

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, maka dapat disimpulkan uraian sebagai berikut:

1. Variabel *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya apabila semakin baik *empowering leadership* yang ada di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, maka semakin baik pula motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.
2. Variabel *workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya apabila semakin tinggi *workplace friendship*, maka motivasi kerja tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen juga akan semakin meningkat.
3. Variabel *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi tingkat *empowering leadership* yang diterapkan di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.
4. Variabel *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *workplace friendship* yang ada di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, maka semakin baik pula kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

5. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen juga akan semakin meningkat.
6. Variabel motivasi kerja secara signifikan mampu untuk menjadi pemediasi antara *empowering leadership* dengan kinerja karyawan. Artinya ketika *empowering leadership* baik, maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.
7. Variabel motivasi kerja secara signifikan mampu untuk menjadi pemediasi antara *workplace friendship* dengan kinerja karyawan. Artinya ketika *workplace friendship* baik, maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan secara maksimal sesuai dengan prosedur ilmiah, akan tetapi masih terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang sekiranya berkontribusi lebih banyak terhadap kinerja pegawai.

2. Adanya keterbatasan penelitian dalam proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu tidak dapat bertemu langsung dengan responden dalam satu waktu, sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam proses pengumpulan data.
3. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga non medis yang memiliki fungsi dan jabatan yang berbeda-beda, sehingga jawaban yang diambil mungkin memiliki tingkat akurasi yang kurang maksimal. Dengan demikian, hasil perhitungan statistika mungkin kurang maksimal juga.
4. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, namun hanya 91 responden yang bersedia mengisi kuesioner dari total 147 tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen, dikarenakan 56 responden lainnya tidak dapat berpartisipasi karena kesibukan dalam pekerjaan serta faktor lain diluar kendali peneliti.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

1.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semakin baik *empowering leadership* yang

diterapkan maka motivasi kerja dan kinerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, mengingat koordinasi dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting khususnya terkait pekerjaan, pemimpin perlu memberikan otonomi kepada pegawai dengan bekal pembinaan, memberikan contoh, dan dapat menunjukkan rasa kepedulian terhadap tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen dalam proses menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin dapat memberikan dukungan *coaching* dan mentorship kepada pegawai berupa diadakannya sosialisasi, di mana tenaga non medis diberikan pemahaman yang jelas bahwa pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi terhadap rumah sakit. Selain itu, Rumah Sakit Permata Medika Kebumen diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan dengan tipe pemberdayaan agar karyawan dapat memberikan ide-ide yang inovatif serta karyawan memiliki kontrol sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, namun tetap berada dalam standar operasional rumah sakit. Rumah sakit dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kerja terkait pengambilan keputusan dan manajemen tanggung jawab bagi tenaga non medis. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menerima tugas yang lebih besar dan kompleks, sehingga kinerja akan semakin meningkat. Dengan demikian, tenaga non medis akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan

tugasnya dan merasa memiliki peran yang lebih besar dalam rumah sakit.

2. Berdasarkan hasil penelitian, *workplace friendship* di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga non medis. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan pertemanan yang baik di tempat kerja meningkatkan koordinasi antar karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mendorong interaksi sosial yang sehat dan produktif di antara tenaga non medis guna meningkatkan motivasi kerja dan kinerja tenaga non medis. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan kegiatan kebersamaan yang lebih terstruktur seperti sesi diskusi kelompok, pertemuan informal, atau forum berbagi pengalaman yang melibatkan seluruh tenaga non medis, sehingga interaksi antar karyawan semakin tinggi dan berdampak pada lingkungan kerja yang lebih nyaman, suportif, dan produktif. Selain itu, ketika ada karyawan yang sedang ulang tahun bisa untuk dirayakan dan diadakan syukuran supaya pertemanan antar sesama rekan kerja semakin erat. Adanya interaksi dalam tugas sehari-hari, tenaga non medis akan lebih sering berkomunikasi dan bekerja sama secara langsung, sehingga hubungan kerja dapat terjalin lebih erat dan berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen memiliki semangat dan tekad untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Dengan memperhatikan tingkat motivasi kerja pada tenaga non medis, langkah selanjutnya adalah mengembangkan serta mempertahankannya guna mendukung kemajuan rumah sakit. Salah satunya yaitu pihak rumah sakit dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, termasuk pelatihan keterampilan teknis maupun pemanfaatan teknologi informasi (IT) dalam mendukung pekerjaan mereka. Rumah sakit dapat mengadakan *workshop* atau pelatihan mengenai penggunaan perangkat lunak atau sistem berbasis digital yang dapat membantu tenaga non medis dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien. Dengan penerapan pelatihan dan pengembangan karir yang terstruktur serta pemanfaatan teknologi yang lebih optimal, diharapkan motivasi kerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen semakin meningkat, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih maksimal dan berkontribusi lebih besar terhadap peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit.

1.3.2 Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian VU *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga non medis di rumah sakit melalui pemberian kepercayaan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkontribusi lebih besar dalam pekerjaan mereka.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Interaksi sosial yang positif di tempat kerja menciptakan perasaan saling mendukung yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja tenaga non medis. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa hubungan pertemanan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga berperan penting

dalam meningkatkan motivasi tenaga non medis dalam menjalankan tugas mereka.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Ketika pemimpin memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada tenaga non medis, mereka merasa dihargai dan lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian ini memberikan dukungan pada penelitian Purnama & Indrawijaya (2022) yang menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori bahwa kepemimpinan yang memberdayakan dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga non medis dalam lingkungan kerja rumah sakit.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavia et al. (2023) yang menyatakan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja yang antar rekan kerjanya

bisa berbagi cerita ataupun pengalaman, suportif, dan harmonis dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar *et al.* (2023) dan Wardani *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi kerja yang tinggi melalui keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai standar rumah sakit, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja yang tinggi tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja tenaga non medis. Ketika tenaga non medis merasa dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaannya, mereka menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ishfaq & Ali (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja karyawan. Dengan

demikian, penelitian ini memperkaya literatur bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang menjembatani hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memediasi hubungan antara *workplace friendship* dan kinerja tenaga non medis di Rumah Sakit Permata Medika Kebumen. Ketika tenaga non medis memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *workplace friendship* meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan yang aman, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa motivasi kerja berperan sebagai penghubung antara *workplace friendship* dan kinerja tenaga non medis di rumah sakit.