

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan akan berjalan dengan baik tergantung dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM ialah komponen internal memiliki peran penting pada organisasi untuk menjalankan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan. Manajemen SDM mempunyai fungsi yang signifikan dalam proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, yang mencakup tahapan seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi. (Boone dan Kurtz, 2002). Pengelolaan yang cermat terhadap potensi sumber daya manusia diperlukan guna meningkatkan mutu perusahaan secara keseluruhan. Persaingan antara industri jasa khususnya pada sektor kesehatan semakin bertambah, untuk itu instansi kesehatan harus bisa memberikan administrasi kesejahteraan yang lebih optimal sesuai dengan kesepakatan dan prinsip-prinsip administrasi kesejahteraan yang ada dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya.

Rumah sakit adalah bagian vital dalam sektor layanan kesehatan masyarakat, sehingga rumah sakit harus menjaga mutu pelayanannya secara kontinu. Berdasarkan Kepmenkes RI. NO.340/MENKES/PER/III/2010 yang menjelaskan bahwa rumah sakit ialah sebuah institusi perawatan kesehatan yang menyajikan beragam

layanan medis komprehensif bagi individu, meliputi perawatan inap, perawatan luar, dan respons cepat dalam situasi darurat. Sebagai penyedia pelayanan kesehatan, rumah sakit dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan medis, perkembangan dalam bidang kesehatan, progres teknologi, dan dinamika sosial masyarakat. Hal ini mendorong upaya terus-menerus dalam meningkatkan kualitas layanan yang lebih unggul dan terjangkau bagi masyarakat, dengan tujuan mewujudkan tingkat kesehatan yang paling optimal (<http://smartplusconsulting.com>).

Rumah sakit juga harus memperhatikan bagaimana mengoptimalkan efisiensi kerja para karyawan, agar mencapai pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan rumah sakit, dan juga dapat memberikan keuntungan bagi rumah sakit. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan bagi setiap organisasi. Peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit bisa dinilai melalui evaluasi hasil kerja, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas, dibandingkan dengan kinerja sebelumnya. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) kinerja ialah hasil dari pelaksanaan tindakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tingkat efisiensi serta efektivitas yang tinggi. Kinerja mencerminkan hasil dari tindakan tersebut. Rumah sakit yang perlu memperhatikan masalah kinerja karyawannya yaitu RSUD Dadi Keluarga Purwokerto, dimana rumah sakit tersebut yaitu rumah sakit dengan alamat di wilayah Purwokerto, Jawa Tengah. Fasilitas kesehatan ini menyediakan layanan medis yang didukung oleh dokter spesialis, dan juga menawarkan

pelayanan istimewa seperti kemoterapi, fisioterapi, hemodialisa, radiologi, serta laboratorium pemeriksaan kesehatan, pantologi klinik, pantologi anatomi dan radioterapi. (<https://rsdk.pwt.com>).

Faktor awal yang bisa memengaruhi kinerja para karyawan adalah keyakinan diri (*self efficacy*) yang ada dalam diri individu dalam tim. Bandura, (1997) mengungkapkan *self-efficacy*, merupakan teori kognitif sosial dan pembelajaran sosial, merujuk pada kepercayaan individu terhadap ketrampilannya dalam menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil yang sukses. Keyakinan ini memiliki dampak pada pola berpikir, perasaan, dan motivasi seseorang dalam mengambil tindakan. Penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Berliana dkk, (2018); Widyawati dkk, (2018); Maharani dkk, (2017); Ismail dkk, (2016); Ary dkk, (2019); Desiana dkk, (2019); Hikmah dkk, (2018)). Dari hasil penelitian terdahulu didapatkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setyabudi dkk, (2018); Shiombing dkk, (2018)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari survei awal yang dilakukan dengan 8 karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto peneliti menemukan fenomena pada variabel *self efficacy* bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang percaya diri tentang kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya dan merasa pekerjaan yang dilakukan kurang

memenuhi harapan dirinya sendiri sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Aspek lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi kepada karyawan atau anggota tim untuk mengubah pandangan, nilai-nilai, kemampuan, dan motivasi mereka guna meningkatkan kinerja, dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga berperan dalam membangun tingkat motivasi yang kuat di kalangan karyawan Avolio (1999) dan Bass (1985) dalam (Chua & Ayoko, 2019). Hal ini didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arhawan dkk, (2017); Ramadhani dkk, (2016); Widjaja dkk, (2016); Founda, (2016); Rusmawati dkk, (2019); Bakar dkk, (2015)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mootalu dkk, (2019); Nafisha dkk, (2016)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat *research gap* antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto sudah cukup baik, pemimpin dapat memotivasi dan antusiasme karyawan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performasi untuk dapat mencapai

tujuan visi rumah sakit untuk masa depan dan menantang para karyawan dengan standar yang tinggi. Namun terkadang pimpinan hanya memerintahkan karyawan untuk memikirkan ide-ide baru tetapi tidak menanyakan kembali ide tersebut yang mengakibatkan kurangnya kreativitas pada karyawan dalam menyampaikan idenya dan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan pada diri individu karyawan. Berdasarkan survei dengan beberapa karyawan karakteristik pekerjaan pada RSUD Dadi Keluarga sudah cukup baik dan sesuai pada tiap-tiap jenis pekerjaan yang ada, namun ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan informasi (umpan balik) tentang hasil pekerjaannya dari rekan kerja maupun pimpinannya sehingga kinerja mereka menjadi tidak maksimal. Menurut Hackman & Oldham (1976) menyatakan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/JCM*) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis.

Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ananda dkk, (2018); (Ekawati dkk, (2017); Fatmah, (2017); Sari, (2017)). Namun berbeda dengan penelitian (Putra dkk, 2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dikatakan

bahwa terdapat ketidak konsistenan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

Maksud penelitian ini adalah mengkaji kembali penelitian terdahulu, juga merupakan penelitian pengembangan dari penelitian (Widyawati & Karwini, 2018) dan (Arthawan & Mujiati, 2017) yang menganalisis mengenai pengaruh *self efficacy* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas dan juga objek penelitian yang berbeda, peneliti mengambil objek penelitian pada RSUD Dadi Keluarga Purwokerto. Penambahan variabel karakteristik pekerjaan didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menyimpulkan hasil yang berbeda.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali dengan objek, sampel dan komposisi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

**“Pengaruh *Self Efficacy*, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto”.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan untuk menjadikan fokus penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam konteks penelitian ini, dilakukan pengaturan batasan masalah dengan rincian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel independen yang meliputi *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional, dan karakteristik pekerjaan, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen
2. Objek penelitian dilakukan pada RSUD Dadi Keluarga Purwokerto dan subjek penelitian dibatasi hanya kepada karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto yang berstatus sebagai karyawan kepala ruang, perawat primer, perawat asosiet, bidan, kepala tim dan anastesi.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto.
2. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto.
3. Untuk menganalisis apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dadi Keluarga Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

##### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai acuan dan landasan, terutama untuk pengembangan pengetahuan terkait variabel yang sedang diteliti. Ini juga berfungsi sebagai upaya untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama proses belajar di Program Studi Manajemen khususnya dalam meningkatkan pemahaman terhadap aspek sumber daya manusia. Selain itu, hal ini merupakan salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

b. Bagi Instansi Kesehatan (RSU Dadi Keluarga Purwokerto)

Diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan pentingnya pengaruh *self efficacy*, gaya kepemimpinan transformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja perawat dan dapat mejadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja perawat sehingga kinerja perawat akan optimal.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Memberikan kontribusi dan pengembangan literatur-literatur untuk menambah informasi dan pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

