

## Role clarity dan psychological empowerment sebagai faktor determinan kepuasan kerja

Heppy Maya Hapsari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107572&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Banyak faktor yang digunakan-dalam penelitian sebagai penentu kepuasan kerja, salah satunya adalah empowerment. Dalam konsep empowerment, karyawan diberikan kesempatan dan keleluasaan untuk memberdayakan dirinya sendiri sehingga ia dapat ikut terlibat dalam proses pencapaian keberhasilan perusahaan. Karyawan yang dapat memberdayakan dirinya sendiri dan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, atau dengan kata lain, karyawan yang ter-empower akan lebih memiliki kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud Baru akan muncul jika karyawan benar-benar memiliki kesiapan untuk memberdayakan dirinya sendiri dan memiliki kondisi psikologis yang mendukung, Kondisi psikologis yang mampu membuat karyawan termotivasi untuk memberdayakan dirinya ini dikenal dengan istilah psychological empowerment, dimana kejelasan peranan karyawan dalam perusahaan (role clarity) merupakan salah satu hal yang diduga dapat membuat karyawan memiliki psychological empowerment.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tiap dimensi psychological empowerment, yang terdiri dari meaning, competence, self determination dan impact terhadap kepuasan kerja karyawan secara umum. Penelitian ini pun menguji pengaruh tiap dimensi role clarity, yang terdiri dari goal clarity dan process clarity, terhadap tiap dimensi psychological empowerment. Sebagian besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Divisi Teknologi Informasi.

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa dari seluruh dimensi psychological empowerment, hanya dimensi meaning yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan dari dimensi role clarity, hanya goal clarity-lah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui meaning. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran dan rasa keberhasilan dalam pekerjaan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Process clarity tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun process clarity memiliki pengaruh positif terhadap dimensi competence dan impact, yang menunjukkan bahwa kejelasan proses dalam pekerjaan dapat meningkatkan feeling of competence dan feeling of impact yang dimiliki karyawan. Untuk penelitian mendatang, pembahasan mengenai competence dan impact ini dapat dikaitkan dengan employee performance, dimana selanjutnya performance ini dapat dikaitkan dengan customer atau end-user-satisfaction.

One of job satisfaction determinant that has been used in many researches is empowerment. The concept of empowerment is about giving opportunities to employees so that they can be involved in the process of company's success attainment. Employees who can use the opportunities to develop themselves

in their work will own high job satisfaction, or equally, empowered employees will have high job satisfaction.

This satisfaction will emerge if employees can really use the given opportunities to empower themselves optimally and own the supporting psychological condition to be intrinsically empowered. This psychological condition known as psychological empowerment, and to have this psychological condition, employees shall get clear information about their role in the company.

This research examines the relationships between job satisfaction and four dimensions of psychological empowerment (meaning, competence, self determination and impact). This research also examines the relationships between two dimensions of role clarity (goal clarity and process clarity) and all dimensions of psychological empowerment.

Tested on a sample of information Technology employees, the result shows that only goal clarity and meaning dimension are positively related to job satisfaction, which means clear goals and high meaningfulness of job will give more satisfaction to employees. Process clarity does not affect job satisfaction, but it has positive relationship to competence and impact dimension, which indicates that clear job processes improves employee's feeling of competence and employee's feeling of impact. For further research, this competence and impact can be related to employee performance, and the improved performance of IT employees can be related to customer or end user satisfaction.</i>