PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KINERJA DENGAN *POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT KONTRAK RSUP DR. M. DJAMIL KOTA PADANG

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir Departemen Manajemen FE UNP sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Disusun oleh :

CHIQI CITRA MIRANTI

NIM. 2018/18059049

DEPARTEMEN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KINERJA DENGAN *POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT KONTRAK RSUP DR. M. DJAMIL KOTA PADANG

Nama	**: Chiqi Citra Miranti**
NIM/TM	**: 18059049/2018**
Departemen	**: Manajemen**
Keahlian	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Agustus 2022

Mengetahui, **Ketua Departemen Manajemen**	**Disetujui Oleh:** **Pembimbing**
Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D. **NIP. 19810404 200501 1 002**	**Yuki Fitria, SE., MM.** **NIP. 19820722 201012 2 002**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KINERJA DENGAN *POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT KONTRAK RSUP DR. M. DJAMIL KOTA PADANG

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Nama	**: Chiqi Citra Miranti**
NIM/TM	**: 18059049/2018**
Departemen	**: Manajemen**
Keahlian	**: Manajemen Sumber Daya Manusia**
Fakultas	**: Ekonomi**

Padang, Agustus 2022

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Pembimbing	Yuki Fitria, SE., MM.	
2.	Penguji 1	Rini Sarianti, SE., M.Si.	
3.	Penguji 2	Dr. Syahrizal, M.Si.	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Chiqi Citra Miranti
NIM/TM	: 18059049/2018
Tempat/Tanggal Lahir	: Padang/23 Oktober 2000
Departemen	: Manajemen
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Komplek Salingka Bungo Permai 2 Blok L 22-23, Tabing Padang
No. Hp/Telephone	: 082288927206
Judul Skripsi	: Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Dengan *Positive Psychological Capital* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua departemen.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2022

Penulis

METERAI TEMPEL

6ACFBAJX906639015

Chiqi Citra Miranti

NIM. 18059049

ABSTRAK

Chiqi Citra Miranti (2018/18059049) : **Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Perawat Kontrak Pada RSUP Dr. M. Djamil Padang dengan *Positive Psychological Capital* sebagai Variabel Pemediasi**

Dosen Pembimbing : **Yuki Fitria, SE., MM.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (2) Pengaruh *leader member exchange* terhadap *positive psychological capital* perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (3) Pengaruh *positive psychological capital* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (4) Pengaruh peran mediasi *positive psychological capital* dalam mempengaruhi *leader member exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang berjumlah 353 orang dan terbagi ke dalam 9 (Sembilan) instalasi kerja. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *cluster random sampling* yang diambil dari total populasi, sehingga didapatkan sampel sebanyak 188 perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM mengunakan Smart PLS3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (2) *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive psychological capital* perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (3) *Positive psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang (4) *Leader member exchange* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan *positive psychological capital* sebagai variabel pemediasi pada perawat kontrak RSUP Dr. M. Djamil Padang.

Kata Kunci: *Leader Member Exchange*, *Positive Psychological Capital* dan Kinerja Perawat.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **"Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Dengan *Positive Psychological Capital* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang".**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Yuki Fitria, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, SE., M.Si. dan Bapak Dr. Syahrizal, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Abel Tasman, SE., MM. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membantu dan membimbing penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Perengki Susanto, SE., M.Sc. PhD selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawati yang telah membantu di bidang administrasi.

8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa untuk orang tua tercinta Papa Efiandril Budjang (Alm.) dan Mama Helena Panjaitan.
10. Kakak Tito, Tita, dan Bang Iwan yang telah memberi dukungan baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
11. Teman-teman tersayang Dea, Tyo, Kak Pipeh, Mia, Ine, dan geng "keluargaku syurgaku" yang telah membantu serta memberikan semangat kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.
12. Kakak senior Tedi Agustian yang telah membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.
13. Keluarga HMJ Manajemen 2018-2020 dan rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih

Padang, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 11

C. Batasan Masalah 12

D. Rumusan Masalah 12

E. Tujuan Penelitian 13

F. Manfaat Penelitian 13

BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS 15

A. Kajian Teori 15

1. Kinerja Karyawan 15

2. *Leader Member Exchange* 21

3. *Positive Psychological Capital* 26

4. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap *Positive Psychological Capital* 30

5. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan 31

6. Pengaruh *Positive Psychological Capital* Terhadap Kinerja Karyawan 33

7. Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Oleh *Positive Psychological Capital* 33

B. Penelitian Relevan 35

C. Kerangka Konseptual 38

D. Hipotesis Penelitian 41

BAB III METODE PENELITIAN 42

A. Desain Penelitian 42

B. Tempat dan Waktu Penelitian 42

C. Populasi dan Sampel 42

1. Populasi 42

2. Sampel 43

D. Jenis dan Sumber Data 45

1. Data Primer 45

2. Data Sekunder 45

E. Teknik Pengumpulan Data 46

1. Angket (Kuesioner) 46

2. Dokumentasi 46

F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian 47

1. Definisi Operasional 47

2. Variabel Penelitian 52

G. InstrumenPenelitian 53

I. Analisis Deskriptif 55

J. Analisis Statistik Inferensial 56

1) Model Pengukuran (*Outer Model)* 57

2) Model Struktural *(Inner Model)* 59

3) Pengujian Hipotesis 60

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 63

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 63

B. Hasil Penelitian 66

1. Deskripsi Responden 66

2. Deskripsi Variabel Penelitian 71

C. Analisis Data 77

1. Model Pengukuran *(Outer Model)* 78

2. Model Struktural *(Inner Model)* 84

3. Pengujian Hipotesis 85

D. Pembahasan 90

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Perawat 90

2. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap *Positive Psychological Capital* (Psycap) 92

3. Pengaruh *Positive Psychological Capital* (Psycap) Terhadap Kinerja Perawat 94

4. Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Positive Psychological Capital* (Psycap) 95

BAB V KESIMPULAN 99

A. Kesimpulan 99

B. Saran 100

DAFTAR PUSTAKA 102

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dari suatu organisasi, khususnya perusahaan. Baik itu perusahaan jasa, dagang, manufaktur, dan sebagainya. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang cukup dan berkompeten. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia akan menjadi penggerak utama dan menjadi salah satu faktor keberhasilan bagi perusahaan nantinya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, serta mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Apabila karyawan pada suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik, maka akan berpengaruh langsung terhadap kinerja dari perusahaan itu sendiri. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria kinerja pegawai ini dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, perilaku, absensi pegawai, efektivitas, kemandirian, dan hasil kerja. Di sisi lain, setiap perusahaan tentunya memiliki kriteria penilaian kinerja yang berbeda-beda. namun setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama, yaitu mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Setiap perusahaan sudah memberikan dan mempercayakan pekerjaan serta tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan juga harus memiliki kesadaran untuk mampu memberikan kontribusi dan kinerja terbaik kepada perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan efektivitas, karyawan dalam mengerjakan tugas pada perusahaanya (Mathis dan Jackson, 2006). Karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga biasanya dapat berperilaku sesuai dengan kriteria dan aturan perusahaan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar dan berkembang suatu perusahaan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya.

Menurut Aguinis (2009), kinerja bukan hanya tentang hasil pekerjaan seorang karyawan, melainkan tentang perilaku yang dilakukannya. Seringkali kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang menawarkan jasa. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi kunci atas segala proses aktivitas dan keberhasilan perusahaan, serta juga dapat menjadi solusi dari segala potensi masalah yang bisa timbul pada suatu perusahaan.

RSUP Dr. M. Djamil merupakan rumah sakit umum pusat milik pemerintah yang beralamat di kota Padang, tepatnya di Jalan Perintis

Kemerdekaan No. 14D, Sawahan Timur. RSUP Dr. M. Djamil ini merupakan rumah sakit kelas A yang memiliki pelayanan rumah sakit rujukan tertinggi dan memberikan pelayanan yang sangat lengkap, mulai dari kesehatan spesialis dan sub-spesialis. RSUP Dr. M. Djamil menjadi rumah sakit pusat rujukan untuk wilayah Sumatera bagian tengah dan juga merupakan salah satu rumah sakit pendidikan di Indonesia.

Peneliti tertarik untuk meneliti di RSUP Dr. M. Djamil dikarenakan rumah sakit ini merupakan rumah sakit pusat tipe kelas A yang menjadi rujukan untuk wilayah Sumatera Barat. Setiap harinya RSUP Dr. M. Djamil memiliki banyak pasien dan pengunjung. RSUP Dr. M. Djamil memiliki banyak fasilitas dan bagian pelayanan yang ditawarkan kepada para pasien rumah sakit. Oleh karena itu, RSUP Dr. M. Djamil memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi akan tenaga kesehatan agar bisa memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, salah satunya yaitu kebutuhan akan tenaga keperawatan.

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk fokus pada perawat, khususnya perawat kontrak, karena tingginya jumlah perawat tersebut di rumah sakit ini setiap tahunnya. Berdasarkan data jumlah perawat dibawah, dapat dilihat bahwa tingginya tingkat kebutuhan RSUP Dr. M. Djamil terhadap perawat kontrak. Selain itu, perawat kontrak juga menjadi subjek yang menarik untuk diteliti dikarenakan perawat kontrak memiliki status tidak tetap. Tentunya dalam hal status dan kontrak kerja, kinerja menjadi salah satu kunci utama serta terpenting bagi perawat kontrak. Tingginya jumlah perawat kontrak menjadi salah satu tantangan bagi para pimpinan untuk dapat mengelola kinerja mereka agar bisa memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Pada tahun 2021,

rumah sakit M. Djamil memiliki tenaga keperawatan mencapai 907 orang yang terdiri dari 453 perawat PNS serta 353 perawat kontrak

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Tenaga Keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang Per 31 Desember 2021

No	Instalasi	Jumlah Perawat	
		PNS	NON PNS
1	IRNA Kebidanan &		11
	Ruang Anak	48	45
	Neoristi (NICU & SCN)	8	10
2	IRNA Bedah	54	48
	Mata THT BMG	5	9
3	IRNA Non Bedah P.Dlm	57	51
	Saraf Paru	24	26
	Edelweis	7	7
	Kulkel Jiwa		
4	IRNA Pav. Ambun Pagi	45	23
5	Inst. Anestesiologi (Anes)	13	5
	PACU	5	7
	R Observasi Intensif (ROI)	15	10
	Tulip	10	9
	Terapi Intensif (ICU Green)	12	5
6	Inst. Bedah Sentral	43	25
7	Inst. Diag. Terpadu,	6	
	Hemodialisa	10	1
	Kemoterapi	4	3
	Radiologi, Radioterapi dan Radionuklir	7	2
8	Inst. Gawat Darurat	27	26
9	Inst. Pusat Jantung CVCU	20	8
	Bgsl. Jantung	11	13
	Diagnostik Non Invasif	2	
	Kateterisasi	10	5
	Poli Jantung	4	4
10	Inst. Rawat Jalan		
	Jumlah	**447**	**353**
11	Yan. Keperawatan		
12	Pejabat Fungsional	2	
13	Komite - Komite	2	
14	Inst. Non Pelayanan	2	
	Jumlah Total	**453**	**353**

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran karyawan. Dalam penelitian ini, para perawat harus bisa memberikan kinerja yang optimal dan sesuai berdasarkan standar kinerja pada rumah sakit, seperti ketepatan waktu dan kehadiran. Namun pada penelitian ini, fenomena yang terjadi pada RSUP Dr. M. Djamil bahwa masih terdapat peningkatan pada jumlah ketidakhadiran atau alfa dan peningkatan pada jumlah keterlambatan pada perawat kontrak dalam beberapa bulan terakhir. Sedangkan rumah sakit M. Djamil ini menjadi rumah sakit rujukan Sumatera Barat yang tentunya harus siap dalam menerima pasien dengan jumlah banyak, khususnya dari segi tenaga kesehatan seperti perawat. Berikut rekapitulasi absensi dan keterlambatan perawat kontrak di RSUP Dr. M. Djamil Padang Periode Juni-Agustus 2021. Data ini diambil selama periode tersebut karena adanya keterbatasan dalam permintaan data yang bisa diperoleh dari RSUP Dr. M. Djamil.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Tenaga Keperawatan Kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang Periode Juni-Agustus 2021

No.	Bulan	Jumlah Perawat Kontrak	Absensi			Presentase Alfa Perawat Kontrak
			I (Izin)	S (Sakit)	A (Alfa)	
1.	Juni	188	13	119	5	2,66%
2.	Juli	188	14	406	8	4,26%
3.	Agustus	188	49	511	10	3,52%
4.	September	188	23	45	8	4,26%
5.	Oktober	188	53	21	7	3,72%

Tabel 3. Rekapitulasi Keterlambatan Tenaga Keperawatan Kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang Periode Juni-Agustus 2021

No.	Bulan	Jumlah Perawat Kontrak	Jumlah Perawat Kontrak Terlambat	Presentase Keterlambatan Perawat Kontrak
1.	Juni	188	10	2,32%
2.	Juli	188	13	4,58%
3.	Agustus	188	18	6,34%
4.	September	188	12	6,38%
5.	Oktober	188	12	6,38%

*Perawat harus hadir 10 menit sebelum jadwal kerja masing-masing dimulai

Rumah sakit merupakan suatu tempat fasilitas yang memberikan pelayanan kesehatan, di mana setiap harinya setiap tenaga kesehatan akan berhubungan dengan pasien, salah satunya para perawat. Sehingga para perawat dituntut untuk tepat waktu dalam bekerja. Pada suatu rumah sakit, tepat waktu menjadi hal penting bagi suatu rumah sakit, karena bersifat krusial. Selain itu ketepatan waktu juga menjadi salah satu indikator yang bisa mendukung kinerja seseorang Namun, fenomena yang terjadi berdasarkan data rekapitulasi di atas, pada bulan Juni sampai Oktober tingkat absensi perawat kontrak masih berkisar antara 2-4%. Selanjutnya, tingkat presentase keterlambatan perawat kontrak masih berkisar atara 2-6%.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah *leader member exchange*. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gerstner dan Day (1997), Setton *et al.* (1996), Taqiuddin *et al*. (2018), Luo Biao dan Cheng Shuping (2014), Hanif

Taqiuddin et al. (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Ana Noor Andriana et al. (2021), yang menunjukkan bahwa LMX yang mana terdiri dari afeksi, kontribusi, loyalitas, rasa hormat profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Morrow (2005) mengatakan bahwa LMX merupakan hubungan antara atasan dan bawahan yang berkembang sebagai akibat dari pertukaran yang berhubungan dengan pekerjaan. Selanjutnya teori LMX juga menunjukkan bahwa sebaiknya pada hubungan atasan dan bawahan, para pemimpin tidak menggunakan gaya yang sama dalam berurusan dengan semua bawahannya, melainkan menggunakan berbagai jenis hubungan atau gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan serta karakter bawahan (Liden dan Maslyn, 1998). LMX merupakan hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dengan anggota. Oleh karena itu, setiap pemimpin dan karyawan diharapkan bisa memiliki hubungan timbal balik yang positif, agar dapat sama-sama memberikan kontribusi yang positif pula bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Hubungan LMX terbagi atas dua kelompok, yaitu kelompok *in-group* merupakan orang-orang yang menjadi bagian dari atasannya dan menerima banyak informasi sedangkan pada kelompok *out-group* biasanya para pemimpin memilih untuk terlalu terbuka pada anggota dalam kelompok ini (Liao, *et al.,* 2017).

Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap 8 perawat kontrak pada RSUP. Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada RSUP. Dr. M. Djamil ini yaitu adanya hubungan *in-group* dan *out-group*. Hal ini terjadi karena adanya

perbedaan status antara perawat, pengalaman lamanya bekerja, dan berganti-gantinya anggota perawat pada suatu unit. Perawat yang berada di dalam kelompok *in-group* biasanya merupakan perawat-perawat PNS maupun non PNS yang sudah lama bekerja dan perawat *in-group* ini cenderung mendapat kepercayaan yang lebih tinggi serta informasi lebih dari kepala unit dan kepala perawat. Sedangkan kelompok *out-group* biasanya ialah perawat-perawat yang baru pindah atau baru masuk di unit tersebut, yang mana perawat-perawat kontrak yang berada dikelompok ini sering merasa bahwa tidak mendapatkan kepercayaan yang lebih dan kurang merasa diandalkan oleh kepala unit dan kepala perawat. Dengan begitu, seringkali perawat kontrak yang berada dalam kelompok *out-group* ini tidak bekerja secara maksimal dikarenakan merasa kurang adil dan kurangnya kepercayaan oleh atasannya. Hal ini akan menyebabkan penurunan pada kinerja mereka.

Fenomena lain yang terjadi yaitu berkaitan dengan indikator pada teori LMX yang dikemukakan oleh Liden & Maslyn (1998), yaitu afeksi. Wawancara yang dilakukan terhadap 8 perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat afeksi hubungan antara atasan seperti kepala unit dan kepala perawat dengan perawat itu sendiri. Adanya kelompok *in-group* dan *out-group* yang dirasakan oleh perawat kontrak ini mengakibatkan timbulnya anggapan bahwa mereka tidak terlalu dibutuhkan oleh kepala unit dan kepala perawat dibandingkan perawat-perawat yang berada dalam kelompok *in-group.* Kelompok *in-group* dan *out-group* mengakibatkan para perawat kontrak merasa hanya akan bekerja sesuai arahan dan pembagian kerja masing-masing. Ketika diluar jam kerja pun, mereka

merasa canggung serta tidak ada upaya saling mendekatkan diri satu sama lain antara kepala unit/perawat dan perawat kontrak

LMX bukan hanya berpengaruh terhadap kinerja (Gerstner dan Day, 1997; Setton *et al.,* 1996; Taqiuddin *et al.,* 2018), namun juga dapat berpengaruh terhadap perilaku organisasi yang positif (Peterson *et al.,* 2012; Pattie *et al.,* 2013; Zhao, 2015) atau dapat disebut *positive psychological capital* (Psycap). Di sisi lain, psycap ini juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang (Luthans *et al.,* 2008; Avey *et al.,* 2005; Luthans *et al*., 2007; Nguyen *et al.,* 2005; Luthans *et al.,* 2005; Bouckenooghe *et al.,* 2014). Seseorang yang memiliki tingkat psycap tinggi cenderung memiliki energi dan melakukan segala upaya dalam kinerjanya walaupun dalam periode waktu yang lama (Avey *et al.,* 2015). Sehingga, psycap sendiri juga dapat menjadi mediator antara hubungan gaya kepemimpinan/LMX dengan kinerja (Bouckenooghe *et al*., 2014; Luthans *et al.,* 2008; Liao *et al.,* 2015).

Menurut Peterson *et al.* (2011), *positive psychological capital* adalah kapasitas dasar dari seorang individu yang penting untuk memberi motivasi diri, proses kognitif, kemauan untuk berjuang serta menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja. Semakin tinggi psycap seseorang, maka semakin mudah seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya. Melalui *positive psychological capital,* kinerja pegawai juga akan meningkat. Karena karyawan dengan psycap yang tinggi memiliki kepribadian yang positif, seperti percaya diri, optimis, motivasi tinggi, semangat bekerja, dan tangguh dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikatakan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2015), yaitu *psychological capital* adalah tahap perkembangan pikiran

positif dari individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan dan keyakinan diri untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang sulit (*self- efficacy*), membuat atribusi positif terhadap setiap kejadian di masa kini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan selalu berusaha untuk mencapai tujuannya (*hope*), serta mampu bangkit dan berusaha untuk mengatasi saat dihadapkan pada masalah (*resilience*).

Ketika melakukan wawancara terhadap 8 perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang, fenomena yang peneliti temukan yaitu terdapat beberapa perawat kontrak memiliki tingkat *positive psychological capital* rendah. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa perawat kontrak yang tidak memiliki rasa percaya diri dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena mereka merasa bahwa kemampuan dan pengalaman dirinya tidak sebaik perawat lainnya, seperti perawat PNS atau non PNS lain yang sudah lama bekerja. Sehingga terkadang ketika bekerja, ada beberapa para perawat kontrak ini yang bekerja kurang maksimal karena sudah dipenuhi rasa tidak percaya diri dan tidak adanya rasa optimis dalam diri mereka, padahal banyak dari mereka yang pasti sudah memiliki kemampuan yang baik.

Selanjutnya, beberapa perawat kontrak, khususnya perawat kontrak juga memiliki tingkat optimis dan harapan penuh untuk sukses yang rendah. Hal ini terjadi karena beberapa perawat kontrak memiliki rasa takut akan status dan kontrak kerjanya, sehingga dalam melakukan pekerjaan seringkali merasa pesimis dan menganggap bahwa kinerja yang sudah diberikan belum tentu akan mendapatkan *feedback* yang baik terhadap statusnya. Beberapa perawat kontrak seringkali hanya bekerja biasa cukup sesuai arahan dan tidak ada target

khusus, dikarenakan beberapa perawat kontrak menganggap bahwa kinerja mereka tidak terlalu diperhatikan dibandingkan perawat dengan status tetap atau perawat yang sudah lama bekerja, sehingga tidak ingin terlalu mencolok dan memberikan kinerja terbaik, padahal faktanya RSUP. Dr. M. Djamil tentunya memperhatikan kinerja setiap perawatnya. Anggapan tersebut juga menjadi akibat dari adanya kelompok *in-group* dan *out-group* yang dirasakan oleh beberapa perawat kontrak ini.

Rendahnya tingkat psycap pada beberapa perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil ini akan berdampak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan nantinya. Tingkat psycap yang rendah juga merupakan dampak dari adanya kelompok *in-group* dan *out-group* pada hubungan LMX yang dirasakan antara beberapa perawat kontrak dengan kepala unit serta kepala perawat. Dengan begitu, dilihat berdasarkan fenomena yang peneliti temukan, kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil ini tidak lepas dari pengaruh oleh LMX dan *positive psychological capital.*

Berdasarkan fenomena dan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti serta membahas lebih rinci, sehingga dapat dituliskan dalam bentuk skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Dengan *Positive Psychological Capital* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak RSUP Dr. M. Djamil Padang"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan dan fenomena yang penulis amati pada situasi RSUP. Dr. M. Djamil Padang, maka penulis mengidentifikasi terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja perawat kontrak, diantaranya adalah peran dari pertukaran hubungan antara seorang pemimpin dan bawahan atau bisa disebut sebagai *leader member exchange*. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *positive psychological capital* dari perawat kontrak itu sendiri.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi pembahasan kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang dengan variabel yang diduga erat kaitannya dengan *Leader Member Exchange* dan *Positive Psychological Capital*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang?
2. Bagaimana pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Positive Psychological Capital* perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang?
3. Bagaimana pengaruh *Positive Psychological Capital* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang?
4. Bagaimana peran mediasi *Positive Psychological Capital* dalam mempengaruhi *Leader Member Exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang?

E. Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki tujuan dan kegunaan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dan kegunaan tersebut adalah untuk mengamati dan menganalisis:

1. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang.
2. Pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap *Positive Psychological Capital* perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang.
3. Pengaruh *Positive Psychological Capital* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang.
4. Pengaruh peran mediasi *Positive Psychological Capital* dalam mempengaruhi *Leader Member Exchange* terhadap kinerja perawat kontrak pada RSUP Dr. M. Djamil Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai konsep di bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *Leader Member Exchange* dan *Positive Psychological Capital* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengalaman dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah penulis dapatkan selama di bangku perkuliahan bidang manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya

Manusia. Selain itu, penelitian ini dilakukan sebagai syarat menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi agar memperoleh gelar Sarjana dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan dalam pemecahan masalah yang relevan serta dalam mengambil keputusan terkait dengan sumber daya manusia.

c. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dengan menjadi bahan referensi bacaan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.