

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Petanahan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh direktur dan pimpinan rumah sakit, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan non medis. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan masih dalam batas optimal sehingga justru menjadi tantangan yang memacu peningkatan kinerja. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.

3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Menunjukkan bahwa hubungan interpersonal, suasana kerja, dan komunikasi di tempat kerja belum mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan non medis. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.
4. Secara simultan (bersama-sama), kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Ketiga variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun kontribusinya tergolong sedang dengan nilai Adjusted R Square sebesar 27,5%, sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan prosedur ilmiah yang sesuai dengan kaidah metodologi penelitian. Namun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan menjadi bahan perbaikan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pengambilan data melalui kuesioner dilakukan dalam satu periode waktu tertentu (cross-sectional), sehingga hanya mampu menangkap

persepsi responden pada saat tersebut tanpa mampu melihat dinamika perubahan kinerja dalam jangka waktu yang lebih panjang (longitudinal).

2. Keterbatasan variabel penelitian. Nilai Adjusted R Square hanya sebesar 27,5%, yang berarti masih terdapat 72,5% variabel lain di luar ketiga variabel yang diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan non medis, seperti kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, serta pelatihan dan pengembangan.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi masukan bagi manajemen RS PKU Muhammadiyah Petanahan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan non medis:

2.3.1 Implikasi Praktis

1. Mempertahankan dan memperkuat gaya kepemimpinan transformasional. Karena kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, direktur dan pimpinan rumah sakit disarankan untuk terus mengembangkan karakteristik kepemimpinan transformasional, seperti menjadi panutan (role model) yang baik, memberikan motivasi inspiratif, merangsang kreativitas

karyawan melalui stimulasi intelektual, serta memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan pengembangan karir setiap karyawan non medis. Pelatihan kepemimpinan bagi para supervisor dan kepala bagian juga perlu diadakan secara berkala.

2. Mengelola beban kerja secara optimal. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif, artinya beban kerja yang ada saat ini masih dalam taraf yang memacu semangat kerja. Namun demikian, manajemen perlu terus memantau dan mengevaluasi beban kerja secara berkala agar tidak melebihi kapasitas karyawan. Analisis beban kerja (workload analysis) menggunakan metode Full Time Equivalent (FTE) dapat dilakukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang ideal. Selain itu, pemberian insentif dan reward bagi karyawan yang mampu menyelesaikan target kerja dengan baik perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan.
3. Tetap menjaga lingkungan kerja non fisik meskipun tidak berpengaruh signifikan. Meskipun secara statistik variabel lingkungan kerja non fisik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, bukan berarti aspek ini dapat diabaikan. Manajemen tetap perlu memelihara hubungan harmonis antar karyawan dan antara bawahan dengan atasan, karena lingkungan kerja yang kondusif secara teoritis berkontribusi terhadap kenyamanan, stabilitas emosional, dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Kegiatan pembinaan rohani, outbound, dan halal bihalal yang sudah berjalan baik dapat dilanjutkan dan ditingkatkan.

2.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di organisasi pelayanan kesehatan. Beberapa implikasi teoritis yang dapat dikemukakan antara lain:

1. Mengkonfirmasi teori kepemimpinan transformasional. Penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Bass & Avolio (1994) serta temuan empiris dari penelitian Indahsari (2018) dan Novianty (2019) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam konteks karyawan non medis di rumah sakit swasta berbasis keagamaan (Muhammadiyah). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional (karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual) relevan diterapkan di berbagai jenis organisasi.
2. Memberikan perspektif baru mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mendukung teori Yerkes-Dodson

Law yang menyatakan bahwa pada tingkat tertentu, tekanan atau tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan performa individu. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan penelitian Rolos et al. (2018) yang menemukan hubungan negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional seperti dukungan organisasi, karakteristik individu, serta nilai-nilai budaya dan religius yang dianut karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa dalam konteks rumah sakit dengan budaya Islami yang kuat, beban kerja yang moderat dapat diterjemahkan sebagai amanah dan tantangan spiritual yang justru meningkatkan kinerja.

3. Menantang asumsi umum tentang lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memberikan perspektif yang berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu seperti Putu Subagiarta (2019) serta Dony Marlius dan Iis Sholihat (2022). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks karyawan non medis di RS PKU Muhammadiyah Petanahan, faktor-faktor non fisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dan suasana kerja mungkin bukan menjadi prioritas utama dibandingkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan beban kerja. Hal ini membuka peluang

bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang mungkin menjelaskan mengapa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, misalnya dengan memasukkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

4. Memperkuat pentingnya pendekatan simultan dalam penelitian kinerja. Temuan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun secara parsial ada yang tidak signifikan, menunjukkan bahwa pendekatan holistik dan multidimensional dalam memahami kinerja karyawan sangat diperlukan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya menguji pengaruh parsial, tetapi juga melihat interaksi antar variabel independen serta memasukkan variabel-variabel lain yang relevan seperti budaya organisasi Islami, kompensasi, dan pelatihan.
5. Mendorong pengembangan model penelitian lanjutan. Besarnya kontribusi variabel lain di luar model (72,5%) membuka ruang yang luas bagi pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya dapat mengintegrasikan variabel-variabel seperti Islamic work ethic (etos kerja Islami), psychological capital (modal psikologis), organizational citizenship behavior (perilaku kewargaan organisasi), serta work-

life balance untuk mendapatkan pemahaman yang lebih utuh tentang determinan kinerja karyawan non medis di rumah sakit, khususnya yang berlatar belakang organisasi keagamaan.

