

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada lingkungan perusahaan yang terus beradaptasi, keakraban pemimpin dan anggota tim menjadi aspek kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Teori-teori kepemimpinan sebelumnya telah memberikan pandangan yang beragam tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja anggota tim. Hubungan antara pemimpin dan anggota tim berlangsung dalam relasi satu lawan satu, di mana setiap anggota tim memiliki hubungan unik dengan pemimpinnya. Transparansi dan keadilan semakin diapresiasi, pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip *Leader Member Exchange (LMX)* dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil. Memperlakukan setiap anggota tim secara individual, memberikan peluang yang sama, dan memperlakukan semua anggota dengan penuh hormat adalah elemen-elemen penting dari *Leader Member Exchange (LMX)*.

Tentunya pada lokasi penelitian yakni pada rumah sakit Dian Husada Mojokerto, *Leader Member Exchange (LMX)* juga dapat menghadapi sejumlah masalah atau tantangan yang unik. Masalah yang kerap kali terjadi adalah komunikasi yang tidak efektif dimana, dalam lingkungan yang sibuk dan penuh tekanan seperti rumah sakit, komunikasi yang tidak efektif antara pemimpin dan anggota tim dapat menyebabkan kebingungan dan kesalahpahaman. Kesalahan informasi dan arahan yang salah dapat terjadi, mengancam keselamatan pasien dan efisiensi operasional.

Permasalahan utama yakni ketidakadilan dalam penilaian kinerja terhadap karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* tidak seimbang, pemimpin mungkin cenderung memberikan penilaian yang objektif terhadap anggota timnya. Ini dapat merugikan anggota tim yang merasa tidak mendapatkan pengakuan atau penghargaan yang sepatutnya. Anggota tim yang merasa diabaikan atau tidak mendapatkan dukungan dari pemimpinnya mungkin kehilangan motivasi dan keterlibatan. Jika pemimpin tidak mampu menciptakan *chemistry* yang baik dengan anggota timnya, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya kepercayaan dan krisis keamanan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif juga dapat menghasilkan kebingungan dan ketidakpastian di antara anggota tim.

Mengatasi masalah-masalah ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang dinamika hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dalam konteks rumah sakit dan upaya yang berkelanjutan untuk memperbaiki komunikasi, membangun kepercayaan, dan meningkatkan keterlibatan serta motivasi anggota tim. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pasien, dan menciptakan keyakinan akan kemampuan karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan produktif dan aman.

Efikasi diri memainkan peran yang krusial dalam organisasi saat ini, memengaruhi berbagai aspek seperti motivasi, kinerja, inovasi, resiliensi, kepemimpinan, dan produktivitas kerja. Mendorong pengembangan efikasi diri di antara anggota tim dan pemimpin dapat membawa dampak positif yang signifikan pada kesuksesan dan daya saing organisasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Efikasi individu, atau kepercayaan individu terhadap potensi guna meraih

sukses pada kondisi tertentu, sangat penting dalam konteks organisasi saat ini. Seseorang yang memiliki kepekaan terhadap dirinya maka akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Individu memiliki keyakinan bahwa mereka mempunyai keahlian guna menyelesaikan tugas secara efisiensi, yang pada akhirnya meningkatnya efisiensi serta kontribusi mereka terhadap organisasi. Selain itu, efikasi diri yang tinggi juga memengaruhi pengembangan karir, di mana individu merasa yakin untuk mencari peluang pengembangan, baik melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman baru. Menjadi pemimpin yang berefikasi diri baik, cenderung merasa yakin sewaktu mereka mengambil keputusan dan mengarahkan tim, serta dapat menjadi inspirasi dan motivator bagi anggota timnya.

Salah satu masalah utama terkait efikasi diri yang terjadi di rumah sakit Dian Husada Mojokerto adalah adanya ketidakseimbangan antara keyakinan individu terhadap kemampuannya dan kinerja nyata mereka. Individu mungkin memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi namun kurang mampu untuk menghasilkan kinerja yang sesuai, yang dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan. Terlalu tingginya tingkat efikasi diri dapat menyebabkan individu menjadi terlalu percaya diri dan tidak memperhitungkan risiko secara memadai. Dengan demikian menyebabkan kekeliruan dalam memutuskan persoalan baik buruknya atau mengambil risiko yang tidak terkendali. Namun pribadi yang tingkat efikasi dirinya kurang, biasanya akan menjauhi tantangan yang pastinya dianggap sulit. Karyawan merasa takut akan kegagalan dan tidak yakin bahwa mereka dapat mengatasinya, sehingga membatasi pertumbuhan dan pengembangan mereka.

Secara tidak langsung individu mungkin terlalu banyak memikirkan kegagalan atau keraguan diri mereka, sehingga menghambat kinerja yang optimal. Individu sering kali membedakan dirinya dengan individu lain, terlebih dalam era media sosial yang terhubung secara digital. Perbandingan ini dapat menurunkan efikasi diri jika individu merasa bahwa mereka tidak sebaik atau seberhasil orang lain. Penggunaan teknologi medis baru di rumah sakit juga bisa menjadi tantangan bagi efikasi diri tenaga kesehatan. Mereka mungkin merasa tidak percaya diri dalam menguasai atau menggunakan teknologi tersebut, terutama jika mereka kurang mendapatkan pelatihan yang memadai. Di samping itu, gangguan mental seperti kecemasan atau depresi juga dapat mempengaruhi efikasi diri, membuat karyawan menjadi kurang mahir atau tidak ahli dalam menangani tugas-tugas mereka dengan efektif.

Selain faktor-faktor internal, faktor lingkungan seperti stigma atau diskriminasi juga dapat mempengaruhi efikasi diri individu di rumah sakit. Misalnya, jika ada diskriminasi terhadap peran atau status tertentu, individu tersebut mungkin merasa tidak dihargai atau kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kurangnya dukungan atau sumber daya untuk pengembangan diri juga bisa menjadi hambatan, terutama jika individu tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau pengetahuan mereka. Untuk mengatasi masalah-masalah ini, penting bagi rumah sakit untuk memberikan dukungan sosial yang kuat kepada tenaga kesehatan, termasuk program pelatihan dan pengembangan diri yang efektif. Manajemen stres yang baik dan upaya untuk meningkatkan kesadaran diri serta membangun kepercayaan diri juga perlu diperhatikan. Dengan demikian, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memungkinkan tenaga

kesehatan untuk merasa lebih percaya diri dalam menangani tugas-tugas mereka dan memberikan tentunya bagi rumah sakit bisa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan di rumah sakit adalah hal yang paling penting karena berhubungan signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang akan diterima pasien. Tiap-tiap pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri guna menjaga operasional dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Kepemimpinan yang bermutu serta berintegritas menjadi point penting untuk mengarahkan hingga menginspirasi karyawan lain, hal demikian dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendukung perkembangan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan faktor kunci dalam pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Hal demikian juga berdampak pada reputasi organisasi, selain itu dapat meningkatkan citra organisasi di mata pelanggan, calon karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam organisasi terutama pada rumah sakit masalah-masalah yang terjadi terkait kinerja karyawan yakni kurangnya dukungan tim, kurangnya kepercayaan diri karyawan didalam menyelesaikan tugasnya, buruknya komunikasi yang terjadi diantara karyawan dan atasan, atau sesama karyawan itu sendiri. Semua permasalahan tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan di ruang lingkup organisasi otomatis menyebabkan dampak pada peforma individu.

Memberikan karyawan otonomi pada pekerjaan mereka dapat memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja, mengambil keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang mereka anggap paling efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal demikian sangat

penting dikarenakan kinerja karyawan pada rumah sakit bergantung langsung kepada hasil kerja pelayan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Setiap individu memegang tanggung jawabnya sendiri untuk menjaga operasional dan memberikan pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto diatas, maka penulis tertarik dan berniat untuk mengulas lebih dalam guna mengetahui lebih lanjut apakah faktor tersebut yang menjadi pengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Sehingga penulis memutuskan untuk mengangkat judul : **Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah dijabarkan, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto ?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto ?
3. Apakah *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Melalui penulisan ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *Leader Member Exchange (LMX)* terhadap kinerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara parsial di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penulisan yang bisa dipetik dari adanya penulisan ini terbagi menjadi dua segi, yakni segi teoritis dan segi praktis yang merupakan aspek penting dalam berbagai bidang. Manfaat tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Segi Teoritis

Dari penelitian yang dilakukan diharapkan menjadi pengetahuan mengenai hubungan antara *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, yang dapat memperkaya literatur akademis di bidang tersebut.

## 2. Segi Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penulisan skripsi ini bisa menjadi wawasan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto untuk mengimplementasikan *Leader Member Exchange (LMX)*, mendukung efikasi diri karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Bagi Karyawan

Edukasi dalam meningkatkan kesadaran dikalangan karyawan dan manajemen terkait pentingnya *Leader Member Exchange (LMX)* dan efikasi diri karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

### c. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan landasan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait.

## 1.5 Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus penelitian dan dapat memberikan hasil yang lebih terukur dengan konteks yang sudah ditentukan sehingga, penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi Penelitian: Penelitian ini difokuskan pada Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto, sehingga generalisasi temuan mungkin memiliki batasan terkait konteks khusus di rumah sakit tersebut.
2. Waktu penelitian: Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan, 3 kali pertemuan. Setiap pertemuan dilakukan selama 60 menit.



3. Responden: Partisipan penelitian terbatas yakni pada karyawan di Rumah Sakit Dian Husada Mojokerto, terutama yang terlibat dalam pekerjaan yang relevan dengan *Leader Member Exchange (LMX)*, efikasi diri, dan kinerja karyawan.
4. Metode penelitian: Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan instrumen pengumpulan data seperti wawancara, dan penyebaran data melalui kuesioner, kemudian pengolahan data menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS 29.0*.
5. Fokus variabel: Variabel yang diteliti mencakup *Leader Member Exchange (LMX)*, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.