

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem layanan kesehatan di Indonesia menghadapi tantangan kompleks yang mempengaruhi kualitas layanan rumah sakit, baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Di tingkat internal, tantangan utama termasuk tidak cukupnya fasilitas, distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata, serta manajemen operasional yang tidak efisien (Barney et al., 2021). Di sisi lain, faktor eksternal melibatkan perubahan kebijakan kesehatan, perkembangan teknologi, serta harapan masyarakat yang semakin meningkat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas (Kickbusch et al., 2021). Menanggapi tantangan ini, Kementerian Kesehatan RI mengadopsi kebijakan berbasis PESTEL (*Political, Economic, Social, Technology, Environmental, Legal*) untuk meningkatkan daya saing, termasuk alokasi anggaran kesehatan, inovasi teknologi, dan regulasi tenaga kerja yang mendukung kesejahteraan tenaga medis.

Menurut Hillman dan Hitt (1999), kebijakan publik berperan strategis dalam memperkuat kapasitas institusi kesehatan, sehingga pemerintah memperluas dukungan melalui alokasi anggaran dan subsidi BPJS untuk memastikan keterjangkauan layanan, terutama pada masa krisis (Barbash & Kahn, 2021; Crane & Matten, 2021). Penguatan SDM menjadi fondasi utama keunggulan kompetitif (Safari et al., 2020), sementara dukungan finansial dan adaptasi organisasi mendorong inovasi rumah sakit (Begum et al., 2020; Singh et al., 2020). Dalam ranah sosial, kualitas layanan ditentukan oleh dukungan organisasi dan perilaku profesional tenaga kesehatan (Saleem et al., 2022), dipengaruhi oleh reputasi dan kolaborasi klinis (Le, 2023; Zhang et al., 2021). Transformasi digital memperkuat efisiensi, ketahanan, dan keselamatan layanan melalui sistem informasi dan teknologi inovatif (Bag et al., 2024; Ackermann et al., 2024; Dagkinis et al., 2024). Selain itu, penerapan prinsip keberlanjutan lingkungan, rumah sakit diarahkan untuk menerapkan praktik ramah lingkungan. Di sisi legal, perlindungan kerja dan

regulasi ketenagakerjaan meningkatkan stabilitas organisasi dan ketahanan tenaga kesehatan (Saleh et al., 2022; Cotel et al., 2021; Al Otaibi et al., 2023) , meskipun tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan birokrasi tetap menghambat optimalisasi kebijakan, sehingga kapasitas adaptif dan tata kelola institusi menjadi kunci keberhasilan (Singh et al., 2020; Foroughi et al., 2022) .

Di tingkat global, percepatan inovasi teknologi kesehatan, munculnya ancaman penyakit baru, dan meningkatnya ekspektasi masyarakat menuntut rumah sakit untuk terus beradaptasi dan mencapai standar layanan yang lebih tinggi (Firth et al., 2025). Pandemi global juga mempercepat urgensi investasi teknologi kesehatan sebagai prasyarat mempertahankan daya saing rumah sakit dalam lingkungan yang semakin kompetitif (Cotel et al., 2021).

Menurut Singh et al. (2020), rumah sakit secara nasional menghadapi tekanan berupa kenaikan biaya operasional, kekurangan tenaga medis, dan tuntutan efisiensi, sedangkan tingginya beban kerja tenaga kesehatan (Cotel et al., 2021) menegaskan urgensi penerapan strategi berbasis data dan teknologi untuk mempertahankan daya saing. Chillakuri dan Vanka (2022) menyoroti bahwa perubahan regulasi dan ekspektasi publik semakin menekan kinerja rumah sakit pemerintah, dan Hamdan serta Issa (2021) menunjukkan bahwa rumah sakit militer pun menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan. Menurut Alfawaire dan Atan (2021), rumah sakit pemerintah dituntut untuk mencapai keunggulan bersaing berkelanjutan (*sustainable competitive advantage/SCA*), yaitu kemampuan mempertahankan posisi unggul melalui strategi yang adaptif dan berorientasi pada penciptaan nilai jangka panjang.

Pencapaian SCA di rumah sakit pemerintah menjadi semakin menantang akibat dinamika faktor internal dan eksternal yang terus berkembang pada tingkat nasional maupun global. Penerapan konsep PESTEL dan *Porter's Five Forces* membantu rumah sakit menghadapi tantangan eksternal, seperti persaingan yang semakin ketat, perubahan kebijakan pemerintah, serta meningkatnya harapan pasien terhadap kualitas dan transparansi layanan (Perera, 2020). Selain itu, perubahan lingkungan global, termasuk dampak perubahan iklim dan isu keberlanjutan, mengharuskan rumah sakit untuk menerapkan praktik operasional yang lebih ramah lingkungan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa rumah sakit militer di negara berkembang menghadapi tantangan signifikan dalam mempertahankan konsistensi kualitas layanan. Hamdan dan Issa (2021) mengungkapkan bahwa rumah sakit militer sering beroperasi dengan keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan, yang pada akhirnya menghambat stabilitas mutu pelayanan. Tekanan sistemik dan tingginya beban kerja pada tenaga kesehatan, sebagaimana dijelaskan oleh Cotel et al. (2021), semakin melemahkan kemampuan institusi untuk menjaga kualitas layanan secara berkesinambungan. Selain itu, dinamika lingkungan pelayanan kesehatan yang kompleks menuntut rumah sakit untuk mempertahankan kinerja di tengah kondisi yang tidak stabil (Singh et al., 2020). Tantangan serupa dihadapi oleh rumah sakit di bawah Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Kemenhan RI) dan TNI, di mana rumah sakit militer dituntut untuk menjaga keberlanjutan keunggulan kompetitifnya di tengah persaingan yang semakin ketat. Keberlanjutan kualitas layanan ini memerlukan strategi yang terintegrasi dengan misi militer dan kesehatan publik (Marín-García et al., 2023). Tekanan tersebut semakin besar karena rumah sakit Kemenhan dan TNI menangani kasus dengan risiko lebih tinggi, termasuk trauma tempur dan cedera berat, serta harus memastikan ketahanan fisik prajurit yang berdampak langsung pada kesiapan tempur. Selain itu, struktur komando yang hierarkis-militeristik, rotasi penugasan, serta tuntutan disiplin operasional dapat membatasi ruang inovasi apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis yang memadai (Porter, 2008; Helfat, 2022). Dengan demikian, tantangan yang dihadapi rumah sakit Kemenhan dan TNI tidak hanya mencakup aspek operasional dan klinis, tetapi juga aspek strategis, yakni bagaimana membangun SCA agar mampu memberikan layanan yang unggul dan tetap mendukung sistem pertahanan nasional.

Strategi SCA di rumah sakit militer menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengelolaan teknologi kesehatan yang efektif, serta penguatan sistem manajemen organisasi. Vrontis et al. (2022) mengungkapkan bahwa investasi dalam inovasi teknologi dan peningkatan keterampilan tenaga medis berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan keunggulan kompetitif. Thomas dan Suresh (2023) juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya dan teknologi memiliki

peran vital dalam meningkatkan daya saing dan adaptabilitas rumah sakit sektor publik.

Rumah sakit pemerintah kerap menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan rendahnya kapasitas inovasi akibat struktur birokrasi yang kaku, sebagaimana terlihat dari tekanan sistemik dan beban kerja tinggi yang menurunkan efektivitas organisasi (Cotel et al., 2021) serta dinamika layanan publik yang menuntut adaptasi namun terhambat rigiditas internal (Singh et al., 2020). Tekanan untuk memberikan layanan berkualitas dengan biaya efisien mengharuskan rumah sakit mengembangkan dan mempertahankan keunggulan bersaing berkelanjutan melalui strategi inovatif, termasuk pengelolaan psikologis dan perilaku karyawan (Barney & Hesterly, 2015).

Rumah sakit semakin banyak menggunakan prinsip SCA dan pembangunan berkelanjutan ke dalam strategi bisnis dan proses operasional. Hal ini disebabkan rumah sakit beroperasi selama 24 jam sehari tanpa gangguan sehingga rumah sakit termasuk organisasi yang paling banyak mengonsumsi sumber daya alam, menghasilkan limbah, mengeluarkan gas polutan, dan membutuhkan tenaga kerja yang intens untuk memberikan layanan (Stević et al., 2020).

Rumah sakit saat ini memandang keunggulan bersaing berkelanjutan sebagai pendekatan strategis dalam memberikan layanan yang tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi dan promosi kesehatan, tetapi juga pada efisiensi lingkungan serta tanggung jawab sosial yang mendukung pembangunan berkelanjutan (Borges de Oliveira & de Oliveira, 2022). Selain itu, rumah sakit merupakan mata rantai utama dalam sistem penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian yang bertujuan meningkatkan kualitas manajemen rumah sakit berpotensi menghasilkan dampak positif terhadap mata rantai lain dalam sistem pelayanan kesehatan tersebut (Buchelt et al., 2020).

*Sustainable competitive advantage* di bidang kesehatan telah dibahas pada penelitian terdahulu. Williams & Radnor (2022) mengidentifikasi dalam literatur proposisi dan dimensi untuk pemberian layanan hanya di rumah sakit umum dan, dari literatur tersebut, mengusulkan suatu kerangka kerja bagi manajer rumah sakit untuk mengidentifikasi peluang dan meningkatkan pemberian layanan agar lebih berkelanjutan. Punnakitakashem & Hallinger (2020) melakukan analisis

bibliometrik pada manajemen kesehatan berkelanjutan dan menemukan bahwa dimensi ekonomi menerima kepentingan yang lebih besar daripada dimensi lingkungan dan sosial dalam artikel yang dianalisis, yang juga menunjukkan ketidakseimbangan di antara pilar-pilar keberlanjutan di bidang kesehatan. Penelitian (Vrontis et al., 2022b) ini menunjukkan dampak moderasi competitive advantage terhadap hubungan antara kemampuan inovasi manajerial yang dinamis dan kinerja sektor pelayanan kesehatan. Studi oleh (H. Singh et al., 2020) menunjukkan bahwa membangun SCA di rumah sakit multispesialis memerlukan kemampuan beradaptasi, keunggulan klinis, serta penciptaan nilai unik dengan fokus pada pasien. Namun, studi ini juga menyoroti pentingnya integrasi antara proses medis, operasional, dan kepemimpinan. Salah satu tantangan besar adalah keterbatasan tenaga medis yang siap menghadapi inovasi dan perubahan berkelanjutan. Pencapaian keberlanjutan keunggulan kompetitif menuntut rumah sakit mengadopsi strategi yang komprehensif, mencakup investasi dalam teknologi, pengembangan sumber daya manusia, serta pengelolaan organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Teori utama yang mendasari pemahaman tentang keunggulan kompetitif berkelanjutan di rumah sakit adalah *Resource-Based View* (RBV). RBV menekankan pentingnya sumber daya internal organisasi, termasuk kapabilitas manusia, sebagai kunci untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Barney & Clark, 2007). Teori ini menyatakan bahwa sumber daya yang memiliki nilai (*value*), kelangkaan (*rarity*), sulit ditiru (*imitability*), dan terorganisasi dengan baik (*organization*) akan memberikan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi. Dalam konteks RBV, tenaga kerja dengan kepribadian proaktif (*proactive personality*), yang mampu mencari solusi secara mandiri dan berinovasi, dapat menjadi salah satu keunggulan strategis organisasi (Kraus et al., 2022).

*Proactive personality* adalah kecenderungan individu untuk secara aktif mencari perubahan, mengenali peluang, dan mengambil inisiatif untuk membuat perubahan pada lingkungan eksternal mereka. Hal ini merupakan penentu penting dari inisiatif dan perilaku proaktif seseorang. Individu dengan kepribadian proaktif yang tinggi pandai mengenali dan memanfaatkan peluang, menunjukkan inisiatif,

mengambil tindakan positif, dan bertahan sampai upaya mereka menghasilkan hasil positif (L. Zhao et al., 2022).

Individu yang proaktif cenderung lebih cocok dengan organisasi dan posisi pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memiliki karakteristik inti pekerjaan yang tinggi, misalnya, variasi, otonomi, dan umpan balik (Weng et al., 2020). Karakteristik ini juga mendorong inisiatif, yang merupakan sifat dasar bagi individu yang proaktif. Individu yang proaktif dapat menunjukkan kepuasan dan komitmen karir serta kemampuan untuk mengejar peluang kerja di masa depan (Din et al., 2023).

Kepribadian proaktif dapat meningkatkan *Innovative Work Behavior* (IWB), yang berperan untuk mengatasi tantangan operasional rumah sakit. IWB adalah individu yang bertindak dengan cara yang secara aktif mengembangkan, memperkenalkan, dan menerapkan konsep, prosedur, atau produk baru (Abd-Elmoghith et al., 2024). Selain itu, IWB adalah proses kognitif dan motivasi yang menggabungkan kapasitas pekerja untuk menghasilkan, dan menerapkan ide-ide baru di tempat kerja serta menawarkan solusi inovatif dan efektif untuk masalah-masalah yang sulit (Zhang et al., 2021). Selain itu, dapat digunakan untuk menggambarkan berapa banyak waktu dan upaya yang diinvestasikan orang dalam menciptakan, meningkatkan, dan mempraktikkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan mereka (Montani et al., 2020). Biasanya, tugas-tugas kerja kreatif ini melampaui tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (Gkontelos et al., 2022).

Kepribadian proaktif merupakan ciri yang terdapat pada individu yang secara alami cenderung untuk mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi dan menciptakan perubahan yang positif dalam lingkungan kerja mereka. Individu dengan kepribadian proaktif ini dikenal aktif dalam mencari peluang, menghadapi tantangan, dan secara aktif mengatasi hambatan di tempat kerja (Bakidamteh et al., 2022; Fa-Kaji et al., 2023; Grailey et al., 2023). Dalam konteks keberlanjutan, kepribadian proaktif berkontribusi pada integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam strategi organisasi. (C.-J. Wang & Yang, 2021) menemukan bahwa individu proaktif *green leadership initiative*, yang tidak hanya membantu perusahaan memenuhi standar keberlanjutan global tetapi juga membangun reputasi positif yang meningkatkan daya saing.

*Health resilience* merupakan konsep penting dalam bidang kesehatan, yang mencakup kemampuan individu, komunitas, atau sistem kesehatan untuk menghadapi, beradaptasi, dan pulih dari tantangan atau stres terkait kesehatan. Konsep ini mencerminkan interaksi kompleks antara berbagai faktor, termasuk aspek fisik, mental, dan sosial, yang mendukung individu atau komunitas dalam mempertahankan kesejahteraan meskipun dihadapkan pada situasi yang sulit (Pu et al., 2023). Ketahanan kesehatan yang kuat mendukung keberlanjutan kompetitif, menciptakan nilai yang berkelanjutan baik secara ekonomi, sosial, maupun lingkungan (Pu et al., 2023; Tarigan et al., 2021).

*Psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis karyawan merupakan aspek krusial dalam mendukung perilaku kerja inovatif. Empowerment ini meningkatkan perasaan kepemilikan dan pengaruh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memacu perilaku kerja inovatif (Stanescu et al., 2021). Perilaku kerja inovatif sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan operasional dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas. Namun, keterbatasan dalam pemberdayaan psikologis dapat menjadi hambatan signifikan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia di rumah sakit.

Dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support* /POS) oleh staf juga memengaruhi pandangan mereka terhadap pekerjaan serta komitmen mereka untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam kerangka RBV, dukungan organisasi yang kuat dapat memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan, menjadikannya aset strategis bagi rumah sakit (Eisenberger, Shanock, et al., 2020).

Perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*, IWB) memiliki peran penting di rumah sakit karena memberikan berbagai manfaat signifikan. Pertama, IWB meningkatkan kinerja organisasi dengan memungkinkan tenaga medis menghasilkan ide baru dan mengadopsi metode atau produk inovatif. Hal ini meningkatkan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah secara kreatif dan membantu rumah sakit berkembang serta meningkatkan kinerja organisasi (Al Wali et al., 2022). Kedua, IWB berperan sebagai sumber inovasi yang mendukung keunggulan kompetitif jangka panjang (M. Yasir et al., 2023). Ketiga, IWB memungkinkan tenaga medis menciptakan solusi baru dan metode perawatan

inovatif yang meningkatkan kualitas layanan kesehatan (Saleh et al., 2022). Keempat, IWB mendorong kolaborasi dan interaksi sosial antar tenaga medis, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi dan kreativitas (Bai et al., 2022).

Selain itu, IWB diperlukan untuk adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan, yang meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan hasil pasien di tengah dinamika sektor Kesehatan (Mutonyi et al., 2022). Dengan demikian, IWB menjadi kunci dalam memperkuat daya saing rumah sakit dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang (Mutonyi et al., 2022). Menurut Karimi et al. (2023), perilaku kerja inovatif di rumah sakit membawa manfaat besar, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, efektivitas penanganan pasien, pengurangan biaya operasional, daya saing yang lebih baik, dan kesejahteraan tenaga kerja. Secara keseluruhan, IWB berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kepada pasien serta efisiensi operasional rumah sakit.

Untuk mendukung keunggulan kompetitif berkelanjutan, konsep *dynamic capability* menjadi landasan penting dalam strategi manajemen modern. Menurut teori *dynamic capability*, organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu menyesuaikan dan mengembangkan sumber dayanya untuk menghadapi perubahan lingkungan eksternal (Helfat, 2022). Dalam konteks rumah sakit pemerintah, kemampuan beradaptasi mencakup pengelolaan sumber daya manusia, pemberdayaan psikologis, serta peningkatan perilaku kerja inovatif yang mendukung kinerja dan daya saing organisasi.

Hasil wawancara dengan Kepala Rumah Sakit, Kepala Instalasi Pelayanan, Dokter Spesialis, Perawat Senior, dan Staf Administrasi, serta hasil observasi lapangan yang didokumentasikan dalam Lampiran 10, memperlihatkan pola tematik yang seragam, yakni seluruh variabel strategis yang berkaitan dengan penguatan daya saing rumah sakit Kemenhan dan TNI sebenarnya sudah hadir, namun masing-masing berjalan secara parsial dan belum terintegrasi dalam suatu sistem yang terpadu. *Proactive personality* (PP) tampak muncul pada sebagian staf, tetapi tidak merata dan tidak didukung oleh mekanisme yang memungkinkan ide-ide tersebut tersalurkan secara efektif. Ketidakjelasan alur pelaporan menyebabkan gagasan inovatif tidak terdokumentasi dengan baik sehingga sulit berkembang

menjadi kebijakan. Sementara itu, *health resilience* (HR) lebih terlihat sebagai kapasitas individu daripada hasil pembinaan manajerial; dukungan kesehatan memang tersedia, tetapi tidak berlangsung secara berkelanjutan dan belum mencakup dimensi psikososial yang penting dalam konteks kerja militer. *Psychological empowerment* (PE) diberikan melalui pelatihan dan briefing, namun belum memperkuat rasa memiliki maupun kontrol karena ruang diskresi tenaga kesehatan dibatasi oleh struktur komando yang ketat. *Innovative work behavior* (IWB) muncul secara sporadis dan tidak berkembang menjadi inovasi organisasi karena tidak ada forum formal, dokumentasi ide, maupun mekanisme evaluatif yang mendukung proses inovasi. Secara khusus, RSPPN menunjukkan indikasi rendahnya *Innovative Work Behavior*, yang tercermin dari stagnasi pengembangan produk dan model layanan dalam beberapa tahun terakhir serta belum tersedianya mekanisme formal yang secara sistematis mampu menampung dan mengimplementasikan ide-ide inovatif tenaga Kesehatan. Di sisi lain, *perceived organizational support* (POS) hadir dalam bentuk fasilitas dan pelatihan, tetapi belum bersifat personal, tidak merata antarsatuan kerja, serta tidak disertai sistem penghargaan yang memadai.

Kombinasi dari kondisi tersebut menjadikan *sustainable competitive advantage* (SCA) belum terbangun secara optimal. Walaupun fondasi keunggulan bersaing berkelanjutan sebenarnya telah tersedia, variabel pendukungnya belum beroperasi dalam kerangka manajemen strategis yang konsisten. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa rumah sakit Kemenhan dan TNI memiliki kapasitas internal yang kuat, namun membutuhkan penguatan sistem manajemen strategis yang lebih terstruktur agar PP, HR, PE, IWB, dan POS dapat berkontribusi secara sinergis dalam membentuk SCA yang berkelanjutan (Barney, 1991; Teece et al., 1997; Eisenhardt & Martin, 2000).

Berbagai permasalahan yang dihadapi menunjukkan pentingnya penelitian kuantitatif untuk menilai sejauh mana faktor internal dan eksternal, seperti kepribadian proaktif, ketahanan kesehatan, pemberdayaan psikologis, perilaku kerja inovatif, serta dukungan organisasi yang dirasakan, berpengaruh terhadap keberlanjutan keunggulan kompetitif rumah sakit militer di bawah Kemenhan RI dan TNI. Temuan ini menegaskan bahwa tantangan utama pengelolaan rumah sakit

militer bukan terletak pada ketiadaan potensi inovasi, melainkan pada belum terlegitimasinya inovasi sebagai proses organisasi yang aman dan terstruktur dalam sistem komando, sehingga sumber daya internal belum sepenuhnya terkonversi menjadi *dynamic capability dan sustainable competitive advantage*.

Penelitian ini selaras dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang dicanangkan oleh *United Nations*, khususnya SDG 3 dan SDG 9, dengan menitikberatkan pada penguatan *proactive personality, health resilience, dan innovative work behavior* sebagai faktor strategis dalam membangun *sustainable competitive advantage* rumah sakit, sekaligus mengidentifikasi variabel-variabel signifikan yang menjadi dasar perumusan strategi keunggulan bersaing berkelanjutan sesuai dengan konsep *Competitive Advantage* yang menekankan diferensiasi dan efisiensi organisasi.

## 1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang di atas, maka penelitian ini dibatasi dari masalah-masalah yang berhubungan pada variabel *sustainable competitive advantage (SCA)*, yaitu *proactive personality (PP)*, *health resilience (HR)*, *psychological empowerment (PE)*, *innovative work behavior (IWB)*, *perceived organizational support (POS)*. Selanjutnya penelitian saat ini dibatasi juga dalam unit analisis termasuk respondennya yaitu pada satuan kerja RS tipe B di lingkungan Kemenhan RI dan TNI yaitu RS Esnawan Antariksa, RS Ridwan Meuraksa, RS Mintoharjo, RS Marinir Cilandak.

## 1.3 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang dikemukakan diatas dan pembatasan penelitian maka disusun suatu rumusan masalah antara lain :

1. Bagaimana analisis pengaruh *Proactive Personality (PP)* terhadap *Sustainable Competitive Advantage (SCA)* pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
2. Bagaimana analisis pengaruh *Health Resilience (HR)* terhadap

*Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?

3. Bagaimana analisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
4. Bagaimana analisis pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
5. Bagaimana analisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan Republik Indonesia dan TNI?
6. Bagaimana analisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
7. Bagaimana analisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
8. Bagaimana analisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
9. Bagaimana analisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
10. Bagaimana analisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
11. Bagaimana analisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived*

- Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
12. Bagaimana analisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
  13. Bagaimana analisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?
  14. Bagaimana analisis pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
2. Menganalisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
3. Menganalisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
4. Menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
5. Menganalisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan

Kemenhan Republik Indonesia dan TNI

6. Menganalisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
7. Menganalisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
8. Menganalisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di lingkungan Kemenhan RI dan TNI
9. Menganalisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
10. Menganalisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimediasi *Innovative Work Behavior* (IWB) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
11. Menganalisis pengaruh *Proactive Personality* (PP) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
12. Menganalisis pengaruh *Health Resilience* (HR) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
13. Menganalisis pengaruh *Psychological Empowerment* (PE) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived Organizational Support* (POS) pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI
14. Menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* (IWB) terhadap *Sustainable Competitive Advantage* (SCA) dimoderasi *Perceived*

*Organizational Support (POS)* pada rumah sakit militer di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI

## 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

### 1. Teoritis

Penelitian ini kiranya bermanfaat secara teoritis yaitu sebagai sumbangsih pengetahuan terkait hubungan *sustainable competitive advantage* (SCA), yaitu *innovative work behavior* (IWB), *proactive personality* (PP), *psychological empowerment* PE, *health resilience* (HR), *perceived organizational Support* (POS) pada anggota Korps Kesehatan TNI. Hasil penelitiannya semoga bisa dijadikan referensi dan pengetahuan guna pengembangan bidang keilmuan manajemen strategis hingga konsep keilmuan teori peran PP, PE, HR, IWB dan POS terhadap SCA. Selanjutnya hasil penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai petunjuk bagi peneliti selanjutnya dalam menemukan hal-hal baru dalam lingkup ilmu manajemen Strategis

### 2. Praktis

Penelitian ini pula dapat bermanfaat secara praktis yaitu menambah referensi dan informasi untuk sejumlah praktisi khususnya pihak TNI dalam aplikasi di lapangan dengan berfokus pada variable riset ini dan diharapkan juga nantinya bisa menjadi masukan untuk perbaikan TNI Sedangkan bagi Pimpinan Kementerian Kesehatan khususnya Kepala Rumah Sakit sebagai bahan kebijakan dalam mengambil keputusan guna meningkatkan SCA dalam peran teori *resources Base View* (RBV) dan teori kelembagaan sehingga kinerja tugas meningkat bagi Instansi RS Tipe B di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI. Sedangkan bagi peneliti lainnya dapat memberikan gambaran model konseptual hubungan *proactive personality* dan *Psychological*

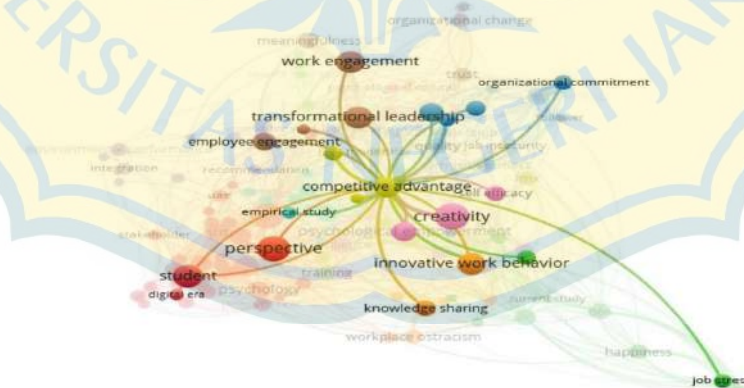
*empowerment terhadap sustainable competitive advantage dengan mediasi innovative work behavior psychological empowerment dan mediator organizational support*

### 1.6 *State of The Art*

Kebaruan penelitian atau *State of the Art* dapat melihat dari *litrature gap* dan dapat dibantu menggunakan penelusuran *litrature review* dari penelitian yang relevan. Hasil kajian dapat menunjukkan adanya perbedaan dari berbagai penelitian terdahulu, sehingga menjadi dasar untuk penentuan posisi penelitian saat ini. Oleh sebab itu, *State of the Art* yang disusun bisa mengungkapkan *novelty* dari penelitian-penelitian terdahulu (Ahmad, 2019).

*State of the art* pada penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi dan pencarian belum pernah ada melakukan penelitian sesuai dan persis terkait variable yang tertuang dalam judul Strategi Rumah Sakit di Bawah Kemenhan RI dan TNI dalam upaya pengelolaan *sustainable competitive advantage*

RS Tipe B di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI bahkan pertama kali di RS Tipe B di Lingkungan Kemenhan RI dan TNI pada khususnya. Hal ini juga dibuktikan berdasar hasil penelusuran dari aplikasi *Vos Viewer* berikut :



Gambar 1.1 Hasil Visualisasi *VOS Viewer*  
(diolah peneliti)

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, tersebut dengan melakukan pencarian keyword SCA, PP, PE, HR, POS, and *Hospitally*, terlihat bahwa hubungan yang terjadi antar variable dari kode yang ditunjukkan SCA berhubungan tidak langsung dengan IWB dan IWB tidak berhubungan dengan *Psychological Empowerment* dan berjarak dengan *perceived organizational support* dan bahkan tidak tampak adanya *Proactive Personality*, hal ini dilakukan penelusuran selama 5 tahun terakhir dan baru terlihat sejak tahun 2019-2024. Artinya penelitian terkait judul penulis masih terbuka luas untuk dilakukan kajian lebih lanjut. Selain dengan bantuan aplikasi *Vos Viewer* dalam melakukan penelusuran *state of the art*, penelitian ini juga mendapatkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai teori pembanding dengan teori-teori pada variable yang digunakan.

Peneliti juga melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu untuk membandingkan landasan teori yang digunakan pada studi-studi sebelumnya dengan teori yang menjadi dasar variabel dalam penelitian ini

Penelitian Al Otaibi et al. (2023), Albasal et al. (2022), dan Saleem et al. (2022) telah membahas *psychological empowerment* di rumah sakit, namun penelitian ini berfokus pada rumah sakit militer yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan sumber daya. Penelitian Almotawteh (2021) dan Al\_Rihaymee et al. (2024) menjelaskan *psychological empowerment* berpengaruh pada *competitive advantage* di Bank, namun belum ada studi yang mengaplikasikan temuan ini di rumah sakit militer. Penelitian Kim & Oh, (2024), Xie et al. (2024) dan Yi-Feng Chen et al. (2021) telah membahas *proactive personality* di bidang rumah sakit. Namun, penelitian ini berfokus pada rumah sakit militer. Penelitian Barbash & Kahn (2021), Cobo-Cuenca et al. (2022) dan Copeland et al. (2023) telah membahas *health resilience* di rumah sakit saat COVID-19. Namun penelitian ini berfokus pada *health resilience* di rumah sakit militer.

Penelitian Ercantan et al. (2024) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan terhadap *competitive advantage* di bidang manufaktur. Penelitian Abbas et al. (2024) menunjukkan bahwa *innovative work behavior* berpengaruh pada *competitive advantage* di bidang IT. Penelitian Firdaus & Sakinah (2023) menunjukkan *innovative work behavior* berpengaruh pada *competitive advantage* di bidang bisnis. Namun, penelitian ini berfokus menguji

pengaruh *innovative work behavior* terhadap *sustainable competitive advantage* di rumah sakit militer.

Penelitian Bai et al. (2022), Mubarak et al. (2021) dan Zuberi & Khattak (2021) menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* di bidang bisnis. Penelitian Pierre et al. (2024), Riani & Harsono (2024) menunjukkan bahwa *proactive personality* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* di rumah sakit. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian ini berfokus pada rumah sakit militer.

Penelitian H. A. H. Mahmoud & Rashed (2025) menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh pada *innovative work behavior* pada pegawai bank. Penelitian Nassani et al. (2024) menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh pada *innovative work behavior* pada pegawai yang bekerja di bidang pariwisata. Penelitian ini berfokus meneliti hubungan health resilience terhadap *innovative work behavior* pada rumah sakit militer.

Penelitian Marampa et al. (2025) menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *innovative behavior* di industry kreatif. Penelitian Mohammed & Al-Abrow (2024) dan penelitian Tarsuslu & Bas (2024) menunjukkan bahwa *psychological empowerment* terhadap *innovative work behavior* di rumah sakit. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya meneliti di rumah sakit militer.

Penelitian Kusi et al. (2021) dan penelitian Okręglicka et al. (2023) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *competitive advantage* di Perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana befokus meneliti tentang *perceived organizational support* di rumah sakit militer.

Penelitian tentang *psychological empowerment*, *proactive personality* *Health Resilience* terhadap *suastainable competitive advantage* dengan peran mediasi *innovative work beahvior* dan peran *moderator perceived organizational support*, belum ada penelitiannya terlebih dalam unit analisis di rumah sakit militer di Indonesia yakni di institusi Kemenhan RI dan TNI, karena ini baru pertama kalinya dilakukan di lingkungan tersebut.