Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan P-ISSN: 1411-0563
Tahun 2023, Vol. 12, No. 1, 7-23

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN KEPUASAN KERJA (META-ANALISIS DAN TINJAUAN LITERATUR SECARA SISTEMATIS)

Yanreza Dwi Hermawan[1], P. Tommy Y. S. Suyasa[2]

[1]Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: yanreza.705190195@stu.untar.ac.id
[2] Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 20-01-2023, Revisi: 08-03-2023, Diterima untuk diterbitkan : 17-03-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode meta-analisis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah artikel penelitian yang diambil dari *database online* PubMed, ResearchGate, Google Scholar, dan PsycNet. Tahap seleksi yang dilakukan pada penelitian ini berawal dari mendapatkan total 150 artikel dari tiga *database online* tersebut. Kemudian dilakukan identifikasi awal hingga mendapatkan total 109 artikel. Lalu dilakukan skrining dengan mencocokkan pada kriteria penelitian hingga mendapatkan total tujuh artikel. Tujuh artikel tersebut ditinjau kembali secara teks lengkapnya hingga ditentukan tujuh artikel tersebut untuk digunakan sebagai data pada penelitian ini. Dari analisis data dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan ($r = 0.516$, $p < 0.001$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan tersebut ataupun sebaliknya. Dari analisis data juga disimpulkan bahwa penelitian ini tergolong heterogen ($I^2 = 93.15\%$), sehingga penelitian ini dilanjutkan dengan metode tinjauan literatur secara sistematis. Berdasarkan hasil dari tinjauan literatur secara sistematis menunjukkan bahwa artikel yang dikumpulkan dan dirangkum tergolong konsisten karena memiliki hasil yang positif dan signifikan. Sehingga, hasil secara keseluruhan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between psychological empowerment and job satisfaction. This research was conducted using the method of meta-analysis. The data sources used in this study were research articles taken from the online databases PubMed, ResearchGate, Google Scholar, and PsycNet. The selection phase carried out in this study began with obtaining a total of 150 articles from the three online databases. Then the initial identification was carried out to get a total of 109 articles. Then screening was carried out by matching the research criteria to get a total of seven articles. The seven articles were reviewed in full text until they were determined to be used as data in this study. From the data analysis, it can be concluded that psychological empowerment and job satisfaction have a positive and significant relationship ($r = 0.516$, $p < 0.001$). This shows that the higher the psychological empowerment of employees, the higher the job satisfaction of these employees or vice versa. From the data analysis, it was also concluded that this study was classified as heterogeneous ($I^2 = 93.15\%$), so this research was continued with a systematic literature review method. Based on the results of a systematic literature review, shows that the articles collected and summarized are consistent because they have positive and significant results. Thus, the overall results show that there is a positive relationship between psychological empowerment and job satisfaction.

Keywords: *Psychological Empowerment, Job Satisfaction*

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengembangkan suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus selalu siap dalam pasar persaingan. Oleh sebab itu perusahan tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, melainkan harus memiliki sumber daya manusia yang merasa puas terhadap pekerjaan atau lingkungan kerjanya tersebut agar dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam riset yang dilakukan pada karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan karakteristik atasan yang acuh tak acuh terhadap bawahannya (Hidayat, 2021). Adapun wawancara singkat yang dilakukan pada salah satu pekerja di PT X yang menjelaskan bahwa selama setahun pertama ia bekerja di perusahaan tersebut ia mulai merasakan lingkungan pekerjaan yang membuat tidak nyaman, seperti kurangnya sosialisasi antar pekerja (R.C., *personal communication*, 21 Maret 2022).

Berdasarkan peristiwa yang telah dijelaskan di atas, bukan berarti seluruh pekerja di Indonesia merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, melainkan ada juga peristiwa lainnya yang menunjukkan bahwa pekerja merasa puas terhadap pekerjaannya, khususnya pekerja perusahaan *e-commerce*. Dalam suatu riset memperlihatkan bahwa pekerja yang bekerja di perusahaan *e-commerce* merasa puas terhadap pekerjaannya bahkan di atas rata-rata, yakni sebanyak 90% pekerja berpikiran bahwa akan menyarankan pekerjaan tersebut kepada teman dan kerabatnya. Tidak hanya itu, sebanyak 97% pekerja juga memberikan *feedback* yang baik kepada atasannya yang mengartikan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan pun berjalan dengan baik. Walaupun perusahaan *e-commerce* dapat terbilang merupakan industri baru, namun telah terbukti bahwa tingkat rasa puas pekerja terhadap pekerjaannya cukup tinggi di Indonesia (Rachmatunnisa, 2021). Adapun wawancara singkat lainnya yang dilakukan pada salah satu pekerja di PT X yang menjelaskan bahwa selama kontrak awal satu tahun bekerja di perusahaan *e-commerce,* ia telah merasakan lingkungan pekerjaan yang membuatnya merasa lebih nyaman dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ia menyebutkan bahwa pekerjaan yang dimilikinya saat ini cukup berarti baginya, terlebih lagi karena ia merupakan seorang *fresh graduate.* Ia juga menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya cukup berguna untuk menjalani pekerjaannya saat ini. Lingkungan pekerjaannya juga terasa lebih fleksibel dan *friendly*, baik sesama pekerja ataupun antara atasan dan bawahan. Ia juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa kemungkinan yang dapat muncul dari hasil kinerjanya selama bekerja di PT X, maka dari itu ia pun berusaha untuk selalu mengikuti peraturan yang berlaku (T., *personal communication*, 15 Januari 2023).

Peristiwa atau kondisi yang dialami pekerja di atas dapat dinyatakan sebagai kepuasan atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai nilai-nilai pekerjaannya (Locke, 1969). Tett dan Meyer (1993) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipercaya memiliki keterikatan dengan afektif seseorang terhadap pekerjaannya dan dapat dilihat dari keseluruhan ataupun berdasarkan aspek-aspek tertentu. Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan positif dari hasil evaluasi pekerjaan seseorang.

Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa pekerja yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan menunjukkan sikap malas atau bahkan tidak disiplin. Sikap malas biasanya ditunjukkan dengan menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Sedangkan tidak disiplin biasanya ditunjukkan dengan datang terlambat ke kantor atau bahkan tidak masuk bekerja secara sengaja.

Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaanya, mereka cenderung akan memihak kepada perusahaan atau organisasi dengan membicarakan hal baik mengenai pekerjaan dan perusahaan atau organisasi tersebut, membantu rekan atau bahkan memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan (Robbins & Judge, 2013). Pendapat lainnya yang dijelaskan oleh Saari dan Judge (2004) bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan menjadi lebih produktif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Adapun beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat diprediksi oleh pemberdayaan psikologis. Menurut Spreitzer (1995) pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai suatu struktur motivasi yang dapat diwujudkan dengan empat kognisi seperti *meaning, competence, self-determination,* dan *impact*. Keempat dimensi kognisi tersebut digabungkan menjadi satu untuk membentuk suatu pemberdayaan psikologis yang baik. Oleh karena itu, empat dimensi kognisi tersebut tidak dapat dipisahkan karena memiliki hubungan satu sama lain dan sangat berguna bagi pekerja dalam melaksanakan dan memenuhi perannya dalam dunia kerja.

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Singh dan Singh (2019) menunjukkan bahwa penelitian ini terdapat hubungan positif antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja ($r = 0.518$, $p < 0$ .01) yang dilakukan terhadap 300 pegawai bank yang bekerja di 10 *public sector banks* di India Timur dengan total 267 data partisipan yang dapat digunakan.

Li et al. (2018) pernah melakukan studi meta-analisis mengenai hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada perawat. Sebagian besar studi yang telah dipilih berdasarkan kriteria penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja, hanya dua penelitian saja yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja tidak berkorelasi secara signifikan. Hasil studi meta-analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan secara signifikan ($r = 0.353$, $p < 0{,}001$).

Mathew dan Nair (2021) juga pernah melakukan studi meta-analisis mengenai hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Hasil studi meta-analisis dari penelitian ini juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja ($r = 0.57$, $p < 0.05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2018) dan Mathew dan Nair (2021) telah melakukan studi meta-analisis yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Namun, kajian studi meta-analisis yang dilakukan oleh Li et al. (2018) hanya memilih perawat sebagai karakteristik partisipan dan salah satu kriteria penelitian. Sedangkan kajian studi meta-analisis yang dilakukan oleh Mathew dan Nair (2021) tidak menentukan karakteristik partisipan pada studi yang digunakan sebagai data penelitiannya. Dari kedua penelitian tersebut belum terjelaskan bagaimana pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada pekerja selain perawat. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan karakteristik atasan yang acuh tak acuh terhadap bawahannya. Riset lainnya yang dilakukan oleh Rachmatunnisa (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan *e-commerce* merasa puas terhadap pekerjaannya bahkan di atas rata-rata, yakni sebanyak 90% karyawan berpikiran bahwa akan menyarankan pekerjaan tersebut kepada teman dan kerabatnya serta sebanyak 97% karyawan juga memberikan *feedback* yang baik kepada atasannya. Dapat disimpulkan bahwa tidak menutup kemungkinan jika orang yang bekerja selain menjadi perawat akan merasa puas ataupun tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2018) terdapat saran yang diberikan kepada manajer bahwa mereka dapat memberikan hadiah sebagai bentuk penghargaan kepada perawat atas kinerja yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesadaran kepada perawat terkait dengan pemahaman mereka terhadap nilai dan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan, atau dengan kata lain perawat akan sadar dan merasa puas terhadap pekerjaannya karena adanya hubungan timbal balik yang baik dengan atasannya di tempat bekerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Singh dan Singh (2019) juga menyampaikan kesimpulan bahwa orang yang bekerja sebagai pegawai bank ketika merasa diberdayakan dan mendapatkan perlakuan yang adil dari lingkungan pekerjaannya, maka cenderung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini juga dapat diartikan bahwa lingkungan atau tempat bekerja seseorang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang

tersebut, atau dengan kata lain tempat bekerja seperti kantor lebih terasa nyaman dan memiliki tekanan kerja yang cukup lebih rendah dibandingkan klinik atau rumah sakit yang notabenenya tempat bekerja bagi seorang perawat. Dari kedua argumen tersebut yang membedakan antara pekerja perawat dan pekerja selain perawat menunjukkan bahwa adanya kemungkinan perbedaan besaran koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada pekerja selain perawat, yang bisa jadi lebih kecil ataupun lebih besar. Oleh karena itu, perlu diusulkan penelitian meta-analisis yang memiliki karakteristik partisipan dan salah satu kriteria penelitian berupa orang yang bekerja selain menjadi perawat.

Dengan demikian, tujuan penulis membuat penelitian meta-analisis mengenai hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja adalah sebagai kesimpulan dari beberapa artikel yang telah dipublikasi hingga tahun 2022 dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau perubahan dari hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja yang dilakukan pada perawat dan selain perawat serta untuk mengetahui berapa besaran koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian meta-analisis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis berupa ilmu pengetahuan tambahan di bidang psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO). Bagi penulis, penelitian ini dilakukan untuk membuat kesimpulan berdasarkan hasil dari kumpulan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Sehingga, hubungan antara kedua variabel tersebut dapat diketahui lebih jelas. Penelitian yang bersifat meta-analisis dengan menggunakan variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Li et al. (2018) dan Mathew dan Nair (2021). Namun, penelitian dengan metode dan variabel yang sama dilakukan kembali dengan tujuan untuk meninjau kembali hubungan kedua variabel tersebut dengan memilih karakteristik partisipan dan salah satu kriteria penelitian berupa orang yang bekerja selain menjadi perawat.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi peneliti dan pembaca dari semua kalangan, baik dari kalangan akademisi ataupun non-akademisi. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada karyawan. Kemudian diharapkan juga dari penelitian ini dapat memberikan masukan untuk karyawan dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Lalu bagi perusahaan, penelitian ini juga berguna agar perusahaan dapat mengetahui apakah pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara kedua variabel ini dapat dijelaskan dengan menggunakan *value theory* dari Greenberg (2011) yang dimana semua faktor dapat menjadi sumber atas kepuasan kerja seseorang. Dengan kata lain, jika seseorang merasa nilai dari pemberdayaan psikologis (*meaning, competence, self-determination,* dan *impact*) merupakan hal yang penting bagi kehidupan bekerja mereka, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh sebab itu, pemberdayaan psikologis bisa saja dipercaya dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk dirasakan oleh setiap karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan faktor pendorong seperti pemberdayaan psikologis yang baik. Dengan adanya pemberdayaan psikologis yang baik pada setiap karyawan, maka kemungkinan peningkatan kepuasan kerja akan lebih tinggi untuk dirasakan oleh setiap karyawan tersebut.

H_1: Terdapat hubungan positif antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode meta-analisis dan tinjauan literatur secara sistematis. Dikutip dari Moher et al. (2009; 2015) bahwa tinjauan literatur secara sistematis merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan meninjau atas kumpulan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Tinjauan tersebut dilakukan dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, mensintesis, dan merangkum hasil dari kumpulan beberapa penelitian sebelumnya yang sesuai dengan kriteria penelitian untuk mencari jawaban dari pertanyaan penelitian. Kriteria penelitian tersebut berguna bagi penulis untuk menentukan penelitian yang akan digunakan sebagai data penelitian dan agar sesuai dengan apa yang diinginkan.

Meta-analisis merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan beberapa penelitian yang diinginkan sesuai dengan kebutuhan dan berfokus pada hasil dari penelitian tersebut. Pengumpulan beberapa penelitian yang akan digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis dan ditarik sebuah kesimpulan mengenai topik yang sedang diteliti (Card, 2012).

Kriteria Kelayakan

Adapun kriteria artikel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) penelitian terindeks di dalam PubMed, ResearchGate, Google Scholar, dan PsycNet; (b) penelitian yang terpublikasi menggunakan bahasa Inggris; (c) penelitian yang meneliti tentang dampak dari pemberdayaan psikologis pada kepuasan kerja ataupun hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja; (d) penelitian yang mengukur hubungan langsung antara variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja, bukan yang mengukur hubungan antara dimensi pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (e) partisipan penelitian merupakan seseorang yang bekerja selain menjadi perawat; (f) penelitian memiliki metode penelitian kuantitatif.

Sumber Informasi dan Pencarian

Peneliti menggunakan beberapa *database online* seperti PubMed, ResearchGate, Google Scholar, dan PsycNet untuk melakukan pencarian artikel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pencarian awal dengan menuliskan kata kunci "*psychological empowerment"* dan "*job satisfaction"* pada *database online*, yaitu PubMed. Kemudian penulis menggunakan fitur *advanced search* atau *filter* dengan memilih *journal article* saja yang akan ditampilkan pada hasil pencarian. Hal serupa juga dilakukan pada *database online* lainnya, yaitu ResearchGate, Google Scholar, dan PsycNet.

Seleksi Studi

Pada penelitian ini, terdapat beberapa langkah yang akan dilakukan dalam proses menyeleksi studi. Adapun beberapa langkah dalam proses seleksi studi antara lain: identifikasi, skrining, kelayakan, dan yang termasuk (*included*).

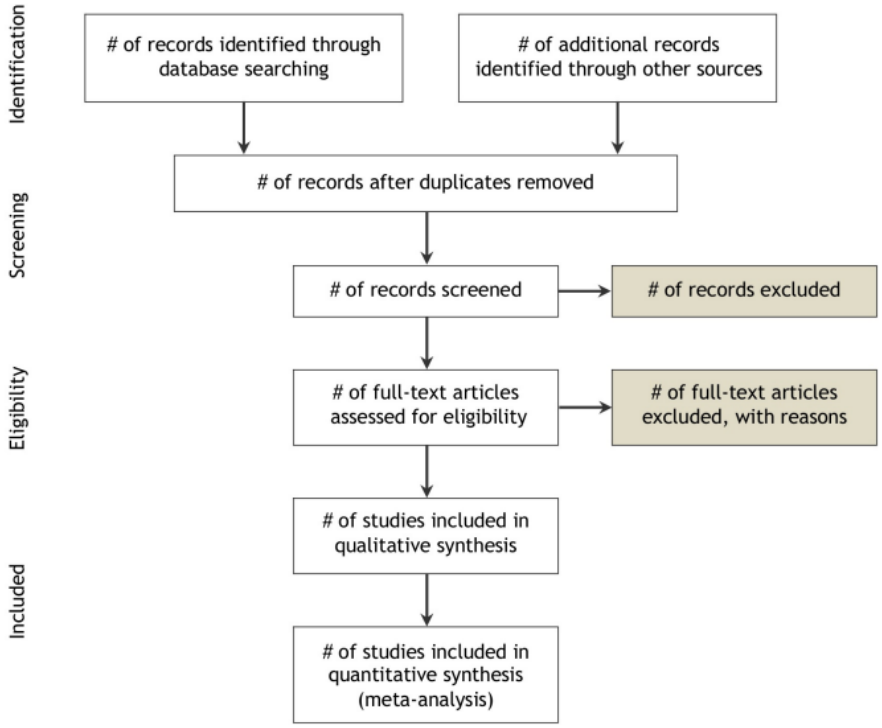
Pada tahap identifikasi hingga skrining, penulis menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Lalu, penulis akan melakukan identifikasi dan skrining secara manual sebelum masuk pada tahap kelayakan menggunakan aplikasi Excel. Aplikasi Excel berguna untuk membantu penulis melihat dan menentukan apakah sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Pada tahap skrining, hal yang dilakukan pertama kali oleh penulis adalah melihat abstrak dan hipotesis. Abstrak ataupun hipotesis yang dilihat perlu menjelaskan bahwa penelitian tersebut meneliti tentang dampak dari pemberdayaan psikologis pada kepuasan kerja ataupun hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

Pada tahap kelayakan, penelitian yang telah melewati tahap seleksi melalui identifikasi dan skrining akan ditinjau kembali dengan melihat keseluruhan isi penelitian tersebut melalui teks lengkapnya untuk memastikan bahwa penelitian tersebut telah memenuhi kriteria. Namun, jika artikel yang telah diseleksi

ternyata bersifat heterogen, maka penelitian tidak dapat dilanjutkan dengan metode meta-analisis, melainkan hanya akan dapat dilanjutkan dengan metode tinjauan sistematis.

Gambar 1
PRISMA Flow Diagram



Sumber gambar:
Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & PRISMA-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *BioMed Central*, *4*(1), 1-9. https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1

Proses Pengumpulan Data dan Butir Data

Setelah melakukan tahapan seleksi studi, data akan dikumpulkan dan akan ditinjau kembali. Penulis akan menampilkan informasi atau data dari studi yang telah diseleksi dalam bentuk tabel yang berisikan: (a) penulis dan tahun studi dilakukan; (b) *problem statement*; (c) hipotesis; (d) karakteristik partisipan; (e) jumlah partisipan; (f) *dependent variable*; (g) alat ukur; (h) *independent variable*; (i) jenis penelitian; (j) hasil penelitian.

Adapun butir data dalam penelitian ini adalah: (a) penulis dan tahun studi dilakukan; (b) korelasi koefisien; (c) jumlah partisipan.

Risiko Bias dalam Studi Individu

Dalam menguji bias pada setiap studi individu, dibutuhkan pengujian *Risk of Bias in Non-randomized Studies – of Interventions* (ROBINS-I) (Sterne et al., 2016). Adapun tujuh pengujian *bias* dalam ROBINS-I, yaitu: (a) *bias due to confounding*; (b) *bias in selection of participants into the study*; (c) *bias in classification of interventions*; (d) *bias due to deviations from intended interventions*; (e) *bias due to missing data*; (f) *bias in measurement of outcomes*; (g) *bias in selection of the reported result*. Dari tujuh pengujian *bias* tersebut akan diberikan satu dari lima jenis penilaian dengan kriteria sebagai berikut: (a) *low risk of bias*, yang berarti studi memiliki risiko rendah; (b) *moderate risk of bias*, yang berarti studi memiliki risiko sedang; (c) *serious risk of bias*, yang berarti studi memiliki risiko yang serius tetapi tidak kritikal; (d) *critical risk of bias*, yang berarti studi memiliki risiko kritikal; (e) *no*

information, yang berarti studi tidak memiliki tanda-tanda yang jelas bahwa studi tersebut memiliki risiko bias yang rendah, sedang, serius, ataupun kritikal.

Ringkasan Pengukuran

Dalam penelitian meta-analisis ini menggunakan pengukuran berupa *software* JAMOVI. Dengan *software* tersebut, penulis akan melihat dan menganalisis data yang diinput berupa butir data penelitian yang telah ditentukan. Untuk menjelaskan hasil dari data yang telah diukur, penulis akan melihat nilai dari *estimate* pada *software* tersebut. Sedangkan untuk menjelaskan hasil dari tingkat heterogenitas, penulis akan melihat nilai dari I^2 pada *software* tersebut (Viechtbauer, 2010; R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2022).

Sintesis Hasil

Pada penelitian ini akan menggunakan I^2 *statistics* sebagai tes statistik untuk melihat tinggi atau rendahnya tingkat heterogenitas dari kumpulan data yang digunakan. Adapun ketentuan dalam menentukan tinggi atau rendahnya tingkat tersebut, yaitu: (a) jika I^2 memiliki nilai 0-40%, maka berarti heterogenitas rendah; (b) jika I^2 memiliki nilai 30-60%, maka berarti heterogenitas sedang; (c) jika I^2 memiliki nilai 50-90%, maka berarti heterogenitas *substantial*; dan (d) jika I^2 memiliki nilai 75-100%, maka berarti heterogenitas cukup besar (Higgins & Green dalam Makrygianni et al., 2018).

Tabel 1
Uji Heterogenitas

Tau	Tau^2	I^2	H^2	R^2	df	Q	*p*
0.201	0.0405 (SE = 0.0261)	93.15%	14.602	.	6.000	91.830	< .001

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil uji heterogenitas yang dapat dilihat pada bagian I^2 menunjukkan nilai sebesar 93.15% yang mengartikan bahwa studi yang menjadi data penelitian tergolong memiliki heterogenitas cukup besar. Sehingga dapat dikatakan cukup sulit untuk dilanjutkan dengan metode meta-analisis dan akhirnya harus dilanjutkan dengan metode tinjauan literatur secara sistematis.

Risiko Bias dalam Seluruh Studi

Pada penelitian ini terdapat tiga prosedur yang akan digunakan untuk menguji bias publikasi. Pertama, melakukan analisis *funnel plot.* Kedua, melakukan uji bias dengan menggunakan *the egger's regression test*. Ketiga, melakukan uji bias dengan menggunakan *begg and mazumdar rank correlation test* (Makrygianni et al., 2018). Ketiga prosedur tersebut dilakukan menggunakan *software* JAMOVI (R Core Team, 2021; The Jamovi Project, 2022).

Tabel 2
Publication Bias Assessment

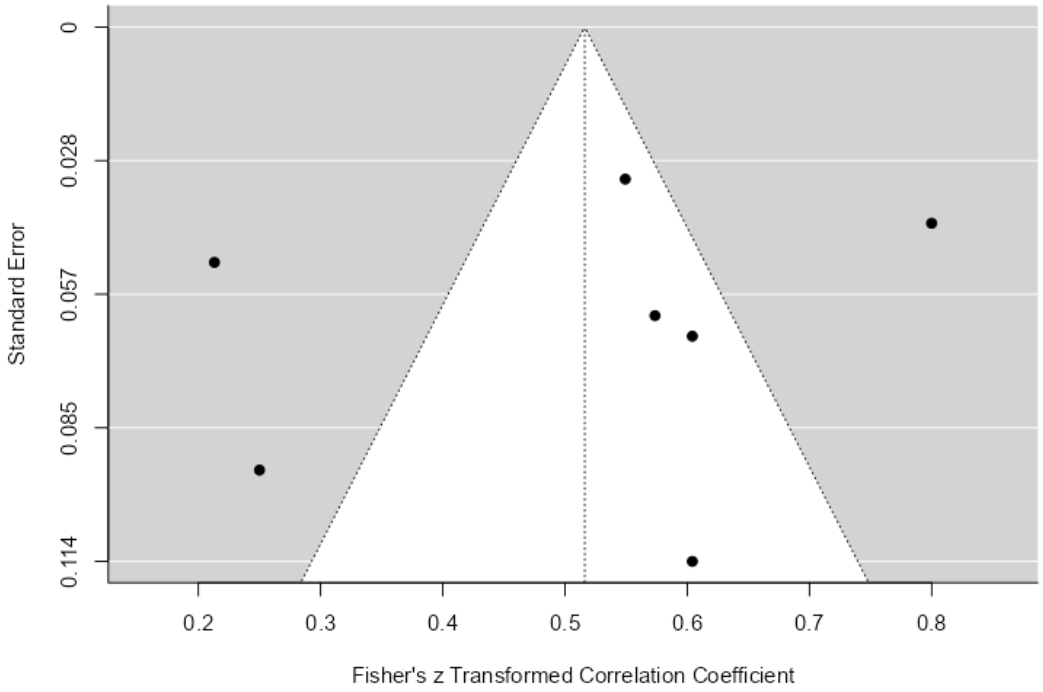
Test Name	*Value*	*p*
Fail-Safe N	1639.000	<.001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	0.048	1.000
Egger's Regression	-0.453	0.650
Trim and Fill Number of Studies	0.000	.

Catatan. Fail-safe N Calculating Using the Rosenthal Approach

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil analisis bias publikasi dari pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Hasil analisis bias publikasi mencakup *Begg and Mazumdar Rank Correlation* dan *Egger's*

Reggresion dengan *Fail-Safe N method* berupa *Rosenthal Approach* yang diperlihatkan pada pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (p = 1.000 dan p = 0.650). Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat bias publikasi pada sebagian besar studi yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, terdapat hal lain yang menunjukkan bahwa tidak adanya asimetri pada funnel plot yang dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Funnel Plot



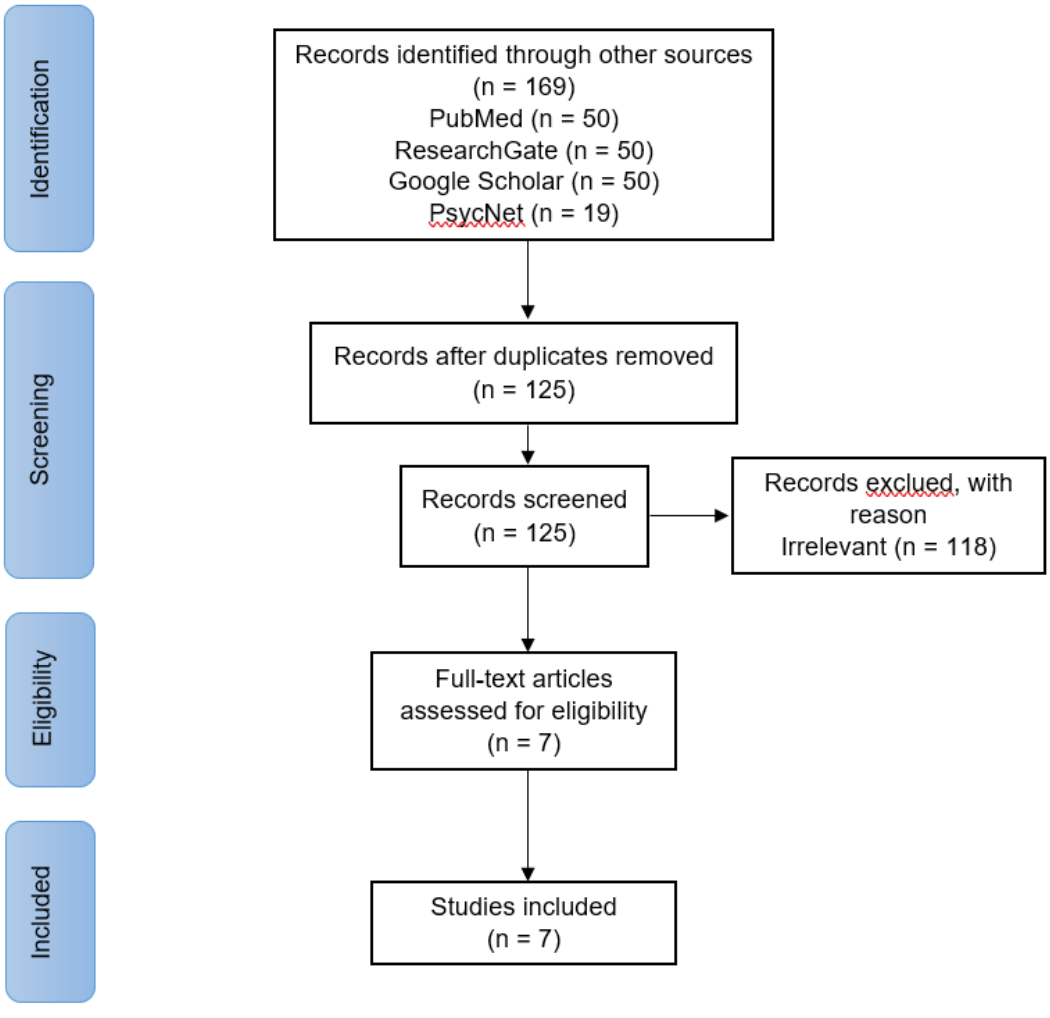
Catatan. Funnel plot yang menunjukkan bahwa tidak adanya asimetri.

HASIL

Seleksi Studi

Dalam pencarian melalui *database online* PubMed, ResearchGate, Google Scholar, dan PsycNet, penulis menggunakan kata kunci yang telah ditentukan dan memperoleh hasil sejumlah 169 artikel. 50 artikel pada PubMed, 50 artikel pada ResearchGate, 50 artikel pada Google Scholar, dan 19 artikel pada PsycNet. Penulis menghapus 44 artikel yang terduplikat dan kemudian melakukan identifikasi serta skrining terhadap 125 artikel dengan melihat abstrak dan hipotesis untuk menentukan kelayakan. Dari 125 artikel tersebut, 118 artikel tidak penulis gunakan karena tidak memenuhi kriteria kelayakan dan tidak terdapat teks lengkapnya. Hanya tujuh artikel yang memenuhi kriteria kelayakan yang kemudian dilanjutkan ke tahap kelayakan untuk ditinjau kembali teks lengkapnya. Setelah ditinjau kembali, tujuh artikel tersebut akan digunakan sebagai data penelitian (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). *Flow chart* seleksi studi ditunjukkan pada Gambar 3.

Gambar 3
Flow Chart Seleksi Studi



software

Catatan. Tahapan seleksi studi beserta penjelasan *excluded* dan *included*.

Risiko Bias dalam Studi

Tabel 3
Risiko Bias dalam Studi

No	Penulis (tahun)	1	2	3	4	5	6	7	Keseluruhan
1	Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015).	?	?	+	+	-	+	-	+
2	Arathy. C., & Biju, A. V. (2022).	?	?	++	-	-	+	-	+
3	da Cruz, A. P. C., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022).	?	?	++	++	++	+	+	+
4	Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2019).	?	?	-	+	+	+	-	+
5	Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006).	?	?	++	+	++	+	+	+
6	Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019).	?	?	++	+	-	+	+	+
7	Yuan, L., Pham, M. L., Dang, T. P., Nguyen, T. N. M., Vu, M. C., Nguyen, A. T. (2022).	?	?	++	+	-	+	+	+

Catatan: (1) = *Bias due to confounding*, (2) = *Bias in selection of participants into the study*, (3) = *Bias in classification of interventions*, (4) = *Bias due to deviations from intended interventions*, (5) = *Bias due to missing data*, (6) = *Bias in measurement of outcomes*, (7) = *Bias in selection of reported results*. (++) = *Low risk of bias*, (+) = *Moderate risk of bias*, (-) = *Serious risk of bias*, (--) = *Critical risk of bias*, (?) = *No information*.

Tabel 3 menjelaskan bahwa risiko bias dalam studi dengan metode ROBINS-I. Dapat dilihat bahwa lima studi tergolong *low risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang rendah pada penilaian *bias in classification of interventions* (Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). Satu studi tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang sedang (Amundsen & Martinsen, 2015). Satu studi lainnya tergolong *serious risk of bias* atau dianggap memiliki risiko serius tetapi tidak kritikal (Di Maggio et al., 2019). Kemudian, pada penilaian *bias due to deviations from intended interventions* terdapat lima studi yang tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang sedang (Amundsen & Martinsen, 2015; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). Satu studi tergolong *low risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang rendah (da Cruz et al., 2022). Satu studi lainnya tergolong *serious risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang serius tetapi tidak kritikal (Arathy & Biju, 2022). Lalu, pada penilaian *bias due to missing* data terdapat empat artikel yang tergolong *serious risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang serius tetapi tidak kritikal (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). Dua studi tergolong *low risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang rendah (da Cruz et al., 2022; Hechanova et al., 2006). Satu studi lainnya tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang sedang (Di Maggio et al., 2019). Kemudian, pada penilaian *bias in measurement of outcomes* seluruh artikel tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko bias yang sedang (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). Lalu, pada penilaian *bias in selection of reported results* terdapat empat artikel yang tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko *bias* yang sedang (da Cruz et al., 2022; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022). Tiga studi lainnya tergolong *serious risk of bias* atau dianggap memiliki risiko *bias* yang serius tetapi tidak kritikal (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; Di Maggio et al., 2019). Secara keseluruhan, seluruh artikel tergolong *moderate risk of bias* atau dianggap memiliki risiko *bias* yang sedang (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022).

Karakteristik Studi

Karakteristik studi dirangkum dan dilampirkan pada Tabel 4. Dari studi yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa memiliki lokasi penelitian yang cukup beragam, dua di antaranya berlokasi di India (Arathy & Biju, 2022; Singh & Singh, 2019) serta ada juga yang berlokasi di Norwegia (Amundsen & Martinsen, 2015), Brazil (da Cruz et al., 2022), Italia (Di Maggio et al., 2019), Filipina (Hechanova et al., 2006), dan Vietnam (Yuan et al., 2022). Terdapat enam studi yang memiliki jenis penelitian kuantitatif (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2016; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022) dan satu studi memiliki jenis penelitian *mixed-method* (da Cruz et al., 2022). Jumlah partisipan juga cukup beragam, terdapat enam studi yang memiliki jumlah partisipan di atas 100 (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Hechanova et al., 2016; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022) dan hanya satu studi yang memiliki jumlah partisipan di bawah 100 (Di Maggio et al., 2019). Karakteristik pekerjaan partisipan juga cukup beragam, dua di antaranya bekerja sebagai pegawai bank (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022) serta ada juga yang bekerja sebagai direktur dan manajer (da Cruz et al., 2022), pekerja layanan inklusi (Di Maggio et al., 2019), pegawai perusahaan pelayanan (Hechanova et al., 2006), dan karyawan perusahaan jasa (Yuan et al., 2022).

Tabel 4
Karakteristik Studi

No	Penulis (tahun)	Lokasi	Jenis Penelitian	Partisipan (jumlah, pekerjaan, jenis kelamin)	Usia
1	Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015).	Norwegia	Kuantitatif	233, pegawai organisasi Kristen	25-55 tahun
2	Arathy. C., & Biju, A. V. (2022).	India	Kuantitatif	400, pegawai bank, n/a	N/A
3	da Cruz, A. P. C., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022).	Brazil	Mixed-method (Kuantitatif & Kualitatif)	115, direktur dan manajer,n/a	23-76 tahun (*M* = 36 tahun)
4	Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2019).	Italia	Kuantitatif	80, pekerja layanan inklusi, 43 laki-laki dan 37 perempuan	21-57 tahun (M = 31.86 tahun)
5	Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006).	Filipina	Kuantitatif	954, pegawai perusahaan pelayanan, n/a	18-51 tahun (*M* = 27 tahun)
6	Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019).	India	Kuantitatif	267, pegawai bank, n/a	37-59 tahun
7	Yuan, L., Pham, M. L., Dang, T. P., Nguyen, T. N. M., Vu, M. C., Nguyen, A. T. (2022).	Vietnam	Kuantitatif	574, karyawan perusahaan jasa, 238 laki-laki dan 336 perempuan	N/A

Hasil Setiap Studi

Hasil dari setiap studi telah dirangkum dan ditunjukkan pada Tabel 5. Dari tujuh studi yang telah dikumpulkan ditemukan bahwa memiliki hipotesis yang sama (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022).

Terdapat lima studi yang menggunakan alat ukur yang sama dalam mengukur pemberdayaan psikologis (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019) dan dua studi lainnya menggunakan alat ukur berbeda (Di Maggio et al., 2019; Yuan et al., 2022). Dari tujuh studi tersebut, alat ukur yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja saling berbeda (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022).

Kemudian terdapat tujuh hasil yang sama, yaitu terdapat hasil yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (Amundsen & Martinsen, 2015; Arathy & Biju, 2022; da Cruz et al., 2022; Di Maggio et al., 2019; Hechanova et al., 2006; Singh & Singh, 2019; Yuan et al., 2022).

Tabel 5
Hasil Setiap Studi

No	Penulis (tahun)	Hipotesis	Alat Ukur	Hasil
1	Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015).	Pemberdayaan psikologis berhubungan positif dengan kepuasan kerja	Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) dan Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann et al., 1983).	Pemberdayaan psikologis positif signifikan dengan kepuasan kerja (r = 0.54, p < 0.001)
2	Arathy. C., & Biju, A. V. (2022).	Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sektor perbankan	Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) dan Job Satisfaction (Lastchinger & Havens, 1996; Smith et al., 2013; Whiting et al., 2008; Snell & Dean, 1992).	Pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (r = 0.21, p < 0.001)
3	da Cruz, A. P. C., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022).	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja	Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) dan Job Satisfaction (Rutherford et al., 2009; Macintosh & Kush, 2014).	Pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (r = 0.245, p < 0.007)
4	Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2019).	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja	Psychological Empowerment Questionnaire (Nota & Soresi, 2014; Ginevra et al., 2018) dan Job Satisfaction Survey (Spector, 1985; Ginevra et al., 2018).	Pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (r = 0.54, p < 0.001)
5	Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006).	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.	Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) dan Minnesota Satisfaction Questionnaire (University of Minesota, 1967).	Pemberdayaan psikologis positif signifikan dengan kepuasan kerja (r = 0.50, p<0.05).
6	Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019).	Pemberdayaan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja.	Psychological Empowerment Scale (Spreitzer, 1995) dan Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Camman et al., 1983).	Pemberdayaan psikologis positif signifikan dengan kepuasan kerja (r = 0.518, p 0 .01)
7	Yuan, L., Pham, M. L., Dang, T. P., Nguyen, T. N. M., Vu, M. C., Nguyen, A. T. (2022).	Pemberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja	Psychological Empowerment (Dhar, 2016) dan Job Satisfaction (Rentsch & Steel, 1992).	Pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja (r = 0.664, p<0.01).

Uji Hipotesis

Tabel 6
Random-Effects Model

	Estimate	*SE*	*Z*	*p*	*CI Lower Bound*	*CI Upper Bound*
Intercept	0.516	0.0804	6.42	<.001	0.359	0.674

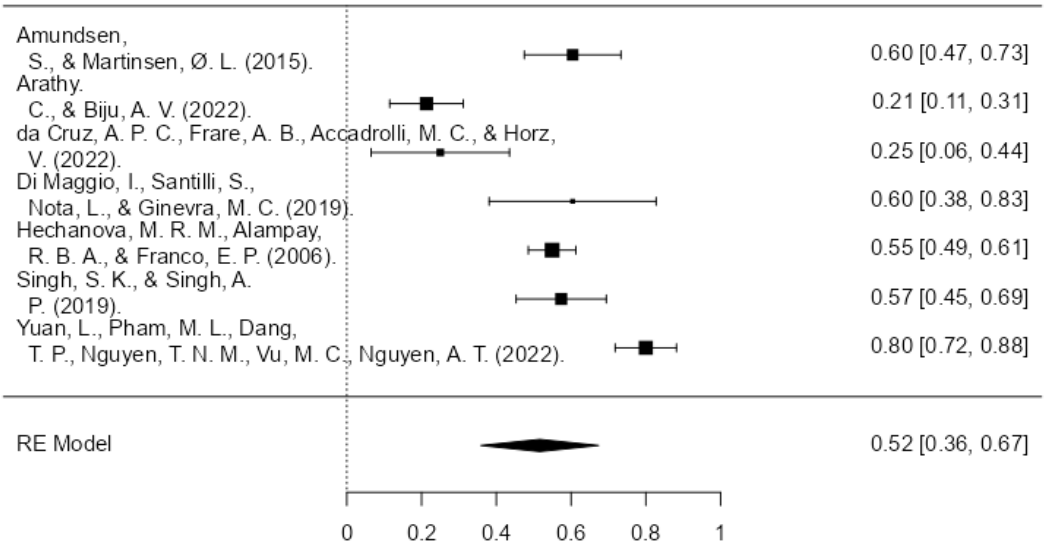
Catatan. Tau^2 Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Tabel 6 menjelaskan bahwa hasil estimate correlation dengan menggunakan pengukuran MAJOR – Meta-Analysis dari software JAMOVI dengan menginput data dari studi yang telah dikumpulkan. Pengolahan data yang dilakukan pada software JAMOVI ini menggunakan model estimator berupa Restricted Maximum-Likelihood dan model measures berupa Fisher's r-toz- *transformed correlation coefficient*. Hasil yang dijelaskan pada *estimate* menunjukkan bahwa hubungan antara pemberdayaan

psikologis dan kepuasan kerja (r = 0.516, p < 0.001). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

Gambar 4

Forest Plot



Catatan. Hasil dari setiap studi yang menunjukkan jumlah partisipan dan nilai rerata korelasi.

Gambar 4 menjelaskan bahwa dari forest plot terlihat kotak hitam yang mengartikan jumlah partisipan dalam setiap studi. Semakin besar kotak hitam tersebut, maka melambangkan jumlah partisipan semakin banyak. Sedangkan semakin kecil kotak hitam tersebut, maka melambangkan jumlah partisipan yang semakin sedikit. Kemudian dapat dilihat juga bahwa terdapat garis horizontal pada setiap studi yang mengartikan bahwa *confidence interval* (CI) dari nilai rerata korelasi yang terendah hingga tertinggi setiap studi *(CI Lower Bound* = 0.60, *CI Upper Bound* = 0.80). Bentuk *diamond* di bagian bawah menjelaskan nilai rerata korelasi secara keseluruhan. Hal ini terjelaskan bahwa nilai rerata korelasi terletak pada titik tengah *diamond* tersebut. Sedangkan sudut paling kiri mengartikan nilai rerata korelasi yang paling rendah (*CI Lower Bound* = 0.359) dan sudut paling kanan mengartikan nilai rerata korelasi yang paling tinggi (*CI Upper Bound* = 0.674). Lalu garis putus vertikal menunjukkan batas studi yang tidak signifikan, jika garis horizontal pada setiap studi menyentuh garis putus vertikal tersebut, maka studi tersebut memiliki hasil yang tidak signifikan ataupun sebaliknya.

DISKUSI

Penelitian dengan menggunakan metode meta-analisis terkait dengan hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh Li et al. (2018). Walaupun terdapat dua studi yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja tidak berhubungan secara signifikan, secara keseluruhan hasil penelitian tersebut tetap menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan karena sebagian besar studi yang dikumpulkan berhubungan secara signifikan. Penelitian yang sama juga sudah pernah dilakukan oleh Mathew dan Nair (2021) yang menunjukkan bahwa hasil dari studi meta-analisis antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan. Namun, penulis berniat untuk melakukan penelitian dengan variabel dan metode yang sama karena terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan yang cukup mencolok

antara penelitian yang sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah pemilihan karakteristik partisipan yang tercantum pada salah satu kriteria penelitian, yaitu orang yang bekerja selain menjadi perawat.

Tabel 7
Perbandingan antara Penelitian Sekarang dan Sebelumnya

Penelitian	*r*	*p*
Li et al. (2018).	0.353	< 0.001
Penelitian Sekarang	0.516	< 0.001

Pada Tabel 7 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2018) dan penelitian yang sedang dilakukan sekarang juga berbeda. Hasil korelasi antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja pada penelitian Li et al. (2018) (r = 0.353, p < 0.001), sedangkan hasil korelasi antara kedua variabel tersebut pada penelitian yang dilakukan sekarang (r = 0.516, p < 0.001). Kedua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hasilnya sama-sama menyatakan terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja, yaitu jika nilai pemberdayaan psikologis tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi ataupun sebaliknya.

Perbedaan yang ditunjukkan dari kedua hasil tersebut menunjukkan selisih yang cukup besar. Hasil dari penelitian yang sedang dilakukan sekarang dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja masih memiliki hubungan yang positif bahkan nilai korelasi menunjukkan lebih besar pada orang yang bekerja selain menjadi perawat. Hal ini sesuai seperti yang telah dijelaskan pada bagian pendahuluan bahwa ada kemungkinan nilai korelasi antara kedua variabel tersebut berubah menjadi lebih kecil ataupun lebih besar. Beberapa faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi perubahan tersebut adalah orang yang bekerja selain menjadi perawat berdasarkan empat dimensi dari pemberdayaan psikologis. Berdasarkan dimensi meaning, kemungkinan orang yang bekerja selain menjadi perawat merasa bahwa pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dan berarti bagi mereka. Berdasarkan dimensi competence, kemungkinan orang yang bekerja selain menjadi perawat merasa bahwa kompetensi yang harus dimiliki merupakan salah satu hal yang penting juga untuk mendapatkan atau mempertahankan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki saat ini. Sehingga, tidak menutup kemungkinan bahwa mereka mempelajari lebih lanjut mengenai pekerjaannya saat ini karena akses dalam mencapai ilmu atau informasi terkait dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan selain menjadi perawat jauh lebih mudah dibandingkan pekerjaan sebagai perawat yang notabenenya ilmu atau informasi terkait pekerjaan tersebut merupakan ilmu khusus. Hal ini dilakukan kemungkinan agar dapat mempertahankan pekerjaannya dan merasa puas terhadap pekerjaannya tersebut. Berdasarkan dimensi *self-determination*, kemungkinan orang yang bekerja selain menjadi perawat merasa lebih nyaman jika bekerja dengan lelbih fleksibel. Hal ini mungkin sulit atau bahkan tidak dirasakan oleh orang yang bekerja sebagai perawat karena harus selalu siap sedia di tempat bekerjanya, seperti klinik atau rumah sakit yang mungkin saja memiliki tekanan kerja cukup tinggi. Cara kerja bagi orang yang bekerja selain menjadi perawat juga mungkin lebih fleksibel karena mereka dapat menyesuaikan dan menentukan cara kerja yang sesuai agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan perawat yang memiliki prosedur bekerja yang lebih disiplin dan terstruktur. Beberapa hal fleksibilitas tersebut yang mungkin membuat orang yang bekerja selain menjadi perawat jauh lebih merasa nyaman. Berdasarkan dimensi impact, kemungkinan orang yang bekerja selain menjadi perawat dapat menyadari bahwa dampak yang akan timbul dari kinerja atau usahanya dalam bekerja. Sehingga, mungkin saja mereka akan bekerja lebih berhati-hati dan bersungguh-sungguh saat bekerja.

Kekurangan dari beberapa artikel yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai sumber informasi penelitian ini adalah semua artikel dilakukan di luar Indonesia, seperti India, Brazil, Italia, dan Vietnam. Kemudian, kekurangan penelitian ini adalah walaupun penulis menemukan cukup banyak artikel,

namun masih sedikit artikel yang meneliti atau membahas pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja sesuai dengan kriteria penelitian yang penulis telah tentukan. Seperti yang penulis jelaskan sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk membandingkan dengan hasil dari penelitian Li et al. (2018), sehingga penulis menentukan salah kriteria pada penelitian ini, yaitu data meta-analisis yang digunakan berupa penelitian yang dilakukan pada tahun 2019-2022. Hal ini menyebabkan kendala bagi penulis untuk memilih dan menentukan penelitian yang sesuai dengan kriteria tersebut dan berakibat pada data meta-analisis pada penelitian ini yang tergolong sedikit. Sehingga, penulis berharap agar terdapat penelitian-penelitian baru yang dilakukan dengan membahas pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja agar dapat memudahkan penelitian selanjutnya dengan metode serupa.

Penulis juga berharap pada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang berlokasi di Indonesia dan memiliki karakteristik partisipan orang yang bekerja selain menjadi perawat dengan membahas pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga diharapkan agar dapat menentukan karakteristik kriteria kelayakan yang lebih spesifik agar tidak menimbulkan banyak variasi seperti perbedaan dalam penggunaan alat ukur, teori yang digunakan dalam menjelaskan suatu variabel, dan sebagainya.

Saran yang mungkin penulis dapat berikan sebagai bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya adalah kumpulkan sebanyak mungkin artikel yang sesuai dengan kriteria penelitian dan identifikasikan artikel tersebut bahwa memiliki informasi yang selengkap mungkin agar data yang akan digunakan dapat membantu dalam proses pengolahan data ataupun sebagai penentu hasil dari penelitian. Saran lainnya yang mungkin dapat berguna untuk penelitian selanjutnya adalah penentuan karakteristik kriteria kelayakan yang lebih spesifik agar dapat lebih memudahkan dalam pemilihan artikel yang dapat digunakan sebagai data penelitian. Saran lainnya adalah pemilihan karakteristik partisipan yang lebih beragam. Pada penelitian yang dilakukan sekarang hanya terdapat tiga karakteristik partisipan khususnya pada pekerjaan, dengan adanya keberagaman karakteristik partisipan khususnya pada pekerjaan, maka hasilnya pun mungkin akan berdampak juga pada karyawan yang memiliki pekerjaan lainnya dalam upaya meningkatkan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap variabel pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja memiliki hasil positif tidak signifikan. Perlu diingat bahwa setelah dilakukan pengukuran MAJOR – Meta-Analysis pada software JAMOVI dengan melihat nilai heterogenitas yang menunjukkan bahwa penelitian ini tergolong heterogen (I2 = 93.15%), sehingga penelitian ini dilanjutkan dengan metode tinjauan literatur secara sistematis. Berdasarkan hasil dari tinjauan literatur secara sistematis, beberapa artikel yang telah dikumpulkan memiliki hasil yang dapat dirangkum dan dijelaskan bahwa hasil tersebut tergolong konsisten karena dilihat dari tujuh artikel tersebut memiliki hasil yang positif dan signifikan. Sehingga, secara keseluruhan hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja.

REFERENSI

Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(3), 304–323. https://doi.org/10.1177/1548051814565819

Arathy, C., & Biju, A. V. (2022). Are bank employees psychologically and structurally empowered? An assessment from the Indian banking sector. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 34*(12), 463-485. https://doi.org/10.1007/s10672-021-09393-z

Card, N. A. (2012). Applied meta-analysis for social science research. The Guilford Press.da Cruz, A. P. C., Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2022). Effects of informal controls and

psychological empowerment on job satisfaction. *Revista Contabilidade & Financas, 33*(88), 29-45. 10.1590/1808-057x202114660

Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2019). The predictive role of self-determination and psychological empowerment on job satisfaction in persons with intellectual disability. *Advances in Neurodevelopmental Disorders, 3*(2). https://doi.org/10.1007/s41252-019-00110-4

Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson.

Gregson, T. (1987). Factor analysis of multiple-choice format for job satisfaction. *Psychological Reports, 61*(3), 747-750. https://doi.org/10.2466/pr0.1987.61.3.747

Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology, 9*(1), 72–78. https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x

Hidayat, S. (2021). *Kepuasan kerja*. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/syarifhidayat7631/61ac527a62a704456107aaf2/kepuasan-kerja?page=all#section1

Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing, 74*(6), 1264-1277. https://doi.org/10.1111/jan.13549

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance, 4*(4), 309–336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Makrygianni, M. K., Gena, A., Katoudi, S., Galanis, P. (2018). The effectiveness of applied behavior analytic interventions for children with autism spectrum disorder: A meta-analytic study. *Research in Autism Spectrum Disorders, 51,* 18-31. https://doi.org/10.1016/j.rasd.2018.03.006

Mathew, J., & Nair, S. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction: A meta-analytic review. *Vision, 26*(4), 431-440. https://doi.org/10.1177/0972262921994350

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G., & The PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Open Medicine, 3*(2), 123-130. https://doi.org/10.1136/bmj.b2535

Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., Shekelle, P., Stewart, L. A., & PRISMA-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *BioMed Central, 4*(1), 1-9. https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1

R Core Team. (2021). *The comprehensive R archive network*. CRAN. https://cran.r-project.org/

Rachmatunnisa. (2021, Februari 9). E-commerce Indonesia punya tingkat kepuasan kerja tertinggi. *Detikinet*. https://inet.detik.com/cyberlife/d-5367654/e-commerce-indonesia-punya-tingkat-kepuasan-kerja-tertinggi

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.

Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision, 57*(4), 937-952. https://doi.org/10.1108/MD-09-2018-0966

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465. https://doi.org/10.2307/256865

Sterne, J. AC., Hernan, M. A., Reeves, B. C., Savovic, J., Berkman, N. D., Viswanathan, M., Henry, D., Altman, D. G., Ansari, M. T., Boutron, I., Carpenter, J. R., Chan, A., Churchill, R., Deeks, J. J., Hrobjartsson, A., Kirkham, J., Juni, P., Loke, Y. K., Piggot, T. D., Ramsay, C. R., Regidor, D., Rothstein, H. R., Sandhu, L., Santaguida, P. L., Schunemann, H. J., Shea, B., Shrier, I., Tugwell, P., Turner, L., Valentine, J. C., Waddington, H., Waters, E., Wells, G. A., Whiting, P. F., Higgins, J. PT. (2016). ROBINS-I: A tool for assessing risk of bias in non-randomised studies of interventions. *TheBMJ*. https://doi.org/10.1136/bmj.i4919

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259–293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

The Jamovi Project. (2022). *Jamovi (Version 2.3).* JAMOVI. https://www.jamovi.org/

Viechtbauer, W. (2010). Conducting meta-analysis in r with the metafor package. *Journal of Statistical Software, 36*(3), 1-48. https://doi.org/10.18637/jss.v036.i03

Yuan, L., Pham, M. L., Dang, T. P., Nguyen, T. N. M., Vu, M. C., Nguyen, A. T. (2022). Linking ethical leadership to job satisfaction and work engagement: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of International Business and Management, 5*(12), 1-16. https://doi.org/10.37227/JIBM-2022-11-5601