

**PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus Pada Toko Beibyqu-Baby Shop Bantul Yogyakarta)**

Futri Khairunnisah
putrihairunnisah07@gmail.com

Evi Rosalina Widyayanti
evi@stieww.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pemberdayaan karyawan (2) Motivasi karyawan (3) Peningkatan kinerja karyawan. Ketiga-tiganya diteliti selama masa pandemi covid-19 di Beibyqu-Baby Shop Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan subyek penelitian adalah informan tunggal pemilik toko Baibyqu-Baby Shop, dengan metode wawancara semi terstruktur yang mendalam, sehingga menghasilkan data yang sesungguhnya. Hasil penelitian adalah kesimpulan dari wawancara kepada informan yang memberikan penjelasan bahwa pimpinan memberikan ruang dan kesempatan yang luas untuk pemberdayaan, motivasi dan peningkatan kinerja karyawan di masa pandemi COVID-19 di toko Beibyqu-Baby Shop Bantul, Yogyakarta.

Kata Kunci: *Pemberdayaan, Motivasi, Kinerja karyawan, Pandemi Covid-19, Baby Shop*

This study aims to determine: (1) employee empowerment (2) employee motivation (3) employee performance improvement. All three were studied during the covid-19 pandemic at the Beibyqu-Baby Shop Bantul, Yogyakarta Special Region. This study used a qualitative approach with the research subject being the sole informant of the Baibyqu-Baby Shop shop owner, using in-depth semi-structured interviews, so as to produce real data. . The results of the study are the conclusions of interviews with informants who explained that the leadership provides broad space and opportunities for empowerment, motivation and improving employee performance during the COVID-19 pandemic at the Beibyqu-Baby Shop Bantul store, Yogyakarta.

Keywords: *Empowerment, Motivation, Employee Performance, Covid-19 Pandemic, Baby Shop*

Latar Belakang

Peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang kedudukan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan untuk menjadikannya sebaik mungkin. Karena untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya dalam keunggulan teknologi saja, namun peran sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. (Arindra I, 2019)

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. (Pfeffer & Salancik, 2003) dalam (Dahlan et al., 2017). Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Seperti yang diungkapkan (Gitosudarmo, 2017) bahwa keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi (Fattah, 2017). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian pelatihan yang sesuai, dan memberikan motivasi terhadap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja di masa pandemi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula diimbangi dengan kinerja dari setiap sumber daya manusianya. Setiap individu yang diberi kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. "Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu" (Kasmir, 2016). Menurut Bangun, (2012) Peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat ataupun menurun. terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi.

Pemberdayaan dan motivasi merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan semua potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin et al., 2014).

Dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan maka perlu dilakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan pemberdayaan karyawan. Karena pemberdayaan karyawan merupakan upaya mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengembangkan tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyambung pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Prinsipnya adalah bahwa

karyawan merespon lebih kreatif ketika diberikan tanggung jawab yang luas, didorong untuk berkontribusi, dan membantu untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu sering kali jalan yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan adalah melalui pemberdayaan karyawan (E. Walton, 2002)

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat seluruh dunia terkena dampaknya dari penyebaran virus tersebut. Dampak dari virus itu juga membuat keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi di tengah masa pandemi covid-19. (Hardiansyah, 2020). Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Pemberdayaan, motivasi dan Peningkatan Kinerja pada masa Pandemi Covid-19.

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya. (Sukirno et al., 2004)

Kata “Sumber Daya” menurut Poer wadarminta (1984:223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan- kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo,1992 :2) dalam (Safri, 2016)

Pengertian SDM harus dipahami secara makro dan mikro, pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. (Mustaqin, 2021)

Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri. (Husein, 2005)

Manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu: (Siagian, 2003)

1. Peningkatan produktifitas kerja.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
3. Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
4. Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
6. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.

Pemberdayaan Karyawan

Konsep dan definisi pemberdayaan karyawan adalah proses pergeseran wewenang dan tanggungjawab untuk karyawan di tingkat yang lebih rendah dalam hirarki organisasi. Merupakan transfer kekuasaan dari manajer kepada bawahan mereka. Hal ini terjadi ketika seseorang bekerja selama beberapa tahun ia mengembangkan ide menyeluruh, pengetahuan, keterampilan, kemampuan alih pekerjaan dan mendapatkan segala sesuatu dalam genggamannya. (Arindra I, 2019)

Greasley et al., (2008) Program pemberdayaan dirancang untuk mendelegasikan kekuasaan, wewenang oleh atasan kepada bawahan mereka dan berbagi tanggungjawab dengan mereka. Semua ini dapat meningkatkan status dan pengakuan dari karyawan yang diberdayakan. Karyawan mempersiapkan pola pikir mereka untuk melakukan tugas dan berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan individu, tujuan tim dan tujuan organisasi. (Randolph, 1995) menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan adalah transfer kekuasaan dari atasan kepada karyawan.

Tim yang berdaya (*empowered team*) merupakan tim yang mampu berbagi atas empat dimensi yaitu potensi (*potency*), kebermaknaan (*meaningfulness*), otonomi (*autonomy*), dan pengaruh (*impact*). (Kirkman et al., 2004)

Motivasi Karyawan

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Setiawan, 2021). Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan

perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak, dalam (Setiawan, 2021)

Steers & Porter dalam (Rosmayanti, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Suryani, 2017)

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2005:97), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Wahyuni, 2020) Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. (Ansori & Meinawati, 2020)

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut (Munandar, 2004), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Dengan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional menjadi dasar suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja. Sehingga menjadi dasar obyektif bagi manajemen puncak dalam memberikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya Penyakit koronavirus 2019 Bahasa Inggris: *Coronavirus disease 2019*, disingkat Covid-19 di seluruh dunia untuk semua Negara. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Wabah COVID-19 pertama kali dideteksi di kota Wuhan Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019 dan ditetapkan sebagai pandemic oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Hingga 14 November 2020, lebih dari 53.281.350 orang kasus telah dilaporkan lebih dari 219 negara dan wilayah seluruh dunia, mengakibatkan lebih dari 1.301.021 orang meninggal dunia dan lebih dari 34.394.214 orang sembuh. (Wikipedia, 2019)

Upaya untuk mencegah penyebaran virus corona termasuk pembatasan perjalanan, karantina, pemberlakuan jam malam, penundaan dan pembatalan acara, serta penutupan fasilitas. Upaya ini termasuk karantina Hubei, karantina nasional di Italia dan di tempat lain di Eropa, serta pemberlakuan jam malam di Tiongkok dan Korea Selatan, berbagai penutupan perbatasan negara atau pembatasan penumpang yang masuk, penapisan di bandara dan stasiun kereta, serta informasi perjalanan mengenai daerah dengan transmisi lokal. Sekolah dan universitas telah ditutup baik secara nasional atau lokal di lebih dari 124 negara dan memengaruhi lebih dari 1,2 miliar siswa (Wikipedia, 2019)

Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kay Greasley, Alan Bryman et al (2008), dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bermaksud ingin melihat berbagai makna pemberdayaan karyawan dari perspektif karyawan itu sendiri, dilihat dari dimensi psikologis. Narasumber yang dipilih dengan jumlah 45 orang dari perusahaan konstruksi, dengan menggunakan metode pengumpulan data adalah wawancara mendalam semi terstruktur. (Greasley et al., 2008)

Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan mengenai arti pemberdayaan bagi karyawan di perusahaan tersebut. Dalam temuan menunjukkan bahwa karyawan tidak mengenal istilah “pemberdayaan” dan “kekuatan” dalam kaitannya dengan diri mereka sendiri. Namun mereka mampu menghubungkan yang terkait dengan konsep, yaitu “tanggungjawab pribadi” dan “kontrol atas pekerjaan mereka”. Pemberdayaan karyawan ditemukan dalam kegiatan operasional sebagai tindakan berkelanjutan dari kegiatan sebelumnya, seperti sejauh mana karyawan mencari pemberdayaan itu sendiri. Jadi penelitian ini meneliti berbagai arti pemberdayaan bagi karyawan dan mengeksplorasi bagaimana karyawan ingin diberdayakan. (Greasley et al., 2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Anette Nilsen (2012) dengan menggunakan penelitian kualitatif. Narasumber yang dipilih dengan jumlah 7 orang dari perusahaan di bidang perhotelan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui persepsi karyawan mengenai pemberdayaan karyawan di perusahaan yang berkaitan dengan norma-norma sosial dan organisasi. (Arindra I, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh *Xueting Jiang and Hector R. Flores* (2016) dengan tujuan melihat jarak kekuasaan dan kolektivisme dalam pemberdayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi dalam tim. Dalam temuan penelitian ini bahwa pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja. Pemberdayaan dapat menghasilkan suatu kinerja dalam tim yang berberda-beda. (Jiang et al., 2016)

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana pendekatan yang mencoba memahami fenomena dalam setting dan konteks naturalnya (bukan di dalam laboratorium) di mana peneliti tidak berusaha untuk memanipulasi. Penelitian kualitatif berusaha menggali dan memahami pemaknaan akan kebenaran yang berbeda-beda oleh orang yang berbeda. Dalam pendekatan kualitatif salah satu jenis pendekatan yang sering digunakan adalah pendekatan studi kasus. (Leedy & Ormrod, 2015)

Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Penelitian studi kasus adalah sebagai pendekatan penelitian yang melakukan eksplorasi suatu fenomena dalam konteksnya dengan menggunakan data dari berbagai sumber (Yin, 2009)

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta pada toko Beibyqu-Baby Shop Yogyakarta. Perusahaan dipilih sebagai lokasi penelitian oleh peneliti karena pertama berkaitan dengan konsentrasi yang dipilih oleh peneliti yaitu manajemen sumber daya manusia yang dimana dalam studi tersebut mempelajari tentang sebuah organisasi atau perusahaan dan mempelajari tentang karyawan, lalu diharapkan ilmu yang sudah dipelajari dapat diterapkan secara nyata. Kedua, bagaimana fenomena mengenai pemberdayaan karyawan di Toko Beibyqu-Baby Shop, oleh karena itu peneliti tertarik untuk mendalami tentang fenomena tersebut.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah Data yang dikumpulkan, diolah sendiri oleh lembaga yang menerbitkan atau yang menggunakannya (Akhmad, 2019). Dalam hal ini peneliti dapat memperoleh dan mengolah data yang berasal dari obyek penelitian secara langsung yaitu pemilik Toko Beibyqu-Baby Shop Yogyakarta, melalui wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan dan digunakan oleh lembaga yang bukan sebagai pengolahnya, data sekunder dapat diperoleh dari sumber pribadi seperti catatan-catatan, surat-surat, buku harian dan data-data lain yang sifatnya pribadi dan sumber umum seperti data-data yang tersimpan dalam arsip dan terbuka untuk umum (Akhmad, 2019).

Teknik Pengumpulan Data dapat dilakukan dengan tiga metode yaitu, observasi, wawancara dan angket.

1. Metode Observasi

Berdasarkan proses pelaksanaan pengumpulan data observasi dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation* (observasi tidak ikut berperan serta). Keuntungan cara pengumpulan dengan *participant observation* adalah dapat mengetahui sewajarnya dari obyek yang diteliti serta dapat mengenal betul situasi sehingga dapat mengumpulkan sebanyak mungkin data yang dibutuhkan. Kelemahannya adalah prosedur penelitian yang digunakan sulit diikuti oleh peneliti lain untuk cek kebenaran, tidak dapat mencatat hal-hal secara tajam karena dianggap sudah biasa dan memerlukan waktu yang lama untuk menjadi bagian dari kelompok yang diteliti. (Akhmad, 2019)

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab dengan bertatap muka secara langsung. Penggunaan metode wawancara untuk pengumpulan data dengan keyakinan bahwa responden adalah orang yang mengetahui tentang dirinya, informasi yang diberikan benar dan dapat dipercaya serta adanya satu kesatuan intepretasi antara peneliti dengan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. (Akhmad, 2019)

3. Metode Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memeberikan kuisisioner atau daftar pertanyaan, secara logis, terperinci dan lengkap yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada responden, setiap pertanyaan merupakan jawaban yang memiliki arti dalam hipotesis. Isi kuisisioner harus terfokus pada masalah yang hendak dipecahkan, Setiap pertanyaan harus merupakan bagian dari hipotesis yang akan diuji, isi kuisisioner secara umum dapat berupa pertanyaan tentang fakta, pertanyaan tentang pendapat dan sikap pertanyaan tentang persepsi diri, pertanyaan tentang informasi.

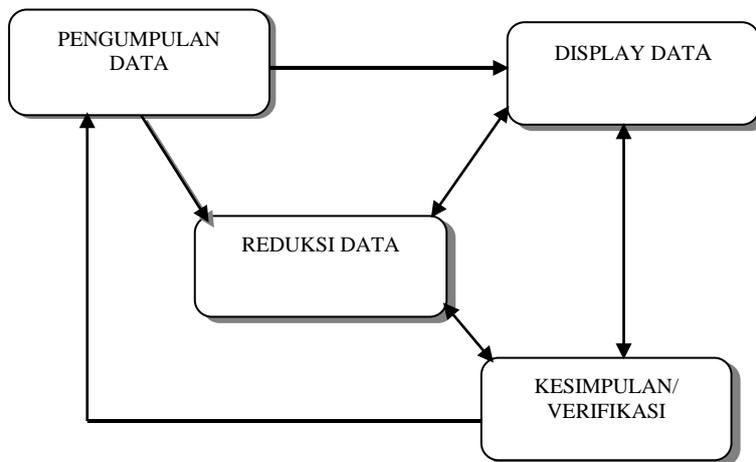
Pedoman Pertanyaan Wawancara

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan teknik pelaksanaanya dapat dilakukan melalui tatap muka atau melalui telepon. (Wiyono, 2011). Namun teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur, yaitu gabungan atas pertanyaan yang didasarkan pada

wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Terstruktur karena pertanyaan telah disusun sedemikian rupa sehingga tidak terlalu bebas, tidak terstruktur memberikan kebebasan pada jawaban dengan tidak menyediakan alternative jawaban. Hal ini akan dilakukan pada informan tunggal yaitu pemilik usaha Toko Beibyqu-Baby Shop, Bapak Arya Pradana. Wawancara pada informan tunggal dapat memberikan informasi yang mendalam.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data model interaktif menurut Miles dan Huberman yang terdiri atas empat tahapan (Hardiansyah, 2020)



Gambar 3.1. Komponen Analisis Data Model interaktif Miles & Huberman dalam (Alvizi et al., 2019)

Tahapan-tahapan yang harus dilakukan menurut Miles dan Huberman dalam (Hardiansyah, 2020) adalah tahap pertama adalah tahap pengumpulan data, tahap kedua adalah tahap reduksi data, tahap ketiga adalah tahap display data dan tahap keempat adalah tahap penarikan kesimpulan atau tahap verifikasi.

Pengumpulan Data

Memahami data, mengatur data dan pertanyaan apa yang ingin diajukan ke partisipan adalah langkah penting pertama dalam analisis data kualitatif. Untuk lebih memahami data, membaca dan membaca kembali data (Morrison, 2014). Dalam (Arindra I, 2019)

Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan yang akan dianalisis. Hasil dari wawancara, observasi dan telah dokumen diubah menjadi bentuk tulisan sesuai dengan formatnya masing-masing (Hardiansyah, 2020)

Display Data

Setelah semua data telah diformat berdasarkan instrument pengumpulan data dan telah berbentuk tulisan (script), langkah selanjutnya adalah melakukan display data. Pada prinsipnya, display data adalah mengelolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas kedalam kategori sesuai dengan tema yang sudah di kelompokkan dan dikategorikan, serta akan memecah tema-tema tersebut kedalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana yang disebut dengan subtema yang diakhiri dengan memberikan kode (*coding*) dari subtema tersebut sesuai dengan wawancara yang sebelumnya sudah dilakukan (Hardiansyah, 2020). Mengkategorikan atau code adalah data inti dari analisis kualitatif.

Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Kesimpulan/verifikasi merupakan tahapan terakhir dalam rangkaian analisis data kualitatif menurut model interaktif yang ditemukan oleh Miles dan Huberman. Kesimpulan dalam analisis kualitatif mengacu kepada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan sebelumnya dan mengungkap „apa/*what*“ dan bagaimana/*how*“ dari pertemuan tersebut.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan perolehan data dan hasil observasi yang penulis lakukan dengan secara langsung terkait dengan Pemberdayaan, Motivasi dan Peningkatan kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Toko Beibyqu-Baby Shop DIY meliputi kegiatan-kegiatan yang sering dilakukan oleh pihak-pihak Toko Beibyqu-Baby Shop dan kendala-kendala yang sering terjadi di Toko Beibyqu-Baby Shop.

Pada dasarnya pelayanan yang dilakukan di Toko sangatlah penting, karena dalam suatu pelayanan dibutuhkan suatu kerja yang baik antara pemilik usaha dengan karyawan. Dari hasil observasi yang penulis lakukan permasalahan dirasakan di Toko Beibyqu-Baby Shop pada masa pandemi covid-19.

Perusahaan tentu ingin karyawan yang dimilikinya memiliki *soft skill* dan potensi yang mampu. Untuk itulah, perusahaan melakukan upaya pemberdayaan karyawan sebagai strategi untuk memberi ruang karyawan membuat keputusan atau inisiatif dan berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pembahasan

Dari hasil wawancara dengan pemilik usaha dapat diketahui bahwa Toko Beibyqu-Baby Shop ini merupakan salah satu toko bayi yang ada di jalan Imogi Barat KM 7,5 Gandok Bantul. Walaupun Toko Toko Beibyqu-Baby Shop ini terletak dipinggiran kota akan tetapi toko baju bayi ini terbilang maju dan pesat dalam perkembangannya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan serta konsumen yang berkunjung ditoko.

Tabel 1: Pembahasan Wawancara Toko Beibyqu-Baby Shop:

NO	Wawancara	Pembahasan
1	Latar Belakang Memulai Usaha	<p>Bapak Arya Pradana mulai usaha Toko Beibyqu-Baby Shop pada tanggal 30 Mei 2004 dan perpindahan toko Beibyqu-Baby Shop ini mulai berorasi (berjualan) di Imogiri Barat Yogyakarta pada tahun 2019 tepatnya pada tanggal 14 Januari 2019.</p> <p>Nama Beibyqu-Baby Shop ini bisa merepresentasikan bisnis Pak Arya, namanya semakin melekat di pikiran Beliau, namanya juga unik, maka dari itu beliau memilih nama tersebut.</p>
2	Sumber Daya Manusia	<p>Jadi Pak Arya mulai bisnis toko beibyqu-baby shop ini hampir 3 tahun di Yogyakarta. Dari karyawannya hanya 3 orang, yakni sekarang sudah hampir 50 orang.</p> <p>Pak Arya juga sudah memberikan kompensasi sesuai UMR kepada karyawannya, karena Pak Arya sangat puas dengan hasil pekerjaan mereka.</p>
3	Pemberdayaan Karyawan	<p>Pemberdayaan karyawan saya dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan yang dimiliki karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sehari-hari.</p> <p>Menurut saya pemberdayaan dalam perusahaan itu akan meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan dapat mengembangkan bakat secara penuh.</p>
4	Motivasi Karyawan	<p>Bapak Arya Ingin membangun hubungan, menjalin relasi, dan membantu rekan kerja untuk sukses serta mencapai target.</p> <p>karyawan tersebut akan mendapatkan bonus yang jika ada pekerjaan lebih dari biasanya untuk memotivasi.</p>
5	Kinerja Karyawan	<p>Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di toko beibyqu-baby shop dalam bekerja yaitu kemampuan dan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang di berikan dan dukungan organisasi.</p> <p>Dan Kelebihannya adalah memantaunya mudah di lakukan oleh Bapak Arya. Kelemahannya adalah belum adanya standar-standar kinerja yang tepat untuk mengukur kinerja karyawan dan masih bersifat manual karena saya hanya mengukur kinerja melalui pengamatan.</p>
6	Strategi Perusahaan Menghadapi Pandemi Covid-19	<p>Di Toko Beibyqu-Baby Shop Waktu jam kerja karyawan dibagi menjadi 2 shift, yaitu shift 1 (10.00 – 18.00), dan shift 2 (14.00 – 22.00).</p> <p>Karyawan tetap termotivasi bekerja dengan tetap memenuhi jam kerja dengan baik pada masa pandemi covid-19 dengan menerapkan protocol kesehatan</p>

7	Posisi Kinerja Perusahaan Pada Masa Pandemi Covid-19	Meskipun kinerja bisa dikatakan mengalami sedikit penurunan karena adanya berbagai pembatasan namun hal ini masih sangat wajar, karena adanya perubahan kondisi lingkungan. Agar perusahaan maju untuk selanjutnya yaitu saya akan melakukan memilih peluang bisnis yang sedikit pesaingnya. Perencanaan yang matang, memilih karyawan yang kompeten, playanan yang baik dan atur keuangan dengan rapi.
---	--	--

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang di lakukan mengenai Pemberdayaan, Motivasi dan Peningkatan kinerja karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Toko Beibyqu-Baby Shop Bantul DIY. dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan karyawan menurut informan adalah memberikan kesempatan yang luas dalam menambah keahlian pada dirinya sehingga karyawan mampu lebih mandiri menyelesaikan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini selalu menjadi perhatian pimpinan.
2. Motivasi kerja di toko Beibyqu baby shop ini tetap terjaga pada masa pandemic Covid-19 meskipun dilakukan berbagai pembatasan karena adanya peraturan protocol kesehatan, terbukti karyawan tetap bekerja dengan baik dan bersemangat sesuai jadwal dan mampu memenuhi target penjualan
3. Peningkatan Kinerja karyawan di toko Beibyqu Baby Shop pada masa pandemic covid-19 ini bisa dikatakan tetap baik meskipun tidak seperti pada masa normal terlihat adanya keluhan karyawan dengan keadaan, namun hal ini masih sangat wajar karena lingkungan berubah, peningkatan ini bisa terlihat dari hasil penjualan yang tetap stabil bahkan terus tumbuh meskipun prosentasenya tetap ada penurunan. Kewajaran ini bisa dinilai karena kondisi eksternal yang mengalami perubahan ekstrim.
4. Menghadapi Pandemi Covid-19, perusahaan sangat memperhatikan kesehatan karyawan dengan protocol kesehatan ketat dan menambah nutrisi bagi karyawan serta memeberikan pemahaman kepada konsumen yang dating. Jika kesehatan karyawan ada yang terganggu maka pemilik usaha memeberikan kesempatan kepada mereka untuk beristirahat dan memeberikan tambahan kompensasi bagi kesejahteraan karyawan agar tetap bersemangat untuk kembali sehat. Artinya perusahaan secara berkomitmen kuat siap menghadapi dan menjaga seluruh karyawan dari wabah ini.

Saran

Hasil penelitian ini selain dapat memberikan konstribusi secara akademis juga dapat memberikan saran dan rekomendasi. Penulis berharap saran ini bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui program pemberdayaan dan motivasi terhadap

peningkatan kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19. Saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Toko Beibyqu-Baby Shop sebaiknya melaksanakan proses pemberdayaan karyawan secara rutin agar kinerja karyawan dapat lebih baik, terutama mengenai penempatan karyawan yang harus sesuai kebutuhan dan berdasarkan kompetensi yang di miliki calon karyawan, selain itu tetap melaksanakan pelatihan meski Pandemi yang bisa dilakukan secara online sehingga tetap dapat menjaga komitmen pemberdayaan karyawan, dimana pelatihan ini diberikan pada semua karyawan sesuai kebutuhannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat kerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selsai, sehingga disamping melakukan pekerjaan toko, karyawan juga melakukan intraksi antara sesama karyawan, dengan memeberikan ruang kerja yang nyaman dan sehat.
3. Peningkatan kinerja karyawan perlu dukungan dari perusahaan terutama melalui program-program yang berhubungan langsung dengan karyawan untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar semakin baik. Dan tidak hanya berada pada standar baik saja, tetapi dapat meningkat sampai standar memuaskan. Pada masa pandemic ini peningkatan kinerja dapat dibentu dengan melakukan penjualan secara online.
4. Pandemi Govid-19 saran yang bisa diambil adalah memulai pola hidup baru, memulai segalanya dari awal, lebih peduli, lebih serius menagani dan menanggapi hal-hal kecil/sepele, tidak meremehkan informasi dan berita yang beredar, tetap waspada, jaga diri sendiri, ikuti protokol kesehatan, ikuti saran dan prasarana di situasi dan kondisi pandemi virus corona, tetap lakukan kegiatan sehari-hari namun tetap hati-hati dan untuk kedepannya masyarakat semua bisa beradaptasi dengan apa yang terjadi sekarang di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, J. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis (Dilengkapi Contoh Hasil-hasil Penelitian)* (pertama, Issue Mei). Graha Ilmu Yogyakarta. http://library.upnvj.ac.id/index.php?p=show_detail&id=22840
- Alvizi, Widadi, B., Setiawan, I. M., & Savitri, F. M. (2019). ANALISIS PENYEBAB PERMASALAHAN KINERJA KARYAWAN DENGAN INTERRELATIONSHIP DIAGRAM (STUDI KASUS DI STIKES HARAPAN BANGSA PURWOKERTO) PENDAHULUAN Keterlibatan manusia dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi karena di tangan manusia segala. *SIJALU Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*, 17(2), 201–214. <https://journals.usm.ac.id/>
- Ansori, & Meinawati, K. L. (2020). Uoaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Reward di Shafira Corporation. *Abdimas Siliwangi*, 03(02), 221–228. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p221-228.3597>

- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2014). PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–8. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Arindra I, A. (2019). *STUDI KUALITATIF : PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BISNIS KREAT* [Universitas Sanata Dharma]. https://repository.usd.ac.id/11057/2/152222118_full.pdf
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=570&keywords=
- Dahlan, Hasim, D., & Hamdan. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 69–75. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- E. Walton, R. (2002). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, 63(4), 77–84. <https://hbr.org/1985/03/from-control-to-commitment-in-the-workplace>
- Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. In *Elmatara* (pp. 8–63). Penerbit Elmatara. https://www.google.co.id/books/edition/Kepuasan_Kerja_dan_Kinerja_Pegawai/w3pCDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=teori+kepuasan+kerja&pg=PA67&printsec=frontcover%0Ahttps://books.google.co.id/books?id=w3pCDwAAQBAJ&pg=PA11&dq=kinerja+karyawan&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwju
- Gitosudarmo, I. (2017). *Manajemen Pemasaran* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Naismith, N., & Soetanto, R. (2008). Understanding empowerment from an employee perspective: What does it mean and do they want it? *Team Performance Management*, 14(1–2), 39–55. <https://doi.org/10.1108/13527590810860195>
- Hardiansyah, C. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Aldefer terhadap kinerja karyawan di Masa Pandemi Covid-19 pada RSUD. Mohammad Hoesin Palembang bagian Instalasi Radiologi* [Universitas Tridianti Palembang]. [http://repository.univ-tridianti.ac.id/1804/1/BAB 1 %20CANDRA HARDIANSYAH%29.pdf](http://repository.univ-tridianti.ac.id/1804/1/BAB%201%20CANDRA%20HARDIANSYAH%29.pdf)
- Husein, U. (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. In *PT Gramedia Pustaka Utama* (7th ed., Vol. 4, Issue 2). PT. Gramedia Pustaka, Jakarta. <https://books.google.co.id/books?id=MRTUS9tkWj4C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Jiang, X., Flores, H. R., Leelawong, R., & Manz, C. C. (2016). The effect of team empowerment on team performance: A cross-cultural perspective on the mediating roles of knowledge sharing and intra-group conflict. *International Journal of Conflict Management*, 27(1), 62–87. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-07-2014-0048>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (1st ed.). Rajawali Pers. [tps://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/115970/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik.html](https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/115970/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik.html)
- Kirkman, B., Rosen, B., Tesluk, P. E., & gibson, cristina B. (2004). THE IMPACT OF TEAM EMPOWERMENT ON VIRTUAL TEAM PERFORMANCE: THE

- MODERATING ROLE OF FACE-TO-FACE INTERACTION. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175–192. <https://www.jstor.org/stable/pdf/20159571.pdf>
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2015). *Practical Research Planning and Design* (11th ed.). Pearson Education Limited. [https://pcefet.com/common/library/books/51/2590_%5BP%5BPaul_D._Leedy,_Jeanne_Ellis_Ormrod%5D_Practical_Res\(b-ok.org\).pdf](https://pcefet.com/common/library/books/51/2590_%5BP%5BPaul_D._Leedy,_Jeanne_Ellis_Ormrod%5D_Practical_Res(b-ok.org).pdf)
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press),.
- Mustaqin, Z. (2021). *Pelatihan Pengembangan SDM*. HEXs Indonesia. <https://doi.org/https://highlandexperience.co.id/pengertian-pelatihan-pengembangan-sdm>
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*, 23(4), 19–32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(95\)90014-4](https://doi.org/10.1016/0090-2616(95)90014-4)
- Rosmayanti, M. J. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BANTUL, YOGYAKARTA. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 19–31. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/494>
- Safri, H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 102–112. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.433>
- Setiawan, N. (2021). DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Siagian, S. (2003). *Filsafat administrasi* (21st ed.). Jakarta CV Haji Masagung.
- Sukirno, S., Husin, W. S., Indrianto, D., Sianturi, C., & Saefullah, K. (2004). *Pengantar Bisnis* (Pertama). Jakarta Prenada Media. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=2DW2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=pengertian+bisnis&ots=9fLs6gFVdo&sig=5qlzaOOdFY-3cdW6jCul5JI_TKM&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20bisnis&f=false
- Suryani, L. (2017). *Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Akademi Analisis Banda Aceh* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darusalam Banda Aceh]. https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6208/1/Lilis_Suriyani.pdf
- Wahyuni. (2020). *wahyuni.pdf*. *Jurnal Online Mahasiswa*, 7(1), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP>
- Wikipedia. (2019). Pandemi Covid Wikipedia.pdf. In *Wikipedia*. Wikipedia.org. https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_Covid-19
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis* (1st ed.). UPP STIM YKPN. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=2yvedHgAAA&citation_for_view=2yvedHgAAA:lJcSPb-OGe4C
- Yin, R. K. (2009). *Case Study Research, Design and Methods*. https://books.google.co.id/books?id=FzawlAdilHkC&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false