

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON
MANADO SELATAN**

*THE INFLUENCE OF JOB EMPOWERMENT AND PSYCHOLOGICAL WELL BEING ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. PLN (PERSERO) SOUTH MANADO DISTRICT.*

Oleh :

**Reifly Zan Tabansa¹
Bernhard Tewal²
Lucky O. H. Dotulong³**

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹reiflyt@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³luckydotulong@gmail.com

Abstrak: Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu aktivitas yang menyenangkan dan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan upaya-upaya pemberdayaan kerja dan mewujudkan kesejahteraan psikologis agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Kata Kunci: pemberdayaan kerja, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja karyawan.

Abstract: Employees who experience job dissatisfaction will feel the work they do is a burden that must be done. The burdened condition underlies a compulsion in work, so that the work done does not provide maximum results, in accordance with the expectations and goals of the company. Conversely, employees who experience job satisfaction will feel the work they do is a fun activity and will give encouragement to employees to work better so that they get maximum results. The purpose of this study is to determine the effect of work empowerment and psychological well-being on employee job satisfaction PT. PLN (Persero) Manado Selatan Rayon. This research is a quantitative research with an associative approach. The population in this study amounted to 34 people. The sample technique used is a saturated sample technique, so that the sample used amounted to 34 respondents. The results showed that work empowerment and psychological well-being both simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction. PT. PLN (Persero) Manado Selatan Rayon should maintain and improve efforts to empower work and realize psychological well-being in order to increase job satisfaction of employees.

Keywords: job empowerment, psychological well being, employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya menjadi suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbeban mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mengalami kepuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu aktivitas yang menyenangkan dan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2000: 142). Belakangan ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Pemberdayaan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan adalah teknik manajemen yang menjadikan karyawan satu-satunya pemilik pekerjaan. Pemberdayaan menciptakan lingkungan demokratis di perusahaan, menghasilkan karyawan yang membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas hasil keputusan mereka. Pemberdayaan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui berbagi informasi tentang standard dan tujuan, menyediakan akses tentang pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan, dan memberikan keleluasaan untuk mengubah proses kerja. Selanjutnya karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan (Ulutas, 2018).

Armanu dan Mandayanti (2011) dalam studinya menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dialami karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini membuat individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) (Persero) merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) di wilayah Republik Indonesia yang bergerak dalam bidang bisnis pelayanan jasa yaitu mendistribusikan pasokan listrik bagi masyarakat yang membutuhkannya, dimana listrik merupakan sumber daya energi siap pakai yang dikonversi dari bentuk energi primer melalui teknologi yang berdampak bagi berbagai macam perusahaan; baik perusahaan jasa, industrial, maupun perusahaan dagang.

PLN Rayon Manado Selatan merupakan sebuah instansi yang berkedudukan dibawah PLN Area Manado dan memiliki peran sebagai pemberi layanan bagi masyarakat yang berada di wilayah rayon Manado selatan. Dalam menjalankan setiap fungsi operasi. Kantor PLN Manado Rayon Manado Selatan memiliki karyawan-karyawan yang terbagi dalam bagian-bagian serta memiliki tugas yang berbeda-beda. Para karyawan yang bekerja di kantor PLN Rayon Manado Selatan diindikasikan memiliki masalah terkait kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pemberdayaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015: 3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Pemberdayaan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2000:123) mengemukakan bahwa pemberdayaan kerja merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan

memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen.

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah refleksi dari *happiness*, *emotional well-being*, dan *positive mental health*. *Emotional well being* adalah pikiran dan perhatian berkenaan dengan perasaan depresi, *anxiety* dan frustrasi, harapan hidup, kemampuan untuk relaks, dan berbahagia dengan hidup (Daniella, 2012:13).

Kepuasan Kerja

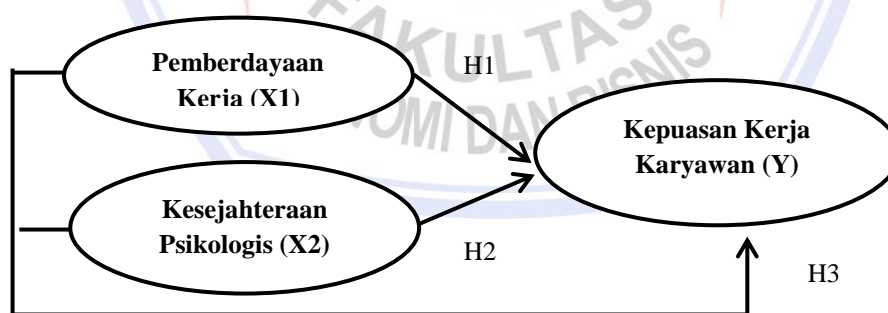
Handoko (2008: 193), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

Takaheghesang, Lengkong dan Sendow (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Manado dengan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) sedangkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan pemberdayaan psikologis berpengaruh negatif terhadap OCB. Sebaiknya perusahaan memerhatikan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional agar dapat mempertahankan OCB.

Bitmis dan Ergeneli (2011) dengan judul A Test Of The Mediating Effect Of Leader Member Exchange On The Relationship Between Psychological Empowerment And Job Satisfaction In 21st Century Workplace dengan Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dampak mediasi pertukaran pemimpin-anggota (LMX) pada hubungan antara dimensi pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa LMX sepenuhnya memediasi hubungan antara dimensi kompetensi pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja, sementara LMX hanya secara parsial memediasi hubungan antara makna, pilihan, dan dimensi dampak pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

(Sumber: Kajian Teori dan Kajian Empirik)

Hipotesis

- H1 Pemberdayaan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H2 Kesejahteraan Psikologis Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H3 Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan yang berjumlah 34 orang. Sampel Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi dalam penelitian ini. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi terkait. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, berdasarkan kuesioner mengenai pemberdayaan kerja, kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari kantor PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuisisioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik para karyawan, pimpinan bagian maupun pimpinan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Teknik Analisis

Dalam rangka memperoleh hasil seperti yang diinginkan dalam tujuan peneliti, maka penulis mengadakan pendekatan dengan menggunakan Analisis data Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menggunakan data yang ada untuk menganalisis masalah yang ada, kemudian menyajikannya secara deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 34 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,339, untuk $df = 34 - 2 = 32$; dan signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa item/ pernyataan tersebut valid atau sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Suatu variabel dinyatakan reliabel bila nilai $alpha\ cronbach > 0,07$ dan sebaliknya tidak reliabel bila nilainya $< 0,07$.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

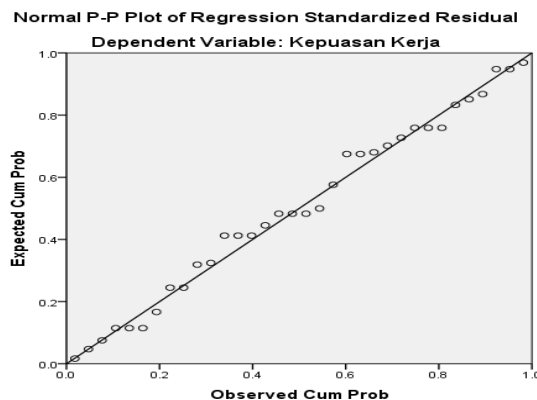
Variabel	Pernyataan Item	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig.	Status	Alpha Cornbach	Status
Pemberdayaan Kerja	X1.1	0.559	0.001	Valid	0.727	Valid
	X1.2	0.582	0.000	Valid		
	X1.3	0.515	0.002	Valid		
	X1.4	0.557	0.001	Valid		
	X1.5	0.738	0.000	Valid		
	X1.6	0.466	0.005	Valid		
	X1.7	0.453	0.007	Valid		
	X1.8	0.502	0.002	Valid		

Kesejahteraan Psikologis	X2.1	0.355	0.039	Valid		
	X2.2	0.519	0.002	Valid		
	X2.3	0.569	0.000	Valid		
	X2.4	0.754	0.000	Valid		
	X2.5	0.362	0.035	Valid		
	X2.6	0.397	0.020	Valid		
	X2.7	0.431	0.011	Valid	0.741	Valid
	X2.8	0.742	0.000	Valid		
	X2.9	0.540	0.001	Valid		
	X2.10	0.643	0.000	Valid		
	X2.11	0.644	0.000	Valid		
	X2.12	0.720	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja	Y.1	0.419	0.014	Valid		
	Y.2	0.554	0.001	Valid		
	Y.3	0.445	0.008	Valid		
	Y.4	0.554	0.001	Valid		
	Y.5	0.494	0.003	Valid		
	Y.6	0.376	0.028	Valid	0.714	Valid
	Y.7	0.419	0.014	Valid		
	Y.8	0.519	0.002	Valid		
	Y.9	0.544	0.001	Valid		
	Y.10	0.680	0.000	Valid		

Sumber: Data Olahan 2018.

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel yaitu variabel pemberdayaan kerja yang memiliki 8 item pernyataan, kesejahteraan psikologis yang memiliki 12 item pernyataan dan kepuasan kerja yang memiliki 10 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai $R > 0,037$ dan nilai signifikasinya $< 0,05$. Selanjutnya, pernyataan variabel adalah reliabel karena nilai alpha cornbach $> 0,7$.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan 2018.

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

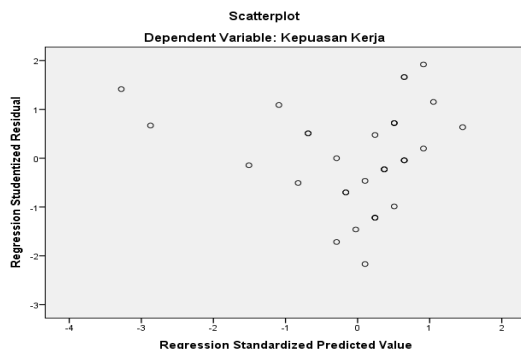
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.350	1.354			3.950	.000		
	Pemberdayaan Kerja	.413	.105	.340		3.917	.000	.135	7.415
	Kesejahteraan Psikologis	.447	.059	.660		7.618	.000	.135	7.415

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2018.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 7,415 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Pemberdayaan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Psikologis (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan 2018.

Dasar analisa uji heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 dan didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 5.350 + (0.431X1) + (0,447X2)$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 5.350. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Pemberdayaan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Psikologis (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kepuasan Kerja akan bernilai 5.350. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Pemberdayaan Kerja) bernilai positif, 0,413 menunjukkan adanya pengaruh positif antara Pemberdayaan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Kesejahteraan Psikologis) bernilai positif, 0,447 menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kesejahteraan Psikologis (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat digunakan uji F. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.763	2	171.382	477.821	.000 ^b
	Residual	11.119	31	.359		
	Total	353.882	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Psikologis, Pemberdayaan Kerja

Sumber: Data Olahan 2018.

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung positif sebesar $477.821 > F$ -tabel sebesar 3.29454 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan Kerja (X1), Kesejahteraan Psikologis (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji t

Hasil uji parsial terhadap variabel Pemberdayaan Kerja (X1) dan Kesejahteraan Psikologis (X2) secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($34 - 2 = 32$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,693.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Variabel Pemberdayaan Kerja, $t_{hitung} = 3.917 > t_{tabel} = 1.693$ dari signifikansi p -value = $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.
2. Variabel Kesejahteraan Psikologis, $t_{hitung} = 7.618 > t_{tabel} = 1.693$ dari signifikansi p -value = $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja diterima atau terbukti.

Pembahasan

Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, secara umum karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Para karyawan diberikan wewenang atau otoritas dalam melakukan pekerjaannya, selain itu para karyawan juga merasa bahwa terdapat hubungan yang baik antar karyawan dan kondisi kerja yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka. Pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan menyatakan bahwa para karyawan diberikan petunjuk yang jelas untuk setiap tugas dalam pekerjaannya, diberikan kebebasan dalam menentukan metode dan ritme melakukan pekerjaan namun tetap diberikan batasan-batasan tertentu yang terkait dengan kelancaran arus pekerjaan dalam perusahaan dan pimpinan terus berupaya untuk mempertahankan atmosfir kerja perusahaan yang kondusif sehingga karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Debora (2006) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dalam bentuk pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan kerja dan faktor psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Elnaga dan Imran (2016) yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis dalam memprediksikan tingkat kepuasan kerja. Pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis akan mendorong munculnya kepuasan kerja bagi karyawan, begitupun sebaliknya.

Dengan demikian hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan diterima atau terbukti.

Pemberdayaan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada manajer PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan melakukan beberapa hal sebagai wujud pemberdayaan kerja bagi karawannya. Bentuk pemberdayaan kerja tersebut seperti kegiatan Diklat yang dilaksanakan paling sedikit setahun sekali. Kegiatan diklat ini bertujuan untuk memberikan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam bekerja. Kegiatan Diklat ini dilaksanakan dalam rentang waktu yang bervariasi, ada Diklat yang dilaksanakan selama 3 bulan, 1 minggu dan 1 hari. Selain kegiatan Diklat, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan mengadakan senam pagi bersama setiap hari jumat dengan tujuan sebagai bentuk pemberdayaan dalam hal kebugaran fisik dan sebagai bentuk kebersamaan dalam rangka mempererat hubungan antar karyawan.

Adapun PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan juga menerima siswa dan mahasiswa untuk menjalankan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan magang setiap tahunnya, dengan tujuan sebagai bentuk pertukaran pengetahuan dan keterampilan antara karyawan dengan pelajar dari lembaga pendidikan dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif dalam hal manajemen sumber daya manusia, baik bagi perusahaan maupun lembaga pendidikan terkait. Hal-hal ini menimbulkan respon positif dari para karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, karena dengan program-program tersebut, para karyawan mendapatkan dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka. Selain itu program-program tersebut juga mencegah terjadinya kebosanan pada para karyawan dengan tidak menghadapi pekerjaan yang kaku dan monoton.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti dalam Al-Ababneh, dkk (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja. Demikian juga dalam penelitian Widayanti dan Sariyathi (2016) yang menyatakan terdapat dampak positif dari pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian Mohsen (2014) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa pemberdayaan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan diterima atau terbukti.

Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara pada manajer PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan yang peneliti lakukan, diketahui bahwa dalam hal kesejahteraan psikologis, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan mempunyai program-program untuk mewujudkan kesejahteraan psikologis bagi karyawannya, seperti dengan menyediakan fasilitas kerja dalam bentuk perangkat-perangkat yang diberikan kepada para karyawan untuk dapat menjamin kesehatan dan keselamatan karyawan selama bekerja. Selain itu, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan juga memberikan jaminan kesehatan ganda yaitu BPJS Kesehatan dan Admedika sebagai bentuk perwujudan rasa aman dan dihargai seutuhnya oleh perusahaan.

Adapun karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan merasa senang bekerja di PT. PLN (Persero) karena sistem gaji dan jumlah gaji yang dianggap adil serta sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan juga senang karena merasa diperhatikan oleh pimpinan dan sesama karyawan lewat aktivitas-aktivitas non formal seperti dalam bentuk *sharing*, tidak tentang pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga terkait masalah-masalah pribadi yang dialami sehingga dapat saling memberi solusi. Hal-hal ini menciptakan kesan nyaman bagi para karyawan dalam bekerja di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu seperti dalam penelitian Isgor dan Haspolat (2016) yang menyatakan adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Tanujaya (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Tasema (2018) juga menemukan bahwa terdapat hubungan dalam bentuk pengaruh positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dipertegas Konradus dan Harsanti (2015) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh yang sangat tinggi.

Dengan demikian, hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan diterima atau terbukti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.
2. Pemberdayaan Kerja secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Kesejahteraan Psikologis secara parsial (individual) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa hasil penelitian, pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berarti PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan harus lebih memperhatikan pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi instansi PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Perusahaan sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam tentang pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis dalam pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sehingga dapat merumuskan model pengembangan dan kebijakan strategis perusahaan kedepannya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan lebih khusus di bidang sumber daya manusia secara optimal.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek pemberdayaan kerja, kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ababneh M., Al-Sabi S., Al-Shakhsheer F. dan Masadeh, M. 2017. The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan. *International Business Research*. Vol. 10, No. 3, https://www.researchgate.net/.../313782464_The_Influence. Diakses pada 9 September 2018.
- Armanu, F. R. dan Mandayanti, N. 2012. 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*. Vol 10, No. 1. jurnaljam.ub.ac.id > Home > Vol 10, No 1 (2012) > Rohman. Diakses pada 9 September 2018.
- Bitmis, M.G., Ergenelib A. 2011. Contingency approach to strategic management: a test of the mediating effect of leader member exchange on the relationship between psychological empowerment and job satisfaction in 21st century workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol. 7, No.1. <https://www.sciencedirect.com/science/.../S18770428110160>. Diakses pada 9 September 2018.
- Daniella, B. B.. A. 2012. *Perbedaan Psychological Well-Being Orang Tua Tunggal Laki-Laki Dan Orang Tua Tunggal Perempuan Yang Bercerai*. Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Debora. 2006. Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 2. jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/16567. Diakses pada 9 September 2018.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Elnaga, A. A. dan Imran A. 2016. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. *American Journal of Research Communication*. Vo. 2, No. 1. ajrc.journal@gmail.com. Diakses pada 9 September 2018.

- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Isgor, I. Y. dan Haspolat M. K. 2016. Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 12. ies.ccsenet.org. Diakses pada 9 September 2018.
- Konradus, N. dan Harsanti I. 2015. Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sebuah Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi. *Jurnal Psikologi*. Vol. 8, No. 2. ejournal.gunadarma.ac.id > Home > Vol 8, No 2 (2015) > Konradus. Diakses pada 9 September 2018.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mohsen, M. A. M. S. 2014. Psychological Empowerment and job satisfaction in the Hotel Industry: A Study on Egyptian Employees in KSA Hotels. *International Journal of Minia University*. Vol.1, No. 1. : <https://www.researchgate.net/publication/308916793>. Diakses pada 9 September 2018.
- Sedarmayanti. 2000. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja)*, Mandar Maju, Bandung.
- Takaheghesang, H., Lengkong, V. P. K. dan Sendow G. M. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14573> . Diakses pada 9 September 2018.
- Tanujaya W. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, Vol. 12, No. 2. <https://media.neliti.com/.../126322-ID-hubungan-kepuasan-kerja-dengan-kesejahte.pdf>. Diakses pada 9 September 2018.
- Tasema, J. K. 2018. Hubungan Antara Psychological Well Being Dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*. Vol 7, No. 1. ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/view/84. Diakses pada 9 September 2018.
- Ulutas, M. 2018. The Effect Of Empowerment On Employees' Job Satisfaction: A Research On Konya Industrial Zone. *MANAS Journal of Social Studies*. Vol. 7, No. 7. journals.manas.edu.kg/.../cf63d45ad370af8acc17d1c5a7111. Diakses pada 9 September 2018.
- Widayanti, K. S. dan Sariyathi, N. K. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 11, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/24273>. Diakses pada 9 September 2018.