

**ABSTRAK****STUDI KUALITATIF : PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA  
PERUSAHAAN BISNIS KREATIF**

Aleluia Arindra Irmawati  
Universitas Sanata Dharma  
2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pemberdayaan karyawan dan pengaruh pemberdayaan pada bisnis kreatif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subjek penelitian 14 karyawan di Perusahaan Oudenteak, Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan partisipan, peneliti melakukan pengamatan, serta membuat telaah dokumen untuk mendapatkan gambaran kegiatan pemberdayaan di perusahaan. Data penelitian dianalisis dengan cara mengklasifikasikan data berdasarkan ragam data yang ada, lalu menghubungkannya dengan data dan informasi yang diperoleh dari literatur, dokumen, survei, wawancara, dan observasi di lapangan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan sebagai tindakan mengacu pada proses pemberdayaan diri dan dukungan yang memungkinkan karyawan mengatasi rasa ketidakberdayaan. Karyawan memiliki pandangan mengenai pemberdayaan karyawan yaitu : 1) tanggung jawab yang berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batasan-batasan yang ada, 2) inisiatif yang berarti karyawan mampu untuk memutuskan dan menemukan apa yang harus dikerjakan, 3) kreativitas dimana karyawan mengeksplor ide-ide mereka mengenai apa yang menjadi tugas mereka, 4) partisipasi langsung merupakan bagian dari adanya keterlibatan karyawan, 5) mendelegasikan wewenang menyediakan data dan informasi untuk karyawan lain dan mempercayai tanggung jawab.

Karyawan merasakan dampak positif dari pemberdayaan karyawan, yaitu : 1) karyawan termotivasi, menjadi lebih kreatif, motivasi merupakan energi dan kekuatan, 2) responsif dan adaptif yang berarti karyawan menaruh perhatian pada nilai pekerjaan dan mempercayai bahwa apa yang dikerjakan adalah penting, 3) kontribusi berarti peran dan keikutsertaan karyawan dalam perusahaan, 4) komunikasi menghasilkan hubungan yang lebih baik antar karyawan dan proses pertukaran fakta, ide, opini, 5) potensi yang memfokuskan kemampuan karyawan dalam melaksanakan peran kerja.

Dampak negatif yang dirasakan karyawan : 1) pengawasan dan evaluasi yang kurang yang berdampak pada hasil akhir, 2) konflik terjadi apabila berbeda pendapat. Apabila terjadi konflik dalam pemberdayaan, konflik dapat menjadi fungsional apabila dikelola dan dikendalikan dengan baik.

Kata kunci :Pemberdayaan karyawan, bisnis kreatif

**ABSTRACT*****QUALITATIVE STUDY : EMPLOYEE EMPOWERMENT IN  
CREATIVE BUSINESS COMPANY***

*Aleluia Arindra Irmawati  
Sanata Dharma University  
2017*

*This study aims to determine employee's perceptions on employee empowerment and the impact of empowerment on creative business. This research is a qualitative research with case study approach. Subject of the research are 14 employees at Company Oudenteak, Yogyakarta. Data collection was done through interviews, observations, and review of documents. Research data is analyzed by classifying data based on various data available, then connecting with data and information obtained from literature, document, survey, interview, and field observation.*

*The results of the analysis show that employee empowerment as an action refers to a process of self-empowerment and support that allows employees to overcome sense of powerlessness. Employees' view on employee empowerment is : 1) responsibilities which means assuming all obligations and workloads in accordance with existing limitation, 2) initiatives which means employees are able to decide and find what to do, 3) creativity, where employees exploring their ideas about their duties, 4) direct participation is part of employee engagement, 5) delegating authority to provide data and information to other employees and entrust responsibility.*

*Employees experience the positive impact of the empowerment : 1) motivated, being more creative, motivation as energy and strength, 2) responsive and adaptive which means employees pay attention to the value of work and believe that what was done is important, 3) the contribution means the role and participation of employees in the company, 4) communication generates better relationships among employees and the process of exchange of facts, ideas, opinions, 5) potential to focus on the ability of employees in performing the roles.*

*Negative impacts of employees : 1) less monitoring and evaluation which impact at the outcomes, 2) conflicts occur when there is different opinions. However in the event of conflict in the empowerment, sometimes conflict can be functional if properly managed and controlled.*

*Keywords: Employee empowerment, creative business*