

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pemberdayaan psikologis dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai pemediasi pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik pemberdayaan psikologis yang ada di Rumah Sakit Umum Purbowangi maka semakin meningkat motivasi kerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.
2. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di Rumah Sakit Umum Purbowangi maka semakin meningkat motivasi kerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.
3. Variabel pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik pemberdayaan psikologis yang ada di Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka kinerja tenaga non medis semakin meningkat.
4. Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka kinerja tenaga non medis semakin meningkat.

5. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja tenaga non medis, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.
6. Variabel motivasi kerja secara signifikan mampu menjadi pemediasi antara pemberdayaan psikologis dengan kinerja. Artinya ketika pemberdayaan psikologis semakin baik, maka kinerja juga semakin baik atau meningkat melalui motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.
7. Variabel motivasi kerja secara signifikan mampu menjadi pemediasi antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Artinya ketika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka kinerja juga semakin baik atau meningkat melalui motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan upaya maksimal serta mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku, namun masih terdapat keterbatasan yang perlu dipehertikan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini belum mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja, hanya terbatas pemberdayaan psikologis, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya diusahakan menggunakan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja.

2. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, namun terdapat kendala karena tidak dapat bertemu langsung dengan responden secara bersamaan. Hal ini menyebabkan proses pengumpulan data memerlukan waktu yang cukup lama.
3. Adanya keterbatasan penelitian dalam memberikan pendampingan langsung kepada responden untuk menjelaskan maksud dari pernyataan dalam kuesioner.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat menggambarkan kondisi tenaga medis maupun profesi lain di rumah sakit. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja tenaga medis mungkin berbeda dengan tenaga non medis, sehingga temuan dalam penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan keseluruhan pegawai rumah sakit.

1.3. Implikasi

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

1.3.1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk Rumah Sakit Umum Purbowangi dalam mempertimbangkan lebih lanjut pemberdayaan psikologis, lingkungan kerja non fisik, kinerja, dan motivasi kerja supaya lebih baik dalam mencapai tujuan.

1. Berdasarkan hasil penelitian, pemberdayaan psikologis pada RSU Purbowangi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga non medis. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga non medis yang merasa diberdayakan akan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga non medis yang masih belum sepenuhnya memahami atau merasakan hubungan antara perannya dengan keberhasilan organisasi, pihak manajemen sebaiknya lebih meningkatkan sosialisasi rutin atau setiap rapat menjelaskan bagaimana setiap bagian dalam rumah sakit termasuk tenaga non medis ini pekerjaannya memiliki arti penting dalam keberhasilan operasional rumah sakit. Selain itu pihak manajemen juga bisa lebih meningkatkan pemberian kesempatan yang melibatkan tenaga non medis dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan misalnya memberikan masukan dalam perbaikan layanan atau prosedur kerja. Dengan begitu, tenaga non medis dapat merasa lebih yakin bahwa nilai dan keyakinan pribadi mereka selaras dengan tujuan rumah sakit atau tenaga non medis merasakan kebermaknaan atas pekerjaannya. yang meningkatkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan

pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kinerjanya meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik pada RSUD Purbowangi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga non medis. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang nyaman cenderung akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Oleh karena itu untuk meningkatkan hubungan atasan dengan karyawan mengenai persepsi tenaga non medis yang rendah terhadap penghargaan dari atasan, pihak manajemen sebaiknya sering mengadakan sesi diskusi rutin antara atasan dengan tenaga non medis, misalnya dalam bentuk forum aspirasi atau bisa dalam bentuk konseling untuk menyampaikan ide, masukan, serta permasalahan yang dihadapi. Hal ini akan meningkatkan komunikasi langsung antara tenaga non medis dan atasan sehingga membantu atasan lebih memahami kondisi tenaga non medis secara langsung. Selain itu pihak manajemen bisa menerapkan sistem penilaian dua arah, di mana karyawan juga dapat memberikan umpan balik mengenai kepemimpinannya sehingga penilaian tersebut bisa untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan membangun hubungan yang lebih baik. Dengan hal ini persepsi tenaga non medis terhadap

kepemimpinan atasannya akan menjadi lebih baik, meningkatkan kepercayaan serta rasa dihargai yang akan membuat tenaga non medis lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan semangat tenaga non medis dalam menyelesaikan pekerjaan, pihak manajemen sebaiknya menambah atau memperbanyak program penghargaan bagi tenaga non medis yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam bekerja seperti pemberian sertifikat penghargaan ataupun bentuk pengakuan langsung dari atasan. Selain itu pihak manajemen bisa memberikan insentif yang lebih bervariasi untuk tenaga non medis agar lebih menarik, misalnya dalam bentuk insentif mingguan seperti poin *reward* yang bisa ditukar dengan hadiah di akhir bulan, istirahat tambahan, atau bisa dengan pemberian voucher makan atau snack gratis.

1.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi teoritis yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini berarti semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang dirasakan oleh tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Spreitzer *et al.* (1997) makna dalam pemberdayaan psikologis merupakan “mesin penggerak” yang akan memberikan energi untuk setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Levina (2021) apabila karyawan mendapatkan pemberdayaan psikologis yang baik maka dapat meningkatkan kepercayaan diri dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini berarti ketika tenaga non medis merasa pekerjaannya bermakna, memiliki kendali, dan diakui kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irmalis & Anas (2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap motivasi intrinsik serta penelitian yang dilakukan oleh Hirmawan *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik.
2. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga non medis

Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka akan meningkatkan motivasi kerja. Fitriani *et al.* (2018) menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sentosa dan Riana (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan akan membuat karyawan merasa nyaman dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardany & Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja serta penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Penelitian ini menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan psikologis yang ada pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka akan meningkatkan

kinerja. Susanto *et al.* (2022) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah tingkat kognisi pemberdayaan yang dirasakan seorang karyawan yang dapat membuat karyawan lebih positif dan aktif dalam bekerja dengan efikasi diri yang lebih baik. menurut Riswandi *et al.* (2023) pemberdayaan psikologis merupakan faktor penting yang menjadi pendorong karyawan untuk bekerja keras dengan memaksimalkan semua potensi yang dimilikinya dalam bekerja. Karyawan yang merasa diberdayakan mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, sehingga hal ini menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan (Tuuli & Rowlinson, 2009). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanif & Suhana (2024) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Buana *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka akan meningkatkan

kinerja. Hendri (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan sesama pekerja maupun atasan. Menurut Fitria *et al.* (2024) semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik kinerja karyawan karena organisasi memberikan perasaan aman dan nyaman untuk bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Sagita & Parmin (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi, maka akan meningkatkan kinerja. Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai, dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Ekhsan

(2019) salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zagoto & Pohan (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian yang dilakukan oleh Haryoto (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mampu menjadi mediator yang baik antara pemberdayaan psikologis terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan psikologis maka akan meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja sebagai pemediasi pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Qatrunnada (2023) menjelaskan pemberdayaan psikologis sebagai persepsi individu bahwa dirinya memiliki kesempatan untuk membantu menentukan peran kerja, menyelesaikan pekerjaan yang berarti, dan mempengaruhi keputusan-keputusan penting. Harahap & Khair (2019) menjelaskan motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan. menurut Upusna *et al.* (2019) motivasi merupakan mediator yang baik untuk menyalurkan dampak positif pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi kerja dapat berfungsi

sebagai perantara dalam hubungan antara pemberdayaan psikologis dan kinerja karena ketika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, motivasi kerja yang ada ini kemudian akan meningkatkan kinerja pada tenaga non medis. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Upusna *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

7. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja mampu menjadi mediator yang baik antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja sebagai pemediasi pada tenaga non medis Rumah Sakit Umum Purbowangi. Enny (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. Wibowo (2010) menjelaskan motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Asmiadi *et al.* (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar diri, baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga pegawai

termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerjanya meningkat. Hal ini berarti motivasi kerja dapat berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karena ketika karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, motivasi kerja yang ada ini kemudian akan meningkatkan kinerja pada tenaga non medis. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Palyaki *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

