

PENGARUH KOMUNIKASI TUGAS TERHADAP VITALITAS YANG DIMODERASI OLEH OTONOMI PEKERJAAN

Alan Frimanto Eliambu¹⁾

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta
(alannjurumbaha@gmail.com)

Nang Among Budiadi²⁾

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta
(nangamongbudiadi@gmail.com)

Sugiyarmasto³⁾

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Setia Budi Surakarta
(syarmasto@yahoo.com)

ABSTRACT

This study aims to examine The influence of task communication on vitality employed moderated by job autonomy. The data were obtained from the questionnaires distributed to Hospital employees Jiwa Surakarta and Hospital PKU Muhammadiyah Surakarta. The sampling technique used is cluster sampling with a population of 150 hospital employees. Hypothesis testing is performed using regression analysis using SPSS 18. The results of this study indicate that task communication has a significant effect on vitality employees and job autonomy moderates relationship between task communication and vitality employees.

Keywords : *vitality employees, task communication, job autonomy*

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam memperbaiki kinerja perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pada dasarnya karyawan merupakan sumber daya penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aspek dari diri yang umumnya terkait dengan ketahanan dan mengacu pada

kinerja karyawan untuk mengontrol kemampuan mereka sehingga berdampak pada lingkungan kerja mereka (Hobfoll, 2003).

Jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, energi sangat dibutuhkan untuk dapat bekerja (Ryan dan Deci, 2008). Vitalitas karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena vitalitas berkaitan dengan perasaan semangat yang dirasakan karyawan pada saat bekerja (Miller et al., 1997).

Vitalitas itu sendiri berasal dari kata vita atau hidup seperti hidup yang terasa

penting, antusias, dan semangat. Dalam pengertian fisik vitalitas mengacu pada perasaan merasa sehat, mampu, dan energik. Seorang karyawan akan merasa senang di tempat kerja jika kondisi fisiknya sehat. Secara psikologis keadaan hidup ini membuat seseorang merasa bahwa tindakannya memiliki makna dan tujuan (Ryan dan Bernstein, 2004). Karyawan yang vital yaitu mereka yang sehat dan jarang sakit serta produktif dan berkomitmen hal ini merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi (Fox, 1999). Jika karyawan tidak bahagia secara mental atau fisik, mereka cenderung merasa sakit. Keseimbangan yang baik antara stres dan energi sangat penting bagi seorang karyawan dan hal ini di gambarkan sebagai energi positif (Thayer, 1989; Ryan dan Frederick, 1997). Vitalitas dimaknai menurut teori penentuan nasib sendiri dalam buku yang berjudul perangkat dan skala vitalitas subyektif (Deci dan Ryan, 1985). Mereka dicirikan sebagai suatu entitas penuh energi, antusiasme, gairah, tidak kelelahan, atau keletihan. Orang yang merasa vitalitas tingkat tinggi cenderung melihat peristiwa positif dan berharap bahwa peristiwa positif tersebut akan terulang kembali (Arkes et al., 1988). Berbicara tentang energi yang ada dalam vitalitas hal ini hanya mengacu pada energi positif yang tersedia dari dalam diri sendiri (Nix et al., 1999). Komunikasi tugas dari pemimpin kepada bawahan adalah bersifat positif terhadap vitalitas karyawan hal tersebut berdampak pada meningkatnya

upaya keterlibatan individu kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Quinn dan Dutton (2005) komunikasi antar individu dalam suatu organisasi dianggap sebagai sumber dari perasaan bersemangat. Quinn dan Dutton (2005) berpendapat bahwa energi yang dirasakan orang (Vitalitas) dipengaruhi oleh jalannya interaksi atau komunikasi yang dibentuk melalui percakapan antar individu. Menurut Teori penentuan nasib sendiri yang dilakukan oleh Ryan dan Deci (2000) energi dan vitalitas meningkat ketika orang berinteraksi dalam pembicaraan antarpribadi hal ini adalah sebagai peningkatan otonomi, kompetensi, atau keterkaitan. Dengan demikian, dalam konteks ini individu merasa aman secara psikologis selamainteraksi interpersonal cenderung berkontribusi terhadap rasa vitalitas mereka, sedangkan beberapa penelitian juga menemukan hubungan positif antara otonomi kerja dan kepuasan kerja (DeCarlo dan Agarwal, 1999; Finn, 2001;. Nguyen et al, 2003;. Liu et al, 2005; Thompson dan Prottas,2005). Perasaan puas berhubungan dengan rasa vitalitas karyawan dengan demikian otonomi pekerjaan mampu merangsang tingkat tinggi komitmen terhadap organisasi khususnya komitmen afektif mengenai kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dan bekerja untuk membantu untuk mencapai tujuannya (Meyer dan Allen , 1991;Mowday et al.,1979; Parker et al., 2001). Oleh karena itu komunikasi tugas dan otonomi kerja dapat meningkatkan

rasa vitalitas karyawan atau berpengaruh pada vitalitas karyawan. Berdasarkan penjetesebut, studi ini mengajukan judul "Pengaruh Komunikasi Tugas Terhadap Vitalitas yang Dimoderasi oleh Otonomi Pekerjaan.

TELAAH LITERATUR

Vitalitas

Studi dasar vitalitas dimaknai sebagai perasaan seseorang memiliki energi fisik dan mental yang tersedia dalam diri (Ryan dan Frederick, 1997). Vitalitas adalah seseorang yang merasa memiliki energi positif dan kegembiraan yang besar, sehingga ia mampu meningkatkan gairah dalam pekerjaannya (Kark dan Carmeli, 2009). Vitalitas diibaratkan sebagai infus energi yang positif (Ryan & Frederick, 1997) dan merasa hidup (Spreitzer et al, 2005) dan berfungsi penuh (Ryan & Bernstein, 2004). Karyawan Vital penuh energi positif ketika mereka bekerja, dan merasa mental dan fisik yang kuat (Kark & Carmeli, 2009). Vitalitas telah dikaitkan dengan prestasi kerja yang lebih tinggi (Carmeli, 2009), kesehatan mental yang lebih baik (Nix et al., 1999), dan mengatasi stres lebih baik (Ryan & Frederick, 1997). Penelitian juga menunjukkan bahwa vitalitas yang lebih tinggi Meningkatkan ketahanan masyarakat terhadap stres fisik dan virus dan dengan demikian membuat mereka lebih tidak rentan terhadap penyakit (Ryan & Deci, 2008). Orang yang merasa memiliki vitalitas tingkat tinggi cenderung melihat setiap peristiwa bersifat positif dan

berharap bahwa peristiwa positif tersebut akan terulang kembali sehingga vitalitas dapat mempengaruhi upaya orang dalam pekerjaan atau kegiatan mereka. (Arkes et al., 1988; Ryan dan Frederick, 1997). Seseorang dengan vitalitas subjektif dalam tingkat yang lebih rendah cenderung lekas marah karena kelelahan sehingga mereka akan bekerja atau mungkin tidak mengerjakan sepenuhnya tugas yang telah diberikan menggunakan potensi diri yang ada dalam diri mereka. Tapi ketika vitalitas subjektif dalam tingkat yang lebih tinggi atau energi yang cukup mereka akan melakukan kegiatan tersebut, dan suasana hati berada dalam status yang tepat, sehingga semua tugas dan kegiatan yang dilakukan sangat baik, (Ryan dan Deci, 2001). Berdasarkan teori penentuan nasib sendiri yang dilakukan oleh Ryan dan Deci (2000) mengatakan bahwa energi dan vitalitas meningkat ketika ketika orang bisa menafsirkan interaksi interpersonal (komunikasi) dan percakapan sebagai peningkatan otonomi mereka, kompetensi, atau keterkaitan. Demikian, dalam konteks ini individu secara psikologis merasa aman selama interaksi interpersonal yang mungkin berkontribusi terhadap rasa vitalitas. Oleh karena itu, tempat kerja, keamanan psikologis akan meningkatkan rasa vitalitas karyawan sehingga mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Setiap variabel memerlukan indikator untuk melakukan pengukuran masing-masing variabel. Variabel vitalitas memiliki indikator merasa memiliki energi fisik dan mental yang memadai untuk bekerja, merasa

memiliki gairah untuk bekerja, dan merasa memiliki energy positif untuk bekerja (Ryan dan Frederick, 1997; Kark dan Carmeli, 2009).

Komunikasi Tugas

Komunikasi tugas adalah komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan agar bawahan mengetahui apa yang harus dilakukan, serta menjelaskan perubahan dan kebijakan di tempat kerja (Penley dan hawkins, 1985,hal. 313). Komunikasi tugas juga bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dalam manajemen, kinerja kelompok, dan kepuasan kerja (Penley dan Hawkins 1980; Erturk, 2008; Vora dan Morkoczy, 2012). Melalui komunikasi tugas karyawan dapat mengetahui peran mereka. Mereka lebih memahami bagaimana mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan dan mendapatkan lebih banyak kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas–tugas mereka (Baard et al., 2004). Selain itu informasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya yaitu tentang tujuan dan misi dapat membantu menciptakan rasa untuk dapat mengartikan dan menginformasikan kepada karyawan bagaimana mereka cocok dengan pekerjaan mereka dalam konteks organisasi (Amundsen dan Martinsen, 2004).

Berdasarkan studi literature di atas komunikasi tugas berpengaruh positif

terhadap vitalitas karyawan karena mereka dapat lebih memahami bagaimana mereka mencapai hasil yang diinginkan dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas – tugas mereka (Baard et al., 2004). Komunikasi tugas oleh pemimpin juga dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan hal ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu teori penentuan nasi sendiri yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan mengarah pada vitalitas yang besar (Sheldon, Ryan, dan Reis 1996) Sehingga hal ini berpengaruh pada vitalitas karyawan. Komunikasi tugas memerlukan indikator untuk mengukur variabel. Variabel komunikasi tugas menggunakan indikator membuat bawahan mengetahui apa yang harus dikerjakan, menjelaskan perubahan di tempat kerja, dan memberi pemahaman tentang kebijakan di tempat kerja (Penley dan Hawkins, 1985).

H1: Komunikasi tugas berpengaruh positif pada vitalitas karyawan

OTONOMI PEKERJAAN

Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai kebebasan yang besar dalam pekerjaan sehingga dan pilihan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan juga mendefinisikan tema untuk mencapai tugas dengan mencari sendiri informasi yang dibutuhkan dilakukan. (Hackman dan Oldham 1975; Marchese dan Ryan, 2001; Morgeson et al., 2005; Dysvik dan Kuvaas 2011; Parker et al., 2001) Lebih khusus hal ini juga dapat didefinisikan sebagai pilihan

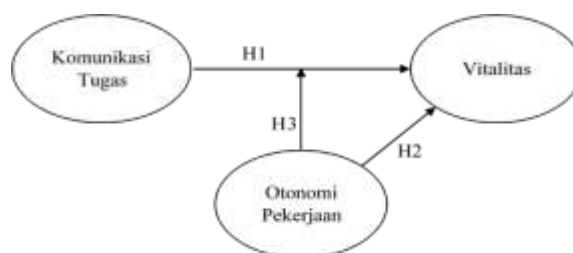
dan kebebasan bawahan untuk melakukan banyak tugas dalam pekerjaan yang memperkaya domain kerja dan mengembangkan kompetensi karyawan dalam hal kreativitas dan penyelesaian masalah (Brey, 1999). Berdasarkan berbagai penelitian tentang otonomi pekerjaan, para sarjana umum otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan menyediakan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan kerja dan untuk menentukan prosedur yang akan digunakan dan dilakukan dilakukan (Hackman dan Oldham 1975; Marchese dan Ryan, 2001; Morgeson et al., 2005; Dysvik dan Kuvaas 2011; Parker et al., 2001). Di sisi lain, itu juga secara khusus mengacu pada aturan diri, kemandirian karyawan dalam hal pengambilan keputusan (Hackman dan Oldham, 1976). Otonomi pekerjaan adalah kebebasan dalam mengambil keputusan. Otonomi juga dapat bertindak sebagai faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan semangat dalam pekerjaan mereka (Chen dan Chiu, 2009), Otonomi pekerjaan juga memberikan

kontribusi untuk meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan yang dilengkapi dengan keterampilan dan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Saragih, 2011). Jika dihubungkan dengan vitalitas karyawan dimana vitalitas dikaitkan dengan prestasi kerja yang tinggi (Carmeli, 2009), kesehatan mental yang lebih baik (Nix et al., 1999), dan dapat mengatasi stress dengan lebih baik (Ryan dan Frederick, 1997). Maka secara positif otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap vitalitas karyawan.

Otonomi pekerjaan memerlukan indikator untuk mengukur variabel pada penelitian ini. Variabel otonomi pekerjaan menggunakan indikator kesempatan untuk memenuhi keinginan mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan adanya kebebasan untuk mencari sendiri informasi yang dibutuhkan.

H2: Otonomi Pekerjaan berpengaruh positif pada vitalitas karyawan

H3: Otonomi Pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas.



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti, mencari fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang

menggunakan instrumen penelitian untuk mengambil data menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini adalah penelitian survei. Metode penelitian survei dipilih karena validitas eksternal paling baik, paling kuat dan unggul dalam menemukan hasil.

Variabel	Indikator	Referensi
Vitalitas	1. Energi Fisik dan Mental 2. Gairah Dan Kegembiraan 3. Energi Positif	<i>Penley dan hawkins, 1985</i>
Komunikasi Tugas	1. Mengetahui Apa Yang Harus Dikerjakan 2. Perubahan 3. Kebijakan	<i>(Brey, 1999)</i>
Otonomi Pekerjaan	1. Informasi Yang Dibutuhkan 2. Kebebasan	<i>Hackman dan Oldham 1975</i>

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel penelitian diukur berdasarkan definisi operasional variabel berdasarkan indikator variabel, serta menggunakan skala pengukuran yang relevan.

HASIL ANALISIS

Hasil pengujian validitas kuesioner menunjukkan bahwa 8 pernyataan yang diajukan dalam penelitian, pernyataan

semuavalid karena memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,4 serta tidak mempunyai nilai ganda.

Beberapa item pernyataan tidak bergerombol dengan item kuesioner lainnya dalam satu faktor Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuesioner reliabel digunakan untuk mengambil data. Hasil disajikan dalam tabel 2 berikut ini:

Butir Kuesioner	Loading Factor	Cronbach Alpha	Keterangan
KT1	0,867		Valid dan Reliabel
KT2	0,790	0,758	Valid dan Reliabel
KT3	0,787		
VK1	0,714		Valid dan Reliabel
VK2	0,870	0,768	Valid dan Reliabel
VK3	0,762		Valid dan Reliabel
OP1	0,813	0,708	Valid dan Reliabel
OP2	0,756		Valid dan Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

ANALISIS DATA

Dari hasil pengolahan data, dapat di jelaskan pengujian regresi pertama menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,238 dengan signifikansi sebesar 0,041. Hasil signifikansi nilai F $0,000 < 0,05$ (signifikan) dan menunjukkan bahwa model hubungan antar variabel independen (komunikasi tugas) dan variabel dependen (vitalitas karyawan) adalah bagus. Sementara itu nilai β (Beta) yang di hasilkan sebesar 1,807 dan nilai t sebesar 4,637 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil signifikansi nilai t tersebut 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tugas berpengaruh positif dan terbukti signifikan.

Dari hasil pengolahan data, dapat di jelaskan pengujian regresi pertama menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,238 dengan signifikansi sebesar 0,041. Hasil signifikansi nilai F $0,000 < 0,05$ (signifikan) dan menunjukkan bahwa model hubungan antar variabel independen (komunikasi tugas dengan otonomi pekerjaan dan variabel dependen (vitalitas karyawan) adalah bagus. Sementara itu nilai β (Beta) yang di hasilkan sebesar 1,983 dan nilai t sebesar 4,100 dengan nilai signifikan

sebesar 0,000. Hasil signifikansi nilai t tersebut 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tugas berpengaruh positif dan terbukti signifikan.

Dari hasil pengolahan data, dapat di jelaskan pengujian regresi pertama menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,496 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hasil signifikansi nilai F $0,001 < 0,05$ (signifikan) dan menunjukkan bahwa model hubungan antar variabel komunikasi tugas dan otonomi pekerjaan terhadap vitalitas karyawan yang dimoderasi oleh otonomi pekerjaan adalah bagus. Sementara itu nilai β (Beta) yang di hasilkan sebesar 3,496 dan nilai t sebesar 4,835 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil signifikansi nilai t tersebut $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tugas dan otonomi pekerjaan terhadap vitalitas karyawan yang dimoderasi oleh otonomi pekerjaan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis yang telah dilakukan sudah memenuhi uji persyaratan analisis regresi dengan variabel moderasi. Data dikumpulkan dari responden melalui kuisioer telah di uji validitas dan reabilitasnya sehigga dapat dilanjutkan dengan analisis regresi dengan variabel moderasi yakni

untuk mengetahui peran variabel moderasi pada pengaruh hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen dan dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis melalui analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tugas berpengaruh positif terhadap vitalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu oleh Baard et al., 2004 yang menyatakan komunikasi tugas berpengaruh positif terhadap vitalitas karyawan karena mereka dapat lebih memahami bagaimana mereka mencapai hasil yang diinginkan dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas – tugas mereka.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap pemenuhan vitalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas sebesar 0,001 ($p = 0,041$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Studi penelitian terdahulu oleh Chen dan Chiu, 2009 yaitu menyatakan bahwa Otonomi juga dapat bertindak sebagai faktor untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan semangat dalam pekerjaan mereka sedangkan menurut Saragih 2011, Otonomi pekerjaan juga memberikan kontribusi untuk meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan yang dilengkapi dengan

keterampilan dan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan hal ini berhubungan vitalitas karyawan dimana vitalitas karyawan juga menurut Carmeli, 2009 berhubungan dengan prestasi kerja, kesehatan mental yang lebih baik (Nix et al., 1999), dan dapat mengatasi stress dengan lebih baik (Ryan dan Frederick, 1997). Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa pegawai yang bekerja di RSJD Surakarta dan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta mempersepsikan bahwa otonomi pekerjaan mempengaruhi vitalitas karyawan .

Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi tugas berpengaruh positif terhadap Vitalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Studi penelitian terdahulu oleh Tummers *et al.*, 2018 peneliti berhasil mengidentifikasi kesenjangan empiris bahwa pengaruh vitalitas karyawan dipengaruhi oleh komunikasi tugas dan otonomi pekerjaan dimana otonomi pekerjaan merupakan pilihan dan kebebasan bawahan untuk melakukan banyak tugas dalam pekerjaan yang memperkaya domain kerja dan mengembangkan kompetensi karyawan dalam hal kreativitas dan penyelesaian masalah maka dari itu diperlukan komunikasi tugas yaitu komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dengan bawahan agar bawahan mengetahui apa yang harus dilakukan, hal ini

bertujuan untuk meningkatkan kepercayaan dalam manajemen, kinerja kelompok, dan kepuasan kerja, sehingga dalam bekerja seseorang dapat merasa memiliki energi positif dan kegembiraan yang besar untuk meningkatkan gairah dalam pekerjaannya, memiliki mental dan fisik yang kuat, prestasi kerja yang lebih tinggi serta dapat mengatasi stress dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja di RSJD Surakarta dan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki kebebasan dalam mencari informasi dengan adanya komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahan sehingga mereka memiliki energy dan mental yang kuat atau dengan kata lain komunikasi tugas sangat berpengaruh pada vitalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi tugas terhadap vitalitas karyawan yang di moderasi oleh otonomi pekerjaan. Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah disajikan dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa komunikasi tugas berpengaruh positif terhadap vitalitas karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan berpengaruh positif terhadap vitalitas karyawan
3. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan

bahwa Otonomi Pekerjaan memoderasi hubungan antara komunikasi tugas dan vitalitas karyawan

KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Keterbatasan dari penelitian ini adalah, pertama, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh rumah sakit yang berada di wilayah Kota Surakarta, karena ruang lingkup penelitiannya terbatas di Kecamatan Jebres (RSJD Surakarta) dan Kecamatan Banjarsari (RS.PKU Muhammadiyah Surakarta).

Keterbatasan tersebut terkait dengan masalah perijinan untuk melakukan penelitian. Peneliti tidak dapat melakukan penelitian di berbagai rumah sakit yang berada di Kecamatan Laweyan meliputi RS Dinas Kesehatan Tentara/DKT (belum ada MOU dengan Universitas Setia Budi), RS Kasih Ibu (rumah sakit tersebut sedang mempersiapkan akreditasi SNARS sehingga belum siap untuk menerima mahasiswa yang melakukan penelitian) dan RS Panti Waluyo (alasan mengganggu kenyamanan pasien). Demikian juga di Kecamatan Pasar Kliwon, meliputi RSUD Semanggi (rumah sakit baru berdiri/beroperasi sehingga belum siap menerima mahasiswa yang hendak melakukan penelitian) dan RSU Islam Kustati (tidak memberikan alasan). Oleh karena itu, penelitian di masa yang akan datang perlu mengakomodasi

wilayah populasi yang lebih luas agar hasil penelitian mempunyai generalisasi yang baik.

RSJD Surakarta dan RS. PKU Muhammadiyah Surakarta dapat meningkatkan pemenuhan vitalitas karyawan dengan adanya komunikasi tugas dengan otonomi pekerjaan

REFERENSI

- Amundsen, S., & Martinsen, Ø.L. (2014). Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation Of A New Scale. *The Leadership Quarterly*, 25, 487-511.
- Arkes, Hal, Lisa T. Herren, and Alice M. Isen, 1988, The Role of Potential Loss in The Influence of Affect on Risk-Taking Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Making Processes* 42, 181-193.
- Asghar et al, 2019, Working in a Physically Dangerous Work Environment: Employee Vitality and Sustainable Behavior., CENTRUM Católica Graduate Business School (CCGBS), Lima15023, Peru
- Baard, P. B., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045- 2068.
- Brey, P. (1999). Worker Autonomy and the Drama of Digital Networks in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 22(1), 15-25.
- Carmeli, A. (2009). Positive Work Relationships, Vitality, and Job Performance. *Research on Emotion in Organizations*, 5, 45-71.
- Chen, C. and Chiu, S. (2009), "The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behaviour", *Journal of Social Psychology*, 149(4),474-494.
- DeCarlo, T. and Agarwal, S.,(1999) Influence of Managerial Behaviors and Job Autonomy on Job Satisfaction of Industrial Salespersons. *Industrial Marketing Management*. 28, 51–62.
- Deci, E. L., & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self- determination in human behavior. New York: Plenum
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367-387
- Ertürk, A. (2008). A Trust-Based Approach to Promote Employees' Openness to Organizational Change in Turkey. *International Journal of Manpower*, 29, 462-483.

- Finn, C. P., (2001). Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. *International Journal of Nursing Studies*, 38 349–57.
- Fox, Dr Kenneth R., (1999) The influence of physical activity on mental well-being, Department of Exercise and Health Sciences, University of Bristol, Priory House, Woodlands Rd, Bristol, UK
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. and Jackson, A.P. (2003), "Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-43.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and Creating: The Mediating Role of Vitality and Aliveness in the Relationship Between Psychological Safety and Creative Work Involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 785-804.
- Liu, C., Spector, P. E. and Jex, S., (2005) 'The Relation of Job Control with Job Strains: A Comparison of Multiple Data Sources', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 325–36.
- Marchese, M. C., & Ryan, J. (2001). Capitalizing on the Benefits of Utilizing Part-Time Employees through Job Autonomy. *Journal of Business and Psychology*, 15(4), 549-560.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Miller, J. B., Jordan, J. V., Kaplan, A. G. Stiver, I. P. & Surrey, J. L. (1997) Some Misconceptions and Reconceptions of a Relational Approach. In J. V. Jordan (Ed.), *Women's Growth in Diversity: More Writings from the Stone Center* (pp. 25-49). New York: Guilford.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M.A. (2005). The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 399-406.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nguyen, A. N., Taylor, J. and Bradley, S., (2003) 'Job Autonomy and Job Satisfaction: A New Evidence', Working Paper Lancaster

- University: The Department of Economics,
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999) Revitalization Through Self- Regulation: The Effects of Autonomous and Controlled Motivation on Happiness and Vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 266–284.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a Safer Workplace: Importance of Job Autonomy, Communication Quality, and Supportive Supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 211-228.
- Penley, L. E., & Hawkins, B. L. (1980). Organizational Communication, Performance, and Job Satisfaction as a Function of Ethnicity and Sex. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 368- 384.
- Penley, L. E., & Hawkins, B. L. (1985). Studying Interpersonal Communication in Organizations: A Leadership Application. *Academy of Management Journal*, 28, 309-326.
- Ryan, R. M., & Bernstein, J. H. (2004). Vitality. In C. Peterson & M. E. P. Seligman (Eds.), *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (pp. 273–290). New York: Oxford University Press
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68–78
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To Be happy or to be self- fulfilled: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. In S. Fiske (ED.), *Annual Review of psychological* (vole.52, PP.141-166). Palo Annual Reviews, Ice.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A Self-Determination Theory Approach to Psychotherapy: The Motivational Basis for Effective Change. *Canadian Psychology*, 49, 186–193
- Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well- Being. *Journal of Personality*, 65, 529–565.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Sheldon, K. M., Ryan, R., & Reis, H. T. (1996). What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in the Day and in the Person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 1270-1279.

- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Manajemen., Penerbit Alfabeta Bandung
- Thayer, R. E. (1989). *The Biopsychology Of Mood and Arousal*. New York: Oxford University.
- Thompson, C.A. and Prottas, D., (2005). Relationship Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control, and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 4, 100–18.
- Tummers, L., Stejin, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and Experimental Evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 355-377
- Vora, D., & Markóczy, L. (2012). Group learning and performance: The role of communication and faultlines. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2374-2392.
- Quinn, R., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as Energy-in-Conversation: A Process Theory of Organizing. *Academy of Management Review*, 30, 36-57.