

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki dan Kreitner (2014: 169) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Menurut Wexley dan Yukl (2005: 129) kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya, dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, yang dipengaruhi oleh enam dimensi yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Menurut As'ad (2008: 104) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2012: 107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Wibowo (2013: 132) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya. Menurut Darmawan (2013: 58) kepuasan kerja adalah suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan

terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional berupa perasaan senang terhadap pekerjaan, yang berasal dari penilaian positif terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat enam dimensi dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Isi pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan pekerjaan itu memberikan status. Selain itu, pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji. Gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Benefit tambahan juga penting, tetapi tidak begitu berpengaruh.

- c. Promosi. Kesempatan untuk lebih berkembang di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja. Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. Pengawasan. Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sikap supervisor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah ketika pekerja diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, supervisor yang memberi pengarahan dan bantuan kepada bawahannya, dan saling berkomunikasi.
- e. Kelompok kerja. Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada individu. Kelompok kerja yang memuaskan bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggotanya.
- f. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang mendukung seperti keadaan yang bersih, teratur, dan nyaman. Jika kondisi kerja bagus, individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk, individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl (2005) dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yaitu:

- a. Ragam keterampilan. Adalah tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut berbagai jenis aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Identitas pekerjaan. Mengerjakan suatu pekerjaan mulai dari permulaan hingga berakhir dengan hasil yang nyata.
- c. Kepentingan pekerjaan. Adalah tingkat dimana suatu pekerjaan memiliki dampak penting bagi kehidupan atau pekerjaan orang lain.
- d. Otonomi. Adalah tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian serta keleluasaan substansial bagi pekerja dalam menjadwalkan pekerjaannya dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Umpan balik pekerjaan itu sendiri. Adalah suatu tingkat dimana dalam menyelesaikan aktivitas kerja yang dituntut oleh suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada pekerja mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang efektivitas pelaksanaan kerjanya.

Berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, kondisi kerja, ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan itu sendiri.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007) empat faktor yang kondusif bagi munculnya kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang. Orang menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka.
- b. Imbalan yang optimal. Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik.
- d. Mitra kerja yang mendukung. Orang lebih sering mengundurkan diri dari suatu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka.

Menurut Spreitzer, Kizilos, dan Nason (dalam Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk, 2004) dalam studinya bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja. Menurut Waluyo (2013) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan. Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja bentuknya seperti keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas, di situ terdapat satu unsur tantangan mental yang merupakan ciri-ciri intrinsik. Ciri-ciri tersebut antara lain:

keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan pada pekerjaan.

- b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil. Sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- c. Penyeliaan. Sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.
- d. Rekan-rekan sejawat yang menunjang. Adanya hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja yang lain.

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang optimal, kondisi kerja yang mendukung, mitra kerja yang mendukung, pemberdayaan psikologis, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, dan rekan-rekan sejawat yang menunjang.

B. Pemberdayaan Psikologis

1. Definisi Pemberdayaan Psikologis

Menurut Spreitzer (1995) pemberdayaan psikologis adalah sebagai konstruk motivasional yang dimanifestasikan dalam empat kognitif: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Keempat kognisi tersebut

merefleksikan sikap proaktif, dan berorientasi pada pekerjaannya. Menurut Ratnawati (2004) pemberdayaan psikologis dikonseptualisasikan dalam pengertian variabel penilaian tugas (*task assessments*), yang menentukan motivasi dalam diri pekerja. Penilaian tugas yang dilakukan secara individu meliputi: melihat bagaimana pengaruh, kompetensi, perasaan berarti, dan pemilihan.

Menurut Debora (2006) pemberdayaan psikologis merupakan pemberdayaan sebagai konstruk motivasional, dalam literatur psikologi, kekuasaan dan kendali digunakan sebagai kondisi kepercayaan (*belief state*), yang bersifat motivasional atau yang mengandung pengharapan dan bersifat informal dalam diri tiap-tiap individu. Dalam artian motivasional, kekuasaan adalah kebutuhan intrinsik dari dalam diri individu yang memiliki kebebasan membuat keputusan (*self-determination*), atau kebutuhan intrinsik untuk merasa yakin pada efektivitas diri.

Menurut Lee, Weaver, dan Hrostowski (2011) pemberdayaan psikologis ditempat kerja dapat dilihat sebagai satu set kognisi yang dibentuk oleh interaksi antara orang dan lingkungan kerja mereka. Selanjutnya Lee, Weaver, dan Hrostowski menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan seperangkat kognisi yang mempengaruhi keyakinan pekerja bahwa mereka memiliki kemampuan untuk membentuk peristiwa dalam pekerjaan mereka dan kehidupan mereka, bahwa tindakan mereka efektif, dan memiliki kontrol atas pilihan dan tindakan mereka.

Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011) pemberdayaan psikologis merupakan suatu keadaan yang memberikan *power* dan kendali kepada seseorang, sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas, yang dimanifestasikan kedalam empat kognisi, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*; yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Gunawan & Viyanita (2012) pemberdayaan psikologis merupakan salah satu tindakan motivasi terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan seefektif mungkin. Menurut Indradevi (2012) pemberdayaan psikologis adalah pengalaman individu pada pemberdayaan di tempat kerja.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis adalah upaya membangun individu dari seperangkat kognisi yang dibentuk dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja serta mencerminkan orientasi kerja yang aktif, yaitu dengan memperhatikan makna, kompetensi, dampak, dan penentuan diri dalam pekerjaan.

2. Dimensi Pemberdayaan Psikologis

Menurut Spreitzer (1995) pemberdayaan psikologis memiliki empat dimensi: *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*.

- a. *Meaning* (Kemaknaan/keberartian). Secara khusus makna mengacu pada nilai dari suatu tujuan kerja, yang dinilai dalam kaitannya dengan cita-cita

individu sendiri atau standar individu yang bersangkutan. Makna melibatkan kesesuaian antara persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku. Secara optimal, individu akan menyadari pentingnya pekerjaan mereka bagi organisasi dan bagi diri mereka sendiri dan memberi perhatian terhadap pekerjaan mereka. Menurut Speitzer, Kizilos, dan Nison (1997) keberartian akan tercipta ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya berarti dan penting baginya. Pekerjaan dirasakan berarti oleh individu ketika tujuan dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar sistem standar orang tersebut. Hasilnya, individu akan cenderung untuk melakukan tugasnya dengan baik dan bangga dengan keberhasilan yang dicapai. Individu yang diberdayakan akan memiliki kepercayaan dan kepedulian tentang apa yang dihasilkan.

- b. *Competence* (Kompetensi). Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dengan keahlian atau keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi juga sejalan dengan keyakinan, penguasaan pribadi, atau pengharapan yang berkaitan dengan usaha dan hasil kerja. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja. Menurut Conger dan Kanungo (dalam Mario, 2010) tanpa rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, individu akan merasa tidak mampu dan kurang diberdayakan. Adanya *competence* akan mempengaruhi pandangan positif individu, individu akan menilai

kemampuan dirinya (pengetahuan dan keterampilan), kondisi fisik dan emosi, harga diri, yang keseluruhannya dapat mempengaruhi pekerjaan, individu yang memiliki motivasi internal akan selalu ingin berusaha memperluas pekerjaannya, mempunyai perasaan tanggung jawab dan memiliki kreativitas kerja untuk memperbaiki proses organisasi (Arruum, 2010).

- c. *Self-determination* (Determinasi diri/penentuan diri) merupakan kemampuan individu dalam menentukan pilihannya sendiri terhadap tindakan yang akan dilakukannya berdasarkan pada pengalaman individu dalam memilih tindakan. Penentuan diri merefleksikan individu akan kemampuannya untuk memilih tindakan, individu secara sukarela melibatkan diri dalam melaksanakan tugas, bukan karena dipaksa atau dilarang untuk melibatkan diri dalam melaksanakan tindakan. Penentuan diri mencerminkan otonomi dalam mengawali dan kelanjutan dari perilaku kerja dan proses. Penentuan diri melibatkan tanggung jawab perorangan terhadap tindakan yang telah diambil.
- d. *Impact* (Dampak) merupakan sejauh mana seseorang dapat mempengaruhi hasil yang strategis, administratif, atau kegiatan operasional di tempat kerja. Dimensi dampak mencerminkan sejauh mana strategi yang digunakan, pelaksanaan yang dilakukan, atau hasil yang diperoleh di tempat kerja sehingga berdampak pada individu itu sendiri dan organisasi. Apabila individu merasa bahwa keterlibatan mereka dilingkungan kerja dapat mempengaruhi organisasi maka individu

memiliki pengendalian diri yang efektif, pengendalian diri yang efektif adalah individu dapat menyatukan lingkungan dengan keinginan mereka.

Dari dimensi pemberdayaan psikologis diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, *meaning, competence, self-determination*, dan *impact*.

3. Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Psikologis

Menurut Spreitzer (1995) faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis yaitu:

- a. *Locus of control*. *Locus of control* menjelaskan sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat menentukan apa yang terjadi dalam kehidupan mereka. Individu dengan *locus of control* internal terkait kehidupan pada umumnya lebih cenderung merasa mampu membentuk kerja dan lingkungan kerja mereka sehingga merasa diberdayakan.
- b. *Self esteem*. Harga diri didefinisikan sebagai perasaan umum harga diri, yang mengemukakan berkaitan dengan pemberdayaan. Individu yang mempunyai harga diri yang tinggi cenderung untuk memberikan mereka perasaan layak akan hasil kompetensinya.
- c. *Access to information*. Organisasi harus membuat informasi lebih tersedia untuk lebih banyak pada tingkat yang lebih melalui perangkat yang lebih. Tanpa informasi, anda dapat yakin bahwa orang-orang tidak akan memperluas diri untuk mengambil tanggung jawab atau melampiasakan energi kreatif mereka.

- d. *Reward*. Sistem *reward* harus mengakui kontribusi individu, melalui penghargaan yang dapat bermanfaat untuk kinerja kelompok maupun individu. Seringkali orang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana tindakan mereka sendiri dapat mempengaruhi kinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis yaitu, Jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, *locus of control*, dan masa kerja.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pemberdayaan psikologis yaitu, *locuf of control*, *self-esteem*, *access to information*, *reward*, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja.

C. Kerangka Berfikir

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perawat merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang perawat pikirkan tentang pekerjaannya. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Perawat dengan kepuasan kerja yang rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Penilaian seorang perawat tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan dapat dilakukan dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan perawat tentang setiap dimensi (Robbins & Judge, 2012). Dimensi dari kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Luthans, 2006). Kepuasan kerja sebagai suatu penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, dan sebagai reaksi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan perawat terhadap pekerjaan tampak dalam sikap positif perawat terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, dalam Sutrisno, 2009).

Perawat yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat berprestasi lebih baik dari pada perawat yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009). Sehingga penting untuk memperhatikan kepuasan kerja pada perawat di instalasi rawat inap, agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang baik kepada pasien di rumah sakit, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan citra rumah sakit yang baik di mata masyarakat. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk menimbulkan kepuasan kerja adalah dengan adanya pemberdayaan psikologis.

Spreitzer, Kizilos & Nason (dalam Dewettinck dan Ameijde, 2007) dalam studinya menemukan ada hubungan positif antara keempat dimensi pemberdayaan psikologis yaitu, makna/keberartian (*meaning*), kecakapan/kompeten (*competence*), determinasi diri (*self determination*), dan dampak (*impact*) terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis dapat berdampak pada kepuasan kerja

misalnya, dapat menurunkan ketidakhadiran perawat, menghilangkan ketegangan dalam bekerja, pelayanan keperawatan yang berkualitas pada pasien, dan dapat meningkatkan retensi perawat di tempat kerja sehingga hal tersebut dapat berdampak pada pelayanan keperawatan (Almost & Laschinger, dalam Arruum, 2010).

Pemberdayaan psikologis memberikan penghayatan mengenai arti dan nilai sebuah profesi (*meaning*); dorongan dari dalam diri yang membuat individu yakin bahwa pengetahuan dan *skills* yang dimiliki memadai untuk melakukan aktifitas tuntutan profesi (*competence*); dorongan dari dalam diri untuk dapat menentukan dan mengatur teknik melakukan kerja/aktivitas dalam profesi (*self-determination*); serta dorongan dari dalam diri yang menyebabkan individu merasa dirinya penting dan hasil kerjanya berpengaruh terhadap lingkungan kerja atau lingkup profesi (*impact*). Spreitzer (1995) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah peningkatan motivasi intrinsik yang termanifestasi dari empat kognisi yaitu, *meaning*, *competence*, *self-fetermination*, dan *impact*. Seperangkat kognisi yang mempengaruhi keyakinan pekerja bahwa mereka memiliki kemampuan untuk membentuk peristiwa dalam pekerjaan mereka dan kehidupan mereka, bahwa tindakan mereka efektif, dan memiliki kontrol atas pilihan dan tindakan mereka (Lee & Weaver, 2011).

Pemberdayaan cenderung mendorong perawat agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya (Sedarmayanti, 2014). Dorongan tersebut bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran akan pentingnya atau makna dari

pekerjaan yang dilakukannya. Jadi, utamanya dalam hal ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yang akan memberi kepuasan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan (Ratnawati, 2004).

Pemberdayaan psikologis membentuk keyakinan kepada perawat akan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu tindakan tertentu dan menilai kemampuannya dapat mempengaruhi pekerjaannya (*competence*), sehingga perawat memiliki kepercayaan diri akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara memuaskan, individu akan memiliki motivasi internal yang selalu ingin berusaha memperluas pekerjaannya, mempunyai perasaan tanggung jawab dan memiliki kreativitas kerja untuk memperbaiki proses organisasi. Herzberg (dalam Munandar, 2010) menyatakan bahwa adanya tanggung jawab yang dirasa seseorang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan kerja.

Pemberdayaan psikologis juga membuat adanya suatu keyakinan akan kemampuannya bahwa dia dapat menentukan pilihannya sendiri terhadap tindakan yang akan dilakukannya berdasarkan pengalaman individu dalam memilih tindakan atau diperkenankan untuk menentukan pilihannya sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang dianggapnya tepat (*self-determination*), sehingga perawat akan merasa memiliki kebebasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan mengurangi ketegangan dalam bekerja, dengan demikian akan menghasilkan kepuasan kerja. Pekerjaan yang memberikan

kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja (Munandar, 2010). Pemberdayaan psikologis juga akan memberikan rasa keterlibatan di lingkungan kerja bahwa usahanya dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh rumah sakit (*impact*), maka perawat cenderung merasa lebih terlibat dan perawat akan memperoleh rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan yang memiliki makna (*meaning*) di dirinya juga akan menghasilkan suatu perasaan senang dan berkeinginan untuk melaksanakan pekerjaan dan memiliki kemaknaan diri yang lebih tinggi karena berkaitan dengan aktivitas yang bermakna, sehingga akan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja (Munandar, 2010).

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat di instalasi rawat inap.