

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berkembangnya dunia usaha maupun bisnis yang terus meningkat mengakibatkan perusahaan-perusahaan perlu menata kegiatan usahanya agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara rasional juga akurat. Sumber daya manusia memegang peranan penting guna mencapai tujuan organisasi. Suatu perusahaan ataupun organisasi akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya berdasarkan keunggulan teknologi, finansial perusahaan, sarana dan prasarana, melainkan terdapat faktor yang tidak kalah penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Faktor SDM perlu diperhatikan oleh perusahaan karena SDM memiliki beragam inovasi yang dapat direalisasikan untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi (Ishaya, 2017). Kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang berkarakter adaptif, inovatif, mempunyai keterampilan, dan mampu untuk berkompetensi.

Peran inovasi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi, semakin penting di tengah tekanan persaingan global dan ketidakpastian ekonomi yang semakin meningkat. Pemikiran inovatif yang merespon permintaan pengguna dan terwujud dalam hasil yang menguntungkan akan meningkatkan kemakmuran jangka panjang organisasi. Karyawan, baik sebagai individu, anggota tim, dan anggota aktif komunitas praktik, berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam praktik inovatif. Kontribusi individu untuk proses

inovatif organisasi sangat penting dan pendahulu yang signifikan untuk kemajuan karir dan keberhasilan manajemen (Standing, 2016).

*Individual Innovative Behavior* (IIB) adalah kapasitas seseorang untuk menghasilkan ide dan pandangan segar yang menghasilkan penemuan (Dysvik, Kuvaas & Buch, 2014). Zhao, Li, & Shao (2011) menyatakan bahwa atribut mendasar dari inovasi buah pemikiran karyawan adalah kemampuan untuk mengidentifikasi kesulitan dalam proses pembelajaran, menghasilkan ide-ide baru, dan kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang tulus sebelum menerapkannya ke dalam praktik kerja. IIB merupakan faktor penting dalam kinerja dan daya saing kelompok kerja, organisasi, dan masyarakat. Fondasi dari semua inovasi adalah inisiasi dan ide baru, dan individu, atau kelompok dari mereka, yang memprakarsai, mempromosikan, memodifikasi, dan pada akhirnya mewujudkan ide-ide tersebut. Perilaku inovatif individu terdiri dari generasi ide, dan kegiatan untuk mempromosikan dan mengaktualisasikan ide-ide tersebut (Nisula & Kianto, 2016).

Rumah sakit bergantung pada pengetahuan, kreativitas dan keterlibatan inovatif dari para tenaga kesehatan mereka. IIB tenaga kesehatan yang berkaitan langsung dengan pasien, diperlukan jika mereka ingin menjadi peserta aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan, dalam konteks yang lebih luas, tujuan perawatan kesehatan yang lebih baik. Maka dari itu, penting untuk mempelajari lebih jauh terkait apa saja hal-hal yang memengaruhi IIB pada tenaga kesehatan (Afsar, Chema, & Bin Saeed, 2018). Rumah Sakit XYZ di Jakarta adalah rumah sakit swasta tipe B yang menanamkan nilai hasanah, profesional, inovatif, komunikatif,

dan integritas dalam budaya perusahaannya. Dalam sektor kesehatan, terutama saat pandemi COVID saat ini, diperlukan berbagai inovasi, guna menyajikan pelayanan yang semakin meningkat kualitasnya kepada pasien.

Pada RS XYZ Jakarta, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu divisi keperawatan yang menyebutkan bahwa “antusiasme perawat dalam ikut serta dalam berinovasi masih kurang untuk pekerjaan mereka sehari-hari, sementara banyak permasalahan di RS XYZ yang perlu diselesaikan dengan inovasi. Perawat yang memiliki perilaku inovatif dapat berkontribusi untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sistem pelayanan kesehatan yang sudah ada atau mengembangkan strategi penanganan baru untuk pasien.”

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat hubungan teoritis antara perilaku inovatif dan adopsi eksplorasi ilmiah ke dalam praktik klinis. Misalnya, untuk mengurangi terjadinya pneumonia terkait penggunaan ventilator, penggunaan *bundle* pneumonia terkait ventilator adalah praktik keperawatan inovatif yang telah menunjukkan perbaikan pada pasien yang sakit kritis. Oleh karena itu, perilaku inovatif merupakan konsep penting untuk dipertimbangkan dalam keperawatan untuk meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dan meningkatkan hasil positif bagi organisasi pelayanan kesehatan (Asurakkody & Shin, 2018).

Inovasi RS XYZ ini dapat tingkatkan dari partisipasi inovatif para tenaga kerjanya. Oleh karena itu, penting untuk meneliti IIB di RS XYZ, karena selama ini belum ada penelitian yang meneliti hal tersebut di RS XYZ.

Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi IIB adalah *Internal Market-Oriented Culture* (IMOC). IMOC adalah salah satu tipe budaya organisasi yang lebih fokus terhadap aspek kritikal sebuah organisasi, yaitu adalah karyawan garis depan yang menyajikan pelayanan kesehatan langsung kepada para pasien. Ide dasar pada IMOC adalah menganggap karyawan garis depan seperti pelanggan, karena untuk menangani para pelanggan dengan cara terbaik adalah untuk memastikan juga bahwa para karyawan garis depan ditangani dengan baik. Dengan cara tersebut, diharapkan pelayanan yang didapatkan oleh pelanggan akan lebih baik (Slåtten, Lien, & Svenkerud, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Mutonyi et al. (2021) pada 100 orang tenaga kesehatan pada Rumah Sakit di Norwegia menunjukkan bahwa IMOC berpengaruh secara signifikan terhadap IIB.

Faktor selanjutnya yang diyakini mempengaruhi IIB adalah *Psychological Capital* (PsyCap) (Mutonyi et al., 2021). Menurut Luthans, Youssef-Morgan, dan Avolio (2015), PsyCap adalah suatu proses psikologis yang menguntungkan dalam diri seseorang. Hal ini dapat dilihat dari empat dimensi atau aspek yaitu (1) bersabar ketika ingin meraih target tertentu dan melakukan berbagai cara alternatif untuk meraih keberhasilan (*hope*); (2) mempercayai dirinya dalam memilih dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk berhasil ketika menyelesaikan tanggung jawab atau masalah yang sulit (*efficacy*); (3) mampu bertahan, bangkit kembali, bahkan melampaui keadaan sebelumnya ketika mengalami suatu masalah untuk mencapai keberhasilan (*resilience*); serta (4) mampu membuat atribusi positif terkait keberhasilan saat ini dan di masa depan (*optimism*). Keempat dimensi

*psychological capital* ini dapat menggambarkan kekuatan maupun kelemahan wirausaha.

Modal yang diperlukan seorang wirausaha antara lain adalah modal finansial, sumber daya manusia, dan kemitraan. Ketiga modal tersebut tidak dapat bekerja dengan baik jika wirausaha tidak memiliki *psychological capital* (PsyCap) yang memadai (León & Gorgievski, 2007). Dengan kata lain, adanya permasalahan atau hambatan dalam berwirausaha membuat individu harus memiliki PsyCap atau modal psikologis yang baik (Ramadhan & Ratnaningsih, 2017). Beberapa penelitian mendukung gagasan bahwa modal psikologis dapat dicirikan sebagai struktur yang terdiri dari hasil pribadi dan organisasi yang baik yang dapat meningkatkan kinerja manusia. PsyCap adalah satu dari sekian sumber daya pribadi yang paling penting bagi pengusaha, terutama dalam konteks dan keadaan yang tidak terduga. Hal ini sejalan dengan pernyataan menurut Baluku et al. (2018) yakni *psychological capital* dapat diasumsikan sebagai prediktor penting dari kinerja dan kesejahteraan wirausaha terutama dalam situasi yang dinamis dan kompleks. Adanya *psychological capital* yang baik juga mampu mendorong wirausaha untuk berkembang dan berpikir kreatif dalam mengelola usaha yang dimilikinya (Mochamad & Puspitadewi, 2021).

Penelitian yang dilakukan Slåtten, Mutonyi, dan Lien (2020) pada 100 tenaga kesehatan pada Rumah sakit di Norwegia menunjukkan bahwa *Leadership Autonomy Support* (LAS), IMOC, PsyCap dan *Individual Creativity* (IC) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Individual innovative behavior* (IIB). Penelitian lain oleh Pebrina (2021) yang dilakukan pada 98 karyawan pada

industri manufaktur di Tangerang menunjukkan bahwa *leadership autonomy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Individual innovative behavior* (IIB).

Kepemimpinan adalah elemen organisasi yang penting karena mempengaruhi kinerja kreatif pekerja dalam kategori seperti *Individual Creativity* (IC) dan *Individual innovative behavior* (IIB). Gagné & Deci (2005) menemukan bahwa *Leadership Autonomy Support (LAS)* dapat memengaruhi motivasi di tempat kerja. Kepemimpinan, yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, adalah salah satu alasan mengapa individu terus-menerus mengeksplorasi topik yang berhubungan dengan kepemimpinan. Seringkali, kualitas pemimpin dilihat sebagai aspek yang paling penting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass & Avolio, 1990). Sebuah organisasi wajib mempunyai seorang pemimpin yang mempunyai visi yang jelas yang mampu mengarahkan arah ke depan organisasi ini akan dibawa kemana yang didukung dengan pemahaman akan kondisi yang ada, diharapkan seorang pemimpin dapat berhenti untuk berpikir mengenai dirinya sendiri dan mulai mendengarkan serta melihat secara langsung apa yang dihadapi oleh bawahannya. Peran pemimpin di rumah sakit untuk menentukan cara penyelesaian dari suatu masalah dan cara mencapai tujuan yang dimiliki oleh rumah sakit. Pemimpin juga harus mampu memengaruhi semua staf yang bekerja di rumah sakit khususnya karyawan untuk selalu melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan fungsinya dan mampu menghasilkan kinerja yang terbaik untuk rumah sakit. Agar visi dan misi yang ada dapat tercapai, maka sangatlah diperlukan kepemimpinan yang baik yang mampu membuat perubahan

dan mengarahkan bawahannya untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan (Yukl, 2019).

Walaupun telah ada beberapa literatur tentang perilaku kreatif secara umum, yang berfokus pada instansi rumah sakit masih sulit ditemukan, terutama di Indonesia. Berdasarkan penjelasan sebagaimana tertera di atas, terdorong untuk melakukan penelitian yang menjelaskan pengaruh PsyCap, LAS, dan IMOC terhadap IIB pada tenaga kesehatan di RS XYZ.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Suatu perusahaan ataupun organisasi akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak hanya berdasarkan keunggulan teknologi, finansial perusahaan, sarana dan prasarana, melainkan terdapat faktor yang tidak kalah penting yaitu sumber daya manusia (SDM).
2. SDM memiliki IIB yang mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi yang dapat direalisasikan untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.
3. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya faktor yang berpengaruh terhadap IIB, adalah PsyCap, LAS, dan IMOC.
4. Inovasi merupakan salah satu budaya perusahaan di RS XYZ.

5. Inovasi terutama di era pandemi covid sangat dibutuhkan demi memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi para pasien.
6. Belum diketahui bagaimana pengaruh signifikan antara LAS, dan IMOC terhadap IIB pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan beberapa variabel yang berkaitan dengan IIB yaitu LAS, PsyCap dan IMOC. Peneliti akan membatasi area penelitian RS XYZ Jakarta dan fokus pada tenaga kesehatan pada RS XYZ Jakarta.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta?
2. Apakah *internal market oriented culture* berpengaruh positif terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta?
3. Apakah *leader autonomy support* berpengaruh positif terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta?
4. Apakah *internal market oriented culture* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta?
5. Apakah *leader autonomy support* berpengaruh positif terhadap *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta?



6. Apakah *leadership autonomy support* berpengaruh positif terhadap *individual innovative behavior* melalui *psychological capital*?
7. Apakah *internal market oriented culture* berpengaruh positif terhadap *individual innovative behavior* melalui *psychological capital*?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *psychological capital* terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *internal market oriented culture* terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *leadership autonomy support* terhadap *individual innovative behavior* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *internal market oriented culture* terhadap *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *leadership autonomy support* terhadap *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *leadership autonomy support* terhadap *individual innovative behavior* melalui *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif *internal market oriented culture* terhadap *individual innovative behavior* melalui *psychological capital* pada tenaga kesehatan RS XYZ Jakarta.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti maupun para pihak lainnya, secara praktis dan teoritis.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia Pendidikan dari segi teori karena belum banyak ditemukan penelitian mengenai pengaruh LAS, PsyCap dan IMOC terhadap IIB khususnya di sector kesehatan. Hasil dari penelitian ini, dapat menjadi acuan untuk membuat penelitian-penelitian berikutnya. Secara tidak langsung, hasil dari penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi manajemen rumah sakit, terutama di bidang SDM, untuk meningkatkan inovasi pada organisasinya, sehingga menjadi dapat lebih bersaing dan memberikan pelayanan yang maksimal.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi para tenaga kesehatan, manajemen rumah sakit, serta organisasi keilmuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi IIB pada

tenaga kesehatan. Informasi tersebut, diharapkan dapat memicu dan menunjang intervensi terhadap variabel-variabel tersebut, sehingga inovasi yang tercipta di rumah sakit dapat lebih banyak, dan membantu persoalan yang dihadapi oleh para tenaga kesehatan.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Penulisan tesis terdiri dari 5 bab. Tesis diawali dengan pendahuluan. Pada bab ini, akan dilampirkan latar belakang dilakukan penelitian, yang terdiri dari pentingnya SDM dan pentingnya inovasi pada rumah sakit, agar lebih dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang lebih baik. IIB bersifat penting, karena bisa meningkatkan inovasi rumah sakit. Faktor yang mempengaruhi IIB yang akan diteliti di penelitian ini adalah PsyCap, LAS, dan IMOC. Pada bab ini juga dipaparkan masalah, serta batasannya yang akan diteliti. Serta terdapat pula tujuan dan manfaat penelitian secara teoritis dan praktis.

Selanjutnya pada bab dua, terdapat penjelasan mengenai definisi teoritis dan indikator masing-masing variabel, diantaranya adalah IIB, PsyCap, LAS, dan IMOC Selain itu, terdapat pula sitasi dari penelitian lain mengenai hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Di bagian akhir bab dua akan disajikan model penelitian, serta hipotesis penelitian.

Pada bab tiga, dijelaskan mengenai metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode potong lintang, dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat non-eksperimental serta menggunakan data kuesioner sebagai data primer. Sampel akan dikumpulkan secara konsekutif,

sampai jumlah minimal sampel terpenuhi. Selain itu akan dipaparkan juga mengenai pengolahan data, teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial, interpretasi data, serta hipotesis dari penelitian.

Pada bab empat, dipresentasikan hasil pengolahan data dalam bentuk karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, dan pembahasan mengenai setiap hipotesis yang telah diajukan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan bahwa setiap hipotesis yang telah diajukan, H1 sampai dengan H7, didukung. Di akhir bab empat, dibahas juga keterbatasan penelitian yang muncul selama penelitian dilakukan.

Pada bab lima, dibahas implikasi manajerial, kesimpulan, implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh rumah sakit XYZ secara konkret terhadap karyawannya (perawat rawat inap), dan saran bagi penelitian selanjutnya.