

**STRATEGI RUMAH SAKIT  
DI BAWAH KEMENHAN REPUBLIK INDONESIA DAN TNI  
DALAM UPAYA PENGELOLAAN  
*SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE***



**DEWI GATHMYR  
9917923042**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2026**

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN  
TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor



Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D.  
Tanggal: 7 Januari 2026.



Dr. Herlithah, S.Sos., M.Ec.Dev.  
Tanggal: 8 Januari 2026

Nama

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus  
(Ketua) <sup>1</sup>

  
(tanda tangan)

8 Januari 2026  
(tanggal)

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.  
(Sekretaris) <sup>2</sup>

  
(tanda tangan)


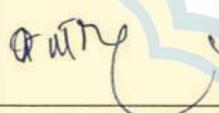





8 Januari 2026  
(tanggal)

Nama : Dewi Gathmyr  
NIM : 9917923042  
Tanggal Ujian : Januari 2026

- 1 Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta  
2 Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen

### BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Dewi Gathmyr  
 NIM : 9917923042  
 Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus (Ketua) <sup>1</sup>		8 Jan 2026.
2	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E (Sekertaris) <sup>2</sup>		8 Jan 2026
3	Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D. (Promotor)		7 Jan 2026.
4	Dr. Herlitha, S.Sos., M.Ec.Dev. (Co-promotor)		8 Jan 2026.
5	Prof. Dr. Hamidah, M.Si. (Penguji)		8 Jan 2026
6	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D. (Penguji)		07 Jan 2026
7	Prof. M Taufiq Amir, S.E., M.M., Ph.D. (Penguji Luar)		8/Jan 2026

<sup>1</sup> Direktur, <sup>2</sup> Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dewi Gathmyr  
NIM : 9917923042  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen  
Angkatan : 2023/2024  
Semester : 124 (Genap) Tahun Akademik 2025/2026

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta,       Maret 2026  
Yang membuat pernyataan,



Dewi Gathmyr

**(Dewi Gathmyr)**

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi gathmyr  
NIM : 9917923042  
Jenjang : S3 (Doktor)  
Program Studi : Ilmu Manajemen - Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Strategi Rumah Sakit Di Bawah Kemenhan Republik Indonesia dan TNI Dalam Upaya Pengelolaan *Sustainability Competitive Advantage*

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
3. Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan
4. Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar pustaka

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Maret 2026



Dewi Gathmyr



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220  
Telepon/Faksimili: 021-4894221  
Laman: [lib.unj.ac.id](http://lib.unj.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dewi Gathmyr  
NIM : 9917923042  
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana/ Doktor Ilmu Manajemen (S3)  
Alamat email : dewigathmyr@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi     Tesis     Disertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

STRATEGI RUMAH SAKIT DI BAWAH KEMENHAN REPUBLIK INDONESIA DAN TNI DALAM  
UPAYA PENGELOLAAN SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta 06 Mei 2026

Penulis

Dewi Gathmyr

## Acknowledgement

During the preparation of this dissertation, many people helped and provided guidance and suggestions so that the dissertation could be completed properly. For that, the author would like to thank :

1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si, as Rector of the State University of Jakarta, has given the opportunity and direction to the author.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus, the Postgraduate Director, has provided the author's direction and input.
3. Prof. Dr. Umi Widiastuti, S.E., M.Si, as the Coordinator of the Doctoral Study Program in Management Science, always provides direction, guidance, support, and input while preparing this dissertation.
4. Prof. Usep Suhud, M.Si., Ph.D, as the Promotor who always provides direction and guidance, as well as always provides support and input during the process of preparing this dissertation.
5. Dr. Herlitha, S.Sos., M.Ec.Dev as a Co-Promotor who always guides the author to continue improving this dissertation's quality.
6. Prof. Dr. Hamidah, M.Si. and Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D., as internal examiners in providing input and suggestions to improve the quality of this dissertation
7. Prof. M Taufik Amir, S.E., M.M., PhD, as external examiners in providing input and suggestions to improve the quality of this dissertation
8. Head of dr. Esnawan Antariksa Hospital, Head of Commander Soedirman Central Defense Hospital, Head of dr. Ridwan Meuraksa Hospital, Head of Mintoharjo Hospital, Head of Cilandak Marine Hospital and all staff, who have helped as a place to carry out research
9. Dr. Syamsul Hidayat, S.E., and Ms.Rensty Prima , S.E, you are extraordinary and full of enthusiasm
10. Thank you to fellow PhD students in management science class of 2023 for their support and cooperation while completing this education.
11. Infinite gratitude to my late father, my beloved mother, my beloved sons and daughters, my brothers and sisters in Palembang and Jakarta who always facilitated, prayed for and patiently accompanied me in seeking knowledge.
12. All parties who have assisted the researcher in completing the research and preparation of the final project of this dissertation

May Allah always reward All those who have helped in completing this dissertation.

Jakarta,           Maret 2026

Dewi Gathmyr

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala yang selalu memberikan nikmat dan keberkahan kepada hambanya yang selalu bersyukur sehingga Disertasi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Disertasi ini terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan sebagaimana yang diharapkan karena keterbatasan penulis.

Disertasi Ini Berjudul "Strategi Rumah Sakit di Bawah Kementrian Pertahanan Republik Indonesia dan TNI Dalam Upaya Pengelolaan *Sustainability Competitive Advantage*" Saat Penyusunan Disertasi Ini, Banyak Pihak Yang Membantu Dan Memberikan Bimbingan Serta Saran-Saran Sehingga Disertasi Dapat Diselesaikan Dengan Baik.

Jakarta, Maret 2026



Dewi Gathmyr

## ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis faktor-faktor penentu *sustainable competitive advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di bawah Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dan Tentara Nasional Indonesia. Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh *proactive personality*, *health resilience*, dan *psychological empowerment* terhadap SCA, dengan *innovative work behavior* sebagai variabel mediasi dan *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif eksplanatori digunakan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) terhadap tenaga kesehatan pada lima rumah sakit militer tipe B. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *health resilience*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap SCA, sedangkan *proactive personality* tidak berpengaruh langsung secara signifikan. *Innovative work behavior* terbukti memediasi pengaruh variabel individual terhadap SCA, menegaskan bahwa potensi sumber daya manusia hanya bernilai strategis ketika teraktualisasi dalam perilaku inovatif. *Perceived organizational support* memperkuat pengaruh *proactive personality*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior* terhadap SCA. Temuan ini memperluas integrasi *Resource-Based View* dan *Dynamic Capability Theory* dalam konteks rumah sakit militer yang berciri hierarkis dan institusional.

**Kata kunci:** *Proactive Personality, Health Resilience, Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior, Perceived Organizational Support, Sustainable Competitive Advantage, Rumah Sakit Militer.*

## **ABSTRACT**

*This study examines the determinants of sustainable competitive advantage (SCA) in military hospitals under the Indonesian Ministry of Defense and the Armed Forces. It investigates the effects of proactive personality, health resilience, and psychological empowerment on SCA, incorporating innovative work behavior as a mediating variable and perceived organizational support as a moderating variable. A quantitative explanatory approach was employed using Structural Equation Modeling (SEM) on data collected from healthcare professionals across five type-B military hospitals. The findings indicate that health resilience, psychological empowerment, and innovative work behavior have positive and significant effects on SCA, whereas proactive personality does not exert a significant direct effect. Innovative work behavior mediates the relationships between individual attributes and SCA, highlighting that human potential contributes strategically only when translated into innovative workplace practices. Moreover, perceived organizational support strengthens the effects of proactive personality, psychological empowerment, and innovative work behavior on SCA. These results extend the integration of the Resource-Based View and Dynamic Capability Theory within the hierarchical and institutional context of military healthcare organizations.*

**Keywords:** *Proactive Personality, Health Resilience, Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior, Perceived Organizational Support, Sustainable Competitive Advantage, Military Hospital.*



## RINGKASAN

Disertasi ini mengkaji secara komprehensif strategi pengelolaan *sustainable competitive advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di bawah Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dan Tentara Nasional Indonesia (TNI), yang beroperasi dalam konteks organisasi publik dengan karakteristik hierarkis, birokratis, serta tuntutan kesiapsiagaan tinggi. Tantangan yang dihadapi rumah sakit militer tidak hanya bersifat operasional dan klinis, tetapi juga strategis, yaitu bagaimana mempertahankan keunggulan bersaing secara berkelanjutan di tengah keterbatasan sumber daya, perubahan regulasi, dinamika teknologi kesehatan, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap mutu pelayanan.

Penelitian ini berpijak pada *Resource-Based View* (RBV) sebagai *grand theory* yang menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi sebagai basis keunggulan kompetitif, yang kemudian diperkaya dengan *Dynamic Capability Theory* sebagai *middle theory* untuk menjelaskan kemampuan organisasi dalam beradaptasi, berinovasi, dan mengonfigurasi ulang sumber daya secara berkelanjutan. Dalam konteks rumah sakit militer, keunggulan kompetitif tidak semata ditentukan oleh kepemilikan aset fisik dan teknologi medis, melainkan oleh kualitas sumber daya manusia, karakteristik psikologis tenaga kesehatan, perilaku kerja inovatif, serta dukungan organisasi yang memungkinkan seluruh potensi tersebut terkonversi menjadi kinerja unggul jangka panjang.

Secara empiris, penelitian ini menganalisis pengaruh *proactive personality*, *health resilience*, dan *psychological empowerment* terhadap *sustainable competitive advantage*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi *innovative work behavior* (IWB), serta menguji fungsi *perceived organizational support* (POS) sebagai variabel moderasi. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), melibatkan tenaga kesehatan pada lima rumah sakit militer tipe B di lingkungan Kemenhan RI dan TNI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sustainable competitive advantage* rumah sakit militer secara signifikan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja tenaga kesehatan. *Health resilience*, *psychological empowerment*,

dan *innovative work behavior* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap SCA, menegaskan bahwa ketahanan individu, rasa berdaya secara psikologis, serta perilaku inovatif merupakan sumber daya strategis yang sulit ditiru dan bernilai tinggi. Sebaliknya, *proactive personality* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara langsung terhadap SCA, mengindikasikan bahwa sikap proaktif individu belum cukup kuat mendorong keunggulan bersaing apabila tidak difasilitasi oleh sistem organisasi yang mendukung.

Temuan penting lainnya menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berperan sebagai mekanisme kunci dalam menjembatani potensi individu dengan keunggulan organisasi. *Proactive personality*, *health resilience*, dan *psychological empowerment* terbukti berpengaruh signifikan terhadap IWB, dan selanjutnya IWB memediasi hubungan ketiga variabel tersebut dengan SCA. Pola mediasi yang ditemukan mengindikasikan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan hanya dapat tercapai ketika kapasitas psikologis dan personal tenaga kesehatan diwujudkan dalam perilaku kerja inovatif yang sistematis dan berkelanjutan.

Selain itu, *perceived organizational support* terbukti memperkuat pengaruh *proactive personality*, *psychological empowerment*, dan *innovative work behavior* terhadap SCA, meskipun tidak memoderasi hubungan *health resilience* dengan SCA. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi—dalam bentuk kebijakan, fasilitas, pengakuan, dan sistem penghargaan—memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia terhadap daya saing rumah sakit, namun ketahanan kesehatan cenderung berfungsi sebagai kapasitas personal yang relatif independen dari persepsi dukungan institusional.

Hasil dari disertasi menegaskan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan rumah sakit militer dibangun melalui sinergi antara individu yang proaktif, tangguh, dan diberdayakan secara psikologis; perilaku kerja inovatif yang terlembaga serta dukungan organisasi yang konsisten dan dirasakan adil. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas aplikasi RBV dan *Dynamic Capability Theory* dalam konteks rumah sakit militer, serta memperkaya literatur manajemen strategis sektor publik yang selama ini masih terbatas.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi strategis bagi pimpinan rumah sakit dan pembuat kebijakan di lingkungan Kemenhan RI dan TNI

untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusia berbasis pemberdayaan psikologis, membangun sistem yang mendorong dan melindungi inovasi, serta meningkatkan kualitas dukungan organisasi agar potensi internal dapat terkonversi secara optimal menjadi *sustainable competitive advantage* yang adaptif, legitim, dan berkelanjutan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>BUKTI TANDA TANGAN PERBAIKAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PENYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>ACKNOWLEDGEMENT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Pembatasan Penelitian .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian .....	14
1.6 <i>State of The Art</i> .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
2.1 Landasan Teoritis Penelitian .....	18
2.1.1 <i>Teori Resource Base View (RBV)</i> .....	20
2.1.2 <i>Dynamic Capability Theory</i> .....	27
2.1.3 <i>Teori Sustainable Competitive Advantage</i> .....	29
2.1.4 <i>Resilience Theory</i> .....	31
2.1.5 <i>Institusional Theory</i> .....	33
2.2 Konsep dan Definisi Variabel Penelitian .....	34
2.2.1 <i>Proactive Personality</i> .....	34

2.2.2	<i>Health Resilience</i> .....	40
2.2.3	<i>Psychological Empowerment</i> .....	44
2.2.4	<i>Innovative Work Behavior</i> .....	48
2.2.5	<i>Perceived Organizational Support</i> .....	51
2.2.6	<i>Sustainable Competitive Advantage</i> .....	55
2.3	Hasil Penelitian Relevan .....	62
2.3.1	<i>Literature gap less studied</i> .....	78
2.3.2	<i>Literature gap contradiction</i> .....	79
2.3.3	<i>Literatur gap recommendation</i> .....	80
2.4	Perumusan Hipotesis dan Kerangka Teoritik.....	80
2.4.1	<i>Proactive personality (PP) dan Sustainable competitive advantage (SCA)</i> .....	81
2.4.2	<i>Health Resilience (HR) dan sustainable competitive advantage (SCA)</i> .....	83
2.4.3	<i>Psychological Empowerment (PE) dan Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> .....	84
2.4.4	<i>Innovative Work Behavior (IWB) dan Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> .....	85
2.4.5	<i>Proactive Personality (PP) dan Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	87
2.4.6	<i>Health Resilience (HR) dan Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	87
2.4.7	<i>Psychological Empowerment (PE) dan Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	89
2.4.8	<i>Proactive Personality (PP) terhadap Sustainable Competitive Advantage (SCA) dengan Innovative Work Behavior (IWB) sebagai variable mediasi</i> .....	89
2.4.9	<i>Health Resilience (HR) terhadap Sustainable Competitive Advantage (SCA) dengan Innovative Work Behavior (IWB) sebagai variable mediasi</i> .....	91
2.4.10	<i>Psychological Empowerment (PE) terhadap Sustainable Competitive Advantage (SCA) dengan Innovative Work Behavior (IWB) sebagai variable mediasi</i> .....	92

2.4.11 <i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> sebagai variable moderasi.....	93
2.4.12 <i>Health Resilience (HR)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> sebagai variable moderasi.....	94
2.4.13 <i>Psychological Empowerment (PE)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> sebagai variable moderasi .....	95
2.4.14 <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> sebagai variable moderasi.....	95
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>100</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	100
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian.....	101
3.3 Disain Penelitian .....	101
3.4 Populasi dan Sampel .....	101
3.4.1 Populasi .....	102
3.4.2 Sampel (Responden dan Unit Analisis).....	102
3.4.3 Teknik Pengumpulan Sampel .....	103
3.5 Pengukuran.....	104
3.6 Penyusunan Instrumen Penelitian .....	106
3.6.1 Instrumen Variabel Terikat : SCA.....	107
3.6.2 Instrumen Variabel Bebas:.....	109
3.7 Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.....	120
3.7.1 Teknik Pengumpulan Data.....	120
3.7.2 <i>Preliminary Analysis</i> .....	122
3.7.3 Teknik Analisis Data.....	127
3.8 Hipotesis Statistika.....	141
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>145</b>
4.1 <i>Preliminary Analysis</i> .....	145
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	145

4.1.2	Evaluasi Bias Pada Data .....	152
4.2	Data Penelitian .....	154
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	154
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	157
4.3	Hasil Penelitian .....	174
4.3.1	Pengujian Asumsi SEM.....	174
4.3.2	Analisis <i>Measurement Model</i> .....	178
4.3.3	Analisis <i>Structural Model</i> .....	186
4.3.4	Pengujian Hipotesis .....	198
4.3.5	Analisis Perbandingan Variabel Strategis pada Rumah Sakit Kemenhan RI dan TNI.....	222
4.4	Pembahasan.....	234
4.4.1	<i>Proactive personality (PP)</i> dan <i>Sustainable competitive advantage (SCA)</i> .....	234
4.4.2	<i>Health Resilience (HR)</i> dan <i>sustainable competitive advantage (SCA)</i> .....	237
4.4.3	<i>Psychological Empowerment (PE)</i> dan <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> .....	241
4.4.4	<i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> dan <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> .....	246
4.4.5	<i>Proactive Personality (PP)</i> dan <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> ....	251
4.4.6	<i>Health Resilience (HR)</i> dan <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	255
4.4.7	<i>Psychological Empowerment (PE)</i> dan <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	259
4.4.8	<i>Health Resilience (HR)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> sebagai variable moderasi.....	263
4.4.9	<i>Proactive Personality (PP)</i> terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage (SCA)</i> dengan <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> sebagai variable mediasi .....	268

4.4.10 <i>Health Resilience</i> (HR) terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage</i> (SCA) dengan <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) sebagai variable mediasi .....	273
4.4.11 <i>Psychological Empowerment</i> (PE) terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage</i> (SCA) dengan <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) sebagai variable mediasi .....	278
4.4.12 <i>Proactive Personality</i> (PP) terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage</i> (SCA) dengan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai variable moderasi.....	282
4.4.13 <i>Psychological Empowerment</i> (PE) terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage</i> (SCA) dengan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai variable moderasi .....	289
4.4.14 <i>Innovative Work Behavior</i> (IWB) terhadap <i>Sustainable Competitive Advantage</i> (SCA) dengan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) sebagai variable moderasi.....	294
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	298
4.6 Novelty.....	298
<b>BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>302</b>
5.1 Simpulan .....	302
5.2 Implikasi.....	306
5.3 Saran.....	308
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>310</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>335</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>456</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Visualisasi <i>VOS Viewer</i> .....	15
Gambar 2.1 <i>Resource Base View /RBV</i> .....	21
Gambar 2.2 Ilustrasi PESTEL.....	25
Gambar 2.3 <i>The Five Force That Shape Industry Competition</i> .....	26
Gambar 2.4 Kerangka Konsep Penelitian.....	97
Gambar 4.1 Hasil Estimasi Model Pengukuran.....	179
Gambar 4.2 Hasil Estimasi SEM Model Utama .....	187
Gambar 4.3 Hasil Estimasi SEM Model Moderasi (2-Stage Approach) .....	189
Gambar 4.4 Moderasi POS pada Pengaruh PP terhadap SCA .....	212
Gambar 4.5 Moderasi POS pada Pengaruh HR terhadap SCA.....	213
Gambar 4.6 Moderasi POS pada Pengaruh PE terhadap SCA.....	215
Gambar 4.7 Moderasi POS pada Pengaruh IWB terhadap SCA .....	216
Gambar 4.8 Efek Total terhadap Sustainable Competitive Advantage .....	218
Gambar 4.9 Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model .....	220
Gambar 4.10 Ringkasan Perbandingan Mean Variabel (Kemenhan RI vs TNI).....	227
Gambar 4.11 Perbandingan Koefisien Pengaruh Antar Variabel .....	233

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Matrik Penelitian yang Relevan.....	64
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kriteria dan Validitas Konvergen pada Kuesioner.....	147
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Unidimensionalitas .....	149
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....	150
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	151
Tabel 4.5 Deskripsi Karakteristik Responden.....	154
Tabel 4.6 Kategori Berdasarkan Interval Kelas .....	157
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Proactive Personality .....	158
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Health Resilience .....	161
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Perceived Organizational Support .....	163
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Psychological Empowerment .....	166
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Innovative Work Behavior .....	169
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel Sustainable Competitive Advantage .....	172
Tabel 4.13 Hasil Uji Multivariate Normality .....	175
Tabel 4.14 Hasil Uji Multivariate Outlier .....	177
Tabel 4.15 Fit Measure pada Model Pengukuran.....	180
Tabel 4.16 Uji Validitas Konstruk.....	181
Tabel 4.17 Discriminant Validity melalui HTMT .....	184
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Konstruk.....	185
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	190
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis Pengaruh Moderasi.....	191
Tabel 4.21 Koefisien Moderator .....	191
Tabel 4.22 Fit Measure pada Model Struktural.....	194
Tabel 4.23 Coefficient of Determination ( $R^2$ ).....	197
Tabel 4.24 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	198
Tabel 4.25 Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi.....	206
Tabel 4.26 Pengujian Hipotesis Pengaruh Moderasi.....	209
Tabel 4.27 Analisis Pengaruh Total.....	218
Tabel 4.28 Mean Variabel Kemenhan RI vs TNI .....	223
Tabel 4.29 Perbandingan Pengaruh Antar Variabel (Kemenhan RI vs TNI).....	229

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	335
Lampiran 1. 2 Tabulasi Data Hasil Survei .....	342
Lampiran 1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	363
Lampiran 1.4 Evaluasi Bias Pada Data.....	375
Lampiran 1.5 Statistik Deskriptif.....	377
Lampiran 1.6 Pengujian Asumsi Dalam SEM .....	383
Lampiran 1.7 SEM: Analisis Measurement Model.....	394
Lampiran 1.8 SEM: Analisis Structural Model.....	406
Lampiran 1.9 SEM: Analisis Moderating Effect.....	425
Lampiran 1.10 SEM Multigroup Analysis Menurut Kelompok Rumah Sakit.....	443
Lampiran 1.11 Hasil Wawancara .....	453

