

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Populasi penduduk Indonesia sudah tercatat sebesar 275,8 juta jiwa (Jumlah Penduduk, 2024) di tahun 2022. Berdasarkan jumlah penduduk yang terus meningkat, industri kesehatan menjadi salah satu industri yang sangat potensial, masyarakat sadar akan pentingnya merawat diri, makanan sehat, olahraga, sampai kesehatan mental. Hal ini menjadi salah satu dampak dari terjadinya pandemic covid-19 beberapa waktu silam, dimana peristiwa tersebut menjadi salah satu pendorong transformasi dan perubahan pelayanan kesehatan di Indonesia. Dari kesadaran masyarakat inilah yang mendorong pelaku industri ini untuk terus melakukan inovasi dan terobosan baru agar nantinya mampu bertahan ditengah persaingan industri yang makin ketat.

Perkembangan di berbagai sektor industri baik industri kesehatan, industri kuliner, industri hiburan dan berbagai industri lainnya merupakan dampak dari arus globalisasi. Industri kesehatan menjadi salah satu industri yang terus mengalami perkembangan pesat, dimana industri ini menjadi sektor yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Kemajuan pesat industri perawatan kesehatan dan transformasinya telah meningkatkan taraf hidup masyarakat umum secara signifikan. Oleh karena itu, transformasi industri kesehatan digital juga akan dilakukan melalui pengembangan strategi kesehatan digital baru pada tahun 2021.

Rumah sakit adalah bisnis jasa yang menawarkan barang tidak berwujud dan membutuhkan sumber daya manusia untuk beroperasi. Pada saat ini, pengelolaan rumah sakit dipandang sebagai perusahaan jasa yang mempertimbangkan pelayanan dan

lingkungan dan tidak hanya dikelola secara sosial (Sunari & Mulyanti, 2023). Perusahaan harus membuat strategi yang dapat menjadi lebih unggul dan bertahan dalam persaingan karena persaingan dalam industri yang semakin ketat. Untuk menangani persaingan, perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berpengalaman. Sumber daya manusia menjadi faktor paling penting dalam operasional bisnis, jadi mereka harus dididik dalam berbagai bidang pengetahuan dan terus mengikuti perkembangan teknologi.

Berjalannya suatu industri kesehatan tidak dapat terlepas dari keterlibatan individu didalamnya, baik itu tenaga medis ataupun non-medis nya. Dunia usaha didorong untuk terus meningkatkan sumber daya manusianya agar terus meningkat, karena sumber daya manusia berkualitas yaitu manusia dengan etos kerja, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang baik dimana hal ini akan menjadi modal individu berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditambahkan lewat proses pemaksimalan efektivitas dan efisiensi operasional bisnis yang dapat didukung dengan pelatihan karyawan. Setiap pekerja di organisasi atau bisnis apapun pasti memiliki keinginan untuk meningkatkan standar hidup mereka. Karena ada hubungan antara perkembangan perusahaan dan karir karyawan, bagi perusahaan dan karyawan pengembangan karir sangatlah penting. Di jaman modern saat ini, sumber daya manusia yang unggul dan berpengalaman sangatlah penting untuk pertumbuhan bisnis. Maka dari itu, sumber daya manusia harus di manajemen dengan maksimal sehingga kualitas dan jumlah SDM sesuai dengan kebutuhan dan dapat menjadi aset perusahaan.

Kebutuhan akan layanan kesehatan akan selalu mengalami perkembangan bersamaan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi. Kualitas setiap individu di dalamnya tentu akan sangat berdampak pada proses perkembangan tersebut. Karena sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi untuk

menghadapi persaingan di era global. Kompetensi SDM harus siap menghadapi tantangan baru pada level pimpinan, manajer, serta karyawan, dan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan transformasi di masa revolusi industri 4.0 yang berarti sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin canggih agar mampu merespon perubahan yang terus terjadi (In Meida Yasmin et al., 2024). Keberadaan SDM yang efektif dan efisien dapat diciptakan dengan manajemen SDM yang diharapkan mampu memberi hasil yang optimal. Manajemen SDM adalah alat untuk menjawab tantangan bisnis dan dapat berfungsi sebagai strategi organisasi dalam mengidentifikasi harapan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan agar mereka dapat berprestasi dengan baik dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Sunari & Mulyanti, 2023).

Perawat menjadi kelompok paling dominan yang menyediakan dan memberikan perawatan kepada pasien selama 24 jam di rumah sakit. Namun pada kenyataannya keterlibatan tenaga non-medis juga sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional rumah sakit mulai dari bagian manajemen rumah sakit, pemasaran, bahkan bagian keuangan rumah sakit. Saat seseorang waspada dan terhubung secara emosional dengan orang lain, keterlibatan ini muncul. Karyawan akan memberikan yang terbaik ketika mereka terlibat. Karyawan akan berperilaku dengan menerima situasi apapun yang terjadi di dalam organisasi dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Maka dari itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia dalam rumah sakit untuk dijadikan pondasi dalam operasionalnya agar nantinya mampu berjalan secara efektif dan efisien sehingga menunjukkan keunggulan kompetitif yang nantinya juga berdampak terhadap kinerja perusahaan yang meningkat serta pertahanan untuk menghadapi persaingan bisnis.

Manajemen SDM dalam pelayanan rumah sakit bisa dilihat dari beberapa variabel antara lain iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan, inovasi, kinerja, dan lain sebagainya.

Karyawan harus memberi pelayanan yang berkualitas juga memuaskan bagi konsumen, maka perlu adanya disposisi perilaku tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu disposisi perilaku ini adalah efikasi diri (*Self Efficacy*). Jika seseorang mempunyai tingkat efisiensi tinggi, mereka akan memiliki kepribadian yang kuat yang membantu mengurangi stres, serta tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang tak terduga. Efikasi diri adalah definisi yang mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, motivasi yang dimobilisasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memungkinkan karyawan memenuhi tugas dalam kondisi tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia akan membantu perusahaan mengatasi persaingan yang tidak stabil. Untuk mengalihkan pengetahuan, ketrampilan, serta perilaku kerja yang efektif, *knowledge management* adalah disiplin ilmu yang sangat penting (Panggabean & Silvianita, 2021). *Knowledge management* mengelola pengetahuan dalam organisasi dengan cara yang sistematis. Konsep ini mencakup serangkaian alat, metode, dan strategi yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, menganalisis, membagikan, dan meningkatkan informasi yang dimiliki oleh perusahaan. *Knowledge management* memiliki tujuan utama untuk meningkatkan operasional perusahaan serta menyimpan dan memanfaatkan pengetahuan yang ada agar mampu membantu mengambil keputusan yang lebih baik dan berinovasi. Seorang karyawan yang mempunyai *knowledge* akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang maksimal, dimana hal ini tentunya akan membuka peluang karir yang lebih baik. Berbeda dengan *self efficacy* dan *knowledge management*, seorang karyawan pada dasarnya harus memiliki *Personal Branding* yang signifikan, yang membantu mereka membangun karir dan citra diri yang terarah. *Personal branding* merupakan proses bagaimana publik

melihat nilai-nilai pada diri seseorang, seperti kepribadian, ketrampilan, atau prinsip, serta karakteristik kita menimbulkan pandangan positif dari masyarakat, untuk dimanfaatkan sebagai alat pemasaran (Purwanti, 2023). *Personal branding* bukan hanya membuat diri kita terkenal, tetapi juga membantu membangun kepercayaan dengan menyampaikan kualitas kita. Dengan demikian, *personal branding* merupakan proses menciptakan persepsi masyarakat tentang prinsip yang mampu memiliki nilai jual dan mendapatkan persepsi baik dari masyarakat. *Personal branding* adalah merk atau nama pribadi seseorang yang diingat orang lain selama periode waktu tertentu.

Produktivitas kerja karyawan dalam pelayanan rumah sakit dipengaruhi salah satunya oleh pengembangan karir. Pengembangan karir mengacu pada proses psikologis dan perilaku sepanjang hidup serta pengaruh kontekstual yang membentuk karir seseorang (Anantasmara & Muwakhidah, 2022). Faktor-faktor ini antara lain gaya pengambilan keputusan, pembentukan pola karir, integrasi peran kehidupan, ekspresi nilai-nilai dan konsep diri peran kehidupan. Pengembangan karir adalah aktivitas formal dan berkelanjutan dengan tujuan memperbaiki pengembangan sumber daya manusia dengan mengatur keperluan karyawan sesuai karir mereka dengan mempertimbangkan faktor individu, kepribadian, kebutuhan diri dan kebutuhan sosial yang ditawarkan (Oktiara, 2022). Ada enam dimensi pengembangan karir antara lain exposure, motivasi untuk berhenti, kesetiaan kepada organisasi, mentor dan sponsor, serta peluang bertumbuh. Kegiatan yang ditujukan untuk pengembangan karir karyawan hendaknya disesuaikan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan dan memperhatikan pola karir baru (In Meida Yasmin et al., 2024).

Rumah sakit sebagai suatu sektor yang mengutamakan pelayanan kepada pasien maka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, setiap sumber daya manusia tersebut tentunya harus mempunyai keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya agar

nantinya pelayanan yang diberikan pun dapat maksimal. Disamping itu, sistem manajemen pengetahuan yang efektif membuat para pegawai terhindar dari kesulitan dalam mengakses informasi penting, berbagi pengetahuan, atau mengikuti praktik terbaik yang bisa membantu dalam perkembangan karir mereka. Selain itu minimnya pengelolaan *personal branding* oleh pegawai mempengaruhi promosi, pengakuan, maupun pengembangan karir yang lebih lanjut. Kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan pengembangan pribadi juga mejadi hal yang cukup menantang, para karyawan merasa kesulitan mengatur waktu antara tugas pekerjaan sehari-hari dan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi. Berdasarkan *basic problem* tersebut maka *self efficacy*, *knowledge management* dan *personal branding* memiliki peranan penting dalam proses pengembangan karir seseorang, adanya tiga variabel ini menjadi penting. Hal tersebut menjadi penting karena tingkat kepercayaan terhadap diri, kemampuan dan pemahaman manajemen serta citra atau merk pribadi merupakan hal dasar yang memiliki peranan penting dalam pengembangan karir.

Kepercayaan diri akan kemampuan sangat penting dalam sebuah rumah sakit, selain itu kemampuan untuk mengatur pengetahuan dan pembentukan citra diri tidak kalah penting dalam membentuk pengembangan karir yang lebih baik. Obyek penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu pegawai di rumah sakit di Provinsi Jawa Timur. Sebagai suatu sektor yang memberikan produk tidak berwujud berupa pelayanan kepada pasien tentunya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya yang harus terus dikembangkan. Dengan mempertimbangkan latar belakang dan fenomena yang sudah dibahas sebelumnya, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Knowledge Management* dan *Personal Branding* Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di RS X Kabupaten X”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X?
3. Apakah *personal branding* berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X?
4. Apakah *self efficacy*, *knowledge management* dan *personal branding* berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *self efficacy* terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan *personal branding* terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara *self efficacy*, *knowledge management* dan *personal branding* terhadap pengembangan karir pegawai di RS X Kabupaten X.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini ditujukan kepada beberapa pihak, yaitu :

- a. Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk membantu memperluas pengetahuan tentang *self efficacy*, *knowledge management*, *personal branding* dan pengembangan karir pegawai. Hal lain yang diharapkan adalah bahwa peneliti akan dapat menerapkan hasil penelitian ke dunia nyata.
- b. Bagi pembaca, sebagai edukasi tentang bagaimana pengaruh *self efficacy*, *knowledge management* dan *personal branding* terhadap pengembangan karir pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang relevan.