

Volume 7 Nomor 3 Desember 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek:



Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia

Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





ANALISIS MODEL *EMPOWERING LEADERSHIP* DALAM OPTIMALISASI DI ERA
NEW NORMAL PADA ENVY RESTAURANT

A.A. Istri Agung Maheswari¹, Ni Komang Ayu Budiastriani², A.A.Ngr. Oka Suryadinatha Gorda³,
I Made Mai Noval[✉]

Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional^{1,2,3}
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma, Indonesia⁴
[✉]Corresponding Author Email: madenoval17@gmail.com
Author Email: agungmaheswari@undiknas.ac.id¹, mangayuuu06@gmail.com²,
okagorda@gmail.com³

Article History

Received: August 2022

Revision: September 2022

Accepted: September 2022

Published: December 2022

Keywords:

Empowering Leadership;
Leadership

Sejarah Artikel

Diterima: Agustus 2022

Direvisi: September 2022

Disetujui: September 2022

Diterbitkan: Desember 2022

Kata kunci:

Kepemimpinan Yang
Memberdayakan;
Kepemimpinan

Abstract:

The business sector at this time has severe challenges, due to the lack of income earned which gives a threat to the sustainability of a business. At this time the company leader is expected to be able to apply the right leadership and is expected to be able to encourage employees to contribute more. The purpose of this study is to examine the Empowering Leadership model in optimization in the New normal Era in one of the business fields engaged in the sale of food and beverage products, namely Envy Restaurant. This study uses qualitative and quantitative types of data, using data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The informants in this study were 6 people chosen using purposive sampling techniques. The results of this study found that leaders at Envy Restaurant implemented empowerment to employees in the form of support that was seen from certain aspects such as employee motivation, trust and self-efficacy

Abstrak:

Sektor bisnis masa ini memiliki tantangan yang berat, dikarenakan minimnya pendapatan yang diperoleh yang memberikan ancaman terhadap keberlangsungan sebuah bisnis. Pada masa seperti ini lah pemimpin perusahaan diharapkan mampu menerapkan leadership yang tepat dan diharapkan mampu mendorong karyawan memberikan sumbangsih lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah model *Empowering Leadership* dalam optimalisasi di era *new normal* di salah satu bidang usaha yang bergerak pada penjualan produk makanan dan minuman, yaitu *Envy Restaurant*. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. informan pada penelitian ini sebanyak 6 orang yang dipilih menggunakan Teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pemimpin di *Envy Restaurant* menerapkan pemberdayaan kepada karyawan berbentuk dukungan yang terlihat dari beberapa aspek tertentu seperti motivasi karyawan, kepercayaan dan efikasi diri.



How to Cite: Maheswari, A.A.I.A., Budiastriani, N.K.A., Gorda, A.A.N.O.S., Noval, I.M.M., 2022. Analisis Model Empowering Leadership Dalam Optimalisasi di Era New normal Pada Envy Restaurant. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) 7 (3) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1907



PENDAHULUAN

Salah satu peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peran manusia dalam suatu organisasi sangat penting baik itu jangka panjang ataupun jangka pendek dalam suatu bisnis, maka dalam suatu organisasi harus bisa menunjukkan nilai lebih dari organisasi yang lain. Organisasi bisa dikatakan berhasil bila organisasi tersebut dapat mempengaruhi pasar dengan cara menarik perhatian dengan kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi yang lainnya.

Suatu cara berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing perusahaan dengan memaksimalkan modal manusia untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang menuntut karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya tatanan *new normal* seperti kondisi saat ini, melakukan manajemen perusahaan dan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah tantangan. Tantangan tersebut muncul dengan adanya pengaruh sektor pola tatanan kebiasaan masyarakat, ekonomi dan siklus industri bisnis. Bisnis yang bergantung dengan sektor pariwisata merupakan salah satu yang sangat terpengaruh akan situasi tatanan *new normal* saat ini. Salah satu bisnis di industri pariwisata ialah restaurant.

Restaurant yang terdampak akan tatanan *new normal* saat ini banyak memiliki kendala karena sepi konsumen sehingga minimnya pendapatan bagi perusahaan. Merujuk pada fenomena yang terjadi saat ini yang memberikan dampak yang sangat signifikan bagi para tenaga kerja, khususnya fenomena yang

terjadi pada beberapa industri pariwisata pada sektor restaurant membuat peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian pada sektor tersebut. Peneliti melakukan penelitian di Envy Restaurant, yaitu salah satu bidang usaha yang bergerak pada penjualan produk makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Wana Segara, Tuban, Bali. Envy restaurant ini merupakan salah satu unit bisnis yang dimiliki oleh Holiday Inn Resor Baruna Bali. Pada Envy Restaurant ini beragam produk makanan dan minuman yang dipromosikan mengikuti perkembangan dan kebutuhan yang terjadi di masyarakat saat ini.

Posisi Envy Restaurant sangat strategis yang berdekatan dengan akses publik menuju objek wisata pantai Jerman. Perkembangan situasi era *new normal* saat ini telah mengharuskan perusahaan untuk berupaya dapat bertahan, merubah target pasar dan memberikan kesempatan untuk karyawan tetap memperoleh pekerjaan. Karyawan yang merupakan sebagai aset utama pada Envy Restaurant yang diharapkan dapat memberikan sumbangsih lebih dalam upaya Envy Restaurant dapat berjalan secara stabil pada tatanan era *new normal*. Upaya yang diharapkan agar karyawan berkeinginan besar tentunya diimbangi dengan peranan pemimpin karyawan yang dapat memberikan motivasi, arahan terhadap karyawannya dan juga mendorong karyawan untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Implementasi yang diharapkan untuk pemimpin perusahaan dapat memberikan arahan jelas kepada karyawan untuk sebagaimana karyawan terlibat dalam



mempromosikan produk hingga event yang sedang di selenggarakan oleh Envy Restaurant. Setiap karyawan diharapkan dapat melakukan *up-selling* terhadap target pasar konsumennya. Langkah Envy Restaurant dalam menerapkan strategi untuk melibatkan aspek karyawan dalam ikut serta promosi merupakan upaya perusahaan dalam mengejar pangsa pasar konsumen lokal dan domestik yang saat ini masih terdapat potensi dalam melakukan pembelian produk pada masa pandemi sebelumnya hingga era tatanan *new normal* saat ini. Harapan yang diinginkan ialah agar karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk bekerja. Berikut ini jumlah kunjungan konsumen Envy Restaurant pada masa *new normal* saat ini

Tabel 1: Data Jumlah Pengunjung Envy Restaurant Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	2000	2077	100%
Februari	1500	1877	100%
Maret	1500	763	51%
April	450	80	18%
Mei	300	73	24%
Juni	300	118	39%
Juli	300	103	34%
Agustus	250	109	44%
September	277	232	84%
Oktober	350	227	65%
November	380	396	100%
Desember	540	433	80%
Rata-Rata Jumlah Konsumen		540.67	64%

Sumber: Envy Restaurant, 2020

Merujuk pada fenomena yang terjadi saat ini yang memberikan dampak yang sangat signifikan bagi para tenaga kerja, khususnya fenomena yang terjadi pada beberapa industri pariwisata pada sektor restaurant membuat peneliti berkeinginan

untuk melakukan penelitian pada sektor tersebut. Peneliti melakukan penelitian di Envy Restaurant, yaitu salah satu bidang usaha yang bergerak pada penjualan produk makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Wana Segara, Tuban, Bali. Envy Restaurant ini merupakan salah satu unit bisnis yang dimiliki oleh Holiday Inn Resor Baruna Bali. Pada Envy Restaurant ini beragam produk makanan dan minuman yang dipromosikan mengikuti perkembangan dan kebutuhan yang terjadi di masyarakat saat ini

Restaurant yang terdampak akan tatanan *new normal* saat ini banyak memiliki kendala karena sepi konsumen sehingga minimnya pendapatan bagi perusahaan. Minimnya pendapatan yang diperoleh memberikan ancaman akan keberlangsungan sebuah bisnis. Peneliti melakukan penelitian di *Envy Restaurant*, yaitu salah satu bidang usaha yang bergerak pada penjualan produk makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Wana Segara, Tuban, Bali. Envy Restaurant ini merupakan salah satu unit bisnis yang dimiliki oleh Holiday Inn Resort Baruna Bali. Pada Envy Restaurant ini beragam produk makanan dan minuman yang dipromosikan yang mengikuti perkembangan dan kebutuhan, yang terjadi di masyarakat saat ini.

Perkembangan situasi *era new normal* saat ini telah mengharuskan perusahaan untuk berupaya dapat bertahan, merubah target pasar dan memberikan kesempatan untuk karyawan tetap memperoleh pekerjaan. Karyawan yang merupakan sebagai aset utama pada Envy Restaurant yang diharapkan dapat memberikan sumbangsih lebih dalam upaya Envy Restaurant dapat berjalan secara stabil pada tatanan *era new normal*. Upaya yang diharapkan agar karyawan



berkeinginan besar, tentunya diimbangi dengan peranan pemimpin karyawan yang dapat memberikan motivasi, arahan terhadap karyawannya dan juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Implementasi yang diharapkan untuk pemimpin perusahaan dapat memberikan arahan jelas kepada karyawan untuk sebagaimana karyawan terlibat dalam mempromosikan produk hingga event yang sedang di selenggarakan oleh *Envy Restaurant*. Selain itu *roleplay* yang diterapkan oleh pimpinan agar sekaligus membentuk kesiapan karyawan dalam memberikan kualitas yang optimal terhadap setiap pelanggan yang datang ke *Envy Restaurant*.

Berdasarkan kegiatan telah dilakukan karyawan atas arahan dari pemimpin karyawan tersebut, terdapatnya sebuah *Empowering Leadership* di *Envy Restaurant*. Tujuan utama dilakukan *Empowering Leadership* ini ialah agar karyawan senantiasa terlibat dalam tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Memaknai kata terlibat ialah mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, mengungkapkan keyakinan dalam berkinerja pada situasi *era new normal* saat ini, total keseluruhan telah banyak berubah, seperti volume kunjungan tamu yang telah berbeda bila dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menelaah model *Empowering Leadership* di *Envy Restaurant*.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari beberapa faktor, diantaranya yaitu *Empowering*

Leadership, *Empowering Leadership* (kepemimpinan) merupakan upaya dan usaha yang dijalankan untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka dengan suka rela menyumbangkan kemampuannya secara maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan. Budiman & Barata (2018) Kepemimpinan mutlak diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi agar semua kegiatan yang dilakukan memiliki arah dan saling terintegrasi secara efisien dan efektif.

Shalahuddin (2013), menyatakan bahwa pimpinan memiliki peranan yang sangat penting pada proses peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan yang mampu mengerti apa yang diinginkan bawahannya akan cenderung disukai sehingga komitmen karyawan untuk dapat bekerjasama dengan pimpinan akan tinggi. Tenen (2015), dalam penelitian menjelaskan pimpinan yang mampu memberikan dukungan adalah pemimpin yang bisa membantu karyawan lebih mudah memahami, membantu karyawan lebih baik dalam mempresentasikan yang bagus, pemimpin dapat membuat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan dan kinerjanya. Penelitian Nurdiyana (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tujuan utama dilakukan penelitian *Empowering Leadership* ini ialah agar karyawan senantiasa terlibat dalam tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Memaknai kata terlibat ialah mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, mengungkapkan keyakinan dalam berkinerja. Pada situasi *era new normal* saat ini, total keseluruhan telah banyak berubah, seperti volume kunjungan tamu yang telah berbeda bila dibandingkan

dengan sebelum adanya pandemi. Disamping itu, perusahaan juga berkewajiban untuk membiayai kebutuhan operasional dan berkomitmen dalam memberikan karyawannya kesempatan untuk bekerja. Oleh sebab itu, diperlukannya suatu sistem yang tepat dengan model manajemen yang sesuai kebutuhan bisnis dalam menjalankan *Empowering Leadership* serta penerapan orientasi perilaku kepemimpinan yang tepat dari pimpinan bisnis untuk para karyawan yang bekerja di dalamnya. Pada tahapan penentuan sebuah model yang tepat untuk mengoptimalkan era *new normal* saat ini peneliti menyoroti perlu adanya sebuah analisis secara internal dan eksternal dari Envy Restaurant. Internal dan Eksternal yang dapat dimaksimalkan ialah melihat sejauh mana kekuatan dan kelemahan yang dimiliki dalam pengimplementasian strategi pemimpin yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya, melihat kesempatan serta ancaman yang dapat diterima dari pihak luar yaitu perusahaan pesaing dan upaya yang melibatkan karyawan yang senantiasa dapat menjadi kesempatan memperoleh peluang pasar konsumen yang lebih luas.

Adapun dari fenomena yang dapat diangkat dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia ini, membuat peneliti ingin mengetahui lebih dalam dan meneliti tempat usaha Envy Restaurant itu sendiri. Peneliti ingin mengetahui dan memahami bagaimana model penerapan manajemen sumber daya manusia agar dapat membiayai kebutuhan operasional dan berkomitmen dalam memberikan karyawannya kesempatan untuk bekerja sesuai dengan fungsi - fungsi manajemen secara umum yang dijalankan oleh pimpinan bisnis tersebut dalam mengelola aspek sumber daya manusia (SDM) yang

ada di dalamnya, serta apakah dengan penerapan *Empowering Leadership* yang diterapkan dapat meningkatkan keinginan karyawan dalam selalu terlibat dan keinginan karyawan untuk memperluas pengetahuan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis model *empowering leadership* dalam optimalisasi di era *new normal* Pada Envy Restaurant.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Lokasi dilakukannya penelitian ini, yaitu pada sebuah industri layanan jasa makanan dan minuman yaitu Envy Restaurant yang beralamat di Jalan Wana Segara, No. 33A Badung, Bali. Sumber data yang digunakan bersumber dari data primer melalui wawancara dan observasi, data sekunder yang diperoleh dari media, seperti website resmi Envy Restaurant dan official instagram *account Envy Restaurant*. Selanjutnya, terkait teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan rincian informan yang di wawancara yaitu Envy Restaurant Manager, karyawan Envy Restaurant sejumlah 4 orang dan konsumen sebanyak 2 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi, terkait teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (1994), yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini, peneliti



menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimulainya tatanan *new normal* setelah terjadinya pandemi covid-19 dimana telah menyebabkan perubahan di sektor ekonomi pariwisata khususnya pada

Envy Restaurant yang mengalami pandemi global tersebut yang mengharuskan perusahaan agar tetap bertahan. Dimana peranan pemimpin sangat penting dalam kondisi saat ini karena harus merubah strategi penjualan produk untuk dapat tetap mempekerjakan karyawan dan target perusahaan sampai tatanan *new normal*.



Gambar 1

Hasil observasi penelitian di Envy Restaurant

Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2020

Berdasarkan pengumpulan informasi selama penelitian mengenai strategi yang telah dilakukan dalam menghadapi era *new normal* pada Envy Restaurant itu sendiri dan upaya apa saja yang dilakukan dalam strategi pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja Envy Restaurant pada situasi saat ini. Dari hasil wawancara dengan Ibu Nyoman Utari, didapatkan informasi penting diantaranya: Memberikan pengaruh dan mendorong karyawan untuk dapat bergerak bersama dengan cara pemimpin memberikan motivasi; Meminta karyawan untuk lebih terampil, gigih dalam upaya yang harus diberikan untuk perusahaan pada situasi pandemi saat ini; Envy Restaurant mengalami peningkatan jumlah *follower* sebesar 1.465 selama pandemi ini setelah gencar memberikan informasi di Instagram; Manajer berkeinginan untuk meningkatkan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan di Envy Restaurant.

Dari wawancara dengan informan yang sama diperoleh informasi lainnya yaitu Terbuka kepada karyawan tentang strategi yang dibuat oleh manager; Manager selalu memberikan waktu dan tempat untuk menyampaikan pendapat setiap karyawan; Memberikan ruang terhadap karyawan untuk menyampaikan keluhan atau saran terhadap strategi yang diterapkan; dan, Memberikan kepercayaan pada seluruh karyawan

Dari wawancara peneliti dengan Envy Supervisor Bapak Suteja beliau mengungkapkan bahwa "Envy Restaurant merupakan tempat kerja yang mempunyai lingkungan positif". Beberapa poin penting dari wawancara bersama Envy Supervisor yaitu: Upaya yang dilakukan telah secara massal dengan menggunggah konten promosi Envy Restaurant telah dijalankan secara maksimal oleh rekan-rekan karyawan; Karyawan memperoleh sosialisasi dan kepercayaan dari

pemimpinnya; Adanya rasa kepercayaan yang tinggi antar karyawan dengan envy manager; Pentingnya sebuah lingkungan kerja yang membuat karyawan.

Strategi atau upaya yang telah dibentuk oleh pemimpin tentu saja harus dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan. Ketika penyampaian hasil dari strategi tentu saja seorang pemimpin atau karyawan harus mempunyai arahan yang baik. Lebih lanjut, dari wawancara bersama Envy Supervisor, peneliti dapatkan poin-poin penting, yakni: Terbuka kepada karyawan tentang strategi yang dibuat oleh manager; Penghargaan yang diberikan baik secara formal berbentuk plakat dan voucher pada saat sebelum era *new normal*; Kritik dan usulan dari setiap karyawan diterima dan dirundingkan dengan baik secara bersama; Arahan, semangat dan motivasi yang diberikan dengan tujuan mengeluarkan potensi terbaik dari karyawan; dan, Strategi atau upaya yang telah dibentuk oleh pemimpin tentu saja harus dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan. Ketika penyampaian hasil dari strategi tentu saja seorang pemimpin atau karyawan harus mempunyai arahan yang baik

Ketika adanya hubungan kerja yang menyenangkan antara manajer dan karyawan. Dimana karyawan harus diikutsertakan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk tetap beroperasi di situasi pandemi saat ini oleh sebab itu pentingnya kesadaran masing masing karyawan merupakan salah satu kunci untuk mengikutsertakan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan pertanyaan yang ingin diketahui penulis selanjutnya dimana saja biasanya karyawan harus aktif menjalankan strategi atau upaya yang telah dibentuk oleh pemimpin.

Dari wawancara bersama karyawan Envy Restaurant Bapak Ketut Landra, peneliti memperoleh poin poin penting, diantaranya: Karyawan dituntut untuk melakukan promosi di media sosial pribadi guna meningkatkan pendapatan Envy Restaurant; Karyawan diberikan kebebasan oleh atasan dalam menyampaikan pendapat mengenai pekerjaan; Terdapat penghargaan kepada seluruh karyawan setelah mencapai target omzet tahunan restoran pas sebelum pandemi seperti sekarang ini. Situasi sekarang ini kan memang tidak seramai dulu sehingga kita juga masuknya gantigantian; Terdapat briefing tiap hari dan hasilnya di share melalui whatsapp group untuk menyalurkan pendapat kami sekaligus di *remind* kembali oleh para atasan mengenai *job description* yang ngebuat kami merasa diperhatikan oleh atasan

Sedangkan informasi dari Karyawan Envy Restaurant Bapak Toni yakni: Sebagai karyawan diberikan tugas tambahan untuk ikut terlibat melakukan promosi di media sosial kepada teman dan keluarga. saya yakin bahwa ini juga demi kesejahteraan karyawan; Kebebasan berpendapat sangatlah diapresiasi; Dalam situasi era *new normal* meningkatkan rasa kekeluargaan antar karyawan yang mempermudah sharing-sharing personal mengenai pekerjaan; Memiliki komunikasi antara atasan dengan bawahan; Hasil dari strategi selalu dibicarakan saat briefing sebelum kerja dan dijabarkan melalui *whatsapp group* setiap harinya; Pemberian sharing mengenai pengalaman-pengalaman karyawan sekaligus motivasi bagi karyawan agar tetap semangat dalam bekerja; dan, Setiap karyawan dituntut agar paham mengenai apa yang telah promosikan



Dari wawancara bersama Bapak Juni sebagai Karyawan diperoleh informasi sebagai berikut: Karyawan merasa sangat dihargai dalam berpendapat; Seluruh karyawan Envy Restaurant sekarang diberikan tugas tambahan untuk promosi di media sosial pribadi untuk meningkatkan penjualan dari produk perusahaan dan diharuskan untuk aktif membantu perusahaan; Adanya rangkap jabatan jadi lebih efisien di sumber daya manusia; dan, Atasan selalu briefing-briefing kepada karyawan yang dilakukan online maupun tatap muka serta selalu mengingatkan karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan

Jadi dari beberapa pertanyaan wawancara yang peneliti sudah lakukan kepada seluruh informan di Envy Restaurant dan konsumen yang telah melakukan kunjungan ke Envy Restaurant dapat disimpulkan bahwa para karyawan telah memperoleh arahan dari pemimpin atau Envy Manager di Envy Restaurant. Karyawan memperoleh dorongan, motivasi dan juga kepercayaan dari pemimpin mereka di Envy Restaurant. Atas upaya yang diberikan oleh pemimpin mereka maka karyawan merasakan bahwa harus ada kesadaran dan keinginan bersama untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan upaya tersebut karyawan cenderung terampil, menunjukkan kegigihan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang diharapkan. Seluruh karyawan menyadari bahwa, dengan dapat melakukan usaha secara bersama, apabila memperoleh hasil yang sesuai harapan akan meningkatkan finansial karyawan tersebut

Secara teoritis, definisi dari *Empowering Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang menargetkan pengikut

mengembangkan kontrol diri mereka sendiri, karyawan didorong untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, diarahkan untuk berinovasi sendiri (Liu et al, (2018). Menurut Jones (2016), *Empowering Leadership* dapat diartikan sebagai bagaimana seorang pemimpin dapat mengerti motivasi dan perilaku karyawan, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli terhadap karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya. Beberapa indikator yang mempengaruhi *Empowering Leadership* adalah sebagai berikut: 1) Menghargai karyawan (*Respect*), Pemimpin percaya akan kemampuan karyawannya, bersedia mendengarkan pendapat yang disampaikan oleh karyawannya; 2) Mengembangkan karyawan (*Development*) Pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus belajar dalam mengambil keputusan; 3) Membangun komunitas (*Community*) Pemimpin dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, seiring dengan kepedulian serta komunikasi yang baik antara satu dengan yang lain; dan 4) Pendelegasian kekuasaan (*Delegation*) Pemimpin dapat mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas untuk mencapai goal yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian yang telah peneliti paparkan, maka dapat dipahami secara umum bahwa penerapan *Empowering Leadership* secara implikasinya terbilang dimulai dari hal sederhana secara konsep penerapannya dan melakukan pemberdayaan karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh informan selaku Manajer di *Envy*

Restaurant, bahwa seorang pemimpin memberikan power atau dukungan kepada setiap rekan kerja atau bawahannya. Upaya tersebut akan berdampak pada kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam ruang lingkup *Empowering Leadership*, peneliti menemukan bahwa, dalam melaksanakan kegiatan bekerja, hal yang paling sering dilakukan kepada karyawan di *Envy Restaurant* adalah pemimpin memberikan motivasi bagi karyawan-karyawannya dan mendorong karyawannya untuk melakukan hal-hal yang positif dan dapat bergerak bersama untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh *Envy Restaurant*.

Hal tersebut selaras dengan teori yang di sampaikan oleh Jones (2016), yang menyatakan bahwa *Empowering Leadership* dapat diartikan sebagai, bagaimana seorang pemimpin dapat mengerti motivasi dan perilaku karyawan, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli terhadap karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya.

Pandangan tersebut juga selaras dengan hasil penelitian Mukhopadhyay dan Umamaheswara (2018), yang menyatakan bahwa aspek kepribadian seseorang menentukan konsistensi, bagaimana seorang pemimpin berperilaku di berbagai situasi. Ini menjadi lebih relevan untuk pemberdayaan. Pemimpin yang berperan sebagai mentor sekaligus pelatih bagi para pengikut dan diharapkan dapat memotivasi mereka secara konsisten untuk kinerja yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan atau yang disampaikan oleh pemimpin kepada setiap karyawan dan bawahannya.

Selanjutnya, dalam ruang lingkup *Empowering Leadership* pada aspek trust, peneliti menemukan bahwa dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja, hal yang paling sering dilakukan kepada karyawan di *Envy Restaurant* ialah pemimpin memberikan kepercayaan secara penuh agar karyawan dapat berkreaitivitas dalam bekerja. Hal tersebut karena Kepercayaan (*trust*) merupakan keyakinan terhadap integritas, kemampuan, karakter seseorang atau sesuatu. Dalam berorganisasi, kepercayaan adalah hal yang penting karena itu akan membantu mengatur kompleksitas, mengembangkan kemampuan atau kapasitas aksi, meningkatkan kolaborasi serta meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi.

Kepercayaan dari atasan merupakan unsur penting yang mempengaruhi munculnya komitmen pada pegawai (Hajar dkk, 2018). Sehingga, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa kepercayaan merupakan satu upaya yang dilakukan atau yang disampaikan oleh pemimpin kepada setiap karyawan dan bawahannya, sehingga ketika pemimpin mendelegasikan perintah atau strategi yang telah dibentuk, maka penerapan *Empowering Leadership* dapat berjalan dan diterima dengan baik.

Selanjutnya pada aspek efikasi diri, peneliti menemukan bahwa, dalam melaksanakan kegiatan dalam bekerja, hal yang paling sering dilakukan kepada karyawan di *Envy Restaurant* ialah pemimpin menanamkan keyakinan *self-efficacy*, karena karyawan yang memiliki *self-efficacy*, cenderung lebih terampil, gigih, mampu menyelesaikan pekerjaan, intensitas tinggi, pendekatan mereka terhadap peran pekerjaan. Efikasi diri dengan keyakinan tinggi yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya di bidang



tertentu dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama untuk mendorong pencapaian tujuan. Saat individu merasa bahwa dirinya mampu dan yakin dapat menghasilkan sesuatu hasil maksimal yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka individu tersebut akan merasa lebih giat dalam berkinerja, berpikir, maupun bertindak kreatif, sehingga employee performance akan tercapai. Rochani dan Wijayati (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan empowering leadership yang dilakukan oleh pimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efikasi diri karyawan. Selain itu, terdapat penelitian selaras yang dilakukan oleh Nurudin dan Sridadi (2019), yang menemukan bahwa besarnya *Empowering Leadership* dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, karena pemimpin senantiasa memberikan arahan yang bersifat membangun karakter individu, memberikan kesempatan untuk pengambilan keputusan yang partisipatif, pembinaan, serta menunjukkan kepedulian terhadap masing-masing karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan satu upaya yang dilakukan dengan ketekunan dan keinginan karyawan agar dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Karyawan dengan efikasi diri akan cenderung lebih terampil. Menunjukkan keinginan untuk membantu perusahaan dan mampu menyelesaikan pekerjaan

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat berdasarkan hasil penelitian mengenai beberapa aspek dalam penerapan *Empowering Leadership* yang diterapkan di Envy Restaurant ialah dengan berorientasikan pada pemberian motivasi, kepercayaan dan meningkatkan

efikasi diri karyawan maka karyawan akan secara senang hati berkeinginan untuk bersama-sama membantu pemimpin mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan akan cenderung lebih terampil, menunjukkan kegigihan, mampu menyelesaikan pekerjaan dan berusaha untuk membantu perusahaan sebisa yang mereka dapat lakukan

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, J., Barata. J. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencapaian Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi Swasta Di Kalimantan Barat. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi* volume 3, NO 2, 2018
- Jones, D. L. 2016. *Empowering Leadership* (1 ed.). Frederiksberg: Ventus Publishing ApS.
- Hajar, Siti, A. Rahman Lubis, and Permana Honeyta Lubis. 2018. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat." *Jurnal Magister Manajemen* 2 (1) (ISSN: 2302-0199): 46–57.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. 1994. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2rd ed). London: Sage Publication.
- Mukhopadhyay, Susmita dan Jada, Umamaheswara Rao. 2018. "Empowering Leadership and constructive voice behavior: a moderated mediated model". *International Journal of Organizational Analysis*.Pp: 56-67.
- Nurudin dan Sridadi, R. 2019. Peran Mediasi *Self-Efficacy* dan Peran



Moderator Knowledge Sharing pada *Empowering Leadership* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* di UKM Batik HM. Sholeh Tuban. Vol. 9, No. 1

Rochani, A.G.S., Wijayati., D.T. 2020 *Empowering Leadership*, Kreativitas Karyawan, dan *Creative Self Efficacy* (Studi Pada Bank Jatim Kantor Cabang Trenggalek). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Shalahuddin, A. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan. 6(1), 88-104.

Teneh, Farly C. M., 2015, Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal EMBA 55 Vol.3 No.4 Desember 2015

