

Analisis Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis terhadap *Work Engagement* dengan *Conscientiousness*

Rommi Aderiyansah
Rumah Sakit Jakarta Eye Center
Jl. Terusan Arjuna Utara No. 1 Kedoya, Jakarta Barat, DKI Jakarta
Korespondensi rommiaderiyansah@yahoo.co.id

Submitted: Juli 2024, Revised: Agustus 2024, Accepted: September 2024

Abstract

Background: Work engagement is a positive feeling that makes individuals energetic and enthusiastic in working. Employees who have high work engagement tend to focus on the work being done, feel that they are part of the team and part of the organization that participates in advancing the organization and are able to face work pressure and challenges in work. The purpose of this study was to analyze structural empowerment and psychological empowerment on work engagement with conscientiousness as an intervening variable at Hospital X. **Research Method:** This study is a quantitative study using an analytical causality design with a cross-sectional study approach. The paradigm underlying the research is in the form of a path paradigm, with a statistical analysis technique called path analysis. This study uses a survey technique by distributing questionnaires, the data and information obtained will be processed using the AMOS application. The population of this study was 204 employees at Hospital X. **Results:** The results of this study indicate that structural empowerment and psychological empowerment have a simultaneous effect on work engagement with conscientiousness at Hospital X. There are not many studies on structural empowerment and psychological empowerment, even those conducted in the health sector are still few. **Implications:** The implications of this study will theoretically prove the influence of research variables and managerially can improve employee performance in hospitals.

Keywords: Work Engagement, Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Conscientiousness

Abstrak

Latar Belakang: *Work engagement* merupakan suatu perasaan positif yang membuat individu energik dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis terhadap *work engagement* dengan *conscientiousness* sebagai variabel intervening di RS X. **Metode Penelitian:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan kausalitas analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Paradigma yang melandasi penelitian berbentuk paradigma jalur, dengan teknik analisis statistik yang dinamakan *path analysis*. Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menyebarkan kuesioner, data dan informasi yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi AMOS. Populasi penelitian ini sebanyak 204 karyawan di rumah RS X. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* dengan *conscientiousness* di RS X. Penelitian pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis belum banyak, bahkan yang dilakukan pada sektor kesehatan masih sedikit. **Implikasi:** Implikasi penelitian ini secara teori akan membuktikan pengaruh variabel penelitian dan secara manajerial dapat memperbaiki kinerja dari karyawan di rumah sakit.

Kata Kunci : *Work Engagement*, *Pemberdayaan Struktural*, *Pemberdayaan Psikologis*, *Conscientiousness*

PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia, sarana, dan prasarana dengan mutu yang baik menjadi salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu

bagian terpenting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi (Alinda & Umi, 2019).

Kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan berdampak positif terhadap pada kinerja

maupun produktivitas karyawan. Bukan hanya kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, namun kepuasan karyawan dalam bekerja juga penting agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan (Anniza, Suharni, Nurmiati, 2023).

Menurut Anniza, Suharni, Nurmiati (2023), salah satu faktor yang paling penting bagi suatu individu dalam bekerja adalah *work engagement* yang merupakan sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi, karena dalam *employee engagement* dua hal tersebut secara penuh telah dilibatkan untuk membentuk suatu hubungan yang penuh arti.

Menurut Siti & Nurul (2019), mendeskripsikan bahwa karyawan yang *engaged* adalah seseorang yang terikat secara fisik, kognitif dan emosional pada peran dalam pekerjaannya. Jadi karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, merasakan dirinya sebagian dari tim dan bagian dari organisasi yang ikut serta memajukan organisasi dan mampu dalam menghadapi tekanan pekerjaan serta mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan

Menurut Etik, Diah, & Yanto (2020), mengatakan bahwa setelah beberapa dekade, cabang psikologi kepribadian memperoleh pendekatan taksonomi kepribadian yang dapat diterima secara umum, yaitu *big five personality*. Salah satu *trait* yang terdapat pada *big five personality* yang diprediksi dapat mempengaruhi *engagement* seseorang ialah *conscientiousness*. Menurut Dewi (2021), penelitian lima kepribadian sering dihubungkan dengan kinerja, dan dari lima kepribadian, kepribadian *conscientiousness* yang paling konsisten dengan semua kriteria kinerja.

Menurut Mulyanti (2018), *Conscientiousness* merupakan perilaku karyawan yang mengacu pada sikap karyawan terhadap organisasi, yang ditunjukkan dengan mematuhi aturan yang

berlaku di organisasi, tidak terlambat masuk kerja, serta menunjukkan kinerja yang maksimal. Sikap tersebut biasanya ditunjukkan karyawan melalui ketekunan serta kerja keras mereka dalam organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku *conscientiousness* biasanya akan dengan sigap memberikan bantuan kepada rekan kerja, karena tidak ingin membuang- buang waktu dalam bekerja (Podsakoff et al., 2000). Dengan kata lain *conscientiousness* merupakan sikap patuh karyawan terhadap organisasi.

Pemberdayaan harus diarahkan untuk memperkaya karyawan yang berinteraksi dengan pelanggan dengan kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi permintaan dan kebutuhan pelanggan. Dua jenis pemberdayaan yang paling populer saat ini adalah pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis (Nuvitasari, 2019). Menurut Lenize et al (2020), pemberdayaan struktural mengacu pada kemampuan untuk memobilisasi sumber daya dan mencapai tujuan melalui akses terhadap informasi, dukungan, sumber daya, dan peluang.

Penggabungan konsep pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis pertama kali digagas oleh Conger & Kanugo (1988). Penelitian oleh Agnieszka & Mariola (2023), menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan hal mendasar mekanisme yang dapat menjelaskan mengapa pemberdayaan struktural di departemen rumah sakit berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan kelelahan pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural dan psikologis dapat berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung di rumah sakit.

Menurut Qian, & Fangfang (2019), salah satu alasan utama kuatnya perhatian terhadap pemberdayaan psikologis adalah karena hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang didukung oleh analisis relevan dan analisis regresi dalam penelitian ini. Analisis relevan menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berkaitan erat dengan keterikatan kerja, sedangkan

analisis regresi menemukan bahwa peran positif pemberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja terutama diwujudkan melalui dua dimensi: makna dan kompetensi.

Penelitian ini penting karena penelitian terkait pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis belum banyak, bahkan yang dilakukan pada sektor kesehatan masih sedikit. Terlebih juga penelitian yang berkaitan antara pemberdayaan struktural dan psikologis dengan *work engagement* dan *conscientiousness* belum peneliti temukan. Maka dari itu, peneliti sangat tertarik untuk menjadikan bahan penelitian.

Topik penelitian tentang pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *work engagement*, dan *conscientiousness* telah didiskusikan sejak lama dalam literature-literature yang berhubungan dengan karyawan atau sumber daya manusia. Didukung oleh teori Kanter (1979), pemberdayaan struktural didefinisikan sebagai kondisi dimana individu merasakan kemudahan terhadap aksesnya dengan struktural dalam organisasinya. Teori dari Conger dan Kanungo (1988), pemberdayaan psikologis merupakan suatu konsep motivasional tentang pemenuhan diri, yang secara lebih spesifik dapat dinyatakan sebagai meningkatnya motivasi tugas intrinsik (*intrinsic task motivation*) yang terwujud dalam serangkaian kognisi yang mencerminkan orientasi individu pada peran kerjanya yang terwujud dalam empat dimensi: arti, kompetensi, pemenuhan diri, dan pengaruh/ *impact*.

Teori dari McCrae dan Costa (1985), menyatakan bahwa *conscientiousness* menunjukkan sejauh mana individu memiliki sikap yang berhati-hati dalam mencapai tujuan tertentu dan perilaku mereka serta cenderung dapat diandalkan dan cepat bertindak. Teori Schaufeli dan Bakker (2004), mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pemenuhan motivasi pada karyawan yang dapat dilakukan dan dievaluasi sesuai dengan energi kerja, dedikasi dan penyerapan. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti dan sesuai dengan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul penelitian yaitu analisis pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis terhadap *work engagement* dengan *conscientiousness* di RS X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan kausalitas analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Paradigma yang melandasi penelitian berbentuk paradigma jalur, dengan teknik analisis statistik yang dinamakan *path analysis*. Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menyebarkan kuesioner, selanjutnya data dan informasi yang diperoleh akan diolah menggunakan aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*)

Populasi penelitian ini sebanyak 204 karyawan di rumah RS X. Penelitian ini menggunakan teknik survey dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner data demografi digunakan untuk melihat karakteristik responden. Instrumen ini terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan bidang pelayanan. Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan skala interval 1 sampai 4.

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai alpha semua variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini dapat diandalkan atau konsisten, dalam mengukur setiap variabelnya, sehingga bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. Hipotesis Penelitian

- 1) H1 : Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara simultan terhadap *Work Engagement* dengan *Conscientiousness* di RS X.
- 2) H2: Pemberdayaan Struktural berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X.
- 3) H3: Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X.
- 4) H4: Pemberdayaan Struktural berpengaruh positif dan signifikan

- terhadap *Conscientiousness* di RS X.
- 5) H5: Pemberdayaan Psikologis tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Conscientiousness* di RS X.
 - 6) H6: *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada usia responden, didapatkan hasil dari penelitian yaitu antara 26-35 tahun yaitu 66%, disusul yang berusia 36-45 tahun 24%, yang berusia 17-25 tahun 6%, yang berusia 46-55 tahun 3%, dan yang berusia 56-65 tahun 1%. Data jenis kelamin pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa perempuan sebesar 57.8%, sedangkan laki-laki sebesar 42.2%. paling dominan yaitu 11-20 tahun sebesar 37%, <5 tahun sebesar 34%, 6-10 tahun sebesar 25%, 21-30 tahun sebesar 3.5%, dan 31-40 tahun sebesar 0.5%. Responden penelitian ini dapat dilihat pelayanan kesehatan yang paling dominan yaitu tenaga kesehatan sebesar 58.3%, sedangkan tenaga non kesehatan sebesar 41.7%.

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas suatu pernyataan, dilakukan terhadap 30 orang responden, selanjutnya dilakukan uji validitas dengan menggunakan *software* SPSS 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, dikatakan valid jika nilai KMO hitung lebih besar dari 0.5.

Berdasarkan jawaban 30 responden terhadap Pemberdayaan Struktural (X1), Pemberdayaan Psikologis (X2), *Conscientiousness* (X3), dan *Work Engagement* (Y) disajikan pada tabel dibawah ini:

A. *Work Engagement*

Pada Tabel I dapat dilihat hasil pengujian validitas dari 5 pernyataan untuk variabel *work engagement*. Soal Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, dan X.5 lebih besar dari nilai KMO. Semua butir pertanyaan mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari 0.5 yaitu 0.695, maka dinyatakan valid.

B. Pemberdayaan Struktural

Hasil pengujian validitas dari 9 pernyataan untuk variabel pemberdayaan struktural. Soal X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.9 lebih besar dari nilai KMO.

Semua butir pertanyaan mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari 0.5 yaitu 0.832, maka dinyatakan valid.

C. Pemberdayaan Psikologis

Hasil pengujian validitas dari 5 pernyataan untuk variabel pemberdayaan struktural. Soal X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.5 lebih besar dari nilai KMO.

Semua butir pertanyaan mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari 0.5 yaitu 0.817, maka dinyatakan valid.

D. *Conscientiousness*

Hasil pengujian validitas dari 6 pernyataan untuk variabel *conscientiousness*. Soal X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, dan X3.6 lebih besar dari nilai KMO.

Semua butir pertanyaan mempunyai nilai rata-rata lebih besar dari 0.5 yaitu 0.692, maka dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan *software* SPSS 16.0. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dikatakan reliabel. Berikut terlampir tabel V:

Tabel V: Tes Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
Pemberdayaan Struktural	0.901	9
Pemberdayaan Psikologis	0.897	5
<i>Work Engagement</i>	0.848	5
<i>Conscientiousness</i>	0.901	6

Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa alat ukur pada variabel pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *work engagement*, dan *conscientiousness* sangat reliabel berdasarkan batasan interval pada pengukuran reliabilitas

Kemudian setelah soal dinyatakan valid dan reliabel, peneliti melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif menggunakan Metode Three Box yang membagi skor item soal menjadi rendah, sedang, dan tinggi.

Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan perhitungan *path analysis*. Pertama melakukan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *z value (critical ratio)* atau C.R pada output AMOS 24.0) dari nilai *skewness* dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0.01. Penelitian ini menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* atau C.R untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan), berada dalam rentang -2.58 sampai +2.58.

Lalu dilakukan perhitungan uji multikolinearitas. Dapat diketahui nilai *Determinant of sample covariance matrix* sebesar 0.000. Dengan demikian tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

Berdasarkan *path diagram* hasil pengolahan data dengan menggunakan program AMOS, maka dapat dilakukan untuk membentuk persamaan dan estimasi. Setelah estimasi dan persamaan terbentuk maka dilakukan uji *goodness of fit* (kesesuaian model) dan uji hipotesa. Adapun pengujian *goodness of fit* (kesesuaian model) didasarkan pada tampilan tabel dibawah ini:

Tabel VII: Uji Goodness Of Fit

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Batas Penerimaan <i>Goodness of Fit</i>	Hasil	Keterangan
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0.437	<i>Good Fit</i>
<i>Chi Square</i>	Semakin kecil semakin baik	209.57 6	<i>Good Fit</i>
RMSE A	$0.05 \leq RMSEA \leq 0$.08	0.008	<i>Good Fit</i>
TLI	$0.80 \leq GFI \leq 1$	0.975	<i>Good Fit</i>
CFI	$0.80 \leq GFI \leq 1$	0.980	<i>Good Fit</i>
NFI	$0.80 \leq GFI \leq 1$	0.449	<i>Close Fit</i>

Secara keseluruhan model persamaan analisis jalur yang digunakan yaitu *good fit*. Maka, H1 : Pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan Psikologis berpengaruh secara simultan terhadap *Work Engagement* dengan *Conscientiousness* di RS X.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis signifikansi besaran *regression weight*. Analisis ini dilakukan untuk menunjukkan besaran dari efek menyeluruh, efek langsung serta efek tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Adapun yang dijadikan dasar pengambilan keputusan uji signifikansi atas *regression weight* adalah: jika *p-value* < α 0,05 maka hipotesa menjadi nol (0) dan H0 ditolak artinya ada pengaruh antara dua variabel secara statistik, dan jika *p-value* > α 0,05 maka hipotesa menjadi nol (0) dan H0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara dua variabel secara statistik. Berikut terlampir

Tabel VIII Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Estimate	P
Hipotesis 2	WE \leftarrow PS	-0,672	0,014
Hipotesis 3	WE \leftarrow PP	0,736	0,036
Hipotesis 4	C \leftarrow PS	1,487	0,009
Hipotesis 5	C \leftarrow PP	-1,063	0,107
Hipotesis 6	WE \leftarrow C	1,552	***

- Pada tabel VIII, menunjukkan bahwa;
1. H2: PEMBERDAYAAN STRUKTURAL berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X.
 2. H3: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X.
 3. H4: PEMBERDAYAAN STRUKTURAL berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Conscientiousness* di RS X.
 4. H5: PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Conscientiousness* di RS X.
 5. H6: *Conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* di RS X

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis PEMBERDAYAAN STRUKTURAL dan PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS terhadap *Work Engagement* pada *Conscientiousness* di RS X” maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan dari PEMBERDAYAAN STRUKTURAL dan PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, *Conscientiousness* terhadap *Work Engagement* di RS X. Semakin tinggi pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *conscientiousness* maka akan mampu meningkatkan *work engagement* pada karyawan di RS X.
- 2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari PEMBERDAYAAN STRUKTURAL terhadap *Work Engagement* di RS X. Penurunan pemberdayaan struktural yang rendah tidak mempengaruhi *work engagement* karyawan.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS terhadap *Work Engagement* di RS X. Peningkatan pemberdayaan psikologis, akan meningkatkan *work engagement* karyawan.

- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari PEMBERDAYAAN STRUKTURAL terhadap *Conscientiousness* di RS X. Peningkatan pemberdayaan struktural.
- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari PEMBERDAYAAN STRUKTURAL terhadap *Conscientiousness* di RS X. Peningkatan pemberdayaan struktural, akan meningkatkan *conscientiousness* karyawan.
- 6) Terdapat tidak pengaruh dan signifikan dari PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS terhadap *Conscientiousness* di RS X. Semakin tinggi pemberdayaan psikologis, akan mempengaruhi *conscientiousness* karyawan.
- 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Conscientiousness* terhadap *Work Engagement* di RS X. Peningkatan *conscientiousness* akan meningkatkan *work engagement* karyawan.

B. Implikasi

Implikasi variabel pemberdayaan struktural pada karyawan di rumah sakit: (1) meningkatkan aspek- aspek kepuasan karyawan melalui memberikan *reward* terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, (2) meningkatkan keterampilan karyawan meliputi kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam menggerakkan bawahan, dan melaksanakan prosedur kesejahteraan bawahan, (3) melibatkan karyawan untuk seringkalinya lebih kolaboratif, (4) melibatkan dalam kesepakatan bersama tim atau karyawan, membangun hubungan antara atasan maupun bawahan, dan melibatkan karyawan dalam menyampaikan ide- ide, (5) memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan secara teratur, member kesempatan melanjutkan pendidikan dengan beasiswa, (6) menerapkan sistem promosi yang adil dan terbuka sehingga seluruh pegawai dapat mengawasi dan mengevaluasi kualitas kehidupan kerja bersama, siapa yang patut dan layak mendapatkan promosi, harus sesuai dengan prestasi dan hasil kerja keras pegawai.

Hasil penelitian pada pemberdayaan psikologis diharapkan mampu memberikan

pemahaman kepada pihak manajemen rumah sakit pada karyawan. Pimpinan instansi harus dapat memberikan sarana dalam mengembangkan diri pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pegawai dapat mengasah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni dalam bekerja, akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Implikasi pada *work engagement* di rumah sakit sebagai berikut atasannya mampu memberikan keyakinan kepada pegawai untuk dapat mengatur dan melaksanakan tindakan- tindakan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Atasan maupun rumah sakit juga harus memberikan kebebasan atau otonomi dan kendali kepada pegawai tentang bagaimana mereka mengerjakan pekerjaannya sendiri. Hal ini juga dapat dilakukan dengan melakukan survei mengenai *work engagement* karyawan secara berkala guna memperoleh *feedback* dari karyawan serta menggunakan hasil survey tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Implikasi pada variabel *conscientiousness* pada karyawan rumah sakit sudah cukup baik, namun rumah sakit harus lebih mendorong karyawan untuk lebih memiliki sifat inovatif dan berani mengambil keputusan yang baik dengan adanya dukungan dari pihak rumah sakit. Rumah sakit harus mengawasi sifat kompetitif dan stabilitas karyawan dalam melaksanakan tugas, agar terciptanya kinerja yang lebih produktif, dan memberikan update ilmu maupun meningkatkan *helping behavior* setiap 3-6 bulan sekali.

C. Saran

1. Manajemen Rumah Sakit

a. Untuk mengoptimalkan pemberdayaan struktural rumah sakit yang kondusif pihak manajemen perlu memperhatikan upaya aplikatif yang dilakukan antara lain: (1) kesempatan, melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang baru, jenjang karir, (2) informasi, melalui sosialisasi renstra tenaga kesehatan medis dan non medis, (3) dukungan, melalui

komentar/informasi yang spesifik bila staf melakukan hal-hal yang baik, membangun tim kerja yang baik, (4) sumber daya, meningkatkan fasilitas yang dapat mempercepat kerja seperti alat, format isian yang ringkas, (5) kekuasaan formal, melalui penghargaan untuk setiap inovasi yang dilakukan staf, (6) kekuasaan informal, meningkatkan pemahaman karyawan tentang definisi kolaborasi, meningkatkan hubungan informal dengan staf untuk mempengaruhi kinerja agar lebih positif dengan keterbukaan, ramah baik lisan maupun *gesture*.

- b. Rumah sakit sebaiknya memperhatikan dan menganggap penting pemberdayaan psikologis dari semua karyawan karena unsur- unsur psikologis yang dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kelangsungan kerja seorang karyawan. Rumah sakit perlu melakukan apresiasi terhadap setiap kontribusi yang berarti dari karyawan atau pegawai, hal ini bertujuan agar dapat selalu mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai tersebut.
- c. Dalam meningkatkan *work engagement* dari karyawan dalam rumah sakit, sebaiknya selalu menerapkan nilai- nilai kompetitif dalam rangka meningkatkan semangat dan dedikasi individu untuk bersaing dalam rangka meningkatkan keunggulan kerja antara satu dengan lainnya.
- d. *Conscientiousness* yang ada pada karyawan rumah sakit sudah tergolong dalam kategori sedang- tinggi. Rumah sakit dapat meningkatkan dukungan terhadap karyawan dengan memberi perhatian yang lebih seperti memperhatikan masukan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan penilaian positif terhadap karyawan sehingga karyawan memperoleh pengakuan

2. Penelitian Selanjutnya

a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk jenis penelitian dengan menggunakan semua variabel pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *work engagement*, dan *conscientiousness* sehingga hasilnya lebih lengkap dan akurat.

b. Perlu dilakukan penelitian yang lebih rinci untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *work engagement*, dan *conscientiousness* melalui penelitian kualitatif atau triangulasi.

c. Penelitian pemberdayaan di lingkungan rumah sakit sering dilakukan dalam populasi perawat tetapi jarang pada profesi kesehatan lain. Perlu penelitian tentang dampak pemberdayaan pada profesi dan tenaga kesehatan lainnya.

d. Penelitian sebaiknya dilakukan di wilayah lingkup yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih luas dalam menggambarkan kondisi pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis, *work engagement*, dan *conscientiousness*

e. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner terbuka, sehingga responden mempunyai kesempatan menuliskan jawaban sesuai dengan apa yang dipikirkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Agnieszka., O., & Mariola., L. "Structural and Psychological Empowerment in Explaining Job Satisfaction and Burnout in Nurses: A Two-Level Investigation." *Journal of of Nursing Management*, 2023. <https://www.hindawi.com/journals/jonm/2023/9958842/>

Alinda. M. Wibowo., & Umi A. I. "Hubungan Antara Employee

Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit X." Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, 2019. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29137/22>

Anniza F. M., Suharni., & Nurmiati. M. "Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022." Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, 2023. <https://pascaumi.ac.id/index.php/jmch/article/vie/1428>

Conger, J.A. and Kanungo, R.N. "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice." *Academy of Management Review*, 1988. 13, 471-482

Dewi, D. H. "Motivasi dan Kinerja: Pemoderasian Kepribadian Conscientiousness dan Openness." Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional, 2021. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1472>

Etik. D. M., Diah. S., & Yanto. P. "Self Efficacy, Conscientiousness dan Employee Engagement." Fakultas Psikologi. Universitas 17 Agustus 1945, 2020. <https://jurnalfpk.uinsby.ac.id/index.php/1PR/article/download/342/232/1501>

Kanter, R., M. Power Failure in Management Circuit. *Harvard Business Review*, 1979. 57(4), 65-75.

Lenize NM., Silviamar C.,

Jose LGdS., Renata CG., Rosangela MdS., & Etiane dOF. "Structural Empowerment of Nurses in the Hospital Setting. Rev. Latino-Am." *Enfermagem*, 2020. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7647415/pdf/0104-1169-rlae-28-e3373.pdf>

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. Comparison of EPI and Psychoticism Scales with Measures of the Five-Factor Model of Personality. *Personality and individual Differences*, 1985. 6(5), 587-597.

Mulyanti, D.
"Conscientiousness dan Courtesy Menjadi Faktor Penentu Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Kajian Ilmiah*, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2018. https://www.researchgate.net/publication/327669914_Conscientiousness_dan_Courtesy_Menjadi_Faktor_Penentu_Organizational_Citizenship_Behavior/fulltext/5b9d434c45851574f7ce3511/Conscientiousness-dan-Courtesy-Menjadi-Faktor-Penentu-Organizational-Citizenship-Behavior.pdf

Nuvitasari, A. "Pengaruh pemberdayaan struktural terhadap perilaku berorientasi pelanggan dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator." *Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945*, 2019. https://www.researchgate.net/publication/334810257_Pengaruh_pemberdayaan_struktural_terhadap_perilaku_berorientasiologis_sebagai_mediator

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., & Bachrach, D. G. "Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the

Theoretical and Future Research." *Journal of Management*, 2000.26(3), 513-563.

<https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, Vol 25, pp293-315.

Siti . C., & Nurul. Q. "Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit." *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*, 2019. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/articlew/1912>

Qian., M., & Fangfang., S. "The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China." *Psychology Research and Behavior Management*, 2019. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6804786/pdf/prbm-12-983.pdf>