

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi yang terus berkembang merupakan indikator dari transformasi global yang terjadi karena pengaruh globalisasi. Teknologi yang semakin maju telah menjadi penanda penting dari perubahan yang terjadi di seluruh dunia, yang dipicu oleh proses globalisasi yang terus berlangsung. Saat ini, kita berada di ambang era baru yang dikenal sebagai revolusi industri 4.0, yang menyoroti pentingnya *Internet of Things*, *digital economy*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic*, dan lain sebagainya yang dikenal dengan istilah *disruption* (Kasali, 2018). Fenomena yang terjadi berdampak luas pada aspek-aspek kehidupan sosial, termasuk di lingkungan organisasi, yang mengharuskan organisasi tersebut untuk bersikap fleksibel dan mengadopsi pola pikir yang inovatif. Hal ini dilakukan agar elemen-elemen manajemen dapat dikelola dengan cara yang lebih optimal. Perubahan sosial seringkali terkait erat dengan analisis organisasi. Organisasi adalah elemen kunci dalam struktur sosial dan berfungsi sebagai sistem yang memfasilitasi kerjasama antar individu untuk mencapai tujuan bersama (Parsons, 2005).

Pengelolaan sumber daya yang kurang optimal dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya dengan maksimal. Karena itu, efektivitas dalam mengatur sumber daya menjadi kunci utama, yang menentukan seberapa sukses sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

Dalam menetapkan kriteria efektivitas, fokus utama pada perilaku organisasi meliputi pencapaian tujuan akhir organisasi, budaya yang menjadi ciri khas lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang berperan dalam dinamika perilaku manusia di dalam struktur organisasi (Steers, 1980).

Kinerja suatu organisasi adalah hasil gabungan dari kinerja setiap individu atau karyawan yang merupakan bagian darinya (Simanjuntak, 2011). Setiap organisasi, tanpa terkecuali, dituntut untuk memperbaiki kinerja karyawan mereka sebagai respons terhadap fenomena perubahan sosial yang terjadi, agar dapat tetap relevan dan efektif dalam lingkungan yang dinamis. Organisasi perlu berusaha memaksimalkan efisiensi biaya ekonomi dan sosial dalam aktivitasnya, walaupun sering menghadapi hambatan seperti stres kerja, birokrasi yang berbelit-belit, serta kurangnya motivasi dan kepuasan yang dapat menurunkan moral dan kinerja.

Menurut Wibowo (2010), Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor dari dalam dan luar organisasi, termasuk nilai-nilai, norma dan budaya yang berlaku di dalamnya. Oleh karena itu, pentingnya membangun sebuah budaya organisasi yang dapat meningkatkan performa adalah keharusan. Pembentukan budaya organisasi yang inovatif menjadi kunci dalam mengantisipasi perubahan sosial. Budaya organisasi berperan sebagai pilar utama dalam reformasi yang terjadi di Rumah Sakit Swasta, dengan berfungsi sebagai penggerak transformasi perilaku organisasi melalui peningkatan kualitas layanan kesehatan. Budaya ini juga mendukung terciptanya suasana yang adaptif dan segar, yang diharapkan bisa memperkuat kinerja karyawan.

Selain memperhatikan budaya kerja, penting juga untuk menyoroti bahwa tujuan peningkatan kualitas layanan di Rumah Sakit Swasta, yang merupakan inti dari perubahan, hanya akan terwujud jika diimplementasikan melalui serangkaian program dengan hasil yang dapat diukur dan di bawah pengawasan pemimpin yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif. Di sini, kepemimpinan memiliki peran kunci. Penting bagi Rumah Sakit Swasta untuk memperkuat posisi pemimpin sebagai contoh yang baik bagi sumber daya manusia yang fleksibel dan berorientasi perubahan, yang mampu mengatur diri dan memanfaatkan semua kemampuan organisasi untuk menjaga reformasi dan mencapai kinerja yang tinggi dan berkesinambungan, guna merealisasikan visi dan misi organisasi. Mengacu pada perubahan yang telah dilakukan sejak awal era perubahan, Rumah Sakit Swasta telah membuat kemajuan signifikan dalam struktur organisasi dan infrastruktur, tetapi peningkatan kualitas sumber daya manusia belum sejalan dengan perubahan-perubahan tersebut.

Adalah penting untuk terus mendorong internalisasi nilai-nilai yang telah dibentuk sebagai budaya organisasi dalam aktivitas harian, serta mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan Transformasional, yang merupakan bagian dari paradigma kepemimpinan modern, menekankan pada aspek karismatik dan emosional, dan telah menjadi pendekatan yang populer serta banyak diteliti. Model kepemimpinan ini dianggap sebagai metode yang efektif dalam menavigasi perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

Pemimpin yang transformatif mampu membawa perubahan dalam organisasi dengan membagikan visi mereka tentang masa depan. Dengan

mengkomunikasikan visi tersebut secara jelas, mereka memotivasi karyawan untuk bertanggung jawab dan berinisiatif dalam mewujudkan visi tersebut. (Kim ,2014). Langkah ini sangat sesuai untuk diadopsi oleh Rumah Sakit Swasta mengingat keselarasan dengan upaya peningkatan kualitas layanan kesehatan yang sedang berlangsung, yang bertujuan untuk menerapkan dan memadukan budaya organisasi yang baru ke dalam praktik sehari-hari.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan hasil organisasi, termasuk peningkatan kinerja dan sikap positif dari para karyawan. (Judge, Woolf, Hurst, & Livingston, 2006; Skakon, Borg, & Guzman, 2010; Buil, Martínez & Matute, 2019). Debat yang menarik telah muncul mengenai seberapa efektif kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi. Beberapa peneliti berpendapat bahwa variabel seperti ukuran organisasi dan strukturnya memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan ini, yang dapat membuatnya menjadi tantangan, atau dalam beberapa kasus, dipertanyakan dari segi etika untuk diimplementasikan. (Bumgarner ,2016; Tafvelin ,2013; Wright, B. E., & Pandey, S. K.,2010; Currie dan Lockett, 2007; Bass & Riggio, 2006; Pawar & Eastman, 1997; Van Wart, 2003; Dunoon, 2002; Alvesson, 2001; Dobell, 1989).

Seperti yang diungkapkan oleh Judge et al (2006) dan Yukl (2013), organisasi dengan struktur birokrasi yang ketat dan banyak aturan formal mungkin mengurangi efek positif yang biasanya dihasilkan oleh pemimpin transformasional. Oleh karena itu, beberapa peneliti menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut

untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional bekerja, khususnya dalam konteks Rumah Sakit swasta.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi telah banyak diteliti dan dibahas oleh para ahli. Kasim, et al (2016), Pawirosumarto, et al (2017), Prameswari (2015) dan Vidryansyah (2014) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel seperti kebutuhan eksistensi, kebutuhan berinteraksi, dan kebutuhan pertumbuhan secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan motivasi, diperlukan berbagai teknik yang terencana dan sistematis agar efektif⁴.

Secara umum, para ahli sepakat bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong kinerja individu dan organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (intrinsik) atau dari faktor eksternal (ekstrinsik), dan keduanya memiliki peran dalam mendorong kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi dan pemimpin harus memahami dan menerapkan strategi motivasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam merespon tantangan perubahan sosial yang dinamis dan tuntutan peningkatan efisiensi, Rumah Sakit Swasta memerlukan faktor pendorong organisasi yang kuat. Faktor ini harus mampu mendukung transformasi layanan kesehatan yang berkualitas tinggi dengan menggabungkan motivasi, nilai-nilai budaya organisasi, dan pendekatan kepemimpinan yang efektif. Kunci untuk mencapai prestasi yang luar biasa terletak pada peran aktif karyawan, yang

ditunjukkan melalui perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB). OCB mencakup tindakan yang melebihi tanggung jawab formal, seperti saling membantu, bersedia melakukan lebih dari yang diminta, serta kepatuhan terhadap prosedur dan aturan kerja dengan menomorduakan kepentingan pribadi. Ini mencerminkan komitmen sosial yang positif dan kontribusi yang memperkuat efektivitas keseluruhan organisasi.

OCB, atau Organizational Citizenship Behaviour, merupakan serangkaian perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan yang secara positif mempengaruhi organisasi. Ini adalah ekspresi dari inisiatif pribadi yang melampaui tugas resmi dan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Podsakoff (1993) menguraikan bahwa OCB memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang mencakup aspek-aspek seperti peningkatan produktivitas kerja, efisiensi manajerial, pencegahan krisis dan konflik dalam organisasi, penghematan sumber daya, koordinasi aktivitas kerja yang lebih efektif, serta peningkatan stabilitas dalam kinerja organisasi.. OCB, dalam pengertian lain, adalah tindakan dan inisiatif sukarela dari individu yang tidak terikat pada sistem penghargaan formal organisasi, namun ketika dikumpulkan, secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan efektivitas organisasi. (Organ, 1988). OCB diakui sebagai faktor kunci yang berfungsi sebagai katalis dalam memajukan kinerja karyawan di dalam organisasi. Ini menekankan pentingnya tindakan-tindakan yang tidak secara eksplisit diminta namun memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi.

Dalam konteks perubahan sosial yang dinamis dan berbagai tantangan operasional, sangat penting untuk secara konsisten memonitor dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta efektivitas organisasi Rumah Sakit Swasta. Pendekatan ini harus berlandaskan pada teori ilmiah dan diperkaya dengan analisis empiris, sehingga menghasilkan temuan yang dapat diaplikasikan untuk memajukan kinerja organisasi melalui perbaikan kualitas layanan kesehatan.

Terdapat berbagai temuan empiris mengenai dampak Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara gaya Kepemimpinan Transformasional dan peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi (Hernandez, 2019; Saleem, 2019; Buil, 2018; Ribeiro, 2018; Indrayanto, 2014; Maharani, 2013). Terdapat pula penelitian yang mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa hasil-hasil ini dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi tertentu (Prabowo, 2018; Lutfi, 2018; Vipraprastha, 2018; Sudiantha, 2017; Tobing & Syaiful, 2016; Elgelal, 2014).

Selain dampak yang berbeda-beda dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan juga menunjukkan variasi hasil yang serupa. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Terdapat perbedaan temuan dalam penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi, seperti yang

dilakukan oleh Haerani (2016), Syafii (2015), Shahzad (2014), dan Prawirodirdjo (2007), menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian oleh Habba (2017), Prawirosumarto (2017), Pamungkas (2016), Harwiki (2016), Vita & Suwanto (2015), dan Aripin et al (2013) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa berarti bahwa faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau bahwa pengaruh budaya organisasi mungkin tidak langsung dan memerlukan variabel mediasi untuk terlihat.. Berdasarkan hasil temuan diatas, ringkasan gap penelitian dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

Table 1.1 Ringkasan Research Gap

Gap Penelitian	Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Inkonsistensi Hasil	<i>Transformational leadership</i> terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif signifikan	· Hernandez (2019)
			· Saleem (2019)
			· Buil (2018)
			· Ribeiro (2018)
			· Indrayanto (2014)
	· Maharani <i>et al.</i> (2013)		
	Berpengaruh tidak signifikan	· Prabowo (2018)	
		· Lutfi (2018)	
		· Vipraprastha <i>et al.</i> (2018)	
		· Sudiantha <i>et al.</i> (2017)	
· Tobing & Syaiful (2016)			
· Elgelal (2014)			
Motivasi terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif signifikan	- Kasim, et al (2016)	
		- Pawirosumarto, et al (2017)	
	- Prameswari (2015)		
Berpengaruh tidak signifikan	- Vidriyansyah (2014)		
	- Hayati (2014)		
Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh positif signifikan	· Haerani (2016)	
		· Syafii (2015)	
		· Shahzad, F (2014)	
		· Prawirodirdjo (2007)	
	Berpengaruh tidak signifikan	· Habba (2017)	
		· Prawirosumarto (2017)	
		· Pamungkas (2016)	
		· Harwiki (2016)	
		· Vita & Suwanto (2015)	
		· Aripin <i>et al.</i> (2013)	

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, terlihat adanya variasi dalam temuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk penelitian lebih mendalam untuk mengetahui peran *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB) sebagai mediator pengaruh antara *Transformational Leadership*, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Di Indonesia, Rumah Sakit Swasta termasuk dalam kategori organisasi yang berjuang mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh perubahan sosial yang sedang berlangsung. Mereka harus menyesuaikan diri dengan dinamika baru dalam masyarakat untuk tetap efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Swasta di Indonesia memegang peranan vital dengan kewajiban untuk memberikan layanan kesehatan yang efisien dan efektif, fokus pada penyembuhan dan rehabilitasi pasien. Layanan ini diberikan secara harmonis dan menyeluruh, termasuk upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, serta koordinasi rujukan yang diperlukan.

Rumah Sakit (RS) XYZ merupakan bagian dari jaringan rumah sakit swasta terkemuka yang tergabung dalam sebuah grup besar nasional. Dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas layanan dan memenuhi standar internasional, jaringan RS XYZ telah mencatat prestasi signifikan dengan menjadi rumah sakit pertama di Indonesia yang berhasil meraih akreditasi internasional dari Joint Commission International Accreditation (JCIA). RS XYZ sendiri telah berhasil mendapatkan tingkat kelulusan tertinggi yaitu Paripurna dalam menghadapi akreditasi rumah sakit Tingkat Nasional pada tahun 2017, 2020 dan 2023. Pencapaian ini tidak hanya meningkatkan kredibilitas rumah sakit, tetapi juga memastikan bahwa semua aspek layanan kesehatan yang diberikan memenuhi standar kualitas global. Sebagai rumah sakit yang berkomitmen pada keunggulan layanan, RS XYZ terus berupaya

memperbarui dan meningkatkan fasilitas serta kemampuan staf medisnya melalui berbagai program. Pencapaian Paripurna lewat akreditasi Tingkat nasional ini mencerminkan dedikasi RS XYZ dalam memberikan layanan kesehatan terbaik dan berkomitmen untuk terus meningkatkan standar operasional dan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Dalam rangka menjalankan komitmen untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanan maka RS XYZ telah menetapkan dan melakukan monitoring beberapa indikator (*Group Wide Indicators/GWI*) yang diberlakukan secara grup dimana RS XYZ bernaung. *Group Wide Indicators (GWI)* adalah sekelompok indikator yang dipantau secara bulanan. Indikator ini menunjukkan akuntabilitas unit rumah sakit terhadap keselamatan pasien yang juga mempertimbangkan pelayanan yang efektif dan efisien agar dapat kompetitif dalam memberikan pelayanan. *GWI* yang ditentukan untuk diterapkan telah dibandingkan dengan persyaratan nasional dan standar internasional. Dari data yang di dapat, terlihat bahwa pencapaian *Group wide indicator (GWI) index* di tahun 2023 masih belum secara konsisten tercapai di atas target 80,00 seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Pencapaian *GWI* Tahun 2023 RS XYZ

	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Target	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00	>80,00
Realisasi	70,02	80,85	78,52	87,14	85,25	82,26	76,72	86,82	79,94	86,71	86,15	89,6

Sumber: Laporan *GWI* Index 2023 RS XYZ

Perawat merupakan mayoritas dari tenaga kesehatan di rumah sakit dan fasilitas layanan kesehatan lainnya. Jumlah ini mencerminkan pentingnya peran perawat dalam sistem kesehatan dan betapa mereka adalah tulang punggung pelayanan kesehatan di Indonesia. Mereka terlibat dalam gugus kendali mutu, yang bertugas untuk memonitor, mengevaluasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Melakukan audit pelayanan keperawatan dan juga hal-hal lain terkait pelayanan di rumah sakit untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa praktik keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Perawat juga memiliki tanggung jawab untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, mencakup aspek fisiologis, psikologis, sosial, spiritual, dan kultural, yang berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pembangunan pelayanan kesehatan. Dengan demikian, perawat memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan pasien dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Diperlukan kajian yang lebih mendalam berupa penelitian dengan judul “Peran *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai mediator pengaruh *Transformational Leadership*, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Di RS XYZ”.

Sangat diharapkan oleh penulis agar penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh *Transformational Leadership*, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat melalui peran mediasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), serta hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi Rumah Sakit untuk merumuskan kebijakan institusi kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan berlangsungnya Program Peningkatan Kualitas layanan kesehatan yang melibatkan evaluasi menyeluruh terhadap organisasi, termasuk aspek sumber daya manusia dan struktur organisasi di Rumah Sakit Swasta, serta adanya kesulitan dalam mencapai standar kualitas layanan kesehatan yang ditargetkan, muncul pertanyaan penelitian mengenai, “Seberapa efektif kinerja organisasi dengan menggunakan pendekatan kinerja perawat di Rumah Sakit Swasta?”, yang juga menuntun pada pembentukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh pada Kinerja Perawat?
2. Apakah Motivasi memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour*?
6. Apakah Motivasi memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour*?
7. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour*?
8. Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*?

9. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*?
10. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana *Transformational Leadership*, Motivasi dan Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran mediasi *Organizational Citizenship Behaviour*. Tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *Transformational Leadership* pada Kinerja Karyawan.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *Transformational Leadership* pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
6. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi pada *Organizational Citizenship Behaviour*.
7. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi pada *Organizational Citizenship Behaviour*.

8. Menganalisis dan membuktikan pengaruh *Transformational Leadership* pada Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*.
9. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*.
10. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behaviour*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ilmiah ini bertujuan untuk memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan *Transformational Leadership*, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), dan Kinerja perawat khususnya dalam kajian pada institusi Rumah Sakit swasta

2. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berharga dalam bidang human capital dan perilaku organisasi, khususnya bagi institusi Rumah Sakit. Diharapkan, hasil penelitian ini akan dapat menyediakan wawasan baru dan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana human capital dan perilaku organisasi dapat mempengaruhi kinerja Rumah Sakit, mendukung pencapaian visi dan misi serta tujuan strategis, meningkatkan kualitas pelayanan:

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti berharap bahwa temuan dari studi ini akan berkontribusi dan memperluas literatur untuk para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini, terkait dengan potensi faktor-faktor lain yang menentukan dan pengaruh relasional yang mungkin mempengaruhi efektivitas kinerja perawat, khususnya dalam konteks institusi Rumah Sakit.

1.5. Sistemika Penelitian

Penelitian ini mengenai manajemen rumah sakit telah dirancang dengan struktur yang terorganisir dalam lima bab yang saling terkait. Setiap bab diatur dengan urutan yang logis sesuai dengan judul sub-babnya, memastikan bahwa pembaca dapat mengikuti alur argumen dan melihat bagaimana setiap bagian berkontribusi pada keseluruhan. Struktur ini dirancang untuk memfasilitasi pemahaman dan menunjukkan keterkaitan antara berbagai aspek penelitian, sehingga membentuk sebuah karya akademis yang koheren dan terpadu. Berikut adalah garis besar sistematika penulisan bab dalam tesis ini. Adapun penjabaran dari sistematika penulisan bab pada tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tulisan penjelasan latar belakang penelitian serta penjelasan fenomena (*practical gap*) yang menjadi masalah penelitian beserta penjelasan singkat variabel penelitian yang akan digunakan dalam model penelitian. Selanjutnya penjabaran pertanyaan-pertanyaan penelitian (*research question*) yang berasal dari variabel penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ditutup dengan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan penjelasan tentang dasar teori sebagai kerangka teoritis dari penelitian, penjelasan definisi variabel berikut pengukurannya, serta hasil penelitian- penelitian empiris terdahulu. Dalam bab ini ditulis pengembangan hipotesis penelitian secara berurutan yang kemudian disertai gambar model penelitian (*conceptual framework*) yang akan diuji secara empiris.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan singkat tentang objek penelitian, penjelasan unit analisis penelitian, tipe penelitian yang digunakan, pengukuran variabel penelitian, populasi dan penentuan jumlah sampel, teknik penarikan sampel, metode pengumpulan data, serta diakhiri dengan penjelasan tahapan metode analisis data dengan PLS-SEM.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data penelitian yang dimulai dari profil responden, perilaku responden, diikuti dengan analisis deskripsi variabel penelitian, analisis inferensial penelitian dengan metode PLS-SEM beserta pembahasan hasil statistik, terutama hasil uji hipotesis dan diskusinya.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data penelitian, diikuti dengan penjelasan implikasi manajerial, diakhiri dengan catatan tentang keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.