

Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee's Performance Bisnis Fashion Syariah

Safira Arsyadin Hapsari^{1*)}, Salsabiilatul Ayniah K.S.²⁾, Ririn Tri Ratnasari³⁾, Shafinar Ismail⁴⁾

^{1,2,3} Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga

⁴ Program Studi Manajemen Bisnis, Universiti Teknologi Mara (UiTM)

*Email korespondensi: safira.arsyadin.hapsari-2022@feb.unair.ac.id, safiraarsyadin@gmail.com

Abstract

There are many rivals in the sharia fashion business, because of the rise of this sharia fashion business, many people are involved and competing in sharia fashion which is a challenge for those who have this business. With this employee empowerment, it will affect employee performance, because with employees who carry out their jobs correctly can grow employee performance to motivate employees to give their best in carrying out their goals and business. If employees are motivated to provide the best for their business, then employees will be much more familiar with the business and the goals of the organization or business which is also called organizational commitment. A business will also experience inequality, so there needs to be a quality of performance appraisal system which will discuss the evaluation of employee's performance and a business and aims to stay in the business goals. If the Islamic fashion business runs this in its business, then the business will continue to run even the latest innovations. The purpose of this study is to determine the Effect of Employee Empowerment on Employee's Performance of Sharia Fashion Business Mediated by Organizational Commitment, Quality of Performance Appraisal System. This study used SEM-PLS and used Smart PLS 4.0 software. The results of this study provide theoretical insights into the relationship between employee empowerment and employee performance, revealing that this relationship holds true through organizational commitment to the quality of performance appraisal systems.

Keywords: Employee Empowerment, Employee's Performance, Organizational Commitment, Quality of Performance Appraisal System, Sharia Fashion Business

Abstract

Banyaknya saingan yang terjun dalam bisnis fashion syariah, karena maraknya bisnis fashion syariah ini, banyak orang yang terjun dan bersaing dalam fashion syariah yang dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi yang memiliki bisnis ini. Dengan adanya employee empowerment ini, akan berpengaruh kepada employee performance, karena dengan karyawan yang melaksanakan tupoksinya dengan benar dapat menumbuhkan employee performance untuk memotivasi karyawan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tupoksi dan bisnisnya. Apabila karyawan termotivasi memberikan yang terbaik untuk bisnisnya, maka karyawan akan jauh lebih mengenali bisnis serta tujuan dari organisasi atau bisnis yang disebut juga sebagai organizational commitment. Dalam menjalankan tupoksi, sebuah bisnis juga akan mengalami ketimpangan, maka perlu adanya quality of performance appraisal system yang dimana akan membahas mengenai evaluasi employee's performance maupun suatu bisnis dan bertujuan untuk tetap dalam tujuan bisnis tersebut. Apabila dalam bisnis fashion syariah menjalankan hal tersebut dalam bisnisnya, maka bisnis akan terus berjalan bahkan akan terus adanya inovasi terbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Employee Empowerment terhadap Employee's Performance Bisnis Fashion Syariah yang Dimediasi oleh Organizational Commitment, Quality of Performance Appraisal System. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS dan menggunakan software Smart PLS 4.0. Hasil dari penelitian ini memberikan wawasan teoritis ke dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja karyawan, mengungkapkan bahwa hubungan ini berlaku melalui komitmen organisasi dengan kualitas sistem penilaian kinerja.

Kata kunci: Employee Empowerment, Employee's Performance, Organizational Commitment, Quality of Performance Appraisal System, Bisnis Fashion Syariah

Saran sitasi: Hapsari, S. A., Ayniah, S., Ratnasari, R. T., & Ismail, S. (2023). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee's Performance Bisnis Fashion Syariah. *Jurnal ilmiah ekonomi islam*, 9(03), 3937-3948. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i3.10014>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i3.10014>

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan populasi penduduk muslim menjadikan sektor industri halal berpotensi menjadi tren dunia. Karena penduduk muslim di dunia kurang lebih mencapai 1,7 miliar yang dimana menjadikan pasar industri halal sangat besar. Bahkan terdapat 84 lembaga sertifikasi halal yang tersebar di seluruh dunia yang memudahkan masyarakat muslim menemukan produk halal. Lembaga ini tersebar di berbagai negara seperti di Amerika, Afrika, Eropa, Asia, dan Australia. (Rizkyana & Syafa'ah, 2022) Industri halal mengalami peningkatan pesat dari tahun ke tahun, dan Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki peluang besar untuk meningkatkan industri halal karena mayoritas masyarakatnya muslim. Maka industri halal berperan dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. (Rusdah, 2023)

Kementerian Perindustrian Indonesia menetapkan 7 sektor industri prioritas. Yang dalam hal ini mengindikasikan bahwa pemerintah Indonesia serius dalam ranah sektor industri karena memperkuat perekonomian nasional. Bahkan memberikan kontribusi pada PDB Indonesia sebesar 70% manufaktur, 65% ekspor manufaktur, dan 60% pekerja industri. Dalam sektor industri halal dalam rana fashion, Indonesia berada pada peringkat ketiga. (Hutagaluh et al., 2023)

Fashion syariah memiliki nash dalam ajaran islam yaitu dalam konsep fashion harus menutupi aurat dan etika bisnis. Dalam islam, diperbolehkan untuk menghias diri asalkan tidak melampaui batas fitrah (pamer, riya', dan kemewahan). Fashion syariah saat ini sudah berkembang karena perempuan di Indonesia yang menutup aurat sekitar 20 juta orang, sehingga fashion syariah menjadi trend yang berkembang di Indonesia. Terutama banyaknya style yang menarik, sehingga walaupun perempuan mengenakan pakaian yang menutup aurat bisa berpenampilan dengan stylish sesuai dengan syariat islam.

Banyaknya saingan yang terjun dalam bisnis fashion syariah, karena maraknya bisnis fashion syariah ini, banyak orang yang terjun dan bersaing dalam fashion syariah yang dimana hal ini menjadi

tantangan tersendiri bagi yang memiliki bisnis ini. Selain itu juga penggunaan bahan baku yang masih dilakukan secara impor seperti sutra dan katun, yang apabila diproduksi sendiri masih menggunakan alat tenun bukan mesin. Serta adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan seluruh sektor di dunia mengalami penurunan, termasuk juga sektor perekonomian yang salah satunya berimbas pada pemilik usaha bisnis fashion syariah. (Hasan & Hamdi, 2022)

Menanggapi tantangan bisnis fashion syariah ini, perlu adanya employee empowerment karena hal ini dapat meningkatkan rasa self-efficacy antar karyawan, meningkatkan rasa kepercayaan diri karyawan dan rasa memiliki atau komitmen terhadap organisasi. Karena dalam employee empowerment, atasan mengizinkan atau mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi, serta adanya peningkatan terhadap employee's performance. Dengan adanya employee empowerment ini, akan berpengaruh kepada employee performance, karena dengan karyawan yang melaksanakan tupoksinya dengan benar dapat menumbuhkan employee performance untuk memotivasi karyawan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tupoksi dan bisnisnya. Apabila karyawan termotivasi memberikan yang terbaik untuk bisnisnya, maka karyawan akan jauh lebih mengenali bisnis serta tujuan dari bisnis tersebut yang disebut juga sebagai organizational commitment. Dalam menjalankan tupoksi, sebuah bisnis juga akan mengalami ketimpangan, maka perlu adanya quality of performance appraisal system yang dimana akan membahas mengenai evaluasi employee's performance maupun suatu bisnis dan bertujuan untuk tetap dalam tujuan bisnis tersebut.

Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

Pandemi covid-19 memberikan dampak terutama pada sektor perekonomian. Sehingga semua wirausahawan harus memiliki cara untuk mempertahankan bisnisnya, salah satunya adalah dengan cara employee empowerment yang dimana karyawan memiliki wewenang untuk melaksanakan tupoksinya tanpa adanya otoritas yang eksplisit dari atasannya. Dengan adanya employee empowerment

ini, akan berpengaruh kepada employee performance, karena dengan karyawan yang melaksanakan tupoksinya dengan benar dapat menumbuhkan employee performance untuk memotivasi karyawan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tupoksi dan bisnisnya. Apabila karyawan termotivasi memberikan yang terbaik untuk bisnisnya, maka karyawan akan jauh lebih mengenali bisnis serta tujuan dari organisasi atau bisnis yang disebut juga sebagai organizational commitment. Dalam menjalankan tupoksi, sebuah bisnis juga akan mengalami ketimpangan, maka perlu adanya quality of performance appraisal system yang dimana akan membahas mengenai evaluasi employee's performance maupun suatu bisnis dan bertujuan untuk tetap dalam tujuan bisnis tersebut. Apabila dalam bisnis fashion syariah menjalankan hal tersebut dalam bisnisnya, maka bisnis akan terus berjalan bahkan akan terus adanya inovasi terbaru.

Masih ada tantangan di dunia bisnis fashion syariah, di antaranya persaingan yang ketat, masih rendah dan kurangnya raw material, lemahnya jiwa kompetisi masyarakat Indonesia, dan beradaptasi dengan pandemi covid-19. Maka diperlukannya penelitian ini.

1.1. Definisi Operasional

Penelitian ini memiliki employee empowerment sebagai variabel eksogen, organizational commitment dan Quality of performance appraisal system sebagai variabel mediasi, dan employee's performance sebagai variabel endogen.

a. Employee Empowerment

Employee Empowerment berkaitan dengan kekuasaan dan tanggung jawab dari tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi kepada karyawan tingkat bawah, terutama kekuasaan dalam mengambil keputusan (Baird dan Wang 2010, 577). Pemberdayaan karyawan dilakukan dengan mendorong karyawan untuk seoptimal mungkin menemukan dan menerapkan pemecahan masalah pada masalah kualitas, termasuk mengidentifikasi masalah dan mengambil inisiatif penyelesaian dengan mendelegasikan wewenang untuk mengalokasikan sumber daya (Ahmed & Idris, 2021). (Wijaya et al., 2023) Menurut Priansa (2018:223), pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. (Kartika Lestari et al.,

2021) Pemberdayaan karyawan akan memberikan kebebasan untuk bertanggung jawab atas ide, keputusan, dan hasil untuk menggantikan sistem yang kuno, kaku, dan birokratis (Rafique et al., 2022). Pemberdayaan mengajarkan karyawan bagaimana membuat keputusan dan menerima tanggung jawab terhadap hasil. Dengan pemberdayaan, dipastikan bahwa organisasi akan mampu mendapatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien. (Suryadewi et al., 2014) Pemberdayaan karyawan yang berjalan seiring dengan kerja tim akan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi lebih, terutama untuk memenuhi prestasi individu, kelompok, dan organisasi dalam hubungan sosial (Donate et al., 2020) (Baird et al., 2020)

b. Employee's Performance

Kinerja umumnya berkaitan dengan cara seseorang melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan organisasinya. Hal ini berkaitan dengan kumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencerminkan keterampilan, pengetahuan, perilaku, dan nilai-nilai mereka (Darvishmotevalia dan Ali, 2020). (AlMazrouei, 2023) Ilgen dan Schneider (1991) Kinerja tidak hanya terkait dengan tindakan tetapi juga mencakup penilaian dan metode analisis. (Isse et al., 2018) Menurut Viswesvaran dan Ones (2000), employee's performance berkaitan dengan perilaku, tindakan dan hasil yang dilakukan oleh pekerja yang berkontribusi dan terhubung dengan tujuan organisasi. Employee's performance secara luas diakui sebagai produk dari kapabilitas dan motivasi, yang digunakan untuk memotivasi karyawan supaya mampu menghasilkan yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan karyawan (Moorhead dan Griffin, 1998). (Soomro & Shah, 2019)

c. Organizational Commitment

Komitmen organisasi adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam dua aspek: sebagai komitmen perilaku dengan menerima target, nilai dan budaya organisasi, dan komitmen sikap dengan mematuhi target, nilai dan budaya organisasi. (Na-Nan et al., 2021) Menurut Mathis

dan Jackson, Mowday, Lincoln Blau and Boal, dan Robbins Sopiah (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. (Rahmadaningtyas, 2016) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Sabiila & Nugraheni, 2019) Winner dalam Asriningati (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. (Widyawati & Narimawati, 2018) Sebagian besar mendefinisikan karyawan bekerja keras untuk kepentingan organisasinya semata (Singh, 1998), serta memiliki niatan untuk menetap di organisasinya, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen lemah (Murray & Holmes, 2021). Chen, Hwang, dan Liu (2009) menyatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan tinggi ketika pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi. Pada kenyataannya komitmen karyawan masih menjadi permasalahan di Indonesia. (Supriadi, 2019) Karyawan diharapkan mengalami perasaan ini dalam tiga cara: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, yang mencerminkan ikatan emosional dan ekspresif, biaya yang dirasakan dalam kaitannya dengan pencapaian target tertentu dan kewajiban yang dirasakan dan loyalitas terhadap organisasi, masing-masing (Schultz dan Schultz, 2015; Neiningeret al., 2010). (Saleem et al., 2019)

d. *Quality of Performance Appraisal System*

Sebuah sistem penilaian kinerja terdiri dari serangkaian kegiatan dan tujuan individu dan/atau organisasi dan termasuk kriteria yang ditetapkan yang digunakan sebagai penentuan pencapaian tujuan dan mengevaluasi kinerja (Dilts et al. 1994). Brown dkk. (2010) mengacu pada dua aspek quality of performance appraisal system. Pertama, mereka mengacu pada prosedur yang digunakan, khususnya apakah ekspektasi kinerja jelas (yaitu kejelasan) dan apakah ada komunikasi

yang memadai di dalam organisasi. Kedua, berkaitan dengan perlakuan terhadap karyawan, terutama karyawan mempercayai atasan mereka dan percaya bahwa kinerja mereka dinilai secara adil. “Memahami dampak kualitas penilaian kinerja sangat penting karena Treadway et al. (2007) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja menjadi semakin subyektif” (Brown et al. 2010, 376). (Baird et al., 2020)

1.2. Hubungan Hipotesis

1.2.1. Pengaruh employee empowerment terhadap organizational commitment

Diusulkan employee empowerment sebelumnya telah menjadi titik fokus studi dalam penelitian sebelumnya, terkait dengan kepuasan atau kinerja, atau telah dimasukkan sebagai salah satu dari banyak konstruksi lain yang mungkin mempengaruhi persepsi organizational commitment. Dalam suatu keberhasilan organisasi tentunya sumber daya manusia memiliki peran penting yang paling dominan terhadap tercapainya suatu tujuan perusahaan karena memiliki skill atau kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. (Ramadhan, 2021) Beberapa studi yang mengeksplorasi hubungan langsung pemberdayaan dengan komitmen dan niat untuk pergi telah memodelkan pengaruh pemberdayaan terhadap komitmen dan niat untuk pergi secara terpisah atau dibatasi oleh ukuran sampel yang kecil. Pemberdayaan, komitmen, dan niat untuk keluar semuanya dapat diukur dari perspektif psikologis, mengeksplorasi bagaimana individu memandang lingkungan kerja mereka saat ini, hubungan yang mereka rasakan dengan lingkungan itu, dan rencana mereka untuk tetap tinggal. Dampak pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan menjadi fenomena mengacu pada kepemilikan dan otoritas dalam pengambilan keputusan di tempat kerja menimbulkan peningkatan komitmen dan peningkatan kinerja (Saleemet al., 2016; Erkutlu dan Chafra, 2016).

H1. Employee Empowerment berpengaruh terhadap organizational commitment

1.2.2. Pengaruh Employee Empowerment terhadap quality of performance appraisal system

Penggabungkan teori pertukaran sosial, sebuah teori psikologis yang membahas keterkaitan antara dua pihak, untuk menyatakan bahwa tingkat kepercayaan pada bawahan, yang ditunjukkan melalui

pendelegasian tanggung jawab pengambilan keputusan (yaitu tingkat employee empowerment), akan menjadi timbal balik sehubungan dengan tingkat kepercayaan bahwa karyawan pada gilirannya ditempatkan di supervisor mereka sehubungan dengan sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, sejalan dengan teori pertukaran sosial, kami berpendapat bahwa supervisor akan membangun kepercayaan melalui pertukaran mereka dengan bawahan (Staford 2008; Wagner et al. 2010), dan kepercayaan ditempatkan pada karyawan melalui tingkat employee empowerment yang lebih tinggi (Chiang dan Jang 2008) pada gilirannya akan dibalas karena karyawan menaruh kepercayaan yang lebih besar pada kemampuan penyelia mereka untuk menilai dan mengevaluasi kinerja mereka.

H2. Employee Empowerment berpengaruh terhadap quality of performance appraisal system

1.2.3. Pengaruh organizational commitment terhadap employee's performance

Organizational commitment pekerja adalah salah satu sikap yang mungkin menghasilkan kinerja pekerja yang tinggi yang berkomitmen pada organisasinya lebih cenderung menjadi penghibur yang dominan daripada pekerja yang kurang berkomitmen karena mereka menerapkan upaya ekstra demi organisasi menuju kemenangan dan usahanya. untuk mencapai tujuan dan misinya (Jafri dan Lhamo, 2013). Pekerja dengan komitmen sedikit lebih tinggi diharapkan lebih terdorong dan bekerja pada tingkat eksekusi tertinggi (Berberoglu dan Secim, 2015). Menurut Sutanto (1999), disebutkannya bahwa ada hubungan yang signifikan dan kuat antara organizational commitment dan employee's performance. Dalam konteks ini, ia menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen memberikan tujuan kontribusi yang besar. Selain itu, Sutanto (1999) juga menekankan bahwa organizational commitment merupakan faktor kunci dan sama pentingnya karena dapat berpengaruh kuat terhadap employee's performance

H3. Organizational commitment berpengaruh terhadap employee's performance

1.2.4. Pengaruh quality of performance appraisal system terhadap employee's performance

Sehubungan dengan kepercayaan sistem penilaian kinerja, sistem penilaian kinerja yang efektif bergantung pada perasaan karyawan bahwa penyelia mereka dapat dipercaya dan mendukung, dengan

kepercayaan yang lebih besar pada manajer yang mengarah pada produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi (Teckchandani dan Pichler 2015). Alternatifnya, "karyawan yang mengharapkan manajer lini mereka tidak dapat dipercaya lebih cenderung tidak loyal terhadap organisasi dan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih rendah, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja kerja yang kurang optimal" (Seifert et al. 2016, 15). Oleh karena itu, sementara kepercayaan pada umumnya adalah "elemen kunci dalam mengelola hubungan supervisor-karyawan" (Boachie-Mensah dan Seidu 2012), kepercayaan karyawan sehubungan dengan kemampuan supervisor mereka untuk mengevaluasi kinerja mereka dengan cara yang akurat yang menguntungkan mereka, diharapkan untuk mempengaruhi komitmen mereka (Seifert et al. 2016) dan tingkat kinerja individu dan unit bisnis. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa 'kurangnya kepercayaan' pada supervisor dapat berdampak buruk pada efektivitas sistem penilaian kinerja (lihat Boachie-Mensah dan Seidu 2012).

H4. Quality of performance appraisal system berpengaruh terhadap employee's performance

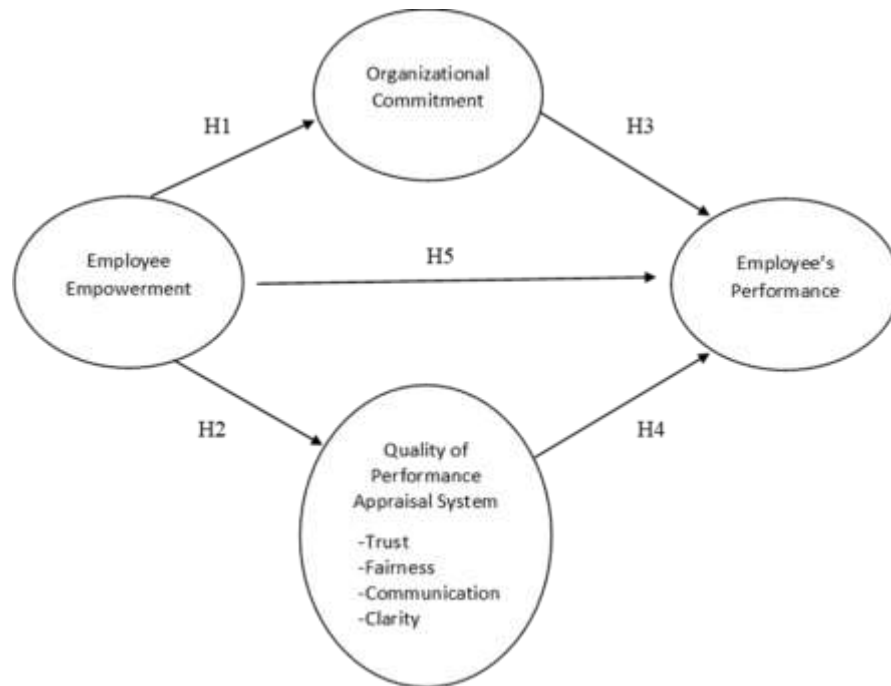
1.2.5. Pengaruh employee empowerment terhadap employee's performance

Dampak employee empowerment terhadap employee's performance seperti dikemukakan oleh Baird et al. (2018), employee empowerment menyebabkan peningkatan perasaan kepercayaan diri karyawan. Employee empowerment juga membahas mengenai atasan memberikan keputusan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan (Hanasysha, 2016; Dust et al., 2018). Employee empowerment bisa diberikan dalam bentuk formal maupun informal, hal itu meningkatkan kepercayaan diri karyawan (Huq, 2016). Aliran penelitian menegaskan asumsi bahwa employee's performance diprediksi secara signifikan oleh pemberdayaan yang ditujukan kepada mereka (Choi et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh sektor manufaktur Australia, Baird et al. (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berkaitan dengan aspek keuangan dan non keuangan dari kinerja karyawan dan organisasinya.

H5. Employee Empowerment berpengaruh terhadap employee's performance

H6. *Quality of performance appraisal system secara positif memediasi pengaruh Employee Empowerment terhadap employee's performance*

H7. *Organizational commitment secara positif memediasi pengaruh employee empowerment terhadap employee's performance*



Gambar 1 Model Analisis Penelitian. Sumber: Abi Saleem et al. (2018), Bahadur dan Naimatullah (2019), Hussein Isse et al. (2018), William dan Mark (2021), Kevin Baird et al. (2020) yang dimodifikasi oleh penulis

2. METODE DAN DATA

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu SEM-PLS. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik statistik untuk pengujian dan memperkirakan hubungan kausal menggunakan kombinasi data statistik dan asumsi kausal kualitatif. Dengan menggunakan SEM-PLS, peneliti memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal di antara kedua variabel. PLS adalah metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor yang merupakan kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respon. Software SmartPLS 4.0 digunakan untuk olah data dalam penelitian ini.

Responden penelitian ini adalah karyawan bisnis butik fashion syariah kalangan menengah ke bawah. Alasan memilih responden adalah responden dalam posisi yang lebih baik untuk berkomentar mengenai persepsi pengaruh employee empowerment terhadap employee's performance dalam berjalannya bisnis fashion syariah. Pengambilan data berupa penyebaran kuesioner, yaitu pengumpulan data dari responden yang telah ditetapkan oleh peneliti dan setelah diisi oleh responden, instrument tersebut dikirimkan kembali kepada peneliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Demografi dan Karakteristik Responden

Total responden yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 105 responden yang merupakan karyawan bisnis fashion syariah (gamis, tunik, kerudung, dan baju koko) di Indonesia. Dapat disimpulkan sebanyak 89 responden (84,8%) perempuan dan 16 responden (15,2%) laki-laki sebagai responden karyawan bisnis fashion syariah. Jenjang pendidikan terdapat 81 responden (77,1%) SMA/MA, 17 responden (16,4%) D4/S1, 3 responden (2,9%) SMP/MTs dan D3, dan 1 responden (1%) SD/MI yang dimana mayoritas adalah berpendidikan SMA/MA yang berprofesi sebagai karyawan bisnis fashion syariah. Kisaran gaji 62 responden (59%) 1-2 juta, 26 responden (24,8%) di bawah 1 juta, dan 17 responden (16,2%) 3-4 juta yang menjelaskan bahwa gaji yang didapatkan oleh karyawan adalah di bawah UMR. Jenis bisnis fashion adalah 59 responden (56,2%) menjual kerudung, 41 responden (39%) menjual gamis, 32 responden (30,5%) menjual tunik, 18 responden (17,1%) menjual baju koko, dan 5 responden (5%) menjual produk lainnya yang menjelaskan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan bisnis kerudung. Untuk lama bekerja

sebanyak 56 responden (53,3%) bekerja selama 1-2 tahun, 33 responden (31,4%) bekerja selama di bawah satu tahun, dan 16 responden (15,2%) bekerja selama 3-4 tahun yang menandakan mayoritas responden sudah memiliki pengalaman bekerja dalam bisnis fashion syariah selama 1-2 tahun.

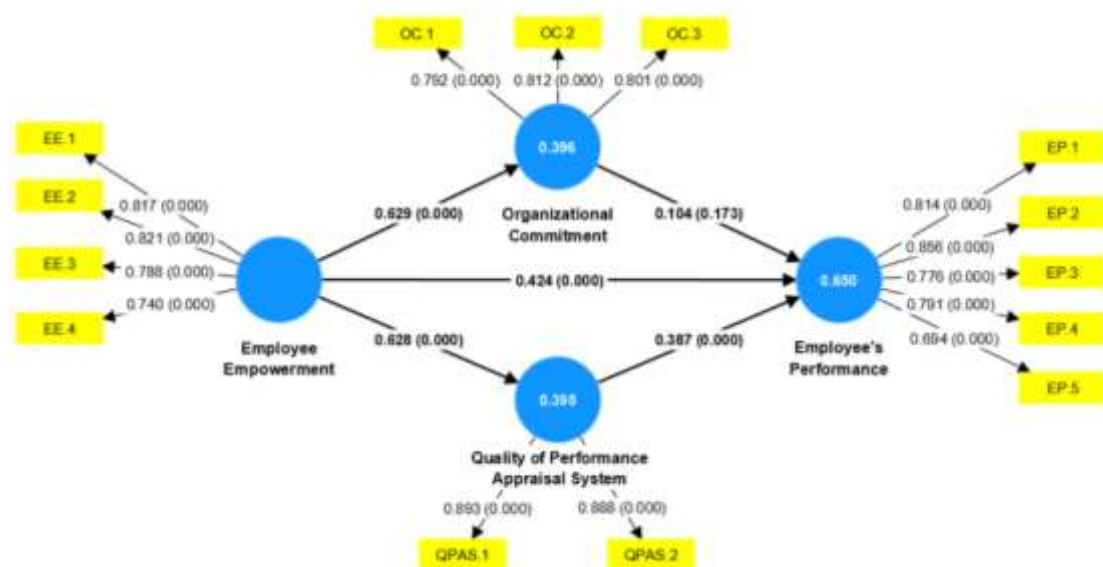
Tabel 1 Demografi dan Karakteristik Responden

Ukuran	Data	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Perempuan	89	84,8%
	Laki-Laki	16	15,2%
Pendidikan	SD/MI	1	1%
	SMP/MTs	3	2,9%
	SMA/MA	81	77,1%
	D3	3	2,9%
	D4/S1	17	16,4%
Kisaran Gaji	di bawah 1 juta	26	24,8%
	1-2 juta	62	59%
	3-4 juta	17	16,2%
Jenis Bisnis Fashion	Gamis	41	39%
	Tunik	32	30,5%
	Kerudung	59	56,2%

Ukuran	Data	Frekuensi	%
	Baju Koko	18	17,1%
	Lainnya	5	5%
Lama Bekerja di bawah 1 tahun		33	31,4%
	1-2 tahun	56	53,3%
	3-4 tahun	16	15,2%

3.2. Evaluasi Model Pengukuran

Analisis model pengukuran dan model struktural dievaluasi dan didiskusikan. Software Smart PLS 4.0 digunakan sebagai alat analisis data. Model pengukuran memungkinkan kita untuk menentukan apakah konstruksi diukur dengan akurasi yang memuaskan dan model struktural menilai kekuatan penjelas model. Evaluasi model pengukuran terdiri dari loading factor, average variance extract (AVE) Nilai FL dan AVE yang disarankan untuk mendukung validitas konvergen harus lebih tinggi dari 0,5. Pada tabel menunjukkan hasil loading factor dan AVE (>0,50) dan Cronbach's alpha (>0,70). Hasil ini lebih tinggi dari level yang direkomendasikan, artinya semua konstruk mendukung validitas konvergen.



Gambar 2 Model Persamaan Struktural

Tabel 2 Item Kuesioner dan Varian Rata-Rata yang Diekstraksi

Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE	CR
Employee Empowerment	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan	0.817	0.628	0.871
	Saya menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan	0.821		
	Saya memiliki peluang besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya	0.788		
	Saya memiliki pengaruh yang signifikan atas apa yang terjadi di departemennya	0.740		
Organizational	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di bisnis ini	0.792	0.643	0.844

Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE	CR
Commitment	Sekalipun itu menguntungkan saya, saya merasa tidak akan meninggalkan bisnis ini	0.812	0.793	0.884
	Saya tidak akan meninggalkan bisnis ini karena saya memiliki kewajiban kepada orang-orang di dalamnya	0.801		
Quality of Performance	Penilaian kinerja terakhir saya secara akurat mewakili seberapa baik kinerja saya dalam pekerjaan saya	0.893	0.621	0.891
	Atasan saya adil dalam menilai kinerja karyawannya	0.888		
Employee's Performance	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga saya menyelesaikannya tepat waktu	0.814	0.621	0.891
	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya secara efisien	0.856		
	Saya berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas lama selesai	0.776		
	Saya berupaya menjaga agar keterampilan kerja saya selalu mutakhir	0.791		
	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru	0.694		

3.3. Hasil dan Diskusi

Persepsi karyawan tentang pemberdayaan dalam dimensi makna, keselarasan cita-cita dan standar antara karyawan dan organisasinya, mewakili hubungan dan resonansi emosional yang kuat. Hal ini berkaitan dengan peningkatan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, termasuk keterikatan emosional yang lebih kuat dengan pemberi kerja mereka, peningkatan investasi ke dalam hubungan pemberi kerja mereka terhadap alternatif yang layak, serta peningkatan tugas dan tanggung jawab yang dirasakan terhadap organisasi mereka, atau afektif. dan komitmen normatif. Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang berkaitan dengan emosional yang kuat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karyawan bisnis fashion syariah yakin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga menganggap bahwa dirinya bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Rasa tanggung jawab inilah yang menimbulkan adanya rasa komitmen bahkan menjadi bagian dari keluarga sebagai karyawan bisnis fashion syariah.

Terdapat pengaruh signifikan employee empowerment terhadap organizational commitment (H1)

Pemberdayaan karyawan berhubungan positif dengan keempat dimensi kualitas sistem penilaian kinerja, temuan hanya mendukung peran mediasi dari satu dimensi sistem penilaian kinerja tertentu, yaitu kepercayaan. Secara khusus, kepercayaan ditemukan untuk memediasi hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja unit bisnis. Hasil menunjukkan bahwa Pemberdayaan karyawan yang dimana

karyawan yakin dengan kemampuannya di bidang bisnis fashion syariah ini kinerjanya perlu dinilai secara transparan yaitu dinilai dengan seberapa baik kinerjanya dalam pekerjaannya, serta perlu adanya rasa keadilan dari atasan.

Terdapat pengaruh signifikan employee empowerment terhadap quality of performance appraisal system (H2)

Temuan juga menyoroti pentingnya kualitas sistem penilaian kinerja, khususnya kepercayaan, dalam mempengaruhi kinerja unit bisnis. Oleh karena itu, disarankan bahwa selain berusaha untuk meningkatkan tingkat pemberdayaan karyawan, manajer juga harus meningkatkan tingkat kepercayaan mereka. Secara khusus, mereka harus berusaha untuk membangun hubungan yang lebih baik (Wagner et al. 2010) dan/atau fokus pada peningkatan pendapat karyawan tentang kemampuan, kebajikan, dan integritas mereka (Davis et al. 2000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa atasan perlu membangun hubungan dengan baik dengan karyawannya, manajer juga perlu meningkatkan pemberdayaan karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan karyawan supaya hasil kerjanya semakin baik dan efisien. Apabila kemampuan karyawannya meningkat, maka semakin besar juga peluang bisnis tersebut bisa bertahan dan bersaing dengan bisnis di bidang yang sama.

Terdapat pengaruh signifikan quality of performance appraisal system terhadap employee's performance (H4)

Pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan rasa memiliki terhadap

organisasi (Huq, 2016). Aliran penelitian menegaskan asumsi bahwa kinerja karyawan diprediksi secara signifikan oleh pemberdayaan yang didelegasikan kepada mereka (Choi et al., 2016). Pemberdayaan karyawan dapat menghasilkan motivasi intrinsik untuk terlibat dalam pekerjaan mereka sepenuhnya dan dengan demikian menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan menyebabkan adanya kepercayaan diri pada karyawan dan adanya rasa yakin dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya motivasi ini maka karyawan akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bisnis fashion syariah

Terdapat pengaruh signifikan employee empowerment terhadap employee's performance (H5)

Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja unit bisnis, dilakukan melalui persepsi karyawan terhadap kualitas sistem penilaian kinerja. Pemeriksaan hubungan ini bersifat unik dan relevan, karena mempertimbangkan hubungan timbal balik antara penciptaan otonomi, melalui pemberdayaan, dan kualitas yang dirasakan dari kontrol khusus yang dipertahankan oleh manajemen puncak yaitu sistem penilaian kinerja. Dalam penelitian ini, variabel kualitas sistem penilaian kinerja diuji seberapa baik dan adil atasan memperlakukan karyawannya. Terutama dalam penelitian ini responden merupakan karyawan yang baru memiliki pengalaman kerja di bidang ini selama 1-2 tahun atau bahkan di bawah satu tahun, dalam praktisnya besar kemungkinannya masih mempertimbangkan akan tetap bekerja di tempat yang sama atau akan keluar berdasarkan perlakuan atasannya terhadap dirinya. Jika atasannya kurang memperlakukan karyawannya dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam bekerja serta akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Apabila motivasi dan kinerja karyawan mengalami penurunan, maka bisnis fashion syariah tidak akan mampu bersaing.

Mediasi quality performance appraisal system berpengaruh employee empowerment terhadap employee's performance (H6)

Hasil SEM menunjukkan hubungan yang tidak signifikan (H3 tidak didukung) antara organizational

commitment dengan employee's performance. Temuan yang tidak signifikan tersebut didukung oleh ahli seperti, Subejo, Troena, Thoyib & Aisjah (2013) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki signifikansi dengan kinerja pada karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fujianti (2012), melalui hasil penelitiannya terhadap kinerja akutan pendidikan diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akutan pendidikan, yang menemukan hubungan yang lemah antara variabel tersebut. Di sisi lain, beberapa literatur membuktikan bahwa organizational commitment memiliki pengaruh positif terhadap employee's performance (Sumarno, 2005; De Clercq et al., 2010; Engelberg et al., 2011; Widyaningrum, 2011). (Sulasih T, 2016) Beberapa alasan yang menyebabkan organizational commitment dengan employee's performance tidak berpengaruh, adalah karena sebagian besar karyawan menganggap bahwa komitmen terhadap organisasi atau bisnis merupakan sebuah kewajiban dalam sistem organisasi tersebut, sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawannya. Yang dimana jika kewajiban adalah suatu hal yang memang harus dilakukan, sehingga tidak berkaitan dengan kinerja karyawan. Faktor lainnya adalah masa kerja responden yang mayoritas adalah 1-2 tahun, bahkan di bawah 1 tahun yang menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki pengalaman mengenai komitmen dalam organisasi. Dan adanya kemungkinan karyawan mencari pekerjaan lain

Tidak terdapat pengaruh signifikan organizational commitment terhadap employee's performance (H3)

Hasil SEM menunjukkan hubungan tidak signifikan (H7 tidak didukung) mediasi organizational commitment terhadap employee empowerment dan employee's performance. Hal ini disebabkan karena sebelumnya H3 antara organizational commitment dengan employee's performance menunjukan hubungan yang tidak signifikan.

Mediasi organizational commitment tidak berpengaruh employee empowerment terhadap employee's performance (H7)

Tabel 3 Hubungan Antar Variabel

Relationship	T-Statistics	P-Value	Remarks
Employee Empowerment – Organizational Commitment	10.781	0.000	Accepted
Employee Empowerment – Quality of Performance Appraisal System	10.236	0.000	Accepted
Organizational Commitment – Employee's Performance	1.362	0.173	Rejected
Quality of Performance Appraisal System – Employee's Performance	4.021	0.000	Accepted
Employee Empowerment – Employee's Performance	4.988	0.000	Accepted

Tabel 4 Hubungan Variabel Mediasi

Relationship	T-statistics	P-Value	Remarks
Employee empowerment – quality performance appraisal system – employee's performance	3.593	0.000	Accepted
Employee empowerment – organizational commitment – employee's performance	0.050	0.192	Rejected

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membahas mengenai perlu adanya employee empowerment karena hal ini dapat meningkatkan rasa self-efficacy antar karyawan, meningkatkan rasa kepercayaan diri karyawan dan rasa memiliki atau komitmen terhadap organisasi. Karena dalam employee empowerment, atasan mengizinkan atau mendorong karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi, serta adanya peningkatan terhadap employee's performance. Dengan adanya employee empowerment ini, akan berpengaruh kepada employee performance, karena dengan karyawan yang melaksanakan tupoksinya dengan benar dapat menumbuhkan employee performance untuk memotivasi karyawan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tupoksi dan bisnisnya. Apabila karyawan termotivasi memberikan yang terbaik untuk bisnisnya, maka karyawan akan jauh lebih mengenali bisnis serta tujuan dari bisnis tersebut yang disebut juga sebagai organizational commitment. Dalam menjalankan tupoksi, sebuah bisnis juga akan mengalami ketimpangan, maka perlu adanya quality of performance appraisal system yang dimana akan membahas mengenai evaluasi employee's performance maupun suatu bisnis dan bertujuan untuk tetap dalam tujuan bisnis tersebut. Hal ini disebabkan semakin banyaknya persaingan di bidang fashion syariah.

Hasil menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang berkaitan dengan emosional yang kuat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karyawan bisnis fashion syariah yakin dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga menganggap

bahwa dirinya bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Rasa tanggung jawab ini lah yang menimbulkan adanya rasa komitmen bahkan menjadi bagian dari keluarga sebagai karyawan bisnis fashion syariah. Pemberdayaan karyawan yang dimana karyawan yakin dengan kemampuannya di bidang bisnis fashion syariah ini kinerjanya perlu dinilai secara transparan yaitu dinilai dengan seberapa baik kinerjanya dalam pekerjaannya, serta perlu adanya rasa keadilan dari atasan.

Hasil dari penelitian ini memberikan wawasan teoritis ke dalam hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja karyawan, mengungkapkan bahwa hubungan ini berlaku melalui komitmen organisasi dengan kualitas sistem penilaian kinerja. Temuan ini memberikan sejumlah jalan untuk penelitian masa depan. Misalnya, penelitian di masa depan dapat melakukan studi kualitatif yang akan semakin memperdalam penemuan adanya hubungan variabel ini. Keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah responden yang dianggap masih kurang karena adanya keterbatasan waktu. Selain itu juga dalam variabel kualitas sistem penilaian kinerja dalam penelitian sebelumnya dan penelitian ini belum secara lengkap membahas 4 poin, sebagaimana dalam variabel mediasi kualitas kinerja sistem penilaian yaitu terdiri dari kepercayaan, keadilan, komunikasi, dan kejelasan. Dalam penelitian sebelumnya variabel ini hanya membahas mengenai keadilan dan komunikasi. Sedangkan dalam penelitian ini hanya membahas dari sisi keadilan atasan kepada karyawannya. Diharapkan penelitian selanjutnya membahas secara lengkap mengenai 4 poin dalam variabel mediasi ini. Selain itu juga penelitian

selanjutnya diharapkan dapat melihat peluang bisnis fashion syariah mampu bersaing dengan bisnis lainnya, mampu bangkit kembali pasca covid-19, bahkan mampu semakin berkembang di industri fashion di Indonesia.

Bisa ditarik saran dalam penelitian ini dari segi pemilik usaha bisnis fashion syariah mampu untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan, supaya timbulnya dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya dan adanya upaya untuk karyawan tetap mengenali tujuan dari bisnis tersebut. Selain itu juga perlu adanya evaluasi supaya kinerja karyawan tetap pada tujuan bisnis, dengan hal ini akan semakin memajukan bisnis fashion syariah.

5. REFERENSI

- AlMazrouei, H. (2023). Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 837–874. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2021-2769>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Hasan, A. S., & Hamdi, B. (2022). Perkembangan dan Tantangan Halal Fashion Indonesia Dalam Menjadi Produsen Utama Industri Halal Global. *Journal of Islamic Economics*, 4. <https://doi.org/10.37146/ajie>
- Hutagaluh, O., Hamzah, N., & Siradjuddin, S. (2023). Tantangan Sektor Industri Halal Prioritas di Indonesia. *Jurnal Alwatzi khoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 9(2), 550–557. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v9i2.2223>
- Isse, H., Abdirahman, H., Shiyanbade Najeemdeen, I., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17.
- Kartika Lestari, D., Siregar, H. (2021). Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam. In *Media Online* (Vol. 1, Issue 3).
- Murray, W. C., & Holmes, M. R. (2021). Impacts of employee empowerment and organizational commitment on workforce sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063163>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT. Varia Usaha Beton Waru*.
- Ramadhan, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Balina Agung Perkasa*.
- Rizkyana, E., & Syafa'ah, P. (2022). *Industri Halal Fashion di Kota Pati: Peluang dan Tantangan*. <https://kemenperin.go.id>
- Rusdah, A. (2023). Industri Halal Fashion: Studi Kasus Ayysee Collection Surabaya Dalam Melakukan Ekspor Melalui Marketplace di Malaysia dan Singapura. *Indonesian Journal of Halal*. <https://doi.org/10.14710/halal.v5i2.14921>
- Sabiila, G., & Nugraheni, R. (2019). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV. Inspira). In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* (Vol. 16, Issue 2). <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39169>
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sulasih T. (2016). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru*.
- Supriadi. (2019). *Efektivitas Pelatihan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi di PT. X dengan Interpersonal Trust sebagai Variabel Kontrol*.

Suryadewi, Putu Chori Dunia, Ketut Suharsono, & Naswan. (2014). PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI SEGARA NUSANTARA. (Vol. 4, Issue 1).

Widyawati, Y., & Narimawati, U. (2018). *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Konflik Peran Dan Stres Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Perempuan Di PT. Sindang Reret Cikole Lembang.*

Wijaya, S. V., Tarigan, Z. J. H., & Siagian, H. (2023). The role of top management commitment, employee empowerment and total quality management in production waste management and enhancing firm performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(3), 1369–1382. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.3.011>