

BAB I

PENDAHULUAN

1.5 Latar Belakang Penelitian

Pelayanan kesehatan di Indonesia saat ini telah memasuki era pembiayaan jaminan kesehatan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan sebagai penyelenggaranya. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah dilaksanakan sejak 1 Januari 2014 berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) demi tercapainya jaminan kesehatan semesta. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di era JKN meliputi semua fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan berupa Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama 1 (FKTP) dan Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan (FKRTL), dimana FKRTL berupa Rumah Sakit tipe A, B, C, D dan tipe khusus yang harus menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara komprehensif (Widiastuti, 2015).

Di era revolusi industri 4.0 ini pihak BPJS sebagai mitra rumah sakit mendorong untuk inovasi-inovasi dan pelayanan yang memberikan dampak disruptif atau perubahan fundamental terhadap kehidupan masyarakat. Hal tersebut memberi tantangan bagi dunia industri tidak terkecuali industri rumah sakit. Karena itu, manajemen rumah sakit didorong untuk melakukan inovasi-inovasi di segala bidang untuk merespons tuntutan dan kebutuhan konsumen rumah sakit di masa yang akan datang.

Perubahan dan inovasi yang dilakukan oleh sebuah organisasi di perlukan sebuah komitmen karyawan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik.

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2003) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi rumah sakit tenaga medis dan non medis merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan pasien, maka perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap rumah sakit tempat dia bekerja.

Perkembangan dari inovasi ini membutuhkan kontribusi dari setiap individu. Dalam perspektif psikologi organisasi, aktifitas-aktifitas tersebut dinamakan *innovative work behavioral* (perilaku inovatif) (Janssen, 2000). Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Definisi ini membatasi perilaku inovatif sebagai usaha-usaha yang sengaja dilakukan untuk mendatangkan hasil (*outcome*) baru yang menguntungkan.

Menurut De Jong dan Hartog (2007) menyatakan perilaku inovatif kerja adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, juga dapat mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Perilaku inovatif

sering dikaitkan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif kerja tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong dan Hartog, 2010).

De Jong dan Hartog (2007) mengemukakan empat dimensi perilaku inovatif sebagai berikut:

- a. *Oppurtunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan. Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.
- b. *Idea generation*, membangkitkan sebuah konsep untuk peningkatan. Idea generation merupakan pengelolaan kembali informasi dan konsep yang telah ada untuk meningkatkan performansi. Individu yang tinggi dalam level ini akan dapat melihat solusi dari sebuah masalah dengan cara pikir yang berbeda.
- c. *Championing*, melibatkan perilaku untuk mencari dukungan dan membangun koalisi, seperti mengajak dan mempengaruhi karyawan atau manajemen, dan bernegosiasi mengenai suatu solusi.
- d. *Application*, individu tidak hanya memikirkan ide-ide kreatif terhadap suatu hal tapi juga mengevaluasi dan mengaplikasikan ide tersebut ke dalam tindakan nyata

Herscovitch dan Meyer (2002) mendefinisikan *Championing* sebagai perilaku seorang karyawan mendukung perubahan melampaui apa yang diharapkan dari mereka. Karyawan tidak hanya memikirkan diri sendiri mereka berusaha ekstra untuk mencapai keberhasilan program perubahan dan juga mereka melibatkan/merangkul orang lain untuk perubahan.

Dalam sebuah artikel klasik pada inovasi militer radikal, Schon (1963) diidentifikasi peran *champions* sebagai peran penting untuk keberhasilan pelaksanaan suatu inovasi. Dia mengamati bahwa *champions* menggunakan berbagai cara untuk mencapai inovasi dan menggunakan setiap sarana untuk keberhasilan pelaksanaan suatu inovasi. Maidique (1980) menguraikan bahwa *champions* diperlukan untuk mempromosikan inovasi, menunjukkan komitmen pribadi untuk ide dengan keyakinan, ketekunan, dan energi melalui jaringan informal, dan rela mempertaruhkan posisi dan reputasi mereka untuk memastikan keberhasilan.

Chakrabarti dan Hauschild (1989) model pembagian kerja dalam manajemen inovasi memperluas konseptualisasi perilaku *champions*, di luar menjual ide dan memperoleh dukungan pemangku kepentingan. Menurut mereka, memperjuangkan juga terlibat kemudi proses pembentukan tujuan dengan mengevaluasi ide-ide dalam strategi organisasi, mengajar, dan memotivasi orang lain untuk terlibat, dan berurusan dengan mengelola melalui pusat-pusat kekuasaan perusahaan.

Championing Behavior berbeda dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang mana *Championing Behavior* merupakan perilaku seorang karyawan yang mendukung perubahan melampaui apa yang diharapkan dari mereka.

Karyawan tidak hanya memikirkan diri sendiri mereka berusaha ekstra untuk mencapai suatu program perubahan dan berupaya membujuk, mempengaruhi dan menekan orang lain supaya ikut dalam mengimplementasikan Inovasi yang digagas oleh organisasi.

Championing Behavior merupakan perilaku yang sangat penting dimiliki oleh karyawan sebuah organisasi sehingga dengan tingginya perilaku memperjuangkan untuk perubahan maka akan membuat organisasi tersebut akan berkembang untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Championing Behavior* merupakan perilaku kerja individu yang melalui proses pemunculan ide baru untuk menghasilkan inovasi, perilaku yang mencari dukungan, membangun koalisi dan mempengaruhi karyawan lain atau manajemen dan bernegosiasi mengenai suatu solusi yang bermanfaat bagi pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, untuk melihat keadaan yang sebenarnya yang berkaitan dengan *Championing Behavior*, telah dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 15 orang karyawan, hasil dari pra-survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Pra – Survey Variabel *Championing Behavior*

No	Pertanyaan	Jawaban		Jawaban (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya selalu mencari ide untuk inovasi.	12	3	80	20
2	Saya mendorong perubahan dengan ide-ide inovatif.	11	4	73	27
3	Saya mengambil ide-ide inovatif langsung ke Pasien.	14	1	93	7
4	Saya menggunakan hubungan pribadi saya untuk berinovasi	9	6	60	40
5	Saya terus meningkatkan hubungan pribadi dengan cara berinovasi.	8	7	53	47
6	Saya memupuk hubungan saya dengan pasien dan mitra lainnya.	11	4	73	27
7	Saya menciptakan potensi untuk mewujudkan tujuan saya	9	6	60	40
8	Saya menggunakan semua cara yang tersedia untuk menyelesaikan masalah yang timbul.	12	3	80	20
9	Saya mengejar tujuan saya meskipun ada hambatan.	9	6	60	40
10	Saya siap berurusan dengan konsekuensi dari kegagalan.	10	5	67	33
11	Saya bertanggung jawab atas biaya akibat berinovasi.	0	15	-	100
12	Saya bertanggung jawab atas layanan yang diberikan kepada pasien.	7	8	47	53
	Jumlah			62	38

Sumber : Survey Awal di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi *Championing Behavior* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu mencari ide-ide inovasi langsung kepada pasien yang mana skornya paling tinggi dari semua item-item pertanyaan yaitu 93 % yang menjawab “Ya”. Tetapi karyawan tidak bertanggung jawab atas biaya akibat berinovasi tersebut hal ini dapat di lihat pada item pertanyaan yaitu 100 % yang menjawab “tidak”.

Secara keseluruhan yang menyatakan “ya” terhadap Variabel *Championing Behavior* yaitu sebanyak 62 %, ini dapat di simpulkan bahwa

variabel *Championing Behavior* di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tergolong kedalam kriteria Kurang Baik (Arikunto, 2006). Dan hanya 38 %. Karyawan yang menjawab “tidak”.

Penelitian tentang *Championing Behavior* telah banyak di lakukan oleh peneliti diantaranya (Haroon Bakari dan Ahmad Imran Hunjra, 2017 di Pakistan; Haroon Bakari, Ahmed Imran Hunjra & Ghulam Shabbir Khan Niazi, 2017 di Pakistan; Nupur Sinha dan Kailash BL Srivastava, 2016 di India; Tung-Ching Lin, 2013 di Taiwan). Kebanyakan penelitian tersebut berfokus kepada *Autentik Leadership, commitment to change, Optimum Stimulation Level, Involvement, Absorptive capacity, Intrapreneurial orientation factors, dan social cultural context (mindset)*. Dari hasil penelitian tersebut semua variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Championing Behavior*.

Dari semua penelitian di atas semua variabel mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Championing Behavior* tetapi terdapat perbedaan yaitu masih sedikit di teliti di sektor kesehatan, Belum ada penelitian sebelumnya yang sama dengan kerangka pemikiran pada penelitian ini serta Belum pernah di teliti di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tentang *Championing Behavior* terhadap inovasi-inovasi perubahan teknologi, untuk itu penulis ingin melakukan penelitian di Rumah Sakit Dr. Muhammad Zein Painan Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Otentik dan Komitmen Pada Perubahan Organisasi terhadap *Championing Behavior* Dengan Sinisma sebagai variabel Moderasi dan Komitmen pada perubahan sebagai variabel Mediasi Di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan”**

1.6 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Otentik berpengaruh terhadap *Championing Behavior*?
2. Apakah Kepemimpinan Otentik berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan organisasi?
3. Apakah Sinisme pada perubahan berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan organisasi?
4. Apakah komitmen pada perubahan organisasi berpengaruh terhadap *Championing Behavior*?
5. Apakah semakin tinggi sinisme pada perubahan akan memperlemah hubungan antara kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan.
6. Apakah komitmen pada perubahan organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan otentik dan *Championing Behavior*?

1.7 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap *Championing Behavior*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap komitmen pada perubahan organisasi.
3. Untuk menganalisis Sinisme pada perubahan berpengaruh terhadap komitmen pada perubahan organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen pada perubahan organisasi terhadap *Championing Behavior*.

5. Untuk menganalisis semakin tinggi sinisme pada perubahan maka akan memperlemah hubungan antara kepemimpinan otentik dan komitmen pada perubahan.
6. Untuk menganalisis komitmen pada perubahan organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan otentik dan *Championing Behavior*.

1.8 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis kepada objek tempat penelitian dan penelitian selanjutnya.

1. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai Gaya Kepemimpinan yang memiliki kesadaran diri, mempunyai pengetahuan yang luas, optimisme, komunikasi yang terbuka dan jujur dapat mempengaruhi *Championing Behavior* terhadap Inovasi-inovasi Teknologi pada suatu organisasi.
2. Serta Komitmen pada perubahan sebagai kekuatan (mind set) yang mengikuti seorang individual pada rangkaian tindakan yang mempertimbangkan perlunya menyukseskan implementasi dari inisiatif perubahan Dapat mempengaruhi *Championing Behavior* terhadap Inovasi-inovasi Teknologi pada suatu organisasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada RSUD Dr. Muhammad Zein Painan dalam menerapkan sebuah perubahan Perlu memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pada Perubahan untuk mempengaruhi *Championing Behavior* sehingga Perubahan Inovasi-Inovasi teknologi bisa terwujud sesuai dengan perencanaan yang matang.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan sehingga berguna ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.