

Pengaruh Pemberdayaan Struktural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai *Mediating Factor*

Supriyadi¹, Arief Fardiansyah²

^{1,2} Prodi Magister Kesehatan Masyarakat, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto

E-mail: Supriyadi.yadi@gmail.com

ABSTRACT

Empowerment is the process of dividing power between superiors and subordinates. Nurse empowerment is one of the factors that can improve performance through job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of structural empowerment on nurses' job satisfaction with psychological empowerment as a mediating factor at RA. Basoeni Hospital, Mojokerto Regency. This study uses a cross-sectional design Hospital. with a research sample of 130 hospital nurses who are selected in total sampling with questionnaires and then analyzed using a multivariate test with JASP software. The results of the study showed that almost all respondents perceived structural empowerment in high empowerment, namely 107 people (82.3%), almost all respondents perceived psychological empowerment in high empowerment, namely 104 people (80%) and most of the respondents stated that they were very satisfied with working at RA Basoeni Hospital, Mojokerto Regency, which was 95 people (73.1%). The results of the multivariate test showed that structural empowerment was proven to have an effect on nurses' job satisfaction (Estimate = 0.719, Z value = 9.388 and Pvalue <0.001), structural empowerment was proven to have an effect on psychological empowerment (Estimate = 0.429, Z value = 8.007 and Pvalue <0.001). Psychological empowerment was proven to have an effect on nurses' job satisfaction (Estimate = 0.638, Z value = 6.226 and Pvalue <0.001). The results of the mediation test with JASP software showed that psychological empowerment was proven to be a mediating factor between structural empowerment and nurses' job satisfaction (Pvalue <0.001). Nurses who are empowered by supportive management practices will have a high value of structural empowerment, then intrinsic motivation emerges in psychological concepts that have an impact on the emergence of job satisfaction. Therefore, supportive management is needed in the management of quality services in hospitals.

Keywords: empowerment, structural, psychological, satisfaction, nurse

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki tantangan besar dalam menghadapi persaingan global dan penyesuaian dalam pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Perubahan ini memaksa rumah sakit untuk harus siap bersaing. Untuk dapat bertahan hidup di era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia di rumah sakit perlu mendapatkan perhatian khusus karena merupakan aset yang berharga. Sumber daya manusia di rumah sakit akan menentukan maju dan mundurnya rumah sakit tersebut (Indrarta, 2016). Pentingnya masalah sumber daya manusia ini menjadi salah satu sasaran pokok pelaksanaan JKN yaitu peningkatan kepuasan tenaga dan fasilitas kesehatan sebanyak paling sedikit 65% pada tahun 2014 menjadi 92 % tahun 2022 (Kemenkes RI, 2022).

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang berperan dalam penyediaan

layanan kesehatan yang berkualitas serta pemberi advokasi untuk pilihan kesehatan dan kebijakan kesehatan bagi pasien di rumah sakit. Tung menegaskan penting bagi perawat untuk mengetahui implementasi strategi JKN (Tung, et al., 2016). Salah satu faktor penggerak bagi perawat untuk mempertahankan upaya mencapai tujuan tersebut adalah kepuasan kerja (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki efek positif pada kualitas hidup terkait kesehatan pekerja, kinerja pekerjaan, retensi dalam pekerjaan, kualitas pemberian layanan kesehatan dan kepuasan pasien. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pergantian staf, kelelahan, ketidakhadiran, kinerja pekerjaan yang tidak diinginkan dan kualitas layanan yang buruk pada pasien (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018).

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain komunikasi, kepemimpinan, manajemen kerja, kekuasaan serta pemberdayaan. Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja perawat yang sedang dikembangkan di berbagai belahan dunia adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap perawat baik dari segi struktural maupun segi psikologis (Lu, Zhao, & While, 2019; Garcia-Sierra & Fernandez-Castro, 2018; Knol & Linge, 2008). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Kanter. Menurut Kanter (1979), pemberdayaan pekerja akan membuat pekerja merasakan bahwa lingkungan pekerjaan mereka memberikan peluang untuk bertumbuh dan akses yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk melakukan tuntutan pekerjaan.

RSUD RA. Basoeni Mojokerto terletak di Kabupaten Mojokerto merupakan rumah sakit rujukan kelas C yang memiliki visi “Terwujudnya Kabupaten yang Maju, Adil, dan Makmur Melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia” serta misi “Mewujudkan SDM Sehat, Cerdas, Terampil, dan Produktif yang Dilandasi Nilai Keimanan dan Ketaqwaan”, untuk mewujudkan cita-cita seluruh civitas rumah sakit, diperlukan profesionalisme dalam manajemen pelayanan, pendidikan dan penelitian. Studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat jalan tahun 2020-2023. Rata-rata kunjungan rawat jalan pasien per bulan mencapai 6953 pasien. Hal ini memberikan dampak peningkatan beban kerja pada perawat. Peningkatan beban kerja akan meningkatkan stress kerja. Beban kerja yang tinggi juga memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Fakta umum kepuasan karyawan RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan masih terdapat beberapa poin rendah dalam kepuasan perawat. Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Wuhan Cina, Ketidakpuasan karyawan terdapat pada poin penghargaan dari rumah sakit (skor kepuasan 56/kurang puas), kesempatan melanjutkan pendidikan (skor kepuasan 57.25 /kurang puas), kesempatan menyampaikan pendapat mengenai keputusan yang dikeluarkan atasan (skor kepuasan 56 kurang puas) serta gaji dan tunjangan yang diperoleh (skor kepuasan 57.5 / kurang puas). Ketidakpuasan petugas medis dalam hal imbalan kerja dan lingkungan kerja juga ditemukan di Cina (Meng, et al., 2018). Survei di Rumah Sakit Umum Pakistan juga menunjukkan ketidakpuasan petugas medis terhadap gaji, tunjangan, komunikasi dan kondisi di tempat kerja (Tasneem, Cagatan, Avci, & Basustaoglu, 2018). Hasil penilaian manajemen RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa masih terdapat 45% petugas medis terutama perawat merasa kurang puas terhadap pelaksanaan kinerja di rumah sakit.

Padahal perawat merupakan salah satu sumber daya utama pelayanan kesehatan di rumah sakit. Ketidakpuasan ini menimbulkan sikap negatif dari karyawan RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepemimpinan (Garcia-Sierra & Fernandez-Castro, 2018). Kepuasan kerja sebagai penanda perilaku kerja, dapat meningkat melalui gaya kepemimpinan yang efektif dalam unit kerja tersebut. Penelitian Laschinger,dkk pada dua kelompok perawat di Ontario menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otentik berpengaruh dalam menurunkan kelelahan kerja dan sikap sinis perawat melalui perantara pemberdayaan struktural di lingkungan kerja tanpa memandang pengalaman kerja perawat (Laschinger, Wong, & Grau, 2012). Penurunan kelelahan kerja memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja perawat.

Penggabungan konsep pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis pertama kali digagas oleh Conger & Kanugo (1988). Kemudian oleh Laschinger, dkk (2004) membuktikan teori Kanter dengan menggabungkan konsep oleh Conger dan Kanugo pada penelitian terhadap 600 orang perawat di Ontario. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural berpengaruh signifikan terhadap perubahan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator. Penelitian tersebut didukung oleh Knol & Linge pada penelitian terhadap 519 perawat di Belanda serta Dachinten,dkk dengan penelitian terhadap 1007 perawat di Kanada yang menunjukkan pengaruh positif pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja dengan perantara pemberdayaan psikologis (Conger & Kanungo, 1988; Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2004; Knol & Linge, 2008; Dachinten, Lee, & Macphee, 2016).

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat *dengan* pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik observasional. Penelitian observasional analitik adalah penelitian yang dilakukan tanpa melakukan intervensi terhadap subyek penelitian (masyarakat) yang diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan atau situasi (Soegiyono, 2018). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi potong lintang atau *cross sectional* di mana studi ini mempelajari dan melihat hubungan masalah dengan determinan yang diukur pada satu waktu atau periode sehingga dapat mendeskripsikan pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto dengan baik

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). variabel independen penelitian ini adalah pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis. Sedangkan Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. Pada penelitian ini populasinya adalah perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto sebanyak 130 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, Jumlah sampel sebanyak 130 orang. Penelitian akan dilaksanakan di RSUD

RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 1 bulan yakni pada Bulan Juli 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik survey wawancara dan membagikan kuesioner. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang terperinci dan mencakup semua aspek atau variabel yang akan diteliti dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dibuat berdasarkan rujukan dari penelitian sebelumnya yang telah dimodifikasi dengan memperhatikan kondisi dan situasi wilayah yang akan diteliti

C. HASIL PENELITIAN

1. Pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Struktural Perawat

No	Pemberdayaan Struktural	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pemberdayaan rendah	0	0
2.	Pemberdayaan moderat	23	17,7
3.	Pemberdayaan tinggi	107	82,3
	Jumlah	130	100

Pada tabel 1 menjelaskan bahwa hampir seluruh responden mempersepsikan pemberdayaan struktural pada pemberdayaan tinggi yakni sebanyak 107 orang (82,3%).

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Psikologis Perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Psikologis Perawat

No	Pemberdayaan Psikologis	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Pemberdayaan rendah	0	0
2.	Pemberdayaan moderat	26	20
3.	Pemberdayaan tinggi	104	80
	Jumlah	130	100

Pada tabel 2 menjelaskan bahwa hampir seluruh responden mempersepsikan pemberdayaan psikologis pada pemberdayaan tinggi yakni sebanyak 104 orang (80%).

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat

No	Kepuasan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Tidak puas	0	0
2.	Puas	35	26,9
3.	Sangat puas	95	73,1
	Jumlah	130	100

Pada tabel 3 menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat puas bekerja di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto yaitu sebanyak 95 orang (73,1%) dan sisanya menyatakan puas yakni sebanyak 35 orang (26,9%)

4. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Tabel 3 Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat

No	Pemberdayaan Struktural	Kepuasan Kerja						Total	
		Tidak Puas		Puas		Sangat Puas		f	%
		f	%	f	%	f	%		
1.	Pemberdayaan rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Pemberdayaan moderat	0	0	17	73,9	6	26,1	23	100
3.	Pemberdayaan tinggi	0	0	18	16,8	89	83,2	107	100
Estimate = 0,719 Z value = 9,388 P value < 0,001.									

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa hampir seluruh responden yang menyatakan tingkat pemberdayaan struktural pada level tinggi menyatakan sangat puas dalam bekerja yakni sebanyak 89 orang (83,2%). Hasil uji statistik menggunakan uji mediasi mendapatkan nilai p kurang dari 0,001 sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak. Jadi ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto. Nilai koefisien regresi (0,719) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif yang cukup kuat antara pemberdayaan struktural dengan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi level pemberdayaan struktural maka semakin tinggi kepuasan perawat dalam bekerja.

5. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Tabel 4 Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis perawat

No	Pemberdayaan Struktural	Pemberdayaan Psikologis						Total	
		Pemberdayaan rendah		Pemberdayaan moderat		Pemberdayaan tinggi			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Pemberdayaan rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Pemberdayaan moderat	0	0	15	65,2	8	34,8	23	100
3.	Pemberdayaan tinggi	0	0	11	10,3	96	89,7	107	100
Estimate = 0,429 Z value = 8,007 P value < 0,001									

Tabel 4 menjelaskan hampir seluruh responden yang menyatakan pemberdayaan struktural pada level tinggi dan pemberdayaan psikologis pada level tinggi juga yakni sebanyak 96 orang (89,7%). Hasil uji statistik menggunakan uji mediasi mendapatkan nilai p kurang dari 0,001 sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak. Jadi ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto. Nilai koefisien regresi (0,429) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif yang cukup antara pemberdayaan struktural dengan pemberdayaan psikologis. Semakin tinggi level pemberdayaan struktural maka semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dirasakan perawat saat bekerja.

6. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Tabel 5 Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat

No	Pemberdayaan Psikologis	Kepuasan Kerja						Total	
		Tidak Puas		Puas		Sangat Puas			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Pemberdayaan rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Pemberdayaan moderat	0	0	18	69,2	8	30,8	26	100
3.	Pemberdayaan tinggi	0	0	17	16,3	87	83,7	104	100
Estimate = 0,638. Z value = 6,226 Pvalue < 0,001									

Pada tabel 5 menjelaskan bahwa hampir seluruh responden pemberdayaan psikologis pada level tinggi menyatakan sangat puas dalam bekerja yakni sebanyak 87 orang (83,7%). Hasil uji statistik menggunakan uji mediasi mendapatkan nilai p kurang dari 0,001 sehingga disimpulkan bahwa Ho ditolak. Jadi ada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto. Nilai koefisien regresi (0,638) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif yang cukup kuat antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi level pemberdayaan psikologis maka semakin tinggi kepuasan perawat dalam bekerja.

7. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Tabel 6 Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai *Mediating Factor*.

Pengaruh	Estimate	Standar eror	Z-value	P value	95% Confident Interval	
					Lower	Upper
Pemberdayaan Struktural → Pemberdayaan Psikologis → kepuasan kerja	0,274	0,056	4,915	< 0,001	0,165	0,383

Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai *p* sebesar kurang dari 0,001 yang berarti bahwa H_0 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan psikologis terbukti sebagai variabel mediator dalam pengaruh antara pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat. Pemberdayaan struktural akan berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh perawat dan pada akhirnya akan menentukan kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

D. PEMBAHASAN

1. Pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Hasil penelitian menjelaskan bahwa hampir seluruh perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto mempersepsikan pemberdayaan struktural pada pemberdayaan tinggi. Dalam penelitian ini pemberdayaan struktural diteliti berdasarkan persepsi perawat mengenai pemberian otoritas/kekuasaan dalam pengambilan keputusan memobilisasi sumber daya organisasi untuk menyelesaikan tugas yang diukur berdasarkan indikator akses kesempatan, akses terhadap sumber daya, akses terhadap informasi, akses pada dukungan kekuasaan formal dan informal. Penelitian ini mengukur upaya yang dapat dilakukan perawat berdasarkan otoritas yang diberikan oleh pihak manajemen. Penilaian yang tinggi menjelaskan bahwa perawat di RSUD RA Basoeni memiliki keleluasan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen.

Menurut Kanter (1979) pemberdayaan struktural didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk memobilisasi sumber daya untuk mendapatkan dan menggunakan apapun yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberdayaan akan menjadi sarana untuk mendukung otonomi perawat, sehingga bisa tercipta kepuasan kerja perawat. Tingkatan manajerial keperawatan harus mengupayakan dan mengkondisikan lingkungan pekerjaan yang dapat menyediakan akses terhadap informasi, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, memberikan dukungan kepada karyawannya dan memberikan kesempatan karyawan untuk tumbuh dan berkembang (Laschinger, Joan, & Piotr, 2011). Pemberdayaan struktural merupakan suatu hal yang terkadang tidak disadari oleh perawat di tempat kerja, meskipun pemimpin pernah melakukan pemberdayaan

untuk perawatnya, sehingga hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berada pada tingkat sedang (Guo et al., 2016). Faktor lain yang menyebabkan tingkat pemberdayaan struktural menjadi tidak disadari yaitu karena perawat belum begitu memahami nilai-nilai dan tujuan dari pihak manajerial rumah sakit.

Dimensi pemberdayaan struktural meliputi informasi, dukungan, sumber daya dan kesempatan yang diperoleh di dalam rumah sakit (Boamah & Laschinger, 2015). Menurut peneliti penerapan pemberdayaan struktural di tempat kerja membutuhkan perhatian dari manajer keperawatan, terutama untuk memperhatikan aspek pemberdayaan struktural untuk perkembangan sumber daya personal yang dimiliki masing-masing perawat. Perawat yang diberdayakan akan merasakan bahwa mereka diperhatikan oleh pihak manajerial dan menjadi asset sumber daya yang berharga di masa depan. Kekuatan formal dan kekuatan informal dalam suatu rumah sakit merupakan faktor yang membentuk terjadinya pemberdayaan struktural di rumah sakit, ketika faktor formal dan informal tinggi maka akses karyawan terhadap pemberdayaan struktural di organisasi juga akan meningkat.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa hampir seluruh perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto mempersepsikan pemberdayaan psikologis pada pemberdayaan tinggi. Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini menjelaskan tentang persepsi perawat mengenai sikap positif dalam dirinya tentang pekerjaan dan lingkungan kerja serta kemampuan dalam melaksanakan peran organisasi yang diukur berdasarkan pemahaman terhadap makna, kompetensi, penentuan sendiri dan dampak yang dialami perawat selama bekerja.

Nilai pemberdayaan kategori tinggi menjelaskan bahwa perawat di RSUD RA Basoeni telah mampu menilai dengan baik bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting sehingga lebih menghargai setiap waktu dalam bekerja untuk kepentingan pelayanan pada pasien. Dalam penelitian ini perawat di RSUD RA Basoeni masih belum menyadari tentang pentingnya *skill* untuk mendukung kompetensi kerja yang dimiliki serta kurang mampu dalam menyadari wewenang untuk mengambil keputusan jika menghadapi permasalahan terkait dengan pelayanan pasien. Perawat masih belum memiliki kesempatan yang luas dan bebas dalam melakukan pekerjaan.

Pemberdayaan Psikologis didefinisikan sebagai motivasi intrinsik yang mencerminkan orientasi individu untuk peran kerja. Pemberdayaan psikologis merupakan faktor sumber daya pekerjaan yang penting dalam keperawatan, karena itu mempengaruhi sikap dan perilaku perawat (Ismaryadi, S., & Utami, S., 2021). Menurut peneliti, pemberdayaan psikologis merupakan keyakinan dalam diri karyawan terhadap kemampuannya. untuk melakukan. suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman dan mampu mengenali pekerjaannya serta memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan berpengaruh bagi orang lain maka karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh perawat yaitu menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan mengerahkan seluruh keterampilan yang dimiliki. Perawat juga lebih memahami makna dan tujuan dari pekerjaannya yaitu memberikan perawatan dan pendampingan kepada pasien untuk mencapai kesembuhan dan meningkatkan derajat kesehatan.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar perawat menyatakan sangat puas bekerja di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto. Kepuasan kerja dalam

penelitian ini diukur berdasarkan perasaan puas yang dimiliki perawat dalam memandang hal – hal yang berkaitan dengan kegiatannya dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di rumah sakit yang diukur berdasarkan persepsi terhadap gaji yang diterima, wewenang yang diberi oleh pihak manajemen, tuntutan tugas, kebijakan organisasi dan status profesional yang dimiliki.

Menurut Wolo dkk (2015) dalam Nuraini, L. S., & Izzati, U. A. (2019) 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) dalam Nuraini, L. S., & Izzati, U. A. (2019) 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 pekerjaannya 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 dalam Nuraini, L. S., & Izzati, U. A., 2019). 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.

Hasil penelitian menunjukkan penilaian kepuasan yang sudah tinggi di beberapa indikator namun masih rendah pada indikator gaji yang diterima yang dianggap masih belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, masih belum mandiri secara penuh karena perawat masih diberikan tugas administratif disamping pelayanan pada pasien, serta merasa kurang dilibatkan dalam keputusan manajemen rumah sakit

2. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto. Semakin tinggi level pemberdayaan struktural maka semakin tinggi kepuasan perawat dalam bekerja. Strategi pemberdayaan mewajibkan manajemen rumah sakit untuk memberikan kekuasaan dan otonomi yang lebih besar kepada perawat dalam melaksanakan tugasnya dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pemberdayaan memungkinkan pelaksanaan tugas yang tepat dan pencapaian kepentingan rumah sakit; itu juga meningkatkan motivasi kerja (P. Sarmiento, H. K. S et al., 2004). Hal ini terjadi ketika perawat mendapatkan kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka dan ingin berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka (M. E. Larkin., 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arini, T (2018) bahwa pemberdayaan struktural dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 14,5%. Budaya keselamatan pasien berbasis pemberdayaan struktural merupakan model yang dapat digunakan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Pemberdayaan kerja dan kepuasan merupakan aspek penting bagi lingkungan

kerja yang sehat. Bekerja dalam kondisi yang baik bagi karyawan dalam lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Ketika situasi dalam organisasi terstruktur dengan sedemikian rupa sehingga memungkinkan karyawan untuk merasa berdaya, organisasi dapat menjalankan operasionalisasinya secara efektif dan efisien.

Menurut peneliti ketika perawat memiliki akses terhadap pengetahuan, informasi, dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan maka perawat akan lebih membuka wawasan dalam melakukan pekerjaannya dan akan menumbuhkan semangat karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab masing-masing dalam organisasi.

3. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto. Semakin tinggi level pemberdayaan struktural maka semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dirasakan perawat saat bekerja. Pemberdayaan psikologis dipandang sebagai persepsi psikologis atau sikap karyawan tentang pekerjaan mereka dan peran organisasi mereka. Thomas & Velthouse (1990) membangun model pemberdayaan kognitif sedangkan Conger & Kanugo (1988) membangun model motivasi intrinsik (Ahmad & Oranye, 2010). Pemberdayaan psikologis sebagaimana dijelaskan oleh Spreitzer adalah cara pandang terhadap diri mereka di lingkungan kerja dan sejauh mana karyawan merasa mampu berperan dalam pekerjaannya. Menurut Spreitzer, pemberdayaan psikologis timbul setelah pemberdayaan tercapai sehingga terdapat rasa senang terhadap pekerjaan, karyawan bekerja dengan lebih produktif dan efisien (Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2004). Dalam konsepnya, pemberdayaan psikologis meningkatkan motivasi kerja, yang berasal dari orientasi positif individu mengenai peran pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhang (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural memiliki hubungan positif yang signifikan dengan pemberdayaan psikologis. Ketika karyawan merasakan diberdayakan secara struktural, hal tersebut mempengaruhi keadaan psikologis mereka, dimana mereka akan menunjukkan sikap yang positif, kepercayaan yang lebih besar, lebih otonom, dan merasa bahwa apa yang mereka lakukan berdampak (Knol dkk, 2009; Stewart dkk, 2010; dalam Zhang, 2018).

Pemberdayaan yang dihasilkan dari sistem manajemen memberi perawat lebih banyak kekuatan dan otonomi untuk melakukan pekerjaan mereka. Kondisi tersebut tentu membuat perawat akhirnya berdaya untuk menggunakan kebebasan yang ia peroleh untuk membuat keputusan yang disesuaikan dengan cepat untuk melayani kebutuhan pasien dengan lebih baik. Hal yang paling dihargai oleh perawat sebagai pemberi pelayanan dalam pekerjaan mereka adalah kemampuan dan wewenang yang mereka miliki untuk mencapai hasil bagi pasien mereka atau memenuhi kebutuhan dasar pasien. Perawat yang memiliki lebih banyak akses ke informasi yang diperlukan juga memiliki akses ke sumber daya yang cukup, dapat melakukan pekerjaannya dengan mudah. Perawat yang dapat membuat keputusan terkait urusan pekerjaan mereka juga dapat melakukan tugas mereka dan memberikan layanan

dengan benar dan dapat lebih inovatif dan fleksibel dalam pekerjaan mereka yang kemudian berpengaruh kepada kepuasan pasien

4. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto. Semakin tinggi level pemberdayaan psikologis maka semakin tinggi kepuasan perawat dalam bekerja. Pemberdayaan psikologis mampu meningkatkan motivasi dalam diri perawat ketika bekerja sehingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Orłowska, A., & Laguna, M. (2023) yang menjelaskan bahwa pemberdayaan struktural di tingkat departemen rumah sakit berhubungan positif dengan rasa kompetensi dan otonomi individu perawat, yaitu pemberdayaan psikologis mereka. Pemberdayaan struktural juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan kelelahan pada perawat. Pemberdayaan psikologis merupakan mediator antara pemberdayaan struktural dan kepuasan kerja perawat serta dua dimensi burnout: kelelahan dan pelepasan dari pekerjaan.

Perawat yang bekerja pada organisasi tertentu dan diberikan informasi, dukungan, dan sumber daya yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya, serta peluang berkelanjutan untuk pengembangan, mungkin mengalami rasa otonomi dan efikasi diri kerja yang lebih besar, yang penting untuk pemberdayaan psikologis. Karyawan yang diberdayakan secara psikologis melakukan pekerjaan mereka dengan rasa kontrol atas apa yang mereka lakukan dan terlibat dalam pekerjaan mereka, dan produktivitas mereka meningkat, begitu pula efektivitas tindakan mereka sehingga dengan demikian kepuasan kerja akan meningkat

5. Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pemberdayaan psikologis terbukti sebagai variabel mediator dalam pengaruh antara pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat. Pemberdayaan struktural akan berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh perawat dan pada akhirnya akan menentukan kepuasan kerja perawat.

Hasil riset ini sejalan dengan penelitian Ekawati, D (2012) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja, dan pemberdayaan psikologis terbukti sebagai variabel antara atau mediasi dari pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, setelah mengontrol variabel pemberdayaan struktural dengan koefisien regresi (b) sebesar 0.628 dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya ditemukan *direct effect* (c') sebesar 0.321 yang lebih kecil dari $c = 0.539$. Pengaruh variabel independen pemberdayaan struktural terhadap variabel kepuasan kerja berkurang dan tetap signifikan setelah mengontrol variabel pemberdayaan psikologis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan mediator antara pemberdayaan struktural yang diperkenalkan di tingkat departemen rumah sakit dan kepuasan kerja individu perawat. Perawat yang diberdayakan melalui praktik manajemen suportif lebih cenderung percaya pada kemampuan mereka untuk berkontribusi secara berarti di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena pemberdayaan psikologis merupakan faktor insentif internal yang penting. Perawat akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka diberikan peluang di tingkat departemen, seperti waktu yang memadai untuk setiap tugas, bahan, peralatan, dan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesional. Selain itu, perawat mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka berbagi persepsi tentang kekuasaan formal. Artinya, mereka merasa pekerjaan mereka dipandang inovatif dan fleksibel serta dihargai oleh manajer dan kolega mereka

E. PENUTUP

Hampir seluruh responden mempersepsikan pemberdayaan struktural pada pemberdayaan tinggi, hampir seluruh responden mempersepsikan pemberdayaan psikologis pada pemberdayaan tinggi dan sebagian besar responden menyatakan sangat puas bekerja di RSUD RA Basoeni Kabupaten Mojokerto. Pemberdayaan struktural terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Pemberdayaan struktural terbukti berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Pemberdayaan psikologis terbukti sebagai *mediating factor* antara pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18, 582–591.
- Arini, T. (2018). *Budaya Keselamatan Pasien Berbasis Pemberdayaan Struktural Dengan Kepuasan Kerja Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga). dalam https://repository.unair.ac.id/77538/2/TKP%2049_18%20Ari%20b.pdf.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988, July). The Empowement Process: Integrating Theory and Practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Ekawati, D. (2012). *Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat RSU Bhakti Asih dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel antara*. Depok: Universitas Indonesia.
- Garcia-Sierra, R., & Fernandez-Castro, J. (2018, July 17). Relationships between leadership, struktural empowerment and engagement in nurses. *JAN*, 74(12). doi:10.1111/jan.13805
- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., & Belay, Y. A. (2018). Level of Job Satisfaction and associated factors among healthcare professionals working at University of Gondar Refferal Hospital, NorthwestEthiopia: a cross-sectional study. *BMC Res Notes*, 11, 824.

- Guo, J, Chen, J, Fu, J, Ge, X, Chen, M & Liu, F 2016, Struktural empowerment, job stress and burnout of nurses in china, *Applied Nursing Research* 31: 41–45.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan kerja ditinjau dari perilaku work family conflict. *Jurnal Psikodimensia* 16(2), 181-188.
- Indrarta, W. (2016, Desember). Tantangan Rumah Sakit. *Editorial Berkala Ilmiah Kedokteran Duta Wacana*, 02(01).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ismaryadi, S., & Utami, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis Pada Perawat RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 323-340.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women in corporation* (2 ed.). New York : Basic Books.
- Kementerian Kesehatan RI. (2022). *Info Datin Pusat data dan informasi Kementerian Kesehatan RI: Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia*. Jakarta : Kementerian Kesehatan RI.
- Knol, J., & Linge, R. v. (2008). Innovative behaviour: the effect of strukturaland psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x
- Laschinger, H. K., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). Alongitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *J. Organiz. Behav*, 25, 527-545. doi:10.1002/job.256
- Laschinger, HKS, Joan, F & Piotr, W. (2011) Situational and dispositional influences on nurses workplace well-being: the role of empowering unit leadership, *Nursing research*, 60, 124-131.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011
- M. E. Larkin, C. L. Cierpial, J. M. Stack, V. J. Morrison, and C.A.Grifith (2008). Empowerment the oryin action: the wisdom of collaborative governance. *OJIN: Online Journal of Issues in Nursing*, vol. 13, no. 2, p. 2.
- Nuraini, L. S., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Orlowska, A., & Laguna, M. (2023). Struktural and Psychological Empowerment in Explaining Job Satisfaction and Burnout in Nurses: A Two-Level Investigation. *Journal of Nursing Management*, 2023(1), 9958842.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of*

Advanced Nursing, 46(2), 134-143.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment, and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16.