

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penelitian tentang kinerja karyawan merupakan isu penting mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki, jika mengingat kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan tujuan perusahaan juga akan terbuka lebar. Jika kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat meneruskan usahanya. (Widodo, 2006) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja optimal, di mana kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk produktivitas kerja yang tinggi.

Selain masalah kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional menjadi masalah yang sangat mendesak. Karena kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana para pemimpin memberikan perhatian individu, rangsangan intelektual dan kepemimpinan memiliki karisma. Ini juga bisa menjadi kegiatan yang mencakup perubahan kepada bawahan untuk berperilaku

lebih positif daripada apa yang biasanya dilakukan yang mempengaruhi peningkatan pekerjaan.

Demikian pula, Sapariyah (2008), menyatakan bahwa harga diri dalam hal kondisinya dibagi menjadi dua kondisi, yaitu kuat dan lemah. Orang yang memiliki harga diri yang kuat akan dapat membina hubungan yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan diri mereka orang yang sukses. Kami merekomendasikan bahwa individu yang memiliki harga diri yang lemah memiliki citra diri yang negatif dan konsep diri yang buruk. Semuanya akan menjadi penghalang bagi kemampuannya sendiri untuk membentuk hubungan antar individu menjadi nyaman dan baik untuknya. Bahkan, sering kali menghukum dirinya sendiri karena ketidakmampuannya dan larut dalam penyesalan. Harga diri yang rendah juga akan memicu seseorang untuk melakukan dua sikap buruk, yaitu sikap pasif dan agresif. Sikap pasif adalah sikap ragu-ragu dalam melakukan berbagai tindakan karena takut membuat orang lain tersinggung, merasa diperintah atau dipatahkan yang membuat diri mereka menjadi penuh kebencian dan merasa terisolasi. Sikap agresif dalam hal ini adalah memaksakan ide, tidak menerima masukan dari orang lain dan cenderung mengundang perdebatan daripada menyelesaikan masalah, sedangkan menentang dan mengabaikan ide orang lain berarti menghambat pencapaian keputusan yang tepat dan akurat.

Dan yang terakhir adalah isu tentang pentingnya *Self efficacy*, menurut Alwisol (2004) efikasi adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan

bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Perubahan tingkah laku dalam, sistem Bandura kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi (efikasi diri). Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*).

Penelitian - penelitian yang telah membahas kinerja karyawan oleh Fred O Walumbwa dkk (2008) yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional, *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kurt Matzler dkk (2015) dalam studinya membahas hubungan dan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap harga diri. Gerald Josep Harjono et al (2015) juga membahas variabel kepemimpinan transformasional dan *self-efficacy* pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) menguji pengaruh harga diri dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Demikian pula penelitian yang terakhir, yang dilakukan oleh Samuel N. Kilapong dkk (2013) yang membahas tentang pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, *self - esteem* dan *self - efficacy* terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Namun demikian, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda dan terjadi ketidakkonsistenan satu sama lain. Satu sisi berpengaruh positif signifikan, sedangkan peneliti lain tidak signifikan, satu sisi berpengaruh positif satu sisi tidak berpengaruh, satu sisi pengaruhnya positif, satu sisi pengaruhnya negatif, satu sisi signifikan satu sisi lagi tidak signifikan. Contohnya penelitian yang dilakukan oleh Gerald Joseph Harjono dkk (2015) mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Stevani Sebayang dkk (2017) mengatakan bahwa variabel *self-efficacy* juga berpengaruh signifikan parsial dan simultan terhadap implementasi kinerja karyawan, akan tetapi hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak terhubung secara langsung (*intervening*).

Dari sudut pandang fenomena yakni di Rumah sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak (RSI NU) sebagai objek penelitian menunjukkan fenomena yang menarik. Menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama bulan Maret 2017 – Oktober 2017 menunjukkan bahwa adanya keluhan para pasien akan kinerja pihak rumah sakit, misalnya kecepatan pelayanan, kedatangan dokter, dan fasilitas ruangan. Namun di sisi lain terjadi jumlah peningkatan jumlah poliklinik yang ada pada rumah sakit tersebut, antara lain poliklinik umum, poliklinik spesialis, poliklinik gigi, poliklinik avasin, dan poliklinik ibu dan anak.

Dari segi jumlah pasien juga terjadi penurunan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yang digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Jumlah Pasien Rumah Sakit NU Demak

| Tahun | Jumlah Pasien |
|-------|---------------|
| 2014 | 11172 |
| 2015 | 10543 |
| 2016 | 10104 |

Sumber : Data Rumah Sakit NU Demak 2014-2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa pasien Rumah sakit NU Demak mengalami penurunan jumlah pasien, jumlah pasien pada tahun 2014 berjumlah 11172, tahun 2015 berjumlah 10543 dan pada tahun 2016 berjumlah 10104. Penurunan jumlah pasien tersebut menjadi fenomena perlu dipertanyakan mengingat kompetisi antar rumah sakit sangat kuat yang dapat juga dipengaruhi oleh belum maksimalnya kinerja karyawan di RSI NU Demak.

Disamping itu penelitian terdahulu belum membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara komprehensif yang melibatkan variabel kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang membahas hubungan variabel secara komprehensif yang mampu menjembatani perbedaan-perbedaan temuan di atas. Sehingga penelitian ini yang berjudul **Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional, *Self-esteem* dan *Self-efficacy* (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak)** diharapkan dapat menemukan solusi yang bermanfaat bagi pihak rumah sakit.

1.2 Riset Gap

Fenomena di atas dapat diturunkan terhadap riset gap bahwa penelitian terdahulu pada hubungan antar variabel yang terjadi menunjukkan hasil yang tidak konsisten, artinya satu variabel menurut sebuah penelitian terdahulu mempunyai hubungan yang signifikan, sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, oleh karena itu penelitian ini berusaha mencari titik temu atas hasil yang berbeda-beda tersebut. Disamping itu, penelitian terdahulu belum terdapat model yang komprehensif sebagaimana mana model yang diusulkan peneliti sebagaimana gambar di atas tersebut.

Disamping itu, objek penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak yang mempunyai fenomena yang menarik, yakni angka naik turunnya kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian pada bagian pendahuluan dapat dirumuskan penelitian ini, yakni bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional, *self-esteem* dan *self-efficacy* yang dijabarkan dalam pertanyaan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self-esteem* di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Self-efficacy* di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?

3. Bagaimana Pengaruh *Self-esteem* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?
4. Bagaimana Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memberikan jawaban atau memecahkan masalah atas rumusan penelitian di atas.

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self-efficacy* di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *self-efficacy* di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.
4. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diajukan sebagai sarana khususnya untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh di perguruan tinggi guna disajikan sebagai bahan studi ilmiah dalam rangka penelitian lebih lanjut terutama untuk meningkatkan kerja SDM.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diajukan sebagai masukan pengembalian kebijakan di Rumah Sakit Islam Nahdlatul Ulama Demak, khususnya guna peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan apabila pihak lain mengadakan penelitian yang berhubungan dengan judul di atas dan informasi tambahan untuk penelitian di masa yang akan datang.