

# PROSIDING

## 8<sup>th</sup> MANAGEMENT DYNAMIC CONFERENCE

# 2023

# 16-17 MARET

| Makassar  
| Indonesia



# TAS EKONOMI DAN



**Prosiding**  
**MADIC 8, 2023**

**Makassar, 16 -17 Maret 2023**

**Dipublikasikan Oleh:**

Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

**Alamat:**

Gedung Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Kampus Unhas Tamalanrea  
Universitas Hasanuddin  
Jl. P. Kemerdekaan No. 10, Makassar 90245

**Email:** [madic.8.febuh@gmail.com](mailto:madic.8.febuh@gmail.com)

## About Madic 8 2023

Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 adalah seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Tema seminar “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Konferensi ini bertujuan untuk menghimpun berbagai pandangan dan pengalaman empiris dari para praktisi dan akademisi ekonomi mengenai penguatan UMKM sebagai pilar ekonomi utama serta memberikan solusi untuk tujuan ketahanan keberlanjutan (SDGs) Indonesia. Para akademisi, praktisi, peneliti telah berkontribusi dalam pengembangan penelitian manajemen dengan berpartisipasi dalam MADIC 8.

### Panitia Penyelenggara

#### Penanggung Jawab

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir. SE.,M.Si.

#### Dewan Pengarah

Dr. Mursalim, SE., M.Si.

Prof.Dr.Arifuddin,SE., Ak., M.Si.

Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA.

Dr. Andi Aswan, SE.,MBA.,M.Phil

Dr. Wahda, SE.,M.Pd.,M.Si.

#### Reviewer

Prof. Dr. H. Muhammad Ali, SE.,MS.

Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si

Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE.,M.Si

Prof. Dr. Musran Munizu, SE.,M.Si.

Prof. Dr. Maat Pono, SE.,M.Si.

Dr. Fauziah Umar, SE., MS.

Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurjannah Hamid, SE.,M.Agr

Shinta Dewi Tikson, SE.,M.MGT

Hendragunawan S. Thayf., SE.,M.Si.,M.Phil

#### Dewan Eksekutif

**Ketua** : Insany Fitri Nurqamar, SE, MM

**Sekretaris** : Fahrina Mustafa, Se.,M.Si

**Bendahara** : Daniella C. S., Se.,M.Sc

#### Submission

Farhana Ramdhani Sumardi, SE.,MM

#### Publikasi

Rianda Ridho H Thaha,SE.,MBA.

Romi Setiawan SE., MM.

#### Acara dan dokumentasi

Isnawati Osman, SE.,M.BUS.

Dr. Haeriah Hakim, SE.,M.MKTG.

Asty Almaida, SE.,M.SI.

#### Sponsorship

Dr. A. M. Nur Bau Massepe, SE.,M.SI.

#### Tim Pendukung

Tamsir, SE.

Bustanil Arifin, SE

Ridwan

Raehanah Tul Jannah, SE

Dinda Syelfi Madiana

Fadli

Andi Hijeriani

Sarniati

M.Iqbal

Ihya' Ulumuddin

Syahriwildani Nur

St. Sharaeni Andin Islahuddin

Syafitriani

Anistasya Zhalsabila

Steffi Audelin Solllu

Muhammad Iqbal

## **Sambutan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin**

Selamat datang di Management Dynamics Conference (MADIC) ke-8 diadakan pada tanggal 16 – 17 maret 20223 di Makassar, Indonesia. Konferensi ini diselenggarakan untuk mempromosikan diskusi antara berbagai pemangku kepentingan tentang, manajemen dan bidang ekonomi. Kali ini, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin menjadi tuan rumah bekerja sama dengan Forum Pengelola Jurnal Manajemen (FPJM). Melanjutkan tradisi menyatukan penelitian, pembuat kebijakan, akademisi dan berbagai pemangku kepentingan untuk mempresentasikan dan mendiskusikan isu terkini terkait perkembangan ekonomi nasional. Untuk memperkuat pembahasan tentang manajemen, ekonomi dan bidang akuntansi, kami sepakat mengangkat topik konferensi tahun ini berjudul “*Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional*”. Untuk memberikan informasi terbaru mengenai topik kepada pembaca dan peserta, kami ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada 3 narasumber dihadirkan dalam acara ini yaitu M. Fankar Umran CEO BRI Insurane, Causa Iman Karana Kepala Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dan Darwisman Kepala OJK Regional Sulampapua atas wawasan dan dukungan mereka selama konferensi. Kami berharap acara ini sangat mendorong diskusi tentang peningkatan kualitas UMKM di Indonesia. Selain itu kami ingin menyampaikan terima kasih dan dukungan kami kepada

Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih sekali lagi atas kontribusi dan kerja sama yang sangat baik di antara kami para peserta konferensi. Selain itu, kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama semua pihak panitia dalam menyelenggarakan konferensi. Kami berharap dapat bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam acara ini. Kami berharap proses ini akan menyediakan berbagai manuskrip unggulan yang dapat memberikan kontribusi besar dalam bidang ekonomi, manajemen dan akuntansi.

**Prof.Dr.Abd. Rahman Kadir, M.Si., CIPM**  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanudin

## **Sambutan Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8**

Saya sangat senang bahwa acara Management Dynamic Conference ke-8 dengan tema "Penguatan Manajemen UMKM sebagai Motor Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional" telah terlaksana dengan sukses. Semoga acara ini memberikan banyak manfaat dan inspirasi bagi semua peserta yang hadir.

Saya ingin mengucapkan selamat dan mengapresiasi seluruh panitia yang telah bekerja keras dan dedikasi tinggi dalam menyelenggarakan acara ini. Tanpa upaya mereka, acara ini tidak akan mungkin terwujud. Terima kasih atas kerja keras dan komitmen yang telah diberikan.

Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mendukung penguatan manajemen UMKM. Kontribusi mereka sangat berharga dan saya berharap peserta dapat mengambil manfaat yang besar dari presentasi dan diskusi yang telah dilakukan.

Saya berharap bahwa acara ini menjadi awal dari langkah-langkah konkret dalam memperkuat sektor UMKM sebagai motor penggerak pemulihan ekonomi nasional. Mari kita terus bekerja sama, berinovasi, dan berkolaborasi dalam mendukung pertumbuhan UMKM dan memajukan ekonomi kita.

Terima kasih kepada semua yang telah berpartisipasi dalam acara ini, termasuk peserta, narasumber, dan semua pihak yang telah memberikan dukungan. Semoga kita dapat melanjutkan semangat dan energi positif ini untuk memperkuat sektor UMKM dan membangun ekonomi yang lebih kuat.

Sekali lagi, selamat atas kesuksesan acara Management Dynamic Conference ke-8. Semoga langkah-langkah yang dihasilkan dari acara ini dapat memberikan dampak yang positif bagi penguatan manajemen UMKM dan pemulihan ekonomi nasional.

**Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M.**

Ketua panitia Management Dynamic Conference ke - 8  
Universitas Hasanudin

- Rais, R. (2007). *Specifika krizového managementu [Crisis Management Specification]*. Brno: KEY Publishing.
- Řepa, V. (2012). *Procesně řízená organizace [Process Driven Organization]*. Praha: Grada.
- Robert, B., and Lajtha, C. (2002). A New Approach to Crisis Management. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 10(4), pp. 181-191. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.00195>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sapriel, C. (2003). Effective crisis management: Tools and best practice for the new millennium. *Journal of Communication Management*, 7(4). <https://doi.org/10.1108/13632540310807485>
- Sahin, S., Ulubeyli, S., and Kazaza, A. (2015). Innovative Crisis Management in Construction: Approaches and the Process. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 195, pp. 2298-2305. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.181>
- Saunders, M., Lewis, P., and Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students (6th edition)*. London: Prentice Hall.
- Schönfeld, J. et al. (2018). *Transformace a restrukturalizace podniku [Business Transformation and Restructuring]*. Praha: C.H. Beck.
- Synek, M. (2011). *Manažerská ekonomika (5. vydání) [Managerial Economics (5th ed.)]*. Praha: Grada.
- Valackiene, A. (2011). Theoretical Substation of the Model for Crisis Management in Organization. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(1), pp. 78-90. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.22.1.221>
- Wagner, C.G. (2005). Proactive Crisis Management. *The Futurist* 39(2), p. 6.
- Zapletalová, Š. et al. (2012). *Krizový management podniku pro 21. století [Crisis Management]*
- Zuzák, R. (2009). *Z podnikových krizí k vítězství (kdy krize je příležitostí) [From Corporate Crises to Victory (When Crisis Is an Opportunity)]*. Praha: Alfa Publishing.

**ID25950**

## **The Effect of Quality of Work Life and Empowering Leadership on Job Performance: Mediating Role of Psychological Empowerment**

Meliani<sup>✉</sup> Rosela, Desti Ranihusna, S Martono, Endah Prapti Lestari  
Universitas Negeri Semarang

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja melalui pemberdayaan psikologis. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling atau pengambilan sampel acak dengan jumlah sampel sebanyak 155 perawat. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif melalui aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. Kepemimpinan yang memberdayakan tidak berpengaruh pada kinerja. pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan pada kinerja. Serta, Pemberdayaan psikologis berhasil memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja.*

*Keywords : Kinerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan yang Memberdayakan, Pemberdayaan Psikologis*

### **Abstract**

*This study aims to examine the effect of quality of work life and empowering leadership on performance through psychological empowerment. The population in this study were nurses at Hospital. The sampling technique in this study used a simple random sampling technique or random sampling with a total sample of 155 nurses. The data analysis method uses descriptive statistical tests through the SmartPLS 3.0 application. The research results show that the quality of work life has a significant effect on performance. Empowering leadership has no effect on performance. psychological empowerment has a significant effect on performance. Also, psychological empowerment successfully mediates the effect of quality of work life and empowering leadership on job performance.*

*Keywords : Kinerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan yang Memberdayakan, Pemberdayaan Psikologis*

## **1. INTRODUCTION**

*Economic Cooperation and Development (OECD) memperkirakan pada tahun 2050 populasi penduduk dunia akan mengalami peningkatan hampir 20%. Hal ini menyebabkan peningkatan permintaan untuk kesehatan. Semua tantangan ini akan membuat tenaga kesehatan terutama perawat menjadi salah satu bidang yang paling penting dimana perubahan dan peningkatan kinerja organisasi sangat diperlukan (Krijgsheld et al., 2022). Perkembangan ilmu dan teknologi turut menjadi sarana untuk menunjang kualitas sumber daya manusia yang baik (Manzoor, 2011). Maka keberhasilan suatu organisasi didasari oleh unggulnya kinerja pekerjaan dalam organisasi tersebut.*

*Sejalan dengan hal sebelumnya, Hee (2020) berpendapat bahwa perawat bekerja dalam situasi yang mengutamakan profesionalitas tinggi dalam memberikan pelayanan, sehingga menjadi tantangan bagi rumah sakit dalam melakukan tekanan pada perawat. Kemampuan kerja tenaga medis perlu dioptimalkan dan dapat dilihat dari hasil kerjanya, berupa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterampilan dalam melaksanakan dan memberikan pelayanan kesehatan (Patar et al., 2009).*

*Lebih lanjut, saat ini rumah sakit menjadi salah satu sektor yang bergantung pada tersedianya sumber daya manusia. Banyak unit bisnis yang bersaing secara kompetitif menjadikan karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling strategis, sehingga dibutuhkan kinerja SDM yang berkualitas dan profesional dibidangnya (Elnaga et al, 2014). Kinerja perawat berdampak tidak hanya loyalitas pelanggan, citra bisnis, dan*

komunikasi dari mulut ke mulut, tetapi juga dapat dilihat sebagai aspek kompetitif dalam membedakan rumah sakit dari pesaingnya (Eliyana & Anwar, 2022).

Kinerja (*Job Performance*) merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas apa yang dilakukannya kepada organisasi dalam melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009). Kinerja mengukur individu terhadap tujuan mereka, dengan menekankan kesesuaian tujuan yang diharapkan (Yang dan Hwang, 2014). Sehingga, kinerja dapat dikatakan sebagai faktor utama yang berhubungan dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasinya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan kinerja dalam menilai suatu mutu layanan antara lain; ketepatan waktu, dapat dipercaya, kemampuan teknis, serta harga yang sepadan dengan layanan yang diberikan (Mardika *et al.*, 2022). Lebih lanjut, Kundu *et al.*, (2019) mengemukakan bahwa karyawan merasa diberdayakan ketika mereka memiliki kendali atas kinerja tugas dari pekerjaan yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas dan kinerja karyawan pada organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Septyaningsih dan Palupinindyah, 2017). Nilai lain yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya dengan pemberdayaan (Yilmaz, 2015). Aspek-aspek yang telah diuraikan tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan peningkatan produktivitas karyawan didasari oleh faktor kualitas kehidupan kerja dan pemberdayaan oleh pemimpin.

Menurut Srivastava *et al.*, (2014) kualitas kehidupan kerja mengacu pada tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pengalaman individu sehubungan dengan kehidupan mereka di tempat kerja. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, kinerja dapat dinilai berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja perawat yaitu puasnya pelayanan yang dilakukan oleh perawat. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangsih para anggota atau karyawan terhadap organisasi (Lewis *et al.*, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Asharini *et al.*, (2018) menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara kualitas kehidupan kerja pada kinerja. Hasil temuan tersebut bertolak belakang dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja (Alharbi *et al.*, 2019; Suyantiningsih, 2018; Leitão *et al.*, 2019; Thakur & Sharma, 2019). Karena masih terdapat kesenjangan hasil temuan terdahulu, sehingga perlu adanya variabel bebas dan variabel lainnya yang dapat menghubungkan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

Leitão *et al.*, (2019) menyatakan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi, sehingga akan mengalami peningkatan produktivitas kinerja. Temuan lain yang dilakukan oleh Fong *et al.*, (2015) menyatakan bahwa individu merasa diberdayakan oleh atasan sehingga membantu karyawan/bawahan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang lebih baik. Ahearne *et al.*, (2005) menyatakan bahwa perilaku pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin mempengaruhi kemampuan adaptasi yang lebih tinggi pada karyawan. Sehingga tingkat kinerja akan semakin membaik dengan adanya kepemimpinan yang memberdayakan.

Lebih lanjut, Nursalam *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kurangnya pemberdayaan perawat di rumah sakit terkait dengan kondisi kerja yang buruk merupakan sumber utama kegagalan perawat dalam mencapai kinerjanya. Kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memberdayakan karyawannya dimana hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri mereka dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Nabillah, 2021). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kundu *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Kim *et al.*, (2018) mengasumsikan bahwa karyawan yang menerima dukungan sosial yang melimpah dari pemimpin mereka yang selanjutnya merasakan tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Selain kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan yang memiliki hubungan pada kinerja, pemberdayaan psikologis diyakini dapat memediasi kedua hubungan tersebut. Seibert *et al.*, (2011) mengungkapkan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas pada diri individu dapat ditingkatkan oleh pemberdayaan psikologis atas perasaan bahwa mereka merasa bermakna ketika melakukan pekerjaannya. Selain itu, Ahearne *et al.*, (2005) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberdayakan mengarah pada tingkat kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi di antara karyawan yang berubah menjadi tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi yang disebabkan oleh pemberdayaan psikologis. Kualitas kehidupan kerja meskipun disediakan sama oleh organisasi, namun akan diterima secara berbeda oleh masing-masing karyawan, sehingga tercipta susunan psikologis masing-masing karyawan (Bindi & Dharmaraj, 2017).

Dengan ditemukannya kesenjangan pada penelitian terdahulu, sehingga perlu dilakukannya penelitian ini untuk membuktikan apakah peran pemberdayaan psikologis dapat memediasi pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja.

Pemberdayaan psikologis telah ditemukan dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin (Amundsen & Martinsen, 2014). Seorang pemimpin yang memberdayakan memberi karyawan kebermaknaan atas situasi kerja karyawan dalam organisasinya (Chen & Francesco, 2000). Dalam satu unit bisnis atau instansi yang melakukan pemberdayaan psikologis, kebutuhan informasi dilakukan secara tepat, cepat dan transparan serta rutin untuk memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Elnaga *et al.*, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji kembali pemberdayaan psikologis sebagai mediasi yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja perawat.

Objek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Semarang. Pemilihan objek ini berdasarkan adanya fenomena pada kinerja perawat yaitu berdasarkan observasi dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen rumah sakit, didapati bahwa kinerja kontekstual dan kinerja tugas perawat belum maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berusaha menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi.

## 2. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

## **Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Signifikan pada Kinerja**

Leitão *et al.*, (2019) menyatakan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja akan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi, sehingga akan mengalami peningkatan produktivitas kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, (Bindi & Dharmaraj, 2017) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang disediakan oleh organisasi mampu memotivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian (Eliyana & Anwar, 2022) menunjukkan jika kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh langsung pada kinerja. Temuan tersebut bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bindi & Dharmaraj, 2017; Ehido & Awang, 2019). Dari uraian diatas, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### **H1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh pada Kinerja**

#### **Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Kinerja**

Kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memberdayakan karyawannya dimana hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri mereka dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Nabillah, 2021). Menurut Kim *et al.*, (2018) karyawan yang menerima dukungan sosial yang melimpah dari pemimpin mereka yang selanjutnya merasakan tingkat kesejahteraan yang tinggi dalam memacu kinerjanya.

Sejalan dengan itu, proses pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin dapat meningkatkan kreativitas di antara bawahan yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja atas pekerjaan mereka (Hau & Chow, 2017). Kepemimpinan yang memberdayakan ditemukan berkaitan erat dengan kinerja karyawan (Govender, 2016). Temuan tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wong *et al.*, (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan tidak sepenuhnya berpengaruh pada kinerja. Penelitian sebelumnya oleh menemukan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh signifikan pada kinerja. Dari uraian tersebut, pengembangan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

### **H2. Kepemimpinan yang Memberdayakan berpengaruh pada Kinerja**

#### **Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh pada Pemberdayaan Psikologis**

Coburn & Hall (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa faktor kualitas kerja dan karakteristik pribadi tidak selalu meningkatkan pemberdayaan psikologis seseorang. Sebaliknya, kemampuan untuk diberdayakan secara intrinsik termotivasi, dan dengan pemberdayaan psikologis yang optimal, orang dapat menemukan makna dan kepuasan meskipun lingkungan mereka sulit. Artinya, terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik dilihat dari bagaimana lingkungan kerja perawat dan sistem kerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srivastava & Pathak (2016); Eliyana & Anwar (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis. Dalam satu unit bisnis atau instansi yang melakukan pemberdayaan psikologis, kebutuhan informasi dilakukan secara tepat, cepat dan transparan serta rutin untuk memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Elnaga *et.al*, 2014). Permarupan *et al.*, (2020) menambahkan bahwa faktor nilai dalam diri karyawan merupakan aspek yang penting dari perilaku manusia yaitu pencocokan nilai baik untuk

karyawan dan atasan akan relevansi sosial dalam memberikan masukan tentang kegiatan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

### **H3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh pada Pemberdayaan Psikologis Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Pemberdayaan Psikologis**

Ahearne *et al.*, (2005) telah mendefinisikan kepemimpinan yang memberdayakan sebagai kombinasi dari empat perilaku, yaitu, meningkatkan kebermaknaan kerja, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, berekspresi kepercayaan pada kinerja tinggi dan memberikan otonomi dari kendala birokrasi.

Sejalan dengan pernyataan sebelumnya, pemberdayaan kepemimpinan mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mendelegasikan kekuasaan pengambilan keputusan kepada bawahan, pemberdayaan psikologis mempertimbangkan reaksi bawahan terhadap kekuatan itu (Amundsen & Martinsen, 2014).

Menurut Spreitzer, (1995) pemberdayaan psikologis sebagai “konstruk motivasi yang diwujudkan dalam empat kognisi yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, serta bentuk dari dampak yang dirasakan. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Albrecht & Andreetta, (2011); Özarall, (2015) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan yang memberdayakan pada pemberdayaan psikologis. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

### **H4. Kepemimpinan yang Memberdayakan berpengaruh pada Pemberdayaan Psikologis**

#### **Pemberdayaan Psikologis berpengaruh pada Kinerja**

Menurut Siachou, (2002) karyawan yang secara psikologis yang diberdayakan oleh atasan memiliki kapasitas penyerapan pengetahuan yang lebih banyak sehingga semakin meningkatkan kinerja mereka. Pemberdayaan psikologis menghasilkan efikasi diri dan motivasi tugas intrinsik di kalangan karyawan dan keduanya telah ditemukan untuk membuat dampak positif pada kinerja (Çetin, 2017). Makna dari pekerjaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan nilai pekerjaan mereka, dimana hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Spreitzer, 1995).

Lebih lanjut, Feng *et al.*, (2014) berpendapat ketika karyawan percaya bahwa mereka dapat berdampak pada hasil organisasi, mereka lebih cenderung untuk berusaha lebih keras, membuat ide-ide dan mempengaruhi arah unit kerja mereka, sehingga aspek pemberdayaan psikologis ini mendorong orang untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien. Hasil penelitian Chiang & Hsieh, (2012; Walumbwa *et al.*, (2010) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berhasil mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### **H5. Pemberdayaan Psikologis berpengaruh pada Kinerja**

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja melalui Pemberdayaan Psikologis**

Dalam satu unit bisnis atau instansi yang melakukan pemberdayaan psikologis, kebutuhan informasi dilakukan secara tepat, cepat dan transparan serta rutin untuk

memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Elnaga et.al, 2014). Menurut Eliyana & Anwar, (2022) karyawan dengan pemberdayaan psikologis akan merasa bahwa kontribusi kerja mereka bermakna dan kuat kemampuan mereka untuk membentuk organisasi yang baik,

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat model struktural dari kualitas kehidupan kerja pada kinerja atas peran mediator pemberdayaan psikologis (Courtright *et al.*, 2011). Selain itu, karyawan yang lebih cocok dengan organisasinya akan berada dalam posisi untuk menunjukkan bahwa kecocokan kerja dapat menyebabkan kognisi atas pemberdayaan psikologis (Eliyana & Anwar, 2022). Berdasarkan pernyataannya sebelumnya maka variabel pemberdayaan psikologis kemudian dapat dipertimbangkan untuk membentuk mekanisme yang akan berdampak pada pekerja yang akan menyelesaikan tugasnya secara memadai dalam memenuhi hasil dalam meningkatkan kinerja.

Dari uraian tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini yaitu:

#### **H6. Pemberdayaan Psikologis memediasi hubungan Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja**

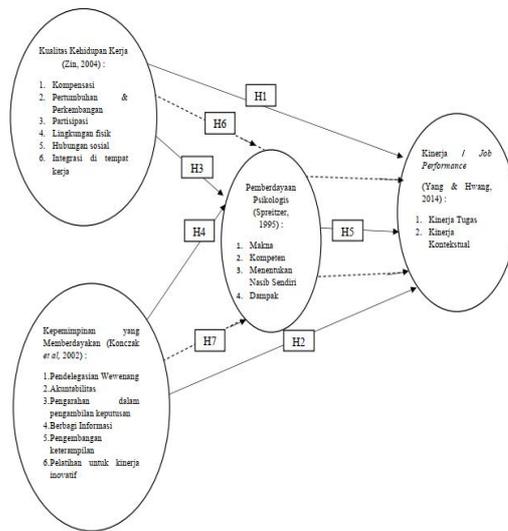
#### **Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Kinerja melalui Pemberdayaan Psikologis**

Ahearne *et al.*, (2005) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberdayakan mengarah pada tingkat kemampuan beradaptasi yang lebih tinggi di antara karyawan yang berubah menjadi tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi yang disebabkan oleh pemberdayaan psikologis. Salah satu pendekatan yang paling sukses dalam memahami konsep ini yaitu teori LMX (*Leader Member Exchange*) (Schriesheim & Cogliser, 1999).

Dalam teori tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara pemimpin dan pengikut mengarah pada hasil karyawan yang menguntungkan khususnya dalam bentuk sikap kerja yang positif, sering menampilkan perilaku kewargaan, kinerja yang lebih baik di tempat kerja, dan mengurangi niat untuk keluar dari organisasi (Cropanzano & Mitchell, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Lee *et al.*, (2017) menemukan teori LMX berhasil menjadi mediator antara kepemimpinan yang memberdayakan dan kinerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Kundu *et al.*, (2019) menemukan bahwa pemberdayaan psikologis berhasil memediasi hubungan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

#### **H7. Pemberdayaan Psikologis memediasi pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Kinerja**



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Semarang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, berupa hasil wawancara dengan pihak manajemen rumah sakit, dan pengisian kuesioner pada responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala Likert 1-5.

Populasi dalam penelitian ini 301 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa probability sampling dengan jenis simple random sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan derajat toleransi *standart error* sebesar 5% atau 0.05. Sampel dalam penelitian ini adalah 155 perawat. Penelitian ini menggunakan metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

Penelitian ini menguji variabel kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan yang memberdayakan, pemberdayaan psikologis, dan kinerja. Kinerja merupakan tindakan atau perilaku di bawah kontrol individu, yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan yang dapat diukur menurut tingkat kemahiran individu (Campbell et al., 1990). Variabel kinerja diukur dengan 10 item pertanyaan dari C. L. Yang & Hwang, (2014). 6

*Quality work of life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang mengelola sumber daya manusia dan keseluruhan aspek-aspek di dalamnya (Soetjipto, 2017). Variabel kualitas kehidupan kerja diukur dengan 17 item pertanyaan dari Zin, (2004).

Kepemimpinan yang memberdayakan merupakan konsep yang hadir sebagai serangkaian perilaku atasan yang membagikan kekuasaannya melalui ide-ide atau kreativitas pada bawahannya (Barczak et al., 2010). Variabel kepemimpinan yang memberdayakan diukur dengan 17 item pertanyaan dari indikator Konczak et al., (2000).

Spreitzer (1995) mendefinisikan pemberdayaan psikologis sebagai konstruksi motivasi yang dinyatakan dalam empat kesadaran tentang diri karyawan dalam kaitannya dengan peran kerja, yaitu: makna, kompetensi, penentuan nasib diri, dan dampak.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan dalam menguji validitas instrumen. Rule of Thumb dari pengujian validitas konvergen yaitu nilai outer loading  $> 0.7$  dan nilai Average Variance Extracted (AVE)  $> 0.5$ , dan pengujian validitas diskriminan dengan nilai cross loading  $> 0.7$  dan nilai akar AVE  $>$  nilai AVE (Hair et al., 2021).

**Tabel 1.** Nilai AVE & Nilai Akar AVE

Variabel	Nilai AVE	Nilai Akar AVE
Kualitas Kehidupan Kerja	0.589	0.768
Kepemimpinan yang Memberdayakan	0.598	0.773
Pemberdayaan Psikologis	0.531	0.729
Kinerja	0.533	0.730

Penelitian ini memiliki nilai AVE lebih dari 0.5 atau  $AVE > 0.05$ . Hal ini berarti semua indikator dalam penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

#### Reliabilitas Instrumen

Rule of Thumb dari pengujian reliabilitas yaitu apabila nilai cronbach's alpha dan composite reliability  $> 0.70$  (Hair et al., 2021).

**Tabel 2.** Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kualitas kehidupan kerja	0.956	0.960
Kepemimpinan yang memberdayakan	0.939	0.947
Pemberdayaan psikologis	0.875	0.901
Kinerja	0.902	0.919

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$  dan nilai *composite reliability*  $> 0,7$ . Artinya, seluruh item pertanyaan reliabel yaitu merupakan alat ukur yang konsisten dan akurat.

#### Uji Determinan ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  atau *R-squared* berguna untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  pada suatu model menunjukkan bahwa semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Abdillah & Hartono, 2015). *Rule of Thumb* nilai  $R^2$  dalam model struktural yaitu 0,67 (baik); 0,33 (moderat); dan 0,19 (lemah).

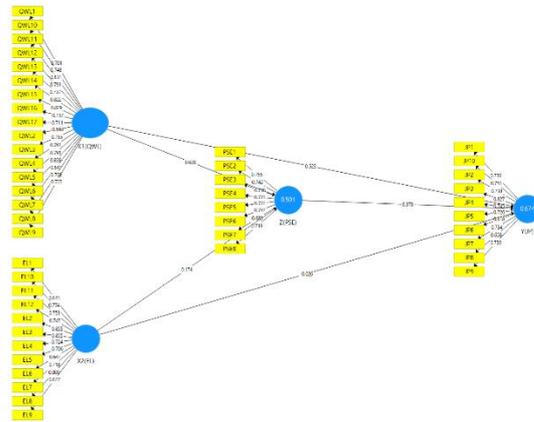
**Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi**

Variabel	Nilai <i>R Square</i> ( $R^2$ )
Pemberdayaan Psikologis	0.501
Kinerja	0.674

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi untuk variabel *psychological empowerment* sebesar 50,1% dan nilai koefisien determinasi untuk variabel *job performance* sebesar 67,4%. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai *R Square* dikalikan dengan 100%. Artinya, variabel *psychological empowerment* dipengaruhi sebesar 50,1% oleh variabel *quality of worklife* dan variabel *empowering leadership*, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Variabel *job performance* dipengaruhi sebesar 67,4% oleh variabel *quality of worklife*, variabel *empowering leadership*, dan variabel *psychological empowerment*, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *structural equation model* (SEM) dengan pendekatan SmartPLS versi 3.0. Metode *structural equation model* (SEM) merupakan metode statis yang digunakan untuk para peneliti di berbagai bidang, misalnya bidang sosial, bidang perilaku, bidang pendidikan, bidang biologi, dan bidang medis. Proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai *T-statistics*. Koefisien jalur digunakan untuk melihat arah hubungan dalam hipotesis penelitian ini, yakni dengan melihat nilai *original sample* yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Nilai koefisien jalur minimal adalah 0.20 dan idealnya lebih besar dari 0.30 untuk menyatakan suatu relasi yang berarti (Santosa, 2018) Batas nilai signifikansi *t-statistic* >1.658 (*one tailed*) dan *p-value* < 0.05 (signifikansi pada tingkat 5%).



Gambar 2. Model Bootstrapping

Tabel 4. Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original	T-Statistic	P-Value	Ket
Sample				
QWL → JP	0.534	6.739	0.00	Sig
EL → JP	-0.026	0.548		Tdk
QWL → PSE	0.638	11.968	0.00	Sig
EL → PSE			0.54	
PSE → JP	0.174	3.299	0.00	Sig
	0.378	4.258	0.00	Sig
			0.00	
			0	

Tabel 5. Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original	T-Statistic	P-Value	Ket
Sample				
QWL → PSE	0.241	4.324	0.00	Sig
QWL → JP			0	

EL →				
PSE →				
JP	0.066	2.345		Sig
			0.01	
			9	

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu mengenai pengaruh *Quality of Worklife* pada *Job Performance* melalui uji *bootstrapping* menggunakan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,534 dan nilai *t-statistics* sebesar 6,379 > 1,64 atau nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,050. Artinya, semakin tinggi perilaku *quality of worklife* yang ditunjukkan maka dapat meningkatkan *job performance* (kinerja) yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit, begitupun sebaliknya. Pengaruh signifikan antara *quality of worklife* dan *job performance* memiliki arti bahwa pengaruh *quality of worklife* memiliki peran yang nyata, penting, dan berarti pada *job performance* perawat di Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widayanti & Palupiningdyah, 2019). Sejalan dengan hal itu, penelitian Robbins (2006) yang menyatakan bahwa tingkatan aktivitas yang dikehendaki dari pemenuhan tujuan yang diharapkan berasal dari kualitas kerja. Maka terbukti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata nilai indeks variabel *quality of worklife* sebesar sebesar 84,46 % tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks paling tinggi sebesar 88,38% pada indikator integrasi ditempat kerja yaitu “perawat bekerja sama dalam sebuah tim kerja”. Artinya, penerapan perilaku *quality of worklife* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui kemampuan perawat dalam melakukan kerja sama tim/unit kerja di Rumah Sakit. Rata-rata nilai indeks variabel *job performance* sebesar 83,52%, tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks paling tinggi sebesar 89,03% pada indikator kinerja tugas yaitu “saya secara aktif membantu pekerjaan rekan-rekan saya di rumah sakit”. Artinya, penerapan perilaku *job performance* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui perilaku saling membantu pekerjaan antar rekan dalam sebuah tim pada perawat di Rumah Sakit.

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa perawat telah merasakan *quality of worklife* yang baik. Hal ini akan mendorong adanya peningkatan *job performance* yang dirasakan oleh perawat. Perawat akan memiliki keyakinan bahwa kesesuaian nilai dan tujuan antar perawat dan rumah sakit adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja ditempat ia bekerja.

### Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dua mengenai pengaruh *Empowering Leadership* pada *Job Performance* menggunakan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Nilai *original sample* sebesar -0,026 dan nilai *t-statistics* sebesar 0,548 <

1,64 atau nilai  $p$  value sebesar  $0,548 > 0,050$ . Artinya, *empowering leadership* yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Pengaruh tidak signifikan antara kedua variabel ini memiliki arti bahwa pengaruh *empowering leadership* tidak memiliki peran yang nyata, penting dan berarti pada *job performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wong et al (2014) dan (Yperen, 2022) yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Lebih lanjut, penelitian Hao et al., (2018) menunjukkan hasil bahwa *empowering leadership* tidak berpengaruh pada kinerja. Maka dalam penelitian ini terbukti bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan rata-rata nilai indeks variabel *empowering leadership* sebesar 84,35% tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 88% pada indikator berbagi informasi yaitu “atasan saya memberi saya informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pelayanan yang baik kepada pasien”. Artinya, penerapan perilaku *empowering leadership* telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui informasi yang diberikan atasan kepada perawat yang dibutuhkan dalam pelayanan kepada pasien. Rata-rata nilai indeks variabel *job performance* sebesar 83,52%, tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks paling tinggi sebesar 89,03% pada indikator kinerja tugas yaitu “saya secara aktif membantu pekerjaan rekan-rekan saya di rumah sakit”. Artinya, penerapan perilaku *empowering leadership* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui perilaku kerja sama antar perawat yang bekerja di Rumah Sakit.

Dari hasil penelitian ini, pengaruh *empowering leadership* pada *job performance* perawat sudah cukup baik namun belum terealisasi secara maksimal. Hal ini diperkuat dengan nilai *effect size* antara *empowering leadership* pada *job performance* sebesar  $-0,026$  yang masuk dalam kategori kecil. Artinya, *empowering leadership* berpengaruh kecil atau tidak memiliki pengaruh pada *job performance*. Upaya yang telah dilakukan pihak rumah sakit dalam meningkatkan *job performance* melalui *empowering leadership* yaitu mengadakan pelatihan rutin dalam rangka meningkatkan hubungan atasan dan bawahan, penanaman disiplin dan ahlak yang baik melalui program seminar, *bounding* tahunan yang dilaksanakan secara rutin oleh pihak Rumah Sakit.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Pemberdayaan Psikologis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tiga mengenai pengaruh *Quality of Worklife* pada *Psychological Empowerment* melalui *bootstrapping* menggunakan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,638 dan nilai *t-statistics* sebesar  $11,968 > 1,64$  atau nilai  $p$  value sebesar  $0,000 < 0,050$ . Artinya, semakin tinggi perilaku *quality of worklife* yang ditunjukkan maka dapat meningkatkan perilaku *psychological empowerment* yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit, begitupun sebaliknya. Pengaruh signifikan antara *quality of worklife* dan *psychological empowerment* memiliki arti bahwa pengaruh *psychological empowerment* memiliki peran yang nyata, penting dan berarti pada *job performance*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eliyana & Anwar (2022) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh

positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologis. Maka terbukti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata nilai indeks variabel *quality of worklife* sebesar 84,46 % tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks paling tinggi sebesar 88,38% pada indikator integrasi ditempat kerja yaitu “perawat bekerja sama dalam sebuah tim kerja”. Artinya, penerapan perilaku *quality of worklife* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui kemampuan kerjasama tim yang ada pada unit kerja perawat di Rumah Sakit. Rata-rata nilai indeks variabel *psychological empowerment* sebesar 82,66% tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 87,87% pada indikator makna yaitu “pekerjaan yang saya lakukan sebagai perawat sangat penting bagi saya”. Artinya, penerapan perilaku *psychological empowerment* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui adanya penanaman makna bahwa pekerjaan pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa perawat telah merasakan *quality of worklife* yang baik. Hal ini akan mendorong adanya peningkatan *psychological empowerment* yang dirasakan oleh perawat. Perawat akan memiliki keyakinan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan adalah salah satu cara untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis.

#### **Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Pemberdayaan Psikologis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis empat mengenai pengaruh *empowering leadership* pada *psychological empowerment* melalui *bootstrapping* menggunakan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,174 dan nilai *t-statistics* sebesar  $3,299 > 1,64$  atau nilai *p value* sebesar  $0,001 < 0,050$ . Artinya, semakin perilaku *empowering leadership* yang ditunjukkan maka dapat meningkatkan perilaku *psychological empowerment* yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit, begitupun sebaliknya. Pengaruh signifikan antara *empowering leadership* dan *psychological empowerment* memiliki arti bahwa pengaruh *empowering leadership* memiliki peran yang nyata, penting dan berarti pada *psychological empowerment*.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kundu *et al.*, (2019), yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh yang signifikan pada pemberdayaan psikologis. Maka terbukti bahwa *empowering leadership* berpengaruh signifikan pada pemberdayaan psikologis.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rata-rata nilai indeks variabel *empowering leadership* sebesar 82,66% tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 87,87% pada indikator makna (*meaning*) yaitu “pekerjaan yang saya lakukan sebagai perawat sangat penting bagi saya”. Artinya, penerapan perilaku *psychological empowerment* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui adanya penanaman makna bahwa pekerjaan pekerjaan yang dilakukan sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit telah merasakan *empowering leadership* yang baik. Hal ini akan mendorong adanya peningkatan *psychological empowerment* yang dirasakan oleh perawat. Perawat akan

memiliki keyakinan bahwa *empowering leadership* yang dirasakan adalah salah satu cara untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis saat bekerja.

### **Pengaruh Pemberdayaan Psikologis pada Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lima mengenai pengaruh *psychological empowerment* pada *job performance* melalui *bootstrapping* menggunakan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh signifikan. Hasil menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,378 dan nilai *t-statistics* sebesar  $4,258 > 1,64$  atau nilai *p value* sebesar  $0,000 < 0,050$ . Artinya, semakin tinggi perilaku *psychological empowerment* yang ditunjukkan maka dapat meningkatkan *job performance* yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Roemni Muhammadiyah Semarang, begitupun sebaliknya. Pengaruh signifikan antara *psychological empowerment* dan *job performance* memiliki arti bahwa *psychological empowerment* memiliki peran yang nyata, penting, dan berarti pada *job performance*.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Kundu et al. (2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan pada kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Diana et al. (2022) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh signifikan pada kinerja perawat. Maka terbukti bahwa peran variabel pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks variabel *psychological empowerment* sebesar 82,66% tergolong dalam kategori tinggi. Item pertanyaan dengan nilai indeks yang paling tinggi sebesar 87,87% pada indikator makna yaitu “pekerjaan yang saya lakukan sebagai perawat sangat penting bagi saya”. Artinya, penerapan perilaku *psychological empowerment* pada perawat telah dilaksanakan dengan baik khususnya melalui adanya rasa kebermaknaan yang dirasakan oleh perawat ketika menjalankan pekerjaannya.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai mediasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis enam yaitu pengaruh *quality of worklife* pada *job performance* melalui *psychological empowerment* sebagai mediasi menggunakan uji *bootstrapping* dengan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,241 dan nilai *t-statistics* sebesar  $4,324 > 1,64$  atau nilai *p value* sebesar  $0,000 < 0,050$ . Artinya, *psychological empowerment* berperan dalam memediasi pengaruh *quality of worklife* dan *job performance*.

Sebelumnya, pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) pada hipotesis satu yaitu pengaruh *quality of worklife* pada *job performance* menunjukkan hasil signifikan. Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada hipotesis enam yaitu pengaruh *quality of worklife* pada *job performance* melalui *psychological empowerment* sebagai mediasi menunjukkan hasil signifikan. Dengan demikian, peran mediasi *psychological empowerment* terbukti berhasil memediasi sebagian pengaruh antara *quality of worklife* pada *job performance*.

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan nilai relevansi prediktif pada variabel *job performance* sebesar 0,351. Artinya, variabel *quality of worklife*, *empowering leadership*, dan *psychological empowerment* pada *job performance* sebesar 35,1%

sedangkan sisanya sebesar 64,9% berasal dari kontribusi variabel penelitian lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyana & Anwar (2022) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis dapat memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja pada kinerja. Maka terbukti bahwa peran variabel pemberdayaan psikologis dapat mempengaruhi hubungan variabel kualitas kehidupan kerja pada kinerja perawat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *job performance* yang diterapkan oleh perawat Rumah Sakit menunjukkan adanya *psychological empowerment* yang dirasakan oleh mereka. Perawat yang memiliki *quality of worklife* yang baik disertai dengan dukungan *psychological empowerment* yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *job performance*. Pemberdayaan yang dirasakan perawat di rumah sakit sangat mencerminkan tingkat kesesuaian nilai dan tujuan perawat dengan nilai dan tujuan rumah sakit. Dengan adanya pemberdayaan tersebut maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat dalam melakukan suatu pekerjaan diluar tanggungjawab mereka.

#### **Pengaruh Kepemimpinan yang Memberdayakan pada Kinerja melalui Pemberdayaan Psikologis sebagai mediasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tujuh yaitu pengaruh *empowering leadership* pada *job performance* melalui *psychological empowerment* sebagai variabel mediasi menggunakan uji bootstrapping dengan SmartPLS.3, menunjukkan pengaruh signifikan. Nilai *original sample* sebesar 0,066 dan nilai *t-statistics* sebesar 2,345 > 1,64 atau nilai *p value* sebesar 0,019 < 0,050. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara *empowering leadership* dan *job performance* melalui *psychological empowerment*. Artinya, *psychological empowerment* berperan dalam memediasi pengaruh *empowering leadership* dan *job performance*.

Sebelumnya, pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) pada hipotesis dua yaitu pengaruh *empowering leadership* pada *job performance* perawat menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai *effect size* yang tergolong dalam kategori kecil sebesar 0,002. Artinya, *empowering leadership* belum cukup mampu mempengaruhi *job performance*. Namun pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada hipotesis tujuh yaitu pengaruh *empowering leadership* pada *job performance* melalui *psychological empowerment* terbukti bahwa *psychological empowerment* berhasil memediasi secara penuh pengaruh antara *empowering leadership* pada *job performance*.

Hasil penelitian ini didukung berdasarkan nilai relevansi prediktif pada variabel *job performance* sebesar 0,351. Artinya, variabel *quality of worklife*, *empowering leadership*, dan *psychological empowerment* pada *job performance* sebesar 35,1% sedangkan sisanya sebesar 64,9% berasal dari kontribusi variabel penelitian lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Wong et al., 2014) yang menunjukkan bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja melalui pemberdayaan psikologis sebagai mediasi. Maka terbukti bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa *job performance* yang diterapkan oleh perawat Rumah Sakit menunjukkan adanya *psychological empowerment* yang dirasakan oleh mereka. Perawat yang memiliki *empowering leadership* yang baik disertai dukungan *psychological empowerment* yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan *job performance*. Dengan adanya pemberdayaan tersebut maka akan meningkatkan kinerja perawat dalam melakukan suatu pekerjaan diluar tanggungjawab mereka.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja. Kualitas kehidupan kerja akan tercipta ketika perawat dapat memiliki tingkat pemberdayaan yang baik yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diterapkan berperan penting pada kinerja perawat di Rumah Sakit. *Empowering leadership* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *empowering leadership* yang diterapkan belum cukup mampu mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan belum cukup mampu mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.

Dalam hal pemberdayaan, hasil analisis menunjukkan bahwa *empowering leadership* berperan penting pada kinerja perawat di Rumah Sakit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis yang diberikan maka akan berperan penting pada kinerja perawat di Rumah Sakit. Pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berperan penting dalam pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *empowering leadership* pada kinerja.

Berdasarkan simpulan diatas, implementasi untuk penelitian selanjutnya yaitu diharapkan dapat menguji kembali pengaruh kualitas kehidupan kerja dan *empowering leadership* pada kinerja melalui pemberdayaan psikologis dengan sampel dari objek yang berbeda seperti industri perhotelan (Kundu et al., 2019). Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan yang memberdayakan pada kinerja melalui pemberdayaan psikologis dengan memperluas objek, jumlah responden, serta variabel terbaru yang dapat menyajikan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Implementasi bagi manajemen rumah sakit diharapkan dapat mengadakan kegiatan pelatihan secara rutin dan berkala serta menambah bentuk kegiatan secara lebih kompleks, sehingga harapannya dapat meningkatkan mutu dan kualitas perawat yang dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, manajemen rumah sakit diharapkan dapat memberikan dukungan dalam aspek kepemimpinan yang lebih luas kembali, sehingga tidak ada batasan antara atasan dan bawahan sebagai upaya mendukung kreativitas dan produktivitas perawat.

Implementasi bagi perawat diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui penanaman nilai-nilai dari pemberdayaan yang telah diberikan pihak rumah sakit, sehingga diharapkan nantinya perawat dapat lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi berbagai situasi maupun tekanan yang terjadi dalam pekerjaannya. Selain itu,

perawat diharapkan terus melakukan kerjasama antar tim dalam berbagai aspek yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi antar perawat sehingga tercipta kualitas kehidupan yang baik ditempat kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asharini. (2018). The Impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. 29(1), 146–159. 29(1), 146–159.
- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945–955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>
- Ahmad, F., Rumapea, P., & Mambo, R. (2009). *Kualitas kinerja tenaga medis di rumah sakit sitti maryam kota manado*.
- Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- Alharbi, M. F., Madaniaha, S., Msn, A., Nurse, H., & Alsaedi, S. (2019). *Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia : A cross - sectional study. September*, 1–9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12863>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly*, 25(3), 487–511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Barczak, G., Lassk, F., & Mulki, J. (2010). Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332–345. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00574.x>
- Bindi, K. R., & Dharmaraj, A. (2017). *Quality of Work Life and Employee Performance in Academia*. 3(May), 29–32. <https://doi.org/10.9756/IJRAS.8154>
- Çetin, F. (2017). *The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. 2005*. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Chiang, C., & Hsieh, T. (2012). International Journal of Hospitality Management The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Coburn, A. S., & Hall, S. J. (2014). *Generational differences in nurses ' characteristics , job satisfaction , quality of work life , and psychological empowerment*. 3(5), 124–134. <https://doi.org/10.5430/jha.v3n5p124>
- Courtright, S., Jordan, G., Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (n.d.). *Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations : A meta-analytic review in Organizations : A Meta-Analytic Review*.

<https://doi.org/10.1037/a0022676>

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Di, Y. (2014). *Locus of control , psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance*. 30(4), 422–438. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>
- Ehido, A., & Awang, Z. (2019). *The influence of quality of work life ( QWL ) and organizational commitment on job performance among academics in the Malaysian public universities The influence of quality of work life ( QWL ) and organizational commitment on job performance among academ. September.*
- Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Heliyon Creating the path for quality of work life : A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(March 2021), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Fong, M., Pearce, C., Valsania, S. E., Fong, K. H., & Snape, E. (n.d.). *Empowering Leadership , Psychological Empowerment and Employee Outcomes : Testing a Multi- level Mediating Model Related papers Empowering Leadership , Psychological Empowerment and Employee Outcomes : Testing a Multi-level Mediating Model*. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12048>
- Govender, K., & Govender, K. (2016). *Empowering Leadership and Municipal Service Delivery : A Case Study of a Metropolitan Municipality in South Africa Empowering Leadership and Municipal Service Delivery : A Case Study of a Metropolitan Municipality in South Africa*. 0692(June). <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1127964>
- Hau, I., & Chow, S. (2017). *The mechanism underlying the empowering leadership-creativity relationship*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2016-0060>
- Hee, O. C. (2020). *Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia*. 9(1), 342–348.
- John, P., Jeffrey, J., & Laress, L. (1990). *Modeling Job Performance in a Population of Jobs*.
- Kim, D., Moon, C. W., & Shin, J. (2018). *Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0173>
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301–313. <https://doi.org/10.1177/00131640021970420>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605–624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A. W. (2017). *Empowering leadership : A meta - analytic*

- examination of incremental contribution , mediation , and moderation. August 2016*, 1–20. <https://doi.org/10.1002/job.2220>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., Tjam, E., Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2013). *Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life*.
- Mardika *et al* (2022). Mutu Layanan Rumah Sakit di Kota Salatiga Selama Pandemi Covid-19. *Widya Dharma Journal of Business*. 01(01), 15–21. <https://doi.org/10.54840/wijob.v1i1.26>
- Manzoor, Q.-A. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1). <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>
- Nursalam, N., Dwi, R., & Riyadi, S. (2018). International Journal of Nursing Sciences Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390–395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Özarall, N. (2015). Linking empowering leader to creativity : the moderating role of psychological ( felt ) empowerment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 366–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.899>
- Permarupan, Y. Y., Mamun, A. Al, Samy, N. K., Saufi, R. A., & Hayat, N. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/su12010388>
- Schriesheim, C. A., & Cogliser, C. C. (1999). Leader-Member Exchange (LMX). *Research : A Comprehensive Review of Theory, Measurement, and Practices*. 10(LMX), 63–113.
- Septyaningsih dan Palupiningdyah (2017). *Management Analysis Journal*. 6(4).
- Siachou, E. (2002). *Do empowered employees absorb knowledge? An empirical investigation of the effects on absorptive capacity*. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2012-0166>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in Workplace : dimensions, measurement, and validations. 5.
- Srivastava, Shalini, & Pathak, D. (2016). *Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-organisational commitment relationship : a study on Indian IT sector managers Investigating the mediating effect of psychological empowerment on quality of work life-o. January*. <https://doi.org/10.1504/IJMD.2016.076551>
- Srivastava, Shefali, Kanpur, R., & Colleges, A. (2014). *A Study On Quality Of Work Life : Key Elements & It 's Implications*. 16(3), 54–59.
- Suyantiningsih dkk, (2018). *Effects of Quality of Work Life ( QWL ) and Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City , Indonesia Effects of Quality of Work Life ( QWL )*

- and Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City , Indonesia. July.*
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). *A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance*. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). RETRACTED: Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 901–914. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.07.015>
- Wong, S. I., Nerstad, C. G. L., & Dysvik, A. (2014). *Empowering leadership , employee goal orientations and work performance A competing hypothesis approach. March*. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2012-0008>
- Yang, C., & Hwang, M. (1989). *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction*. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yilmaz, O. (2015). Revisiting the impact of perceived empowerment on job performance: Results from front-line employees. *Turizam*, 19(1), 34–46. <https://doi.org/10.5937/turizam1501034y>
- Yperen, N. W. V. A. N. (2022). *PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen Employee goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction*.
- Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment *A Case Study Razali Mat Zin*. 6(3).

**ID25952**

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL'S IMPACT ON EMPLOYEES  
INNOVATIVE BEHAVIOR WITH JOB SATISFACTION AS A  
MEDIATING VARIABLE.**

Sri Wartini<sup>1</sup>, Muthiia Faatin<sup>2</sup>, Vini Wiratno Putri<sup>3</sup>, R.R. Endang  
Sutrasmawati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Departement of Management, Faculty of Economics

Universitas Negeri Semarang, Sekaran, Gunung Pati, Semarang, Central Java.

E-mail: mutia.faatin22@students.unnes.ac.id

**Abstract**