

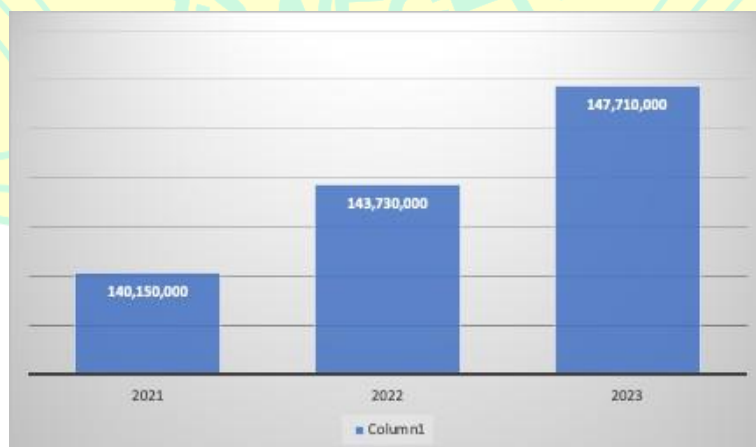
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga dan investasi besar yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Riniwati, 2016). Pengelolaan manajemen SDM yang tepat sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena hal ini menjadi faktor utama yang mendorong kesuksesan yang maksimal (Suseno, et al., 2023). Perusahaan yang unggul memiliki SDM yang tangguh dan mampu bersaing di dunia global, serta membawa perusahaan menuju kesuksesan (Dai, Qin, Tang, & Hou, 2024). Mereka selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas (Ammirato, Felicetti, Linzalone, Corvello, & Kumar, 2023). Maka hal ini dapat dijelaskan bagaimana jumlah sumber daya manusia di Indonesia dengan penjelasan grafik sebagai berikut:

Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia



Sumber: Data BPS (2023)

Jumlah tenaga kerja di Indonesia menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, jumlah tenaga kerja adalah 140,150,000 orang. Angka ini meningkat menjadi 143,730,000 pada tahun 2022 dan terus naik hingga 147,710,000 pada tahun 2023. Peningkatan ini mencerminkan fluktuasi yang positif dalam jumlah tenaga kerja, yang disebabkan oleh pertumbuhan ekonomi, peningkatan peluang kerja, dan program pemerintah untuk meningkatkan lapangan kerja.

Bekasi memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, dengan banyaknya kawasan industri yang berdiri dan berkembang pesat. Keberadaan ribuan pabrik dan perusahaan multinasional di Bekasi membuat kota ini menjadi magnet bagi tenaga kerja, baik dari dalam maupun luar daerah (Ainulyaqin, Saiban, & Munir, 2023). Bekasi bukan hanya mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja secara keseluruhan tetapi juga menarik berbagai macam tenaga kerja dari berbagai latar belakang keahliannya. Hal ini menciptakan dinamika tersendiri dalam pasar tenaga kerja di Bekasi, yang penting untuk dianalisis lebih lanjut (Suryono, Parmawati, Warsida, Maryani, & Yani, 2022). Berikut adalah tabel yang menggambarkan jumlah tenaga kerja yang bekerja di Bekasi, yang menunjukkan pertumbuhan tenaga kerja di daerah ini selama beberapa tahun terakhir. Berikut lampiran jumlah karyawan yang bekerja di Kabupaten Bekasi dapat dijelaskan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bekerja Pada Tahun 2021-2023

Jenis Kelamin	Tahun		
	2021	2022	2023
Perempuan	117 006	125 394	109 093
Laki-Laki	1 101 191	1 199 580	973 401

Sumber: Data BPS (2024)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan perubahan jumlah karyawan yang bekerja dari tahun 2021 hingga 2023 berdasarkan jenis kelamin. Pada tahun 2021, jumlah karyawan perempuan yang bekerja adalah 117,006, sedangkan karyawan laki-laki

berjumlah 1,101,191. Pada tahun 2022, terjadi peningkatan jumlah karyawan untuk kedua jenis kelamin, di mana jumlah karyawan perempuan meningkat menjadi 125,394 dan jumlah karyawan laki-laki meningkat menjadi 1,199,580. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan jumlah karyawan pada kedua jenis kelamin, dengan jumlah karyawan perempuan menurun menjadi 109,093 dan jumlah karyawan laki-laki menurun signifikan menjadi 973,401 (Data BPS, 2024)

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan melakukan inovasi agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Klinik laboratorium sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam memberikan hasil pemeriksaan yang akurat, cepat, dan terpercaya kepada pasien serta tenaga medis. Meskipun operasional laboratorium selama ini berjalan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat serta pedoman penelitian ilmiah, terdapat kebutuhan mendesak bagi para petugas laboratorium untuk mengembangkan perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior/IWB*). (Malibari et al. 2025)

Perilaku kerja inovatif merupakan sikap memperkenalkan, mengajukan dan mengimplementasikan ide-ide, produk, serta prosedur baru ke dalam pekerjaannya (Nyoman dan Ardana, 2020). Selain itu, perilaku kerja inovatif memiliki peranan penting untuk menjaga daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Hammond dalam Widiastuti, 2020). Adapun pendapat lain tentang perilaku kerja inovatif mengacu pada tindakan karyawan yang melibatkan proses berpikir kreatif dan menghasilkan inovasi melalui ide-ide baru, promosi ide, dan implementasi ide tersebut di tempat kerja. Perilaku ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan serta membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Karyawan yang berperilaku inovatif tidak hanya berkontribusi pada produktivitas perusahaan, tetapi juga mampu menciptakan perbaikan berkelanjutan di lingkungan kerja (Noerchoidah et al., 2020).

Perilaku kerja inovatif merujuk pada tindakan karyawan dalam menciptakan, mengembangkan, serta menerapkan ide-ide baru demi peningkatan kualitas layanan maupun efisiensi proses kerja (Malibari et al., 2025). Di lingkungan klinik laboratorium X khususnya, tantangan seperti perubahan teknologi diagnostik yang cepat berkembang, kebutuhan adaptasi terhadap regulasi baru dari badan kesehatan nasional maupun internasional, serta tuntutan peningkatan produktivitas menuntut petugas tidak hanya sekadar mengikuti SOP secara mekanis tetapi juga aktif mencari solusi kreatif atas berbagai kendala operasional. (Malibari et al. 2025)

Perilaku kerja inovatif (Innovative Work Behavior/IWB) merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan di berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan. Namun demikian, dalam konteks klinik laboratorium X, penerapan IWB memiliki karakteristik khusus yang berbeda dibandingkan dengan lingkungan kerja lain karena sifat pekerjaan yang sangat terstandarisasi dan berorientasi pada prosedur baku.

Karyawan laboratorium umumnya bekerja berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat guna menjamin akurasi hasil pemeriksaan medis. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi mereka untuk mengekspresikan perilaku inovatif tanpa mengabaikan kepatuhan terhadap standar tersebut. Fenomena ini tercermin dari hasil observasi awal di Klinik Laboratorium X dimana beberapa petugas merasa bahwa ruang gerak untuk melakukan inovasi terbatas karena kekhawatiran akan risiko kesalahan atau pelanggaran prosedur. (Ramli 2020)

Namun demikian, kebutuhan akan inovasi tetap ada terutama dalam hal peningkatan efisiensi proses pengujian sampel serta adaptasi terhadap teknologi baru seperti penggunaan alat diagnostik otomatis atau sistem informasi laboratorium digital. Sebagaimana dikemukakan oleh Manajer Laboratorium X dalam wawancara pendahuluan: *"Kami menyadari bahwa walaupun SOP harus dipatuhi secara ketat, para staf kami juga perlu didorong untuk mencari cara-cara baru agar proses kerja lebih cepat dan akurat tanpa mengurangi standar mutu."*

Fenomena serupa juga didukung oleh penelitian terbaru dari Nguyen et al. (2022), yang menunjukkan bahwa meskipun pekerja di bidang kesehatan seringkali dibatasi oleh regulasi ketat dan protokol medis standar, perilaku inovatif tetap dapat muncul melalui inisiatif individu maupun kelompok dalam memperbaiki metode kerja sehari-hari demi meningkatkan pelayanan pasien.

Dengan demikian pembahasan mengenai IWB dalam penelitian ini difokuskan secara spesifik pada bagaimana karyawan laboratorium dapat menyeimbangkan antara kepatuhan terhadap SOP dengan upaya kreatif mereka untuk melakukan perbaikan berkelanjutan sehingga menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. (Malibari et al. 2025)

Faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif meliputi keterlibatan kerja, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan kualitas kerja karyawan. Keterlibatan kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Lee et al. (2014), adalah alat yang membantu organisasi dalam meraih keunggulan kompetitif. Keterlibatan ini melibatkan partisipasi karyawan secara aktif dalam tugas-tugasnya, yang berperan penting dalam menciptakan perilaku inovatif.

Keterlibatan kerja adalah bentuk identifikasi psikologis individu terhadap pekerjaan tertentu, yang bergantung pada sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki "arti penting" dalam memenuhi kebutuhan serta persepsi seseorang terkait potensi pekerjaan dalam memuaskan kebutuhan tersebut. Selain itu, keterlibatan kerja juga mencerminkan internalisasi nilai-nilai tentang manfaat pekerjaan dan pentingnya pekerjaan dalam meningkatkan penghargaan diri seorang karyawan (Fitriadi, Susanto, dan Wahyuni, 2022).

Menurut Hadi, Putra, & Mardikaningsih (2020) keterlibatan kerja adalah salah satu faktor terkuat dalam mengukur kekuatan perusahaan. Keterlibatan kerja ini membantu mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi karena karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Agar karyawan bisa berinovasi, perusahaan perlu memastikan keterlibatan yang tinggi sehingga mereka membawa semangat dan energi dalam menjalankan tugasnya (Tanjung, 2020). Keterlibatan kerja juga mendukung peran

ekstra yang diperlukan dalam pengaturan kerja yang dinamis, membantu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku inovatif.

Kepribadian proaktif merupakan sikap yang cenderung memanfaatkan peluang, berani mengambil tindakan dalam memutuskan sesuatu serta aktif dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Suryani, 2020). Kepribadian proaktif merupakan sebuah tindakan yang mengantisipasi berbagai permasalahan, memenuhi segala kebutuhan, dan memanfaatkan kesempatan dimasa depan (Purwanto, Asbari, Pramono, Senjaya, & Hadi, 2020).

Kepribadian proaktif sebagai individu yang memiliki inisiatif melakukan perubahan positif dalam lingkungan dengan mengatasi hambatan, meningkatkan arus keadaan atau menciptakan hal yang baru. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kepribadian proaktif merupakan sebuah pengambilan inisiatif dari dalam individu untuk memberikan kontribusi perubahan terhadap lingkungan yang dapat memberikan dampak untuk individu itu sendiri maupun dampak terhadap lingkungan melalui identifikasi peluang (Oktaria, Sari, & Praningrum, 2021).

Industri seperti laboratorium berkembang dan mendukung pertumbuhan tenaga kerja, sehingga memberikan lebih banyak peluang pekerjaan yang berkualitas. Misalnya, di wilayah Bekasi, Laboratorium Klinik X telah menunjukkan peran penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan baru dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja lokal. Laboratorium ini tidak hanya menyediakan pekerjaan bagi para profesional kesehatan, tetapi juga memastikan bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang adil dan bekerja dalam kondisi yang baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan tingkat pengangguran dan peningkatan kualitas hidup di daerah tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, Klinik Laboratorium X mengalami penurunan dalam perilaku kerja inovatif di kalangan karyawan, yang berdampak pada kualitas pelayanan. Untuk memahami permasalahan ini, perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor seperti kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja yang mungkin mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Berikut dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Pra Riset Presentasi Karyawan Aktif Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif	Persentase Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif
2021	100	70	70%
2022	110	75	68%
2023	105	60	57%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Dari data yang disajikan, terlihat bahwa persentase karyawan dengan perilaku kerja inovatif di Klinik Laboratorium X mengalami penurunan dari 70% pada tahun 2021 menjadi 57% pada tahun 2023. Pada periode yang sama, persentase karyawan dengan kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi juga mengalami penurunan. Pada tahun 2021, 80% karyawan memiliki kepribadian proaktif, tetapi pada tahun 2023, persentasenya menurun menjadi 67%. Demikian juga, keterlibatan kerja tinggi yang pada tahun 2021 berada di angka 85%, menurun menjadi 71% pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya korelasi antara kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja dengan perilaku kerja inovatif. Ketika jumlah karyawan dengan kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi menurun, perilaku kerja inovatif juga mengalami penurunan. Hal ini menjadi permasalahan utama yang harus diatasi oleh Klinik Laboratorium X untuk meningkatkan kembali kualitas pelayanan mereka melalui peningkatan perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan manajer laboratorium Klinik Laboratorium X pada tanggal 10 Maret 2025 diperoleh informasi bahwa: *"Meskipun kami memiliki SOP standar yang harus diikuti oleh seluruh staf teknis laboratorium, seringkali ada situasi di lapangan dimana prosedur tersebut perlu disesuaikan atau dikembangkan lebih lanjut agar proses pemeriksaan bisa lebih*

efisien tanpa mengorbankan akurasi hasil. Oleh karena itu kami sangat mendorong staf kami untuk berinisiatif mencari cara-cara baru dalam menjalankan tugas mereka." (Manajer Laboratorium X, 2025)

Hal ini menunjukkan bahwa perilaku inovatif bukan hanya relevan tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan unit laboratorium. (Ramli 2020)

Berdasarkan penurunan yang terjadi dalam perilaku kerja inovatif (IWB) di Klinik Laboratorium X, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi IWB, khususnya dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja dan kepribadian proaktif karyawan. Meskipun karyawan di laboratorium bekerja dengan SOP dan pedoman yang jelas, perkembangan teknologi medis dan tantangan di dunia kesehatan memerlukan kemampuan untuk beradaptasi serta berinovasi. Penurunan perilaku kerja inovatif ini tampak jelas pada data yang menunjukkan bahwa persentase karyawan dengan IWB berkurang dari 70% pada tahun 2021 menjadi 57% pada tahun 2023, yang menunjukkan adanya penurunan signifikan dalam kreativitas dan inisiatif karyawan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus untuk mengidentifikasi sejauh mana kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif, serta bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam konteks laboratorium yang cenderung mengutamakan ketaatan terhadap prosedur yang ada.

Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana karyawan laboratorium yang bekerja dengan prosedur ketat dapat tetap menunjukkan perilaku inovatif. Penurunan dalam perilaku kerja inovatif juga seiring dengan penurunan dalam persentase karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja tinggi, yang menciptakan

Adapun untuk memperkuat fenomena yang terjadi peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan Laboratorium X dengan penjelasan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Wawancara Karyawan Laboratorium X

No	Karyawan	Wawancara Dilakukan Pada Tanggal	Temuan Utama	Keterangan
1	Narasumber 1	15 Juli 2024	Karyawan merasa bahwa metode yang digunakan saat ini kurang efektif dalam meningkatkan hasil kerja.	Metode membutuhkan penyesuaian agar lebih sesuai dengan kebutuhan laboratorium.
2	Narasumber 2	16 Juli 2024	Metode yang diterapkan dapat meningkatkan efisiensi tetapi masih ada area yang perlu diperbaiki.	Memerlukan pelatihan tambahan untuk optimalisasi metode.
3	Narasumber 3	17 Juli 2024	Pendekatan baru menunjukkan hasil yang positif, namun masih ada tantangan dalam implementasi.	Kesulitan dalam mengintegrasikan metode baru dengan rutinitas sehari-hari.
4	Narasumber 4	18 Juli 2024	Secara keseluruhan, metode baru meningkatkan kepuasan kerja, tetapi butuh waktu untuk adaptasi.	Harus ada sosialisasi dan adaptasi lebih lanjut untuk hasil yang lebih baik.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Dari wawancara dengan karyawan di Laboratorium X, dapat disimpulkan penyesuaian, pelatihan tambahan, dan sosialisasi yang baik akan sangat penting

untuk mengatasi tantangan implementasi dan memaksimalkan hasil yang diperoleh. Menindaklanjuti penurunan perilaku kerja inovatif, peneliti menganalisis faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif diantaranya. Adapun dapat dijelaskan pada tabel pra riset sebagai berikut ini:

Tabel 1.4
Kuesioner Pra Riset Kepribadian Proaktif

No	Pernyataan	Ya	% Ya	Tidak	% Tidak
1	Saya tidak ragu untuk mengambil tindakan sendiri ketika diperlukan untuk memperbaiki situasi di klinik.	9	30.00%	21	70.00%
2	Saya selalu mencari peluang baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan di klinik.	22	73.33%	8	26.67%
3	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan saat mencoba menerapkan perubahan di tempat kerja.	23	76.67%	7	23.33%
4	Saya sering menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah.	24	80.00%	6	20.00%
5	Saya merasa mampu menyesuaikan peran saya di klinik sesuai dengan kebutuhan yang ada.	25	83.33%	5	16.67%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data yang diberikan, pernyataan dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa mampu menyesuaikan peran saya di klinik sesuai dengan kebutuhan yang ada" dengan persentase 83,33% untuk responden yang menjawab "Ya." Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa percaya diri dan mampu untuk menyesuaikan peran mereka sesuai dengan kebutuhan klinik, yang mencerminkan tingkat fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi situasi yang berubah.

Tabel 1.5
Kuesioner Pra Riset Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Ya	% Ya	Tidak	% Tidak
1	Saya merasa aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh klinik.	20	66.67%	10	33.33%
2	Menurut saya, penting untuk berpartisipasi dalam setiap rapat dan diskusi yang diadakan di tempat kerja.	22	73.33%	8	26.67%
3	Saya selalu berusaha untuk ikut serta dalam proyek-proyek yang sedang berjalan di klinik.	23	76.67%	7	23.33%
4	Saya merasa terlibat dalam setiap keputusan penting yang diambil oleh tim di klinik.	18	60.00%	12	40.00%
5	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan kerja untuk mencapai tujuan klinik.	25	83.33%	5	16.67%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pernyataan dengan persentase tertinggi adalah "Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan kerja untuk mencapai tujuan klinik" dengan 83,33% responden menjawab "Ya." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kenyamanan dalam bekerja sama dengan tim, yang mencerminkan tingkat kolaborasi dan keharmonisan yang tinggi di lingkungan kerja klinik.

Tabel 1.6
Kuesioner Pra Riset Perilaku Kerja Inovatif

No	Pernyataan	Ya	% Ya	Tidak	% Tidak
1	Saya sering mencari cara-cara baru untuk meningkatkan pelayanan di klinik.	22	73.33%	8	26.67%
2	Menurut saya, penting untuk selalu mengeksplorasi ide-ide baru yang dapat membawa perbaikan di tempat kerja.	24	80.00%	6	20.00%
3	Saya merasa bersemangat ketika mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.	21	70.00%	9	30.00%
4	Saya sering memikirkan cara-cara kreatif untuk menyelesaikan masalah di klinik.	19	63.33%	11	36.67%
5	Saya merasa didorong untuk mengembangkan	23	76.67%	7	23.33%

No	Pernyataan	Ya	% Ya	Tidak	% Tidak
	ide-ide yang dapat membantu klinik memberikan pelayanan yang lebih baik.				

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pernyataan dengan persentase tertinggi adalah "Menurut saya, penting untuk selalu mengeksplorasi ide-ide baru yang dapat membawa perbaikan di tempat kerja" dengan 80,00% responden menjawab "Ya." Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menyadari pentingnya eksplorasi ide-ide baru sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas dan perbaikan di tempat kerja, yang mencerminkan sikap proaktif terhadap inovasi dan peningkatan berkelanjutan di klinik.

Dukungan dari manajemen dan struktur organisasi yang mendorong kreativitas dan inovasi sangat penting. Ini termasuk budaya organisasi yang mendukung pengambilan risiko dan tidak menghukum kegagalan (Putri, 2020). Penelitian oleh Atlantika et al (2023) menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian proaktif lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku inovatif di tempat kerja. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mengambil inisiatif dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru, sehingga memfasilitasi inovasi dalam organisasi. Mereka cenderung tidak hanya merespon perubahan, tetapi juga menciptakan peluang baru yang dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Mardikaningsih & Darmawan (2022) menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan perilaku inovatif. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya merasa lebih energik dan lebih berkomitmen, sehingga lebih mampu menghasilkan ide-ide kreatif dan terlibat dalam perilaku inovatif. Keterlibatan ini mendukung peran ekstra yang diperlukan untuk mengeksekusi ide-ide baru secara efektif di tempat kerja.

Penelitian oleh Pratiwi & Salendu (2021) menunjukkan bahwa ketika kepribadian proaktif dikombinasikan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, ada peningkatan signifikan dalam perilaku kerja inovatif. Karyawan yang proaktif dan juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih berani untuk

mencoba hal-hal baru dan melakukan perbaikan dalam proses kerja, yang berkontribusi pada inovasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya dan penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengatasi perbedaan atau untuk mengkonfirmasi perdebatan yang terjadi sebagaimana yang telah dipaparkan di atas. Maka penelitian mengambil judul “Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Klinik Laboratorium X”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Pernyataan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Laboratorium X?
2. Apakah tingkat keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Laboratorium X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan memahami secara mendalam pengaruh kepribadian proaktif dan tingkat keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada Laboratorium X. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kepribadian proaktif memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Laboratorium X.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan di Laboratorium X.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat akademis dari penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini akan menjadi tambahan penting dalam literatur akademis terkait psikologi industri dan organisasi dengan menambah pemahaman tentang pengaruh kepribadian proaktif dan tingkat keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, khususnya dalam konteks laboratorium klinik.
- b. Hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan dan memperkaya teori dan konsep-konsep terkait perilaku kerja inovatif, serta memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif karyawan di lingkungan kerja spesifik.
- c. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh tentang pengaruh kepribadian proaktif dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, baik dalam konteks laboratorium klinik maupun bidang lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam konteks praktis, terutama bagi praktisi dan pemangku kepentingan di lapangan. Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajer dan pemimpin di Laboratorium X dan klinik laboratorium lainnya dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Mereka dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan dengan memperhatikan faktor kepribadian proaktif dan tingkat keterlibatan kerja.
- b. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan, laboratorium klinik dapat mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan inovasi dalam layanan mereka. Ini dapat berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang disediakan oleh Laboratorium X dan klinik laboratorium lainnya, serta pada kepuasan pasien.
- c. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat langsung bagi karyawan dengan meningkatkan pemahaman mereka tentang bagaimana kepribadian dan tingkat keterlibatan kerja mereka memengaruhi perilaku kerja inovatif.

Dengan menyadari pentingnya faktor-faktor ini, karyawan dapat mengembangkan diri mereka sendiri dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan laboratorium klinik dan peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat.

1.5 Keterbaharuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kepribadian proactive, keterlibatan kerja, dan perilaku kerja inovatif. Penelitian terdahulu mengenai ketiga variabel tersebut dilakukan oleh Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021) dengan judul *The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership*. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Penelitian terdahulu menggunakan 4 dan salah satunya *transformational leadership* sebagai variabel moderasi. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel dan tidak menggunakan variabel moderasi.
- 2) Penelitian terdahulu mengambil subjek yaitu karyawan di suatu perusahaan perkantoran yang berbasis bisnis. Sedangkan penelitian ini mengambil subjek di perusahaan berbasis kesehatan.