

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Duren Sawit.
2. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberikan wewenang, kepercayaan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan menunjukkan dedikasi dan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya, yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan yang mendukung secara fisik maupun psikologis mampu mendorong semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi motivasi dalam mencapai target organisasi.

5. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberdayaan karyawan mendorong rasa memiliki, tanggung jawab, dan kepercayaan diri dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi internal karyawan.
6. Motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja menjadi variabel perantara yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja maupun pemberdayaan karyawan terhadap peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk Rumah Sakit Duren Sawit adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja: Manajemen rumah sakit perlu terus memperhatikan aspek lingkungan kerja, baik dari sisi fisik (pencahayaan, kebersihan, keamanan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja) maupun non-fisik (hubungan sosial antarpegawai, komunikasi antar bagian, dan budaya kerja yang suportif).
2. Mengembangkan Program Pemberdayaan Karyawan: Dianjurkan agar manajemen memberikan lebih banyak ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.