

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin padat suatu organisasi diberbagai sektor menghadapi tantangan untuk menambah tingkat efisiensi dan produktivitas. Perkembangan yang cepat dalam teknologi, regulasi, dan perubahan ekonomi global telah menciptakan lingkungan yang menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan inovatif dalam berbagai aspek termasuk dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk dapat bertahan dan bersaing organisasi perlu mengoptimalkan SDM yang kompeten dan terlatih agar siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dinamis. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada seberapa organisasi tersebut mengelola secara efektif, memberdayakan, dan memotivasi.

SDM diakui sebagai elemen krusial yang erat kaitannya dengan institusi atau bisnis (Lesmana *et al.*, 2023). Sumber daya utama yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusianya. Sama halnya menurut Gadzali *et al.* (2024) pegawai atau karyawan dianggap sebagai aset vital untuk menjaga kelancaran operasional suatu perusahaan. SDM bukan sekedar tenaga kerja melainkan individu-individu yang memiliki potensi untuk menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Setiap organisasi perlu memaksimalkan potensi karyawannya untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Tanpa adanya kontribusi aktif dari karyawan

perusahaan akan kesulitan untuk bersaing dan bertahan dalam jangka panjang.

Permenkes No.56 Tahun 2014 menyatakan bahwa rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menawarkan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap dimana rumah sakit juga merupakan organisasi kesehatan yang dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan perawatan kesehatan. Selain itu rumah sakit adalah lembaga sosial yang melayani masyarakat dengan menawarkan layanan kesehatan seperti pencegahan, pengobatan, dan rujukan penyakit. Menurut Nuraiman & Capriani (2022) rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia.

Rumah sakit dituntut mampu bersaing dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, salah satunya adalah Rumah Sakit Umum (RSU) Purbowangi. RSU Purbowangi merupakan organisasi yang menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan yang terletak di Kecamatan Buayan Kabupaten Kebumen. RSU Purbowangi berdiri pada tahun 1997 dan mendapatkan izin tetap pada tahun 2001. RSU Purbowangi menyediakan layanan rawat jalan dan juga layanan rawat inap dengan visinya yaitu “Menjadi rumah sakit yang profesional, bertumbuh dan unggul pada tahun 2027”. Tenaga non medis adalah salah satu pihak yang terlibat dalam mewujudkan pencapaian visi rumah sakit.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tenaga non medis adalah tenaga kerja yang tidak berhubungan dengan ilmu pengobatan (kedokteran). Tenaga non medis merupakan karyawan atau tenaga kerja di rumah sakit yang mengurus bidang administrasi dan operasional rumah sakit seperti staff administrasi, staf keuangan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan, dan lain sebagainya (Wanget *et al.*, 2018). Dalam operasional RSU Purbowangi tenaga non medis memiliki peran yang penting dalam mendukung keberhasilan layanan kesehatan. Tenaga non medis membantu memastikan bahwa setiap aspek administratif dan pendukung lainnya dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya tenaga non medis yang kompeten pengelolaan seperti proses registrasi, rekam medis, inventaris, dan lain sebagainya berjalan lebih teratur dan efisien.

Pengukuran kinerja pegawai menjadi salah satu elemen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi termasuk di dalam sektor kesehatan, bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam penyelesaian tugas yang diemban oleh pegawai di suatu organisasi. Menurut Mutiara *et al.* (2024) kinerja adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Kinerja mencerminkan seberapa efektif seorang individu dapat menyelesaikan pekerjaannya dan berkontribusi pada tujuan keseluruhan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu memenuhi ekspektasi tetapi juga cenderung berinovasi dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses dan hasil kerja. Penilaian kinerja di RSU Purbowangi dilakukan dengan fokus pada banyak elemen penting termasuk disiplin kerja, kerajinan, kemampuan profesional, hubungan dengan rekan kerja, kualifikasi personal, kreatifitas dan penyampaian gagasan. Pendekatan penilaian yang komprehensif ini bertujuan untuk mengevaluasi tenaga non medis secara objektif, mencakup tidak hanya hasil kerja mereka tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dan berkolaborasi dalam lingkungan kerja. Pengukuran aspek-aspek ini membantu mengidentifikasi potensi pengembangan karyawan baik melalui pelatihan tambahan ataupun program lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian administrasi sekretariat RSU Purbowangi, mengatakan bahwa kinerja tenaga non medis di RSU Purbowangi saat ini sudah menunjukkan kinerja yang baik dan bagus. Hal ini ditunjukkan dengan tercapainya target kerja tenaga non medis dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Penilaian kinerja tenaga non medis di RSU Purbowangi dilakukan menggunakan form penilaian dan dinilai setiap satu tahun sekali oleh kepala bagian masing-masing unit kerja

dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja tenaga non medis di RSUD Purbowangi.

**Tabel I-1. Data Pencapaian Kinerja Tenaga Non Medis  
RSUD Purbowangi  
Tahun 2024**

<b>Kategori Penilaian</b>	<b>Target Nilai</b>	<b>Terealisasi (Rata-rata Nilai)</b>	<b>Jumlah Tenaga</b>
Amat Baik	100	-	-
Baik	≥ 80	86,05	71
Cukup	≥ 60	75,37	8
Kurang	≥ 40	-	-
Sangat Kurang	≥ 20	-	-
<b>Total</b>			<b>79</b>

Sumber: RSUD Purbowangi, 2025

Berdasarkan tabel pencapaian kinerja tenaga non medis di RSUD Purbowangi menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga non medis masuk dalam kategori “baik” dengan persentase sebesar 89,87% dari 79 tenaga non medis. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga non medis sudah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar rumah sakit. Namun tidak adanya tenaga non medis yang masuk dalam kategori “amat baik” bisa menjadi indikasi bahwa ada potensi untuk lebih meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dicapai dengan program pelatihan, pengembangan keterampilan, atau penguatan motivasi kerja. Upaya ini penting agar tenaga non medis tidak hanya memenuhi standar kerja yang ada tetapi juga mampu melampaui ekspektasi dan memberikan kontribusi maksimal bagi rumah sakit.

Sementara itu tenaga non medis yang masuk dalam kategori “cukup” dengan persentase 10,13% dari 79 tenaga non medis, menunjukkan bahwa

masih ada sebagian kecil tenaga non medis yang mungkin mengalami kendala dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Tidak adanya tenaga non medis yang masuk dalam kategori “kurang” dan “sangat kurang” juga merupakan hal positif. Hal ini berarti secara keseluruhan tidak ada masalah besar dalam kemampuan dasar tenaga non medis dalam menjalankan pekerjaannya. Secara keseluruhan data ini memberikan gambaran bahwa kinerja tenaga non medis di RSUD Purbowangi sudah berjalan dengan cukup baik. Namun masih ada ruang untuk peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Hal ini sangat penting, mengingat tenaga non medis memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit meskipun mereka tidak terlibat langsung dalam perawatan medis.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis adalah proses pemberian tanggung jawab dan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka sehingga mereka merasa memiliki kendali lebih besar atas tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hidayat & Lukito (2021) pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi.

Dalam sektor pelayanan kesehatan seperti rumah sakit pemberdayaan psikologis sangat penting. Pemberdayaan psikologis berguna untuk memastikan bahwa karyawan khususnya tenaga non medis merasa termotivasi dan mampu memberikan kontribusi maksimal. Menurut penelitian

yang dilakukan oleh Hernandez & Ribhan (2024) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi faktor penting bagi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa tenaga non medis, pemberdayaan psikologis di RSUD Purbowangi sudah dirasakan tenaga non medis seperti tenaga non medis diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaannya dan kebebasan dalam menjalankan tugas dengan caranya sendiri untuk mencapai tujuan rumah sakit. Sama halnya dengan hasil wawancara dengan narasumber, tingkat pemberdayaan tenaga non medis di RSUD Purbowangi sudah tergolong baik. Hal ini sejalan dengan pendapat yang ditunjukkan dari beberapa tenaga non medis bahwa tenaga non medis telah dipercaya dengan adanya kebebasan yang diberikan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaannya. Kebebasan tersebut menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu tenaga non medis juga diberikan ruang untuk menyampaikan ide, masukan, atau saran kepada manajemen.

Bukti pemberdayaan ini juga terlihat dari cara tenaga non medis bekerja. Pada bagian *cleaning service*, mereka tidak hanya sekadar mengikuti jadwal kebersihan yang sudah ditetapkan, tetapi mereka juga diberikan kebebasan untuk menentukan metode terbaik dalam menjaga kebersihan

rumah sakit sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Bagian *cleaning service* dapat mengusulkan penyesuaian jadwal pembersihan di area yang sering digunakan pasien atau menambahkan prosedur sanitasi tambahan saat terjadi peningkatan jumlah pasien. Dengan kebebasan ini tenaga *cleaning service* merasa lebih bertanggung jawab terhadap kebersihan rumah sakit dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan optimal. Tenaga *cleaning service* merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan organisasi karena jika mereka tidak bekerja dengan baik dalam membersihkan lingkungan rumah sakit, maka pasien akan menjadi kurang nyaman dan lingkungan menjadi kurang sehat.

Selain itu pada bagian BPJS, mereka memiliki peran penting dalam mengelola administrasi pasien yang menggunakan layanan BPJS. Mereka diberdayakan dengan diberikan wewenang untuk memberikan solusi administratif langsung kepada pasien tanpa harus selalu meminta persetujuan atasan, seperti membantu pasien dalam memahami prosedur klaim BPJS atau memberikan rekomendasi perbaikan dokumen yang dibutuhkan. Selain itu mereka juga memiliki kesempatan untuk memberikan masukan terkait perbaikan prosedur pendaftaran dan verifikasi pasien BPJS agar lebih efisien dan mengurangi antrean panjang. Dengan adanya kepercayaan ini, tenaga BPJS merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Tenaga BPJS merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang besar terhadap keberhasilan organisasi karena jika mereka tidak bekerja dengan baik dalam mengelola data pasien BPJS, maka

pelayanan administrasi pasien akan tidak terkelola dengan baik atau bahkan bisa menjadi lambat, dan kemungkinan terjadi kesalahan dalam verifikasi dokumen yang dapat memperlambat proses pengobatan.

Dengan adanya hal tersebut tidak hanya membuat karyawan merasa lebih dihargai, tetapi juga memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan efektivitas operasional rumah sakit. Dengan adanya pemberdayaan ini tenaga non medis cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Tenaga non medis juga merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya dan melihat dampak nyata dari kontribusinya terhadap keberhasilan rumah sakit. Hal ini membuat tenaga non medis lebih bersemangat untuk bekerja, menunjukkan inisiatif lebih, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dalam mendukung operasional RSU Purbowangi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Panarso & Ramadhyanti (2015) lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan interaksi dan dinamika hubungan kerja di dalam suatu organisasi baik antar karyawan dengan atasan, antar rekan kerja, maupun antar karyawan dan bawahannya. Lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, mendukung, dan kondusif. Interaksi yang baik dapat meningkatkan kerja sama tim, memperkuat komunikasi, dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rivalita & Ferdian (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan fokus dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung juga berperan dalam mengurangi rasa jenuh dan lelah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang positif juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi, dan menciptakan iklim kerja yang sehat secara psikologis yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dan tim.

Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga secara otomatis akan meningkat Vanessa & Nawawi (2022). Lingkungan kerja mendukung juga berperan dalam mengurangi stress karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian target, menjaga semangat kerja, dan menjaga hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik yang baik bukan hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tenaga non medis RSUD Purbowangi memiliki karakter yang berbeda, oleh karena itu perilaku mereka juga berbeda-beda. Akan tetapi perbedaan tersebut bukan menjadi halangan bagi tenaga non medis untuk membina

hubungan baik antara satu dengan yang lain. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa tenaga non medis, lingkungan kerja non fisik di RSUD Purbowangi tergolong nyaman. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan. Pekerjaan yang bisa *dihandle* bersama dan kolaborasi yang berjalan lancar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sama halnya dengan hasil wawancara dengan narasumber, kondisi lingkungan kerja non fisik di RSUD Purbowangi sudah tergolong baik. Hubungan antar tenaga non medis terlihat harmonis, hal ini bisa dilihat dari hubungan yang terjalin erat antara sesama rekan kerja ataupun atasan dengan karyawan dan kerjasama yang dilakukan antar karyawan. Interaksi yang terjalin dengan baik antar pegawai terbentuk oleh kegiatan yang diikuti dan intensitas bertemu yang cukup tinggi. Antar divisi satu kerap membantu bagian divisi lain jika sedang membutuhkan bantuan misalnya dalam hal marketing biasanya divisi humas menawarkan jasa ke puskesmas dan bagian administrasi sekretariat yang sedang tidak ada pekerjaan ikut membantu atau menggantikan tugasnya ketika humas berhalangan. Jika ada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, penyelesaian masalah tersebut dilakukan dengan berdiskusi baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hal tersebut akan membuat rasa nyaman di lingkungan kerja dan menjadi semangat kerja yang tinggi bagi para karyawan.

Selain pemberdayaan psikologis dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga merupakan faktor

yang penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Gelard & Rezaei (2016) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dan dorongan internal yang mengarahkan seseorang pada aktivitas tertentu. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat individu terdorong untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut penelitian Jumadil *et al.* (2023) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber, tenaga non medis di RSUD Purbowangi sudah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Dorongan intrinsik yang dimiliki karyawan tercermin dari semangat kerja dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Semangat kerja tenaga non medis RSUD Purbowangi juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta suasana kerja yang tenang sehingga karyawan dapat bekerja tanpa tekanan. Selain itu Ide atau inisiatif yang disampaikan oleh karyawan selalu dihargai dan dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Hal ini memberikan rasa penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Untuk lebih mendukung motivasi kerja tenaga non medis dalam melaksanakan tanggung jawabnya, RSUD Purbowangi memberikan Pelatihan

Bantuan Hidup Dasar (BDH). Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja sekaligus memberikan keterampilan tambahan. Dengan adanya pelatihan ini tenaga non medis diharapkan mampu memberikan pertolongan pertama kepada pasien yang membutuhkan terutama dalam situasi darurat seperti saat pasien tidak sadarkan diri secara tiba-tiba. Hal ini juga menunjukkan bahwa tenaga non medis tidak hanya berperan dalam tugas administratif tetapi juga dapat memberikan kontribusi langsung dalam mendukung keselamatan pasien. Partisipasi dalam pelatihan semacam ini akan memberikan rasa percaya diri dan kebanggaan di dalam diri sehingga menimbulkan motivasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik akan mengambil judul penelitian **“PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (Studi Pada Tenaga Non Medis Rumah Sakit Umum Purbowangi)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

RSU Purbowangi merupakan salah satu Rumah Sakit yang terletak di Jalan Yos Sudarso Barat No. 01 Purbowangi-Gombong. Rumah sakit ini merupakan salah satu organisasi sektor publik yang fokus utamanya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan yang efektif, salah satunya dengan menerapkan kinerja tenaga non medis yang baik di lingkungan rumah sakit.

Kinerja merupakan faktor yang mendukung pencapaian tujuan di RSUD Purbowangi. Kinerja yang dihasilkan oleh tenaga non medis RSUD Purbowangi sudah dikatakan baik namun minoritas tenaga masih perlu peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga non medis mampu menjalankan tugas sesuai standar tetapi belum ada yang mencapai kategori “amat baik”. Selain itu, masih terdapat tenaga non medis yang belum sepenuhnya memenuhi standar kinerja optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga non medis RSUD Purbowangi, maka penulis dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga non medis RSUD Purbowangi?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga non medis RSUD Purbowangi?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi?

6. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja pada tenaga non medis RSUD Purbowangi?
7. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja pada tenaga non medis RSUD Purbowangi?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian dilakukan pembatasan masalah agar lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada faktor pemberdayaan psikologis, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.
2. Populasi pada penelitian ini adalah tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi dengan jumlah 79 orang.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
  - a. Kinerja Karyawan

Menurut Boihaki & Musliadi (2021) kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen di dalam perkembangan organisasi. Menurut Nugroho (2015) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan pencapaian kuantitatif seperti jumlah output yang dihasilkan tetapi juga dengan kualitas kerja yang memenuhi atau

bahkan melampaui ekspektasi organisasi. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Edison *et al.* dalam Harahap & Tirtayasa (2020) sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Komitmen organisasi

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk bertindak atau bekerja dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab (Fransiska & Tupti, 2020). Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti dalam Makmuroh (2022) sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

c. Pemberdayaan psikologis

Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai suatu kondisi psikologis yang dialami oleh individu ketika mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, percaya diri dalam kemampuannya, dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna. Indikator pemberdayaan psikologis menurut Thomas & Velthouse (1990) sebagai berikut:

- 1) *Meaning* (kebermaknaan)
- 2) *Competence* (kompetensi)
- 3) *Self-determination* (kemandirian)
- 4) *Impact* (dampak)

d. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi di tempat kerja yang berhubungan dengan aspek sosial dan psikologis yang mempengaruhi kinerja dan kenyamanan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja non fisik yang baik akan menciptakan hubungan antar karyawan yang harmonis, mengurangi konflik antarindividu, dan mendukung kolaborasi yang efektif di dalam tim. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap motivasi kerja tenaga non medis RSUD Purbowangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja tenaga non medis RSUD Purbowangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi pada tenaga non medis RSUD Purbowangi.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi pada tenaga non medis RSUD Purbowangi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Purbowangi adalah sebagai berikut:

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan informasi yang diperoleh tentang Pengaruh Pemberdayaan Psikologis dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja tenaga non medis RSUD Purbowangi dengan Motivasi Kerja sebagai Pemediasi.
- b. Menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang berkaitan dengan pemberdayaan psikologis, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja.
- c. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pemberdayaan psikologis, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja, dan kinerja.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi RSUD Purbowangi penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan non medis. Dengan mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, RSUD Purbowangi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan.
- b. Bagi karyawan non medis RSUD Purbowangi penelitian ini diharapkan memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Pengetahuan ini dapat

membantu mereka dalam mengoptimalkan kinerja dan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi keberhasilan RSU Purbowangi. Selain itu pemahamann ini juga akan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dan beradaptasi.

