

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KERJA DAN PSIKOLOGIS
TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN UPN "VETERAN" JAKARTA
DILIHAT DARI GENDER**

DIANA TRIWARDHANI dan YULINIAR

Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jakarta
Jl. Rs. Fatmawati Pondok Labu Jakarta-Selatan 12450

Abstrack

The objective of research to examine the impact of job and psychological empowerment on job satisfaction. With purposive sampling, using sample from 50 respondents to answer questionnaire from 28 lecturer women and 21 lecturer men. The analysis process after validity and reliability and This research employs a multivariate regression. Result of this research proves that job empowerment and psychological empowerment has a significant on job satisfaction for the lecturer women but psychological empowerment not significant on job satisfaction for the lecturer men.

Key Words : Psychological empowerment on job satisfaction and Gender.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah merupakan bagian dari kepuasan umum yaitu sebagai hubungan antara aspek situasi dari reaksi pekerja (Cranly Smith dan Stone : 1992 : 5) . Seorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk suatu harapan yang di harapkan dapat di penuhi oleh organisasi dan atasannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel tergantung yang paling penting dalam model perilaku organisasi (Robbins, 1996). Pemberdayaan kerja muncul sebagai suatu konstruk yang dianggap penting bagi inovasi dan efektivitas organisasi (Gomez dan Rosen, 2001), karena pemberdayaan kerja merupakan *trend* pengelolaan

sumberdaya manusia di masa depan (Mulyadi dan Setyawan, 2001).

Pada teori struktural atas kekuasaan dalam organisasi (*structural theory of power in organizations*), Kanter (1977, 1993) dalam Laschinger *et al* (2001b), struktur organisasi yang diyakini Kanter penting dalam menciptakan pemberdayaan, yaitu: (1) memiliki akses pada informasi, (2) menerima dukungan, (3) memiliki akses pada sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, (4) memiliki peluang untuk belajar dan berkembang. Pemberdayaan kerja akan berdampak pada pemberdayaan psikologis sebagai suatu kondisi yang harus dialami pegawai agar tindakan-tindakan pemberdayaan kerja bisa berhasil, karena pemberdayaan psikologis merupakan dampak logis dari upaya manajemen untuk menciptakan

kondisi pemberdayaan kerja (Laschinger *et al.*, 2001b).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mencoba menguji hubungan pemberdayaan kerja (*workplace empowerment*) dengan beberapa variabel, yaitu pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*), kepercayaan organisasional (*organizational trust*) maupun kepuasan kerja (*job satisfaction*), tetapi sejauh ini kebanyakan penelitian-penelitian tersebut mengambil subjek pada perusahaan manufaktur dan *hospital/healthcare*.

Dalam penelitian ini penulis tidak hanya menekankan pada konsep pemberdayaan kerja saja, tetapi juga menambah pada konseptualisasi baru atas pemberdayaan yaitu pemberdayaan psikologis dikembangkan oleh Spreitzer (1995), Thomas dan Velthouse (1990), pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari gender. Mengingat bahwa menurut penelitian sebelumnya (Debra, 2006 : 60), masih dipertanyakan tentang benarkah pemberdayaan masih tergenerasikan pada pribadi yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada dosen – dosen yang mengajar di UPN "Veteran" Jakarta.

Dengan demikian perumusan masalahnya adalah : Apakah pemberdayaan kerja, pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari gender, baik secara partial maupun simultan ?

Pemberdayaan

Meski banyak teori dan konseptualisasi pemberdayaan, tetapi pada dasarnya pemberdayaan dapat didefinisikan dalam dua kelompok besar, yaitu pemberdayaan dalam konstruk relasional dan pemberdayaan dalam konstruk motivasional *Pertama*,

pemberdayaan sebagai konstruk relasional. Dalam literatur manajemen dan literatur pengaruh sosial, kekuasaan dirumuskan sebagai sebuah konsep relasional yang digunakan untuk menggambarkan persepsi tentang kekuasaan atau kendali yang dimiliki seorang pelaku atau sebuah unit organisasi terhadap pihak-pihak lain (Pfeffer, 1981). Literatur manajemen merumuskan pemberdayaan berdasarkan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) (Homans, 1974 dalam Conger dan Kunango, 1988), sehingga literatur ini menafsirkan kekuasaan sebagai sebuah fungsi ketergantungan dan kemandirian dari para pelaku (*actor*). Kekuasaan relatif yang dimiliki seorang pelaku terhadap pelaku lain adalah produk dari besarnya ketergantungan yang satu terhadap yang lain (Pfeffer, 1981).

Kedua, pemberdayaan sebagai konstruk motivasional. Dalam literatur psikologi, kuasa 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 individu untuk memiliki kebebasan membuat keputusan (*self-determination*) (Deci *et al.*, 1989), atau kebutuhan intrinsik untuk merasa yakin pada efektifitas diri (*self-efficacy*) (Bandura, 1989). Jadi pemberdayaan dalam konstruk relasional adalah "*to empower*" (memberdayakan), sedangkan dalam konstruk motivasional, pemberdayaan berarti "*to enable*" (memungkinkan, membuat bisa, memampukan). Berbeda dari definisi pemberdayaan sebagai delegasi kewenangan atau saling berbagi sumberdaya, "*toenable*" berarti

meningkatkan motivasi individu dengan cara meningkatkan keyakinan individu itu pada efektifitas dirinya sendiri. Pemberdayaan adalah merupakan suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektifitas organisasi (Conger dan Kanungo, 1988; Kanter, 1989 dalam Laschinger *et al.*, 2001a; Spreitzer, 1995).

Menurut Kanter, bekerja dalam kondisi terberdayakan memiliki suatu dampak yang positif bagi para karyawan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja, motivasi yang lebih tinggi, dan kelelahan fisik/mental yang rendah. Situasi kerja dalam pemberdayaan secara struktural akan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki praktek manajemen yang bisa meningkatkan perasaan pegawai tentang kepercayaan pada organisasi dan kepuasan kerja.

Teori Kanter ini telah mendapat banyak pembuktian dalam berbagai penelitian. Beberapa penelitian terhadap lingkungan kerja telah menemukan adanya hubungan antara pemberdayaan kerja dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pegawai. Antara lain tingkat pemberdayaan kerja yang tinggi telah diasosiasikan dengan tingkat komitmen yang tinggi (Laschinger *et al.*, 2001a; Niehoff *et al.*, 2001), partisipasi lebih besar dalam pengambilan keputusan organisasi (Kutzcher *et al.*, 1994 dalam Laschinger dan Finegan, 2005), tingkat otonomi kerja yang lebih tinggi (Kutzcher, 1997 dalam Laschinger *et al.*, 2005), tingkat kepuasan yang lebih tinggi (Laschinger *et al.*, 1999, 2001a, 2001b, 2003, 2004b; Upinieks., 2003; Laschinger dan Finegan, 2005), dan kepercayaan organisasional yang lebih besar (Laschinger *et al.*, 2001a;

Laschinger dan Finegan, 2005). Kesemua temuan tersebut memberikan dukungan pada teori Kanter.

Dalam penelitian ini peneliti mencoba menghubungkan konsep pemberdayaan kerja dengan pemberdayaan psikologis (Thomas dan Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995).

Kepuasan Kerja

Secara umum kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans (2002) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. *Pertama*, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. *Kedua*, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras daripada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2002).

Kata "gender" berasal dari bahasa Inggris, *gender* berarti "jenis kelamin", dimana sebenarnya artinya kurang tepat, karena dengan demikian gender disamakan pengertiannya dengan *sex* yang berarti jenis kelamin. Dalam *Webster's New World Dictionary* gender

diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku (Neudfeldt dalam Umar, 1999). Dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Tierney dalam Umar, 1999).

Meskipun kata gender belum masuk dalam pembendaharaan Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tersebut sudah lazim digunakan, khususnya di Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita dengan ejaan "jender". Jender diartikan sebagai "interpretasi mental dan kultural terhadap perbedaan kelamin yakni laki-laki dan perempuan". Jender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan perempuan.

Pengertian gender menurut Fakih (2001) adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Pengertian tersebut sejalan dengan kesimpulan yang diambil oleh Umar (1995) yang mendefinisikan gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi-budaya. Sehingga gender dalam arti ini mendefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut pandang non-biologis.

Meskipun kata gender belum masuk dalam pembendaharaan Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah tersebut sudah lazim digunakan, khususnya di Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita dengan ejaan "jender". Jender diartikan sebagai "interpretasi mental dan kultural

terhadap perbedaan kelamin yakni laki-laki dan perempuan". Jender biasanya dipergunakan untuk menunjukkan pembagian kerja yang dianggap tepat bagi laki-laki dan perempuan.

Untuk memahami konsep gender harus dibedakan kata gender dengan kata seks (jenis kelamin). Pengetahuan jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin tertentu. Manusia jenis laki-laki adalah manusia yang memiliki atau bersifat seperti daftar berikut ini: laki-laki adalah manusia yang memiliki alat kelamin yang memproduksi sperma, memiliki jakala (*kala menjing*). Perempuan memiliki alat reproduksi seperti: rahim, dan saluran untuk melahirkan, memproduksi telur, dan mempunyai alat menyusui. Alat-alat tersebut secara biologis tidak dapat dipertukarkan menurut fungsinya antara alat biologis yang melekat pada manusia laki-laki dan perempuan. Secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sering dikatakan sebagai ketentuan Tuhan (*kodrat*).

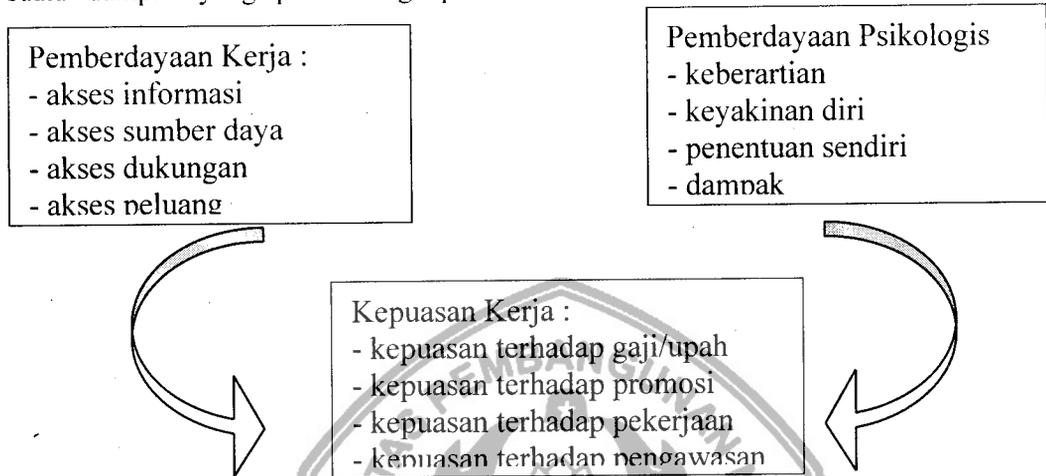
Konsep gender yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2001). Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat, rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain.

Kerangka Pemikiran

Pemberdayaan kerja akan berdampak pada pemberdayaan

psikologis sebagai suatu kondisi yang harus dialami pegawai agar tindakan-tindakan pemberdayaan kerja bisa berhasil, dengan bekerja dalam kondisi terberdayakan maka hal akan memiliki suatu dampak yang positif bagi para

karyawan yang dipisahkan antara laki-laki dan perempuan, yaitu meningkatnya perasaan keyakinan diri dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya maka lihat diagram berikut ini :



Hipotesis

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pemberdayaan kerja, pemberdayaan psikologi

terhadap kepuasan kerja dilihat dari gender, baik secara partial maupun simultan

METODE

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Variabel Pemberdayaan Kerja adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden diukur berdasarkan indikator akses informasi (*information*), akses sumberdaya (*resources*), akses dukungan (*support*) dan akses peluang (*opportunity*) yang terdiri dari 10 item, dinilai pada skala Likert 5 poin merupakan skala interval.

Variabel Pemberdayaan Psikologis adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden yang diukur berdasarkan indikator keberartian (*meaning*), keyakinan diri (*self-efficacy*), penentuan sendiri (*self-determination*) dan dampak (*impact*), yang terdiri dari 8 item, dinilai

pada skala Likert 5 poin merupakan skala interval.

Variabel Kepuasan Kerja adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden yang diukur berdasarkan indikator indikator kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pekerjaan, dan kepuasan terhadap pengawasan yang terdiri dari 13 item, dinilai pada skala Likert 5 poin, merupakan skala interval.

Metoda Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah tenaga dosen tetap yang terdapat di UPNVJ .

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan simpel random sampling

Metoda Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang langsung ke dosen di tiap fakultas

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
Pemberdayaan Kerja	- Akses Informasi	1, 2	2
	- Akses sumberdaya	3, 4, 5, 6	4
	- Akses dukungan	7, 8, 9	3
	- Akses peluang	10	1
Pemberdayaan Psikologi	- Keberartian	11	1
	- Keyakinan diri	12, 13, 14	3
	- Penentuan sendiri	15, 16	2
	- Dampak	17, 18	2
Kepuasan Kerja	- Kepuasan terhadap gaji	19, 20, 21	3
	- Kepuasan terhadap promosi	22, 23, 24	3
	-Kepuasan terhadap Pekerjaan	25, 26, 27	3
	-Kepuasan terhadap pengawa-san	28, 29, 30, 31	4

Analisa Data

Diawali dengan pengujian data yaitu dengan menguji validitas dan realibilitas data. Uji validitas konstruk dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item dengan skor total. Uji reliabilitas hanya dilakukan pada pernyataan yang telah dianggap sah. Untuk uji reliabilitas ini digunakan koefisien Cronbach alpha.

Analisis berikutnya adalah menguji persyaratan alat uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan uji normalitas distribusi . Uji normalitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa variabel yang dibandingkan rata-ratanya mengikuti

sebaran atau distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas sebaran normal dilakukan dengan teknik One sample Kolmogorov Smirnov Test. Tujuan uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa ; (1) sampel telah diambil secara acak dari populasinya dan (2) variabel yang diteliti telah memenuhi kriteria distribusi normal. Apabila hasil yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi maka sebaran data adaklah normal. Sebaliknya apabila probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi maka sebaran data tidak normal. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Multikolinieritas,

Hasil uji kualitas instrumen :

Hasil Uji Validitas dan realibilitas untuk masing –masing variable adalah sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah seb. Uji Validitas	Jumlah yang drop
Pemberdayaan Kerja	10 butir pertanyaan	1 butir pertanyaan
Pemberdayaan Psikologis	8 butir pertanyaan	2 butir pertanyaan
Kepuasan Kerja	13 butir pertanyaan	2 butir pertanyaan

Dari table 4 tersebut diatas, terlihat bahwa setelah dilakukan uji coba terhadap 30 responden maka butir butir pertanyaan yang valid untuk variable Pemberdayaan Kerja ada sebanyak 9 butir pertanyaan, untuk variable Pemberdayaan Psikologis ada 6 butir pertanyaan dan untuk variable Kepuasan Kerja ada 11 butir pertanyaan.

Untuk uji realibilitas instrument, maka hasil yang didapat untuk semua variable adalah sebesar Cronbach's Alpha 0,919 hal ini menunjukkan bahwa semua variable tersebut adalah realibel, karena semua berada pada tingkat atas yang diterima yaitu diatas 0,60 (Purbayu Budi Santoso, 2005)

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik :

Uji	Hasil	Kriteria
Normalitas	Uji Kolmogorov-Smirnov , semua data Sig > 0,05 → data normal	Terpenuhi
Heteroskedastisitas	melihat grafik plot, dimana titik-titik menyebar secara acak dibawah angka nol pada sumbu y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas	Terpenuhi
Multikolinieritas	Data responden wanita VIF adalah sebesar 1,071 dan responden laki-laki VIF adalah 1,143	Terpenuhi
Autokorelasi	Untuk data responden wanita batas nilai 1,255 dan 1,560 , responden laki-laki batas nilai adalah 1,125 dan 1,538 tidak terjadi autokorelasi	Terpenuhi
Linieritas	melihat grafik plot, dimana titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu	Terpenuhi

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil perhitungan Regresi

Keterangan	Kepuasan Kerja Dosen Wanita	Kepuasan Kerja Dosen Laki-laki
R	0,697	0,652
R square	0,485	0,425
F (Sig)	0,000	0,007
Pemberdayaan kerja (Sig)	0,018	0,030
Pemberdayaan Psikologis (Sig)	0,003	0,093

Sumber : data diolah

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil perhitungan untuk kepuasan kerja dosen wanita, secara simultan pemberdayaan kerja maupun psikologis kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai jauh dibawah 0,05, yaitu 0,000 demikian pula secara parsial baik pemberdayaan kerja maupun psikologis kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena semua nilai sig < dari 0,05. Demikian halnya dengan kepuasan kerja dosen laki-laki secara simultan pemberdayaan kerja maupun psikologis kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai dibawah 0,05, yaitu 0,007, namun secara parsial hanya pemberdayaan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan psikologis kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena nilai sig. 0,093 > dari 0,05.

Untuk dosen wanita, nilai pengaruh pemberdayaan kerja dan psikologis kerja terhadap kepuasan kerja, sebesar 48,5 %, sisanya sebesar 51,5 % dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan untuk dosen laki-laki, nilai pengaruh pemberdayaan kerja dan psikologis kerja terhadap kepuasan kerja, lebih kecil yaitu hanya sebesar 42,5 %, sisanya sebesar 57,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Dilihat secara keseluruhan terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan kerja dan psikologis kerja terhadap kepuasan kerja dari dosen-dosen yang ada di UPN "Veteran" Jakarta ini. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pemberdayaan kerja dan psikologis secara bersama-sama terhadap

kepuasan kerja. dilihat dari gender. Namun jika dilihat lebih jauh lagi terdapat ketidak samaan antara kepuasan kerja dosen wanita dan dosen laki-laki terlihat dari masing-masing hasil nilai yang berbeda, terlebih untuk pemberdayaan psikologis bagi dosen laki-laki yang ternyata tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Temuan ini tidak sama dengan penelitian dari Debora (2006) namun dapat saja dimaklumi oleh karena penelitian ini memisahkan data antara dosen wanita dan dosen laki-laki. Dalam hal ini para dosen laki-laki yang mengalami pemberdayaan psikologis tidak merasakan keberartian/ bermakna (*meaning*) dengan pekerjaan, tidak merasa lebih kompeten atau memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam melaksanakan peran kerja dan tidak memiliki penentuan sendiri (*self-determination*) serta merasa tidak mampu memberikan dampak (*impact*) terhadap hasil-hasil kerja pada organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Padahal prasyarat penting dari kepuasan kerja adalah derajat seseorang individu mendapatkan pekerjaan bermakna secara pribadi. Menurut Spreitzer (1997), keyakinan diri (*self-efficacy*) yang dimiliki seorang individu akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini karena secara intuitif mereka merasa lebih kompeten pada pekerjaan mereka dan akan merasa lebih puas pada pekerjaan mereka. Begitu pula dengan penentuan sendiri (*self-determination*) dianggap sebagai suatu komponen kunci dari motivasi juga dampak (*impact*) dalam pemberdayaan psikologis seharusnya berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian

temuan ini memperlihatkan adanya perbedaan antara dosen wanita dan dosen laki-laki dalam hal pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Temuan-temuan dalam penelitian ini menunjukkan faktor-faktor apa saja dalam lingkungan kerja yang bisa meningkatkan kepuasan kerja, sehingga diharapkan pimpinan lembaga dapat mempertahankan tenaga dosen yang berkualitas untuk tetap bersedia bekerja pada UPN "Veteran" Jakarta ; Pemberdayaan terbukti tidak sama pada jenis kelamin ; Secara umum kenyataan yang ada menunjukkan bahwa sebuah perguruan tinggi yang berstatus swasta tidak semuanya memiliki akses sumberdaya yang cukup memadai ; Hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan regresi berganda dari model yang disajikan dalam 3 hipotesis pada penelitian ini, terbukti secara umum semua dapat diterima dengan hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan.

Keterbatasan : Pengambilan sampel tidak menyertakan seluruh dosen (hanya dosen tetap saja), sehingga data tidak mendukung dan hasil kurang maksimal ; Perbandingan antara dosen wanita dan laki-laki yang belum sama.

Saran : Perhatian pimpinan perguruan tinggi terhadap akses informasi, akses sumberdaya, akses dukungan dan akses peluang di lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan lagi karena akses-akses tersebut merupakan faktor penting pembentuk pemberdayaan kerja yang pada akhirnya akan membentuk kepuasan kerja ; Untuk penelitian lebih lanjut dengan topik yang sejenis sebaiknya menyertakan seluruh dosen yang ada di lingkungan UPN "Veteran" ,

baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap, dan diusahakan dengan komposisi yang sama antara jumlah dosen wanita dan dosen laki-laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, B.E. 1989. *The experience of powerlessness in organizations*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43: 207-242 .
- Block, P. 1987. *The Empowered Manager: Positive Political Skills at Work*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowen, D., dan Lawler, E. 1992. *The empowerment of service workers: what, why, how and when?* *Sloan Management Review*, 33: 31-39.
- Carless, A.C. 2004. *Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction*, *Journal of Business and Psychology*, 18 (4): 405-425.
- Deci, E.L., dan Ryan, R. 1985. *The support of autonomy and control of behavior*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 53: 1024- 1037.
- Deci, E.L., Connell, J.P., dan Ryan, R.M. 1989. *Selfdetermination in a work organization*, *Journal of Applied Psychology*, 74: 580-590.
- Fuller, J.B., dan Morrison, R. 1999. *The effects of psychological empowerment on transformational leadership, and job satisfaction*, *The Journal of Social Psychology*, 139 (3): 389-391.
- Hackman, J.R., dan Oldham, G.R. 1980. *Motivation through the design of*

- work test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16: 250-279.
- Harackiewicz, J.M., Sansone, C., dan Manderlink, G. 1986. *Competence, achievement motivation and intrinsic motivation*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 48: 493-508.
- Hart, K.M., Capps, H.R., Cangemi, J.P., dan Caillouet, L.M. 1996. *Exploring organizational trust and its multiple dimensions: A case study of General Motors*, *Organization Development Journal*, 31-39
- Herrenkohl, R.C., Judson, G.T., dan Heffner, J.A. 1999. *Defining and measuring employee empowerment*, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35 (3): 373-389.
- Kanter, R.M. 1977. *Men and Women of The Corporation*, New York: Basic Books.
- Kanter, R.M. 1993. *Men and Women of The Corporation* (2nd ed.), New York: Basic Books.
- Khan, S. 1997. *The key to being a leader company: empowerment*, *Journal Personality and Participation*, Jan/Pebr. p. 44-50.
- Kluska, K.M., Laschinger, H.K.S., dan Kerr, M.S. 2004. *Staff nurse empowerment and effort reward imbalance*, *Nursing Leadership*, 17 (1): 112-128.
- Kouzes, J.M., dan Posner, B. Z. 1987. *The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organizations*, San Francisco: Jossey- Bass.
- Laschinger, H.K.S., Wong, C., McMahon, L., dan Kaufinan, C. 1999. *Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension and work effectiveness*, *Journal of Nursing Administration*, 29 (5): 28-39.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., dan Shamian, J. 2001a. *The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment*, *Health Care Manage Rev*, 26 (3): 7-23.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., dan Shamian, J. 2001b. *A Longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction*, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (4): 527-541.
- Laschinger, H.K.S., dan Finegan, J. 2005. *Using empowerment to build trust and respect in the workplace: a strategy for addressing the nursing shortage*, *Nursing Economics*, 23 (1): 6-13.
- Mulyadi dan Setyawan, J. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Management*, Edisi 2, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa adyana Pujaatmaka, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. Ed. 1995. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Penerbit PT. Pusaka LP3ES Indonesia.