

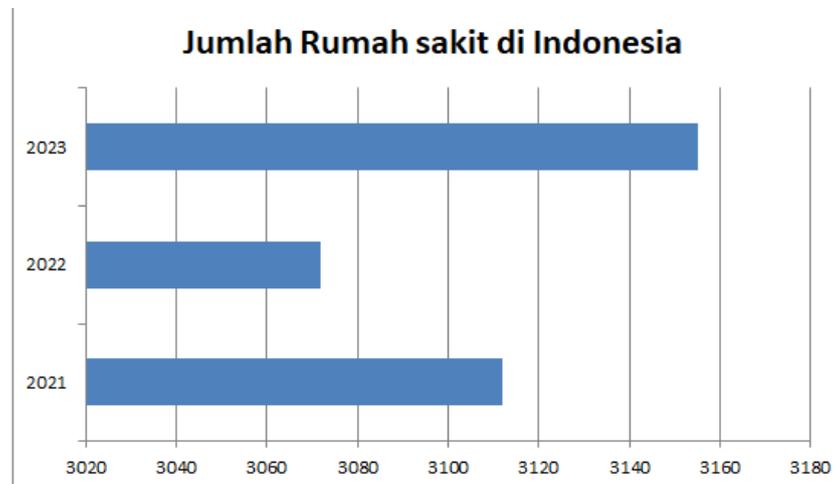
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 berdampak besar pada kesehatan global, menyebabkan peningkatan signifikan dalam kesadaran masyarakat terhadap kesehatan dan sistem layanan kesehatan di seluruh dunia. Dampak luas dari virus ini telah menggarisbawahi pentingnya tindakan pencegahan, aksesibilitas layanan kesehatan, dan peran penting institusi layanan kesehatan dalam menjaga kesehatan masyarakat. Meningkatnya kesadaran ini telah menempatkan rumah sakit di bawah tekanan besar untuk beradaptasi dan meningkatkan layanan mereka guna memenuhi kebutuhan pasien yang terus berkembang. Mengingat meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap kesehatan akibat pandemi Covid-19, rumah sakit menjadi institusi penting yang berada di garda depan dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Kesadaran masyarakat akan kesehatan pasca covid-19 membuat meningkatnya jumlah rumah sakit di indonesia.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, terjadi peningkatan jumlah rumah sakit di seluruh Indonesia. Grafik berikut menunjukkan data peningkatan jumlah rumah sakit yang signifikan ditahun 2023, mencerminkan pertumbuhan sektor kesehatan di Indonesia.



Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS)

Gambar 1.1 Data rumah sakit di Indonesia tahun 2023

Peningkatan jumlah rumah sakit di Indonesia merupakan sebuah fenomena yang dapat memperkaya layanan kesehatan di negara ini. Dengan pertumbuhan tersebut, muncul potensi untuk meningkatkan daya saing rumah sakit secara keseluruhan. Namun, dalam persaingan yang semakin ketat, peningkatan kualitas menjadi kunci utama untuk membedakan diri di antara yang lain. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja organisasi di dalam rumah sakit. Hanya dengan kinerja organisasi yang unggul, rumah sakit dapat terus beradaptasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat serta mempertahankan daya saingnya di pasar kesehatan yang dinamis.

Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang menjadi contoh salah satu subjek dalam penelitian ini. Rumah sakit Unipdu Medica Jombang adalah salah satu rumah sakit swasta yang berdiri cukup lama di Jombang.

Keputusan ini didorong oleh persaingan yang semakin ketat di antara rumah sakit umum lainnya. Dalam menghadapi pesaing-pesaing ini, karyawan Rumah Sakit Unipdu harus terus mempertahankan standar kualitas kinerja mereka. Kualitas kinerja yang tinggi tidak hanya penting untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien, tetapi juga untuk menopang kinerja keseluruhan rumah sakit. Dengan mempertahankan standar kualitas yang tinggi, Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang dapat bertahan dan bahkan bersaing di pasar yang penuh tantangan ini.

Berdasarkan pada pembahasan diatas, melakukan penelitian di lingkungan rumah sakit menjadi penting untuk memahami dan meningkatkan berbagai aspek pemberian layanan kesehatan dan kinerja organisasi. Kinerja sumber daya manusia di rumah sakit memainkan peran penting dalam memastikan efisiensi pemberian layanan kesehatan. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), kualitas layanan kesehatan berhubungan langsung dengan kualitas petugas kesehatan. Manajemen sumber daya manusia yang baik penting untuk memastikan bahwa petugas layanan kesehatan termotivasi, terlibat, dan diperlengkapi untuk memberikan layanan berkualitas. tinggi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Sulila, 2021).

Alferaih, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.. Selain itu, efisiensi atau inefisiensi karyawan dapat memiliki efek langsung pada produktivitas

secara keseluruhan organisasi. Semakin baik atau berkualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut, memungkinkan perusahaan tersebut mendapatkan kesuksesan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Baig et al., (2021), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang bekerja dengan baik ditempat kerjanya menentukan keberhasilan organisasi.

Memahami bahwa setiap individu dalam perusahaan memiliki karakteristik yang unik, termasuk kepribadian proaktif, menjadi kunci dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berhasil. Kepribadian proaktif adalah keterampilan yang dimiliki seseorang yang mampu mengidentifikasi dan menggunakan peluang, untuk menunjukkan inisiatif dan bertahan sampai perubahan yang berarti tercapai (Bateman & Crant, 1993). Menurut Robbins & Judge (2013), menjelaskan bahwa kepribadian proaktif dapat menjadi prediktor perilaku individu dalam organisasi, seperti kemampuan dalam menunjukkan inisiatif, kegigihan, pengambilan tindakan, dan kemampuan melihat peluang. Mereka yang memiliki kepribadian proaktif cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi (Hu et al., 2021). Dengan perilaku mereka yang gigih dan semangat dalam mengambil inisiatif, membangun kesan bahwa mereka memiliki kinerja yang bagus. Dalam penelitian Wang et al (2021), menunjukkan jika karyawan yang proaktif cenderung mengerjakan pekerjaan dengan baik dan hasil yang positif. Lebih lanjut, penelitian telah menunjukkan bahwa

kepribadian proaktif berkorelasi positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Bakker et al., 2012).

Menurut Li et al (2017), kepribadian proaktif memiliki hubungan erat dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja, menurut Bakker et al., (2012), didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang memiliki sikap positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, dan ditunjukkan dengan semangat, dedikasi, dan adaptasi. Sudah kewajiban bagi pelaku bisnis dan manajer sumber daya manusia untuk memberikan perhatian dalam perkembangan karyawan, agar dapat menarik dan mempertahankan orang-orang yang berharga dan meningkatkan keterikatan dan keterikatan para karyawan dengan perusahaan (Imperatori, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas studi sebelumnya dengan mengevaluasi dampak kepribadian proaktif terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi. Secara khusus, peneliti akan menyelidiki apakah kepribadian proaktif mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dan apakah hubungan ini dimediasi oleh keterikatan kerja. Dengan menggunakan variabel mediasi, peneliti dapat mengidentifikasi variabel perantara yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini membantu memastikan bahwa hubungan yang diamati bukan hasil dari faktor-faktor lain yang tidak terukur. Mediasi dapat digunakan untuk menguji teori-teori yang menyatakan bahwa efek kepribadian proaktif terhadap kinerja dihasilkan melalui peningkatan keterikatan kerja. Misalnya, teori self-determination dan job demands-

resources (JD-R) model dapat mendukung hipotesis bahwa individu yang proaktif lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Pada penelitian ini, keterikatan kerja ini berfungsi sebagai mediator antara kepribadian proaktif dengan kinerja. Karyawan yang proaktif biasanya memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi (Fatmawati et al., 2020). Hal ini akan membuka peluang yang lebih tinggi pula seorang karyawan dapat mencapai kinerja yang bagus untuk karirnya serta perusahaan. Karena kepribadian proaktif dikaitkan dengan peningkatan keterikatan di tempat kerja, itu bisa menunjang kinerja yang lebih *maximal*.

Studi sebelumnya mendukung argumen ini. Menurut penelitian Tisu et al., (2020), kepribadian proaktif mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan, serta keterikatan kerja mampu memediasi hubungan antara kepribadian proaktif dengan kinerja karyawan. penelitian lain menyebutkan bahwa kepribadian proaktif berdampak positif pada kinerja karyawan (Khan et al., 2023). Namun, penelitian lain memberikan hasil yang bervariasi, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sypniewska et al., (2023) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Teo et al., (2020), juga ditemukan hasil bahwa pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja karyawan tidak signifikan ketika dimediasi oleh keterlibatan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Keterikatan Kerja (Studi pada Perawat Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan yang mendasari penelitian ini, yakni:

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang?
2. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang?
3. Apakah keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang?
4. Apakah Keterikatan kerja dapat menjadi mediator antara kepribadian proaktif dan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang.
2. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian proaktif terhadap keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang.
3. Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang
4. Untuk mengidentifikasi apakah Keterikatan kerja dapat menjadi mediator antara kepribadian proaktif dan kinerja pada perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Secara Akademis:

1. Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pemahaman tentang hubungan antara kepribadian proaktif, Keterikatan kerja, dan prestasi kerja pada perawat rumah sakit Unipdu Medica Jombang.
2. Menjelaskan faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab variasi hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepribadian proaktif terhadap prestasi kerja, memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika kompleks antara variabel-variabel tersebut.

3. Memberikan landasan teoritis yang kuat untuk mengembangkan dan memperluas teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi di lingkungan kerja modern.

Manfaat Secara Operasional:

1. Memberikan panduan praktis bagi manajemen sumber daya manusia untuk memahami cara meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang melalui pengelolaan kepribadian proaktif dan Keterikatan kerja.
2. Memungkinkan perusahaan dan organisasi untuk merancang kebijakan yang lebih responsif terhadap karakteristik, kebutuhan, dan preferensi perawat di Rumah Sakit Unipdu Medica Jombang, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan.