, agar pemberdayaan SDM dapat diarahkan kepada pengembangan. Karier SDM atau karyawan.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Hasil analisa dan penelitian mengenai pengaruh Model Pemberdayaan SDM terhadap Nilai Organisasi pada PT XYZ ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi dan korelasi, hubungan antara Model Pemberdayaan SDM terhadap Nilai Organisasi memiliki nilai  $R = 0,715$ , yang berarti Ada hubungan yang kuat antara Model Pemberdayaan SDM dengan Nilai Perusahaan. Berdasarkan Nilai  $R\text{ Square} = 0,511$ , dapat diketahui bahwa model pemberdayaan SDM mempengaruhi Nilai Organisasi sebesar  $51,1\%$  dan sisanya  $48,9\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Berdasarkan hasil persamaan regresi, didapatkan faktor model pemberdayaan SDM yang paling dominan adalah confident dengan nilai signifikan sebesar  $0,001$  dan yg paling kurang dominan adalah credibility dengan nilai signifikan sebesar  $0,883$  yang berarti *confident* memiliki pengaruh paling besar terhadap nilai organisasi. Sedangkan *credibility* memiliki pengaruh paling kecil terhadap nilai organisasi.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang bisa penulis berikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan nilai perusahaan adalah :

1. Mengadakan Model Pemberdayaan SDM secara berkala dan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan untuk meningkatkan Nilai Perusahaannya.
2. Perlu mengembangkan model pemberdayaan SDM diperusahaan agar dapat memberikan efek yang lebih baik terhadap Nilai Organisasi di dalam perusahaan.
3. Perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar model pemberdayaan SDM yang dapat mempengaruhi peningkatan Nilai Organisasi, misalnya : Memotivasi karyawan, Memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, dan faktor-faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Johar, A. Fauzi (2007) Penerbit PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Cardoso, G, Faustino (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Andi.  
Yogyakarta
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks.  
Jakarta
- Hariandja, Marihot (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan,  
Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatkan  
Produktivitas Pegawai. Penerbit Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P (2000). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Bumi  
Aksara. Jakarta
- Oei, Istijanto (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit Gramedia. Jakarta
- Riduwan, Kuncoro, Engkos (2011). Cara Menggunakan Dan Memaknai Path  
Analysis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari  
teori ke praktek. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Suwatno, J, Priansa, Donni (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik  
dan Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit  
PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- <http://amirfauzi.blogspot.com/2010/07/tata-nilai-organisasi-yang-unggul.html>
- <http://amrananinotonegoro.blogspot.com/2011/01/resume-seminar-nasional-pemberdayaan.html>
- <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/berita/arsip-berita/109-hubungan-antara-percaya-diri-dan-internal-locus-of-control-dengan-kinerja-instruktur-upt-pelatihan-kerja>
- <http://h3r1y4d1.wordpress.com/2011/05/11/proses-komunikasi-dalam-perusahaan-organisasi/>
- <http://hmti.wordpress.com/2008/02/22/definisi-dan-pengertian-organisasi/>
- <http://images.heniyuyun.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/SEy5xwoKCDAAABRaTs1/Translate%20Sigit%20dkk%20Kebudayaan%20Organisasi.doc?key=heniyuyun:journal:11&nmid=99701528>
- <http://isjd.pdiilipi.go.id/admin/jurnal/61063145.pdf>
- <http://kecerdasanmotivasi.wordpress.com/2011/06/11/trust-perasaan-kepercayaan-harus-berakar-dalam-hubungan/>
- <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/15623/15615>
- [http://repository.upi.edu/operator/upload/s\\_10351\\_0608233\\_chapter2.pdf](http://repository.upi.edu/operator/upload/s_10351_0608233_chapter2.pdf)
- <http://sscnc.com/Images/pdf/Nilai-Nilai%20Dasar%20Fondasi%20Organisasi%20-%20Apr%2004.pdf>
- <http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=digital/133167-T+19467+Analisis+hubungan-Literatur.pdf>
- <http://www.scribd.com/doc/46633571/Hubungan-Antara-Komunikasi-Orang-Tua-Tua-Dan-Anak-Dengan-Rasa-Percaya-Diri-Remaja>
- <http://www.slideshare.net/nikoerg/perilaku-organisasi-nilai-dan-etika>