

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT X SURABAYA

Lidya Siti Nuraini

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: lidyanuraini@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit X Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subyek berjumlah 120 perawat sebagai subjek penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan SPSS 24.00 for windows dan untuk mencari hubungan antara dua variabel. Hasil analisis data antara kepuasan kerja dengan pemberdayaan psikologis menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,794 ($r = 0,794$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p = 0,000$) artinya ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: pemberdayaan psikologi, kepuasan kerja, dan perawat

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in nurses at X Surabaya hospital. This research method uses quantitative research with a total of 120 nurses as research subjects. The instrument used in this study was a scale of psychological empowerment and job satisfaction. Data analysis techniques in this study used product moment correlation with the help of SPSS 24.00 for windows and to find the relationship between the two variables. The results of data analysis between job satisfaction with psychological empowerment show a correlation coefficient of 0.794 ($r = 0.794$) with a significant value of 0,000 ($p = 0,000$) meaning that there is a relationship between psychological empowerment and job satisfaction.

Keywords: *psychological empowerment, job satisfaction, and nurses*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek paling berpengaruh dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2014) sumber daya manusia adalah satuan tenaga organisasi yang berperan penting bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif serta bijaksana agar bermanfaat bagi individu dan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit adalah perawat. Menurut Arifiani dkk (2016) perawat merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan melayani masyarakat dalam hal kesehatan dan memiliki keterkaitan dengan perilaku-perilaku sosial perilaku yang dimunculkan bisa bersifat sukarela maupun tuntutan tugas yang wajib dilakukan yang diberikan oleh pimpinan. Perawat di rumah sakit merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam proses pelayanan pada pasien. Pentingnya para perawat dalam memberikan pelayanan maka pihak manajemen Rumah

Sakit perlu memperhatikan kenyamanan dalam hal kepuasan kerja pada perawat.

Menurut Wolo dkk (2015) kepuasan kerja pada perawat akan menjadikan pelayanan medis yang diberikan oleh perawat itu menjadi lebih baik dan positif, sehingga perawat akan mendapatkan penilaian yang baik. Sementara itu Robbins (2013) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Hoppeck (2010) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaanya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kebutuhannya dalam hal ini bukan hanya berupa kebutuhan material, melainkan juga meliputi kebutuhan sosial. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan kepuasan akan gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi (Spector, 1997). Hal ini diungkapkan Hurriyati (2017) mengungkapkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja dan merasa

senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu, tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas disatuannya masing-masing.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti melakukan studi pendahuluan di salah satu Rumah Sakit X di Surabaya. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara, Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada satu orang HRD rumah sakit X Surabaya dan lima orang perawat rawat inap Rumah Sakit X Surabaya. Perawat selalu datang tepat waktu sesuai dengan gilirannya dan perawat selalu bekerja dengan tanggung jawab sesuai dengan bagian-bagiannya serta perawat selalu ramah dengan pengunjung-pengunjung di rumah sakit X Surabaya. Perawat selalu menaati peraturan yang ditentukan oleh rumah sakit.

Perawat di rumah sakit X Surabaya dalam pekerjaannya sudah ditentukan dengan tugas pokok dan fungsi dan ada dua bagian di ruang rawat inap ada katim, perawat pelaksana. Selanjutnya untuk kepala tim bertugas di ruangan rawat inap dan untuk perawat pelaksana lebih ke tindakan pasien dan untuk yang bertanggung jawab pada di setiap ruangan rawat inap adalah katim.

Kepuasan terhadap pekerjaan ini ditunjukkan oleh perilaku perawat yang datang tepat waktu sesuai dengan jadwal shifnya, perawat tidak malu untuk saling bertanya kepada kepala katimnya ataupun dengan rekan kerjanya dan bertukar ilmu untuk mengembangkan kemampuannya, selalu menaati SOP rumah sakit, dan mayoritas ingin berkarir lama di rumah sakit "X" di Surabaya ini. Perawat yang memiliki kepuasan kerja yang baik adalah yang pertama membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, yang kedua memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil, yang ketiga menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka, yang ke empat merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Di rumah sakit X Surabaya bahwa para perawat memiliki kepuasan kerja yang baik karena pada saat peneliti melakukan wawancara dengan perawat tersebut bahwa dilihat kepuasan mereka adalah dengan rekan-rekan kerja baik. Untuk pekerjaannya sesuai tingkat atau tugas yang diberikan, dan pencapaian yang didapat adalah puas pada perawat tersebut dan di rumah sakit X setiap tahun akan memberikan reward kepada perawat seperti umroh, naik haji atau biaya studi mereka. Fenomena di rumah sakit X pada perawat dibagian rawat inap masa kerja 2 tahun tersebut sangat senang dengan pekerjaannya dan dilihat dari perilakunya bahwa perawat tersebut mempunyai perilaku yang baik dengan atasannya dan rekan kerjanya. Para perawat di rumah sakit X Surabaya. Hasil nya menunjukkan bahwa perawat memiliki kepuasan kerja, misalnya mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, dan perawat selalu datang tepat waktu dan tidak terlambat dalam melaksanakan apel pagi.

Dampak kepuasan kerja menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja menjadi sikap kerja yang positif,

menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, dan menurunkan pergantian pegawai. dampak kepuasan kerja pada perawat di rumah sakit X Surabaya adalah perawat mendapatkan reward seperti umroh, atau biaya studi untuk mereka yang ingin bersekolah lagi.

Menurut Syafrina (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor yang ada pada diri karyawan meliputi kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja dan faktor pekerjaannya meliputi jenis pekerjaan, struktur pekerjaan, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Sementara itu Debora (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis.

Menurut Spreitzer, Kizilo, dan Nason (1997) berpendapat bahwa makna pemberdayaan psikologis itu penting untuk kepuasan kerja, sebagai individu hanya dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaannya ketika terlibat dalam pekerjaan yang berarti. Individu akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya jika pemberdayaan psikologisnya tercapai. Spreitzer (dalam Jeanne & Theron, 2010) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai pengalaman motivasi intrinsik dalam menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kognisi dalam dirinya yang berkaitan dengan peran pekerjaannya. Seibert (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi hasil penting dari psikologis pemberdayaan. Pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh perawat adalah menyukai pekerjaannya dan telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sesuai bidangnya, dan untuk motivasinya pada perawat sangat mendukung dalam pekerjaannya. Kepuasan yang dimiliki perawat adalah bahwa perawat di rumah sakit X sangat mendukung dengan kompetensi dalam bekerja.

Konzakh, Stelly, dan Trusty (2000) menyatakan pemberdayaan psikologis digambarkan sebagai proses meningkatkan perasaan kepercayaan diri di antara anggota organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum X Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2013), bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh serta penampilan dari hasilnya. Penelitian dengan metode kuantitatif dapat menekankan analisis pada data-data numerikal dan pada umumnya penelitian

kuantitatif merupakan penelitian dengan sampel besar (Azwar, 2015). Penelitian ini menggunakan analisis korelasional yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja. Dan teknik analisis yang digunakan berguna untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Subyek dalam penelitian ini berjumlah 120 perawat.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi product moment, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel yakni kepuasan kerja dan pemberdayaan psikologis. Persyaratan analisis statistik parametrik, uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi ($p < 0,05$), dan uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan bantuan SPSS 24.00 for windows

HASIL PENELITIAN

Peneliti melakukan *scoring* dan pengolahan data terhadap kedua scala yang telah dibagikan kepada subyek penelitian. Selanjutnya dicari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan maksimum yang diperoleh dengan bantuan SPSS 24.0 for windows.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemberdayaan psikologis dan variabel kepuasan kerja yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Bila nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sebaran data dikatakan tidak berdistribusi normal (Siregar, 2013)

Berdasarkan penelitian bahwa nilai signifikansi variabel pemberdayaan psikologis sebesar $p = 0,135$ ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja $p = 0,093$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemberdayaan psikologis dengan variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan linier atau secara signifikan. Data tersebut diuji menggunakan Test for linearity dengan bantuan SPSS 24.0 For windows. Kriteria dalam menguji linieritas menurut Siregar (2013)

yaitu data dapat dikatakan linear apabila linearity memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 atau $p < 0,05$.

Berdasarkan penelitian bahwa nilai signifikansi variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,000, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), dan diinterpretasikan bahwa variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja adalah linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan mengenai aspek-aspek yang dimuat dalam penelitian ini, maka pernyataan hipotesis yang akan dibuktikan adalah “adanya hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit X Surabaya”. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan penghitungan korelasi product moment menggunakan bantuan program SPSS (statistical Product and Service Solution) 24.0 for windows.

Taraf signifikansi (tingkat kesalahan) yang digunakan sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012). Memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara dua variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dalam tabel berikut (Sugiyono, 2012):

Hasil korelasi *product moment* dalam uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

		Pemberdayaan psikologis	Kepuasan kerja
Pemberdayaan psikologis	Pearson correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	120	120
Kepuasan kerja	Pearson correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	120	120

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dengan demikian maka persyaratan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja perawat rumah sakit x Surabaya. Nilai r menunjukkan nilai sebesar 0,794 sehingga dapat dikatakan

bahwa variabel pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang cukup dengan kepuasan kerja.

Pada arah hubungan ditunjukkan melalui tanda positif (+) maupun tanda negatif (-) pada koefisien korelasi. Tanda positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat searah, sehingga memiliki makna semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat juga meningkat, begitu pula sebaliknya jika variabel bebas menurun maka variabel terikat akan menurun dan tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, memiliki makna semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya apabila variabel bebas menurun maka variabel terikat akan meningkat.

Hasil analisis korelasi menunjukkan koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja yaitu sebesar $r = 0,794$. Koefisien korelasi pada penelitian arah hubungan yang positif. Hal ini terlihat tidak adanya tanda negatif pada koefisien tersebut. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggunakan nilai signifikansi korelasi antara variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$) yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikansi. Hubungan yang signifikansi dari kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat rumah sakit X Surabaya” dapat diterima.

Berdasarkan uji hipotesis dengan pearson product moment didapatkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,794 ($r = 0,794$), hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja tergolong kuat. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis selain menunjukkan kekuatan hubungan, juga dapat menunjukkan arah hubungan berupa tanda negatif atau positif. Tanda pada variabel pemberdayaan psikologis dan variabel kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga arah hubungan pada variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja adalah searah. Hubungan yang searah mengidentifikasi bahwa semakin rendah pemberdayaan psikologis pada perawat di rumah sakit X, maka semakin rendah pula kepuasan kerja tersebut begitu pula sebaliknya.

Kuat dan lemahnya hubungan dari kedua variabel diukur menggunakan jarak 0-1. Semakin nilai koefisien korelasi mendekati 1, maka korelasi semakin kuat.

Korelasi yang kuat antara variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan sebab akibat, hal ini berarti, kedua variabel berkorelasi apabila perubahan pada variabel X disertai dengan perubahan pada variabel Y, baik dalam arah yang sama maupun sebaliknya.

Hubungan yang kuat antara variabel pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis yang dimiliki perawat di rumah sakit X memiliki implikasi terhadap kepuasan kerja. Bahwa yang diperoleh perawat selama bekerja di rumah sakit X Surabaya memiliki kepuasan kerja yang baik, maka rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan pemberdayaan psikologis pada perawat.

Ditinjau dari penelitian yang telah dilakukan, hubungan yang kuat antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman dkk (2012) yang memperoleh hasil bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki masing-masing pegawai. Hasil yang menguatkan teori yang dinyatakan oleh Spreitzer (1997) adanya hubungan positif antara keempat pemberdayaan psikologis yaitu makna atau keberanian (meaning), kecakapan atau kompeten (competence), determinasi diri (self determination), dan dampak (impact) terhadap kepuasan kerja. Penilaian positif ini yang dirasakan pegawai akan memberikan perilaku yang baik dan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian ini bahwa pemberdayaan psikologis yang dirasakan pegawai tata kota mataram meningkat, maka kepuasan kerja yang mereka rasakan akan meningkat pula. Demikian pula sebaliknya, penurunan tingkat, penurunan tingkat pemberdayaan psikologis akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis lebih lanjut diketahui bahwa pemberdayaan psikologis memberikan pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Andreas & Okta (2012) subyek pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Perawat sudah merasakan kepuasan dengan pemberdayaan psikologis dari rumah sakit. Perawat setuju bahwa mereka puas bekerja di rumah sakit dengan adanya upah yang tinggi maka akan membuat karyawan merasa puas dan imbalan yang mereka terima sesuai dan layak dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Abdul dkk (2015) kepuasan kerja adalah salah satu hasil utama dari pemberdayaan psikologis.

Bordin, Bartram dan Casimir (2007) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dimensi yang ada pada pemberdayaan psikologis sangat erat dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa rumah sakit X Surabaya memberikan penghargaan kepada perawat rumah sakit X Surabaya.

Pemberdayaan psikologis yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula. Perawat yang memiliki pengalaman kerja yang baik akan membuat perawat merasa nyaman sehingga menjadikan perawat nyaman untuk bekerja di rumah sakit X Surabaya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan sebagai teknik manajemen yang menjadikan karyawan satu-satunya pemilik pekerjaan dan pemberdayaan menciptakan lingkungan yang baik di lingkungan kerja, menghasilkan karyawan yang membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas hasil keputusan mereka. Pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui berbagai informasi tentang standar dan tujuan, menyediakan akses tentang pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan dan memberikan keleluasaan untuk mengubah proses kerja dan karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang positif bagi keberhasilan tempat kerja. Tabanasa, Bernhard & Lucky (2019). Menurut Spreitzer, Kiziloz, dan Nelson (1997) bahwa makna pemberdayaan psikologis itu penting untuk kepuasan kerja, sebagai individu dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaannya ketika terlibat dalam pekerjaan yang berarti individu akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit "X" Surabaya. Hubungan korelasi antara keduanya bersifat positif dimana jika pemberdayaan psikologis yang dirasakan individu tinggi, maka kepuasan kerja individu tersebut juga akan tinggi pula dan sebaliknya jika pemberdayaan psikologis rendah maka kepuasan kerja akan rendah. Hubungan korelasi antara dua variabel ini berada di tingkat kuat. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif yang maknanya apabila pemberdayaan psikologis yang dimiliki pegawai tinggi maka kepuasan kerja yang dimiliki akan tinggi juga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi yang membutuhkan hasil penelitian ini, adapun saran tersebut antara lain:

1. Bagi Instansi

Untuk dapat memberikan kepuasan kerja pada perawat maka rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan pemberdayaan psikologis yang sudah ada selama ini.

2. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja. Penelitian ini hanya menggunakan subjek penelitian yang berlingkup di rumah sakit, yakni hanya sebatas pada perawat di salah satu rumah sakit di Surabaya. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat melakukan penelitian yang lebih banyak jumlah subyeknya, serta mengungkap variabel-variabel yang belum terungkap di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validasi* (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armanu, F. D. & Mandayanti, N. (2011). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tata Kota Dan Pengawasan Bangunan Kota Mataram). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10(1), 152-160.
- Abdullah, Bin. K. G. A., Almadhoun, T.Z. & Ling, L. Y. (2015). Psychological Empowerment, Job Satisfaction And Commitment Among Malaysian Secondary School Teachers. *Journal Of Educational Research*. 3(3), 35-42.
- Debora, (2016). Pengaruh pemberdayaan kerja dan psikologis terhadap kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja dosen tetap perguruan tinggi swasta. *Jurnal Ekonomi Manajemen* 8(2), 61-71.
- Ferit, & Olcer (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationships between psychological empowerment and job performance. *Journal Business Excellent Management* 6(4), 5-32.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict. *Jurnal Psikodimensia* 16(2), 181-188.

Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia & sumber daya manusia*. Yogyakarta:BPFE.

Jeanne, T & Cristhal (2010) *The impact of psychologycal empowerment and job satisfaction on organizational commitment amongst employees in a multinational organization*. Thesis.

Kaban, K. & Rafika (2018). Hubungan kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di royal prima hospital tahun 2016. *Jurnal Maternitas Kebidanan* 3(1), 1-8.

Petrus, D. W., Rina, T. & Wiyadi (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya*. 17(02), 25-34.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th Edition)*. England: Pearson.

Ratya, S.A., Endang, S. A. & Ika, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kepuasan Kerja (Studi pada tenaga perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 33(1), 127-135.

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assesment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publication.

Sugiyono. (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung :Alfabeta.

Spreitzer, G.M. (1995). *Psychologycal Empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement, and Validation*. *Academy of Management Journal*. Vol 38, 1442-1465.

Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Jurnal Social and Behavioral Sciences* (172), 563-569.

Tabansa, R.Z., Tewal, B. & Dotulang, L.O.H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal Emba*. 7(1), 711-720.

Tentama, F (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. 14(01), 1-8.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.