

PEMBERDAYAAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA HOME INDUSTRI PRODUK KREATIF DI BANGIL

Titiek Ambarwati¹

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang¹

Abstrak

Research objectives: (1) to analyze the empowerment of creative home industry products in Bangil. (2) to analyze the organizational culture in the home industry of creative products in Bangil. This research was conducted at home creative product industry in Bangil, the type of research used in this research is descriptive qualitative because the research is used to study a phenomenon in the object of research. While the object in the study of employees in the home industry creative products in Bangil. The method of data collection used in this research is the use of interview techniques and questionnaires (Questionnaire). Determination of the sample in this study was conducted by using the census method or total sampling with the number of respondents as many as 28 employees, especially the embroidery. Data analysis tool using Range Scale analysis to analyze employee empowerment and analyze organizational culture. The results of the research are as follows: for employee empowerment tendency on the dimension of access (opportunity) is high, the dimensions of participation tendency enough, the dimensions of decision making tendency and dimension of courage to take the risk of low tendency so that the average for employee empowerment done tendency is enough low. As for the organizational culture tendency in the dimensions of innovation is enough, the dimensions of openness tendency strong and the dimensions of cooperation tendency is enough so that it can be concluded the average organizational culture that applied cenderung strong enough.

Keywords : *Empowerment and Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada era globalisasi saat ini dituntut memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, atau minimal untuk mempertahankan eksistensinya. Perkembangan dan perubahan di era globalisasi tersebut tentu saja juga memberikan pengaruh dalam berbagai bidang organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara tepat. Menurut Sunarta (2009), di tengah derasnya arus perubahan saat ini, organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu dituntut untuk bisa menyesuaikan perkembangan zaman. Sebagaimana telah dipahami bersama bahwa saat ini kita telah berada di era global yang penuh dengan persaingan (competition) dan tuntutan untuk terus bergerak maju, demikian halnya dengan home industry yang ada termasuk didalamnya home industri produk kreatif di Bangil.

Menurut Deva (2008), manajer dan para ahli menyadari bahwa sebuah perusahaan akan sungguh-sungguh memiliki keunggulan kompetitif apabila seluruh sumber daya yang ada diikuti dan berperan aktif untuk mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber daya yang seharusnya mendapat perhatian adalah sumber daya manusia karena sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan home industry produk kreatif yang ada di Bangil diperoleh kesimpulan bahwa tidak sepenuhnya karyawan diberi wewenang serta tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan keberanian mengambil resiko. Segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mereka putuskan secara individu maupun kelompok dalam bidang mereka namun mereka hanya melaksanakan perintah atasan. Untuk meningkatkan rasa ikut memiliki home industry produk kreatif yang ada di Bangil maka harus membuat strategi, salah satunya adalah dengan menggunakan pemberdayaan karyawannya.

¹ Ambarwati.titiek@gmail.com

Kernaghan (2003) menyatakan beberapa manfaat yang diperoleh perusahaan dengan melakukan pemberdayaan pada karyawannya, yaitu (1) inovasi. Transfer kekuasaan yang dilakukan melalui pemberdayaan akan menciptakan kreatifitas karyawan, dikarenakan karyawan memiliki kebebasan akan menyelesaikan tugas-tugas mereka. (2) loyalitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan pemberdayaan mampu menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan dan meningkatkan produktivitas. (3) pembelajaran organisasi. Dengan adanya pembelajaran organisasi, membantu individu mengembangkan perubahan yang bermanfaat, dalam hal perilaku dan keahlian. Pemberdayaan tidak hanya sebagai suatu cara untuk membantu mengarahkan pada pembelajaran organisasi, tetapi merupakan bagian penting dari pembelajaran organisasi. (4) kelangsungan hidup. Merupakan bagian terpenting dari proses pemberdayaan. Manfaat terpenting dilakukannya pemberdayaan adalah agar perusahaan tetap dapat bertahan terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Pemberdayaan secara luas dapat didefinisikan sebagai hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen (Kahn dalam Nurdiah, 2003). Sedangkan Baron (dalam Nilmawati, 2003) mendefinisikan pemberdayaan sebagai pemberian tanggungjawab dan wewenang dari manajer kepada karyawan yang melibatkan adanya saling tukar pikiran mengenai informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Memberdayakan berarti memampukan (to able), memberi kesempatan (to allow) dan mengizinkan (to permit). Memberdayakan pegawai berarti memampukan dan memberi kesempatan untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam skala yang menjadi tanggungjawabnya, baik secara individu maupun kelompok.

Harold (1996) mengatakan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu bagian integral dari budaya organisasi. Menurut Harold, tingkat pemberdayaan berkaitan dengan kekuatan budaya organisasi, budaya yang kuat mendukung proses pemberdayaan dalam banyak cara, diantaranya 1) perusahaan dengan budaya yang kuat memberikan kontinuitas dan kejelasan sehubungan dengan misi mereka. 2) Perusahaan dengan budaya yang kuat meminimalkan terjadinya kesalahan komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan. 3) Perusahaan dengan budaya yang kuat konsisten dalam proses pengambilan keputusan. 4) Perusahaan dengan budaya yang kuat membantu karyawan menjalin relasi social dengan masyarakat berdasarkan pengalaman, reputasi, dan hubungan antar karyawan dalam perusahaan.

Gibson (dalam Sutanto, 2002) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dipercaya oleh karyawan dan kepercayaan ini dapat membentuk keyakinan, nilai-nilai dan ekspektasi. Hasil penelitian Hatami (2012), yang berjudul "the study of relationship between organizational culture and empowerment" menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan secara signifikan dengan budaya organisasi. Lebih lanjut Hatami mengatakan bahwa karyawan yang diberdayakan akan menunjukkan komunikasi yang lebih baik dan budaya organisasi yang lebih kuat. Sedangkan Siegall (dalam Lashley, 2001) mengatakan bahwa budaya organisasi yang sejalan dengan norma-norma yang ada pada anggota organisasi akan menimbulkan dampak positif terhadap pemberdayaan. Karyawan yang diberdayakan akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari budaya organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai "Pemberdayaan dan Budaya Organisasi pada home industry produk kreatif di Bangil.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada home industry produk kreatif di Bangil , jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif karena penelitian tersebut digunakan untuk mengkaji suatu fenomena pada objek penelitian. Sedangkan objek dalam penelitian yakni karyawan pada home industry border di Bangil sebanyak 28 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah penggunaan teknik wawancara dan daftar pertanyaan (Kuesioner), karena sesuai dengan jenis data yang dipergunakan. Data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah data kualitatif (jika ditinjau berdasarkan sifatnya) atau data primer (jika ditinjau berdasarkan sumber diperolehnya data tersebut). Data yang diperoleh adalah tentang jawaban responden sesuai dengan variabel dan indikator yang ada pada penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2000), "Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa atau hal yang menarik lainnya yang ingin diteliti". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada home indutri produk kreatif di Bangil.

Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi (Istijanto, 2010). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus atau total sampling dengan jumlah responden sebanyak 28 karyawan pada home industry produk kreatif di Bangil .

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, digunakan skala *Likert Summated Rating*. Menurut Jhon Hendri (2009), penyusunan skala didasarkan salah satu teknik pengukuran sikap yang sering digunakan dalam riset pemasaran. Dalam pembuatan skala likert, peneliti membuat beberapa pernyataan yang berhubungan dengan suatu isu atau objek, lalu responden diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan. Jawaban responden yang disampaikan dengan menandai tempat kosong dimana angka-angka yang dikenakan memungkinkan kita untuk membandingkan ukuran dan selisih antara angka-angka tersebut. Tanda yang responden berikan mencerminkan posisi mereka, dimana setiap posisi diberi nilai angka 5,4,3,2,1, asumsinya adalah pertimbangan responden dapat di analisa sebagai data interval.

Definisi Operasional Variabel

1. Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Dimensi Pemberdayaan meliputi empat hal, yaitu :

a. Akses /peluang

Merupakan kesempatan bagi karyawan merasakan bahwa mereka melakukan tugas yang berharga, karena merasa menjadi bagian dari misi yang penting dalam skema organisasi yang lebih besar. Karyawan merasa dirinya berarti dengan melakukan tugas-tugas yang berharga.

b. Partisipasi ad

keterlibatan karyawan dalam kegiatan perusahaan, dalam menentukan tujuan dan perencanaan perusahaan.

c. Pengambilan Keputusan :

Merupakan perasaan yang ada pada diri individu untuk memilih berinisiatif dan mengatur tindakan-tindakan. karyawan dapat bertindak sesuai dengan pemahamannya dalam menyelesaikan tugasnya seperti membuat keputusan tentang metode-metode, langkah-langkah dan upaya-upaya kerja.

d. Keberanian mengambil resiko

Karyawan mempunyai keyakinan secara individual pada kemampuannya untuk menampilkan aktivitas-aktivitas dengan menggunakan ketrampilan atau keahlian yang dimilikinya. Ada perasaan bahwa dirinya mampu dan percaya diri untuk belajar dan berkembang mengatasi tantangan baru.

2.. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan harapan yang diyakini bersama oleh anggota-anggota organisasi Ada tiga Dimensi Budaya Organisasi yaitu :

e. Inovasi : karyawan merasa bahwa mereka memiliki suara dalam keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, mereka menganggap bahwa ide-ide ,cara kerja, bertindak produktif dapat dihargai.

f. Keterbukaan : karyawan merasa bahwa masukan,kritikan mereka penting dan ditindak lanjuti serta merasakan adanya pemberitahuan dari hasil kerjanya.

g. Kerjasama : karyawan memandang kelompok kerja mereka beroperasi sebagai sebuah tim di mana kepercayaan tinggi dan orang-orang diperlakukan secara adil dan konsisten. Manajemen dan karyawan dianggap memiliki hubungan kerja yang harmonis,mendengarkan satu sama lain dan menghadapi masalah bersama-sama.

Metode Analisis Data :

Penelitian ini menggunakan alat analisis Rentang Skala untuk menganalisis pemberdayaan karyawan dan budaya organisasi. Rumus rentang skala adalah sebagai berikut : Uma Sekaran (2003)

$$RS = \frac{N(m-1)}{5}$$

$$RS = \frac{28(5-1)}{5} = 22,4$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel,

m = Jumlah Alternatif jawaban tiap item

Tabel 1. Rentang Skala Variabel Pemberdayaan dan Budaya Organisasi

Skor	Pemberdayaan	Budaya Organisasi
28-49	Sangat Rendah	Sangat Lemah
50-71	Rendah	Lemah
72-93	Cukup	Cukup
94-115	Tinggi	Kuat
116-137	Sangat Tinggi	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner diperoleh gambaran umum responden penelitian ini dari jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, usia sebagai berikut :

1. Diskripsi responden dilihat dari segi jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin, jumlah (orang) dan persentase

Jenis Kelamin	Jumlah(orang)	Persentase
Laki-laki	6 Orang	21,43 %
Perempuan	22orang	78.57%
Total	28 orang	100%

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden adalah laki-laki sebanyak 6 orang responden atau sebesar 21.43 % dan responden perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 78.57 %. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang ada perempuan karena jenis pekerjaan yang dilakukan lebih menekankan pada ketelitian sehingga karyawannya lebih banyak wanita.

2. Diskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Diskripsi responden dilihat dari segi lama kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Lama bekerja, jumlah (orang) dan persentase

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 3 Tahun	3	10,7 %
3 – 5 Tahun	6	21,4 %
> 5 Tahun	19	67,9 %
Total	28	100 %

Dari tabel 3. menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 3 responden (10,7 %), untuk responden yang mempunyai masa kerja antara 3 sampai 5 tahun sebanyak 6 responden (21,4 %), dan responden yang mempunyai

masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 19 responden (67,9 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mempunyai pengalaman dalam menjalankan pekerjaannya .

3. Diskripsi Responden Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden dilihat dari segi pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Pendidikan, jumlah (orang) dan persentase tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	7	25 %
SMP	12	42,86 %
SMA	8	28,57 %
Diploma	0	-
Sarjana	1	3,57 %
Total	28	100 %

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang mempunyai pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 1 orang (3,57 %), responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 8 orang (28,57 %), dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMP sebanyak 12 orang (42,86 %). Karyawan yang paling banyak berpendidikan SMP hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan bukan merupakan persyaratan yang mutlak dalam menyelesaikan pekerjaan pada home industry produk kreatif di Bangil.

4. Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Usia, Jumlah (orang) dan Persentase

Usia	Jumlah	Persentase
13 - 23 tahun	6	21,43 %
24 - 34 tahun	10	35,71 %
35 - 45 tahun	12	42,86 %
Total	28	100 %

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa dari 28 responden, responden yang berusia 13 samapai 23 tahun sebanyak 6 orang (21,43 %), responden yang berusia antara 24 sampai 34 tahun sebanyak 10 orang (35,71 %), dan responden yang berusia 35 sampai dari 45 tahun sebanyak 12 orang (42,86 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada masih tergolong dalam usia yang produktif dan sangat mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya

Hasil Analisis Rentang Skala tentang Pemberdayaan

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang pemberdayaan yang meliputi : dimensi akses (X1.1), dimensi partisipasi (X1.2), dimensi pengambilan keputusan (X1.3), dimensi keberanian mengambil resiko (X1.4) hasil jawaban responden akan diuraikan dalam table berikut :

1. Dimensi Akses (X1.1)

Disajikan pada tabel rentang skala sebagai berikut:

Tabel 6. Rentang Skala Dimensi Akses

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
Dimensi Akses	X1.1.1	13	5	9	0	1	28	113	Tinggi
	X1.1.2	10	5	10	3	0	28	106	Tinggi
	X1.1.3	5	10	12	0	1	28	102	Tinggi
	X1.1.4	7	4	13	0	4	28	94	Tinggi
	X1.1.5	12	5	5	3	3	28	104	Tinggi
Total Skor Variabel								519	
Rata-rata Skor Variabel								103,8	Tinggi

Dari table 6 menunjukkan bahwa dimensi akses /peluang yang diberikan pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah tinggi. Hal tersebut tercermin dalam kesempatan/akses menggunakan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaannya tinggi dengan skor sebesar 113 , demikian juga untuk peluang dalam mengelola sumberdaya / karyawannya tinggi yang artinya karyawan mempunyai kesempatan yang tinggi dengan skor 116 dalam mengelola dirinya terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Akses yang tinggi dalam peluang untuk memasarkan hasil produk border dengan skor sebesar 102, demikian juga akses untuk mendapatkan pelatihan /kursus-kursus juga tinggi dengan skor sebesar 94 serta adanya dimensi akses yang tinggi juga untuk memberikan masukan terhadap rencana pengembangan perusahaan dengan skor sebesar 104 sehingga rata-rata dari jawaban responden menyatakan cenderung tinggi untuk dimensi akses dengan skor 103,8 .

2. Partisipasi (X1.2)

Disajikan pada tabel rentang skala sebagai berikut:

Tabel 7. Rentang Skala Dimensi Partisipasi

	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
		Dimensi Partisipasi	X _{1.2.1}	13	4	7			
X _{1.2.2}	13		6	6	3	0	28	113	Tinggi
X _{1.2.3}	3		3	7	10	5	28	73	Cukup
X _{1.2.4}	9		7	4	6	2	28	99	Tinggi
Total Skor Variabel							394		
Rata-rata Skor Variabel							78,8	Cukup	

Dari table 7 menunjukkan bahwa dimensi partisipasi karyawan dalam mengelola pekerjaannya cenderung tinggi dengan skor 109 , partisipasi karyawan dalam bidang pemasaran kecenderungan tinggi dengan skor 113 dan partisipasi yang berkaitan dengan pendidikan/kursus kecenderungannya cukup dengan skor sebesar 73 serta partisipasi dalam menentukan tujuan perusahaan cenderung tinggi dengan skor 99, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi partisipasi yang diberikan pada karyawan kecenderungannya adalah cukup dengan skor rata-rata 78.8.

3. Pengambilan Keputusan (X1.3)

Disajikan pada tabel rentang skala sebagai berikut:

Tabel 8. Rentang Skala Dimensi Pengambilan Keputusan

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
		Dimensi PengambKept	X _{1.3.1}	8	2	2			
X _{1.3.2}	2		14	4	8	0	28	94	Tinggi
X _{1.3.3}	9		11	5	1	2	28	108	Tinggi
X _{1.3.4}	9		5	8	6	0	28	101	Tinggi
Total Skor Variabel							374		
Rata-rata Skor Variabel							74,8	Cukup	

Dari table 8 menunjukkan bahwa dimendi pengambilan keputusan yang diberikan pada karyawan berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah rendah dengan skor 71, pengambilan keputusan dalam bidang pemasaran terhadap produk yang dihasilkan kecebderungannya adalah tinggi dengan skor 94, demikian juga untuk pengambilan keputusam yang berkaitan dengan pemakaian atau penggunaan

tehnologi kecenderungannya tinggi dengan skor sebesar 108 , serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan budget kenderungannya tinggi dengan skor sebesar 101 sehingga rata-rata dari jawaban responden menyatakan cenderung cukup untuk dimensi pengambilan keputusan dengan skor rata-rata 74,8

4. Keberanian Mengambil Resiko (X1.4)

Disajikan pada tabel rentang skala sebagai berikut:

Tabel 9. Rentang Skala Dimensi Keberanian Mengambil Resiko (X1.4)

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
Keberanian Mengambil Resiko	X _{1.4.1}	11	4	7	1	5	28	99	Tinggi
	X _{1.4.2}	4	3	5	5	11	28	58	Rendah
	X _{1.4.3}	6	10	3	4	5	28	92	Cukup
Total Skor Variabel								249	
Rata-rata Skor Variabel								49,8	Rendah

Dari table 9 menunjukkan bahwa dimensi keberanian karyawan mengambil resiko dalam pelaksanaan kerja cenderung tinggi dengan skor 99 , keberanian pengambilan resiko terhadap kegagalan kecenderungan rendah dengan skor 58 dan jika terjadi keberhasilan dalam keberanian mengambil resiko perusahaan memberikan penghargaan kecenderungannya cukup dengan skor sebesar 92, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi keberanian mengambil resiko yang diberikan pada karyawan kecenderungannya adalah rendah dengan skor rata-rata 49,8.

1. Hasil Analis rentang Skala Tentang Budaya Organisasi

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang Budaya Organisasi yang meliputi : Inovasi (X2.1) ,keterbukaan (X2.2), kerjasama (X2.3) hasil jawaban responden akan diuraikan dalam table berikut:

a. Tabel Dimensi Inovasi

Diskripsi dimensi inovasi akan di sajikan dalam table berikut :

Tabel 10. Rentang Skala Dimensi Inovasi

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
Dimensi Inovasi	X2.1.1	8	12	8	0	0	28	112	Kuat
	X2.1.2	6	11	5	5	1	28	100	Kuat
	X2.1.3	5	12	3	8	0	28	98	Kuat
	X2.1.4	17	8	2	1	0	28	125	Sangat Kuat
Total Skor Variabel								435	
Rata-rata Skor Variabel								87	Cukup

Dari table 10 menunjukkan bahwa dimensi Inovasi untuk bertindak produktif cenderung kuat dengan skor 112 , keterlibatan dalam membuat keputusan terkait pekerjaan kecenderungan kuat dengan skor 100 dan diizinkan untuk membuat cara kerja yang membuat hasil lebih bagus kecenderungannya kuat dengan skor sebesar 98 dan perusahaan menghargai ide karyawan sangat kuat dengan skor 125, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi inovasi yang diberikan pada karyawan kecenderungannya adalah cukup dengan skor rata-rata 87.

b. Dimensi Keterbukaan

Gambaran tentang dimensi keterbukaan akan dijelaskan dalam table berikut :

Tabel 11. Rentang Skala Dimensi Keterbukaan

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
Dimensi Keterbukaan	X2.2.1	11	8	8	0	1	28	112	Kuat
	X2.2.2	8	15	5	0	0	28	115	Kuat
	X2.2.3	10	14	3	1	0	28	121	Sangat Kuat
	X2.2.4	10	16	2	0	0	28	120	Sangat Kuat
Total Skor Variabel								468	
Rata-rata Skor Variabel								93,6	Kuat

Dari table 11 menunjukkan bahwa dimensi keterbukaan terhadap rekan kerja dalam menerima kritik tanpa sakit hati cenderung kuat dengan skor 112 , keterbukaan dalam menghargai karyawan kecenderungan sangat kuat dengan skor 115,keterbukaan atasan dalam menerima masukan kecenderungannya sangat kuat dengan skor sebesar 121 dan keterbukaan atasan dalam memberitahu hasil pekerjaan karyawan kecenderungannya adalah sangat kuat dengan skor 120 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi keterbukaan kuat dengan skor rata-rata 93,6.

c. Dimensi Kerjasama

Untuk lebih jelasnya dimensi kerjasama akan dipaparkan dalam table berikut :

Tabel 12. Rentang Skala Dimensi Kerjasama

Variabel	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Skor	Kriteria
		5	4	3	2	1			
Dimensi Kerja sama	X2.3.1	9	13	3	3	0	28	112	Kuat
	X2.3.2	9	7	8	4	0	28	105	Kuat
	X2.3.3	12	10	6	0	0	28	118	Sangat Kuat
	X2.3.4	17	7	4	0	0	28	125	Sangat Kuat
Total Skor Variabel								460	
Rata-rata Skor Variabel								92	Cukup

Dari table 12 menunjukkan bahwa dimensi kerjasama rekan kerja ditempat kerja merupakan satu tim yang kompak cenderung sangat kuat dengan skor 112 , rekan kerja di tempat kerja dalam menghadapi masalah diselesaikan dengan bahu membahu kecenderungan adalah kuat dengan skor 105 ,atasan memberikan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya cenderung sangat kuat denga skor 118 dan adanya suasana saling mempercayai cenderung sangat kuat dengan skor 125 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi kerjasama yang ditanamkan pada karyawan kecenderungannya adalah cukup dengan skor rata-rata 92.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemberdayaan yang dilakukan pada home industry produk kreatif khususnya karyawan border di Bangil kecenderungannya adalah cukup rendah hal tersebut tercermin dalam : dimensi akses

cenderung tinggi, dimensi partisipasi cenderung cukup, dimensi pengambilan keputusan cenderung cukup dan dimensi keberanian mengambil resiko cenderung rendah

2. Budaya organisasi yang ditanamkan pimpinan pada home industry produk kreatif khususnya karyawan border di Bangil kecenderungannya adalah cukup kuat hal ini tercermin dalam dimensi inovasi cenderung cukup, dimensi keterbukaan cenderung kuat dan dimensi kerjasama cenderung cukup

Saran

1. Pimpinan home industry produk kreatif karyawan bagian bordir dalam pemberdayaan karyawannya perlu ditingkatkan adanya kesempatan untuk kursus, pengambilan keputusan tentang perekrutan karyawan dan keberanian pengambilan resiko dalam pekerjaan jika terjadi kegagalan produk.
2. Pimpinan home industry dapat meningkatkan nilai-nilai terkait memberikan dorongan untuk bertindak produktif, menerima masukan dari karyawan dan juga perlu ditingkatkan lagi kekompakkan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya yang dilimpahkan dan atas segala kehendak-Nya sehingga dapat terselesaikannya penelitian block grant Fakultas Ekonomi dan Bisnis ngkapan terima kasih juga kami sampaikan pada pihak-pihak yang telah mendukung terselesaikannya laporan penelitian ini, kepada Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Malang, Direktur Direktorat Penelitian & Pengabdian Masyarakat Kepada Masyarakat UMM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua program studi D3 Perbankan yang telah memberikan fasilitas dan dorongan moril untuk melaksanakan penelitian.

REFERENSI

- Glasser, 2003 *Budaya Organisasi*, PT Salemba Empat, Jakarta
Oei Istijanto, 2002, *Riset Sumberdaya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
Riniwati Harsuko, 2011, *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Melalui Pendekatan SDM*, UB Press, Malang
SP Robbin, 2001, *Budaya Organisasi*, PT Salemba Empat, Jakarta
Umar Husein, 2003, *Desain Penelitian MSDM*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
Wirawan, 2007, *Budaya Organisasi*, PT Salemba Empat, Jakarta,

