

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesehatan gigi dan mulut, semua orang sekarang lebih sadar akan kebutuhan akan perawatan gigi dan mulut berkualitas. Kesehatan gigi dan mulut adalah bagian penting dari kesehatan secara keseluruhan. Gigi yang sehat tidak hanya memungkinkan seseorang untuk makan dan berbicara dengan nyaman, tetapi juga memainkan peran penting dalam penampilan fisik dan kesejahteraan emosional seseorang.

Kondisi gigi dan mulut yang baik juga merupakan indikator penting dari kesehatan umum seseorang. Perawatan gigi yang baik melibatkan praktik-praktik sehari-hari seperti menyikat gigi secara teratur, menggunakan benang gigi, dan menghindari makanan dan minuman yang dapat merusak gigi. Kunjungan rutin ke dokter gigi untuk pemeriksaan dan perawatan yang lebih lanjut juga sangat penting untuk mencegah masalah gigi dan mulut lebih lanjut.

Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut adalah Rumah Sakit milik Pemerintah kota Bandung yang memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut yang terletak di jalan Jl. L. L. R.E. Martadinata No.45, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung. menurut Drg. Lucyanti Puspitasari, M.Kes selaku Direktur RSKGM kota Bandung, Cikal bakal berdirinya Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut diawali dengan berdirinya Dinas Kesehatan Gigi. Kemudian dengan Peraturan Pemerintah Daerah Kota Bandung No. 6 tahun 2001 Dinas Kesehatan Gigi berubah menjadi

Pusat Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut yang membawahi 48 balai pengobatan gigi dan 1 balai pelayanan kesehatan gigi dan mulut spesialis. Dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2007, mengubah balai pelayanan kesehatan gigi dan mulut spesialis menjadi rumah sakit khusus gigi dan mulut Kota Bandung sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 18 tahun 2007.

Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung, menjadikan pilihan yang sangat menarik bagi peneliti di bidang kesehatan mulut dan gigi. Salah satu alasan utama adalah lokasi strategis rumah sakit ini, yang terletak di pusat Kota dan dikenal luas oleh masyarakat Bandung dan sekitarnya. Lokasi mudah diakses oleh berbagai transportasi tanpa adanya kemacetan karena lokasi mereka yang terletak di depan jalan raya. Kedekatan dengan pusat kota juga memudahkan pasien menemukan rumah sakit ini. Selain lokasi yang strategis, Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung juga memiliki fasilitas yang lengkap. Rumah sakit ini dilengkapi dengan peralatan medis dan teknologi terbaru di bidang kedokteran gigi. Fasilitas diagnostik yang modern, laboratorium penelitian yang lengkap, dan ruang perawatan yang dirancang untuk berbagai prosedur gigi dan mulut, semuanya tersedia untuk mendukung kebutuhan pasien.

Rumah sakit ini memiliki tim tenaga medis dan staf pendukung yang berkompeten dan berdedikasi. Tim yang terdiri dari dokter gigi spesialis, perawat, dan teknisi laboratorium yang terlatih dapat memberikan bantuan yang berharga dalam menjalankan studi yang kompleks. Keahlian mereka dalam penggunaan teknologi medis terbaru juga memastikan bahwa setiap aspek penelitian dapat dilakukan dengan standar profesional yang tinggi.

Secara keseluruhan, meneliti di Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut Kota Bandung menawarkan kombinasi unik dari lokasi strategis, fasilitas canggih, dukungan tenaga medis yang kompeten, dan lingkungan akademis yang kondusif. Semua faktor ini menjadikan rumah sakit ini tempat yang ideal untuk melakukan penelitian.

Di rumah sakit khusus gigi dan mulut, pasien dapat menerima berbagai jenis perawatan gigi, mulai dari pemeriksaan rutin dan pembersihan gigi hingga perawatan yang lebih kompleks. Selain itu, rumah sakit ini juga dapat menyediakan layanan ortodonti untuk memperbaiki penampilan dan fungsi gigi yang tidak seimbang atau tidak rata. Tim medis di rumah sakit khusus gigi dan mulut terdiri dari dokter gigi, ahli ortodonti, ahli bedah mulut, dan staf medis lainnya yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam merawat berbagai masalah kesehatan gigi dan mulut. Mereka menggunakan teknologi dan peralatan medis canggih untuk memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang optimal dan terkini sesuai dengan standar medis yang berlaku.

Maka dari itu perlu adanya kemajuan untuk mendukung sumber daya manusia dengan memberikan kontribusi dalam membantu pasien. Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) di rumah sakit tidak bisa diragukan lagi karena mereka merupakan tulang punggung dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Sumber daya manusia adalah potensi kemampuan terpadu dari setiap individu manusia yang dihasilkan oleh daya pikir dan daya fisik yang dimilikinya

untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformative (Ismawati *et al*, 2023). Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini (Imbron 2021). Di suatu rumah sakit, setiap pegawai atau perawat memerlukan kepribadian yang baik dan dapat bertanggung jawab dalam menangani pasiennya.

Menurut (Buil *et al*, 2019), *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu untuk melampaui tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku, antara lain Perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan menaati peraturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk prososial perilaku, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna untuk membantu. Begitu juga menurut Mahendra & Wulantika (2022) Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yakni dikatakan sebagai tindakan di mana seseorang mau melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaannya tanpa mengharapkan penghargaan untuk itu.

Employee Engagement atau keterikatan pegawai menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberikan lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan, dan sebagai hasilnya karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif dibandingkan dengan karyawan lainnya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, biasanya digambarkan dengan semangat, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. *Employee Engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaik (Febriansyah & Ginting, 2020). Selain perilaku warga organisasi dan keterikatan pegawai, variable kepribadian pun diperlukan karena memiliki dampak yang signifikan pada kinerja organisasi.

kepribadian merupakan suatu hal yang kompleks yang didalamnya terdapat aspek psikis, terdapat kesatuan dari terjadinya interaksi pada lingkungan yang akan membentuk beberapa tingkah laku individu yang berbeda – beda setiap harinya, bersifat dinamis yaitu selalu berbeda karena mengalami perubahan, para individu memiliki berbagai tujuan yang ingin mereka raih. Terdapat beberapa konsep yang cukup berhubungan erat dengan kepribadian, yaitu karakter, tempramen, sifat – sifat, ciri, dan kebiasaan (Aryndani & Ediyono, 2022). Selain itu, Hubungan keterikatan pegawai di rumah sakit sangat penting karena memiliki dampak besar pada kinerja organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu kepribadian menurut wulantika (2019) merupakan karakteristik yang dimiliki

seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi

Penulis memilih judul "Pengaruh Kepribadian dan keterikatan pegawai Terhadap Perilaku Warga Organisasi Pada RSKGM Kota Bandung" yaitu dikarenakan penulis telah datang ke rumah sakit tersebut, dan setelah datang menyebar kuesioner, peneliti mendapatkan masalah dan fenomena-fenomena yang cocok untuk judul dan penelitian ini.

Penulis melakukan penelitian awal dengan mengirimkan kuesioner berbentuk *GForm*:

Tabel 1.1
Survei Awal Kepribadian

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
1	Terkadang saya sulit mengendalikan emosi saat menghadapi pasien yang tidak bisa di atur	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
2	Terkadang saya terlihat tenang meskipun sedang menghadapi banyak pasien	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%
3	Terkadang saya tidak memakai alat pelindung diri saat memeriksa pasien	Frekuensi	2	18	20
		Persentase	10%	90%	100%
4	Terkadang saya menunjukkan antusiasme dalam melayani pasien	Frekuensi	19	1	20
		Persentase	95%	5%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.1 mengenai Kepribadian maka permasalahan yang ditemukan sekitar 12 pegawai dengan persentase 60% terlihat masih ada dokter atau perawat yang sulit mengendalikan emosi saat menghadapi pasien yang tidak bisa diatur.

Dokter dan suster secara umum menghadapi kesulitan besar untuk mengendalikan emosi mereka ketika menangani pasien yang sulit diatur, Ada

beberapa alasan terkait hal ini, tetapi dua diantaranya ,yaitu stres kerja dan tuntutan yang besar pada kerja mereka, dan tingkat frustrasi yang tinggi ketika pasien tidak mentaati instruksi. Dokter dan suster merawat banyak pasien setiap harinya. Pasien memiliki berbagai kondisi Kesehatan, dengan demikian memerlukan tingkat perhatian yang berbeda. Ini secara alami cenderung membahayakan, terutama ketika pasien mengeluh atau bertindak pada kemauan sendiri. Insiden ini membuat meningkatkan emosi.

Aspek lain yang berperan adalah Kelelahan fisik dan mental yang sering terjadi akibat jam kerja malam dan siang juga berperan dalam kerumitan mengendalikan emosi. Dokter dan suster juga sejuk dan peduli terhadap pasien mereka. Namun, pasien yang enggan mengikuti perintah medis mengarah pada kegagalan tindakan penyembuhan. Ini dapat membuat emosi tegang karena anda mungkin merasa tidak bisa membantu. Dengan begitu munculah permasalahan mengenai sulit mengendalikan emosi saat menghadapi pasien yang tidak bisa diatur.

Namun, penting untuk memahami bahwa dokter dan suster adalah manusia yang juga memiliki batas kesabaran dan emosi. Upaya berkelanjutan untuk memberikan dukungan emosional, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dapat membantu mereka mengelola emosi dengan lebih baik. Dengan demikian, meskipun tantangan ini nyata dan signifikan, ada banyak langkah yang bisa diambil untuk mendukung dokter dan suster dalam mengelola emosi mereka secara efektif, demi kepentingan terbaik pasien dan lingkungan rumah sakit yang harmonis.

keterikatan pegawai juga dapat mempengaruhi Perilaku Warga Organisasi hal ini di dukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuisioner terhadap 20 responden seperti terlihat pada table 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Survei Awal Keterikatan Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
1	Terkadang saya merasa bahwa suasana kerja di rumah sakit ini mendorong semangat kerja saya	Frekuensi	20	-	20
		Persentase	100%	-	100%
2	Saya bersedia bekerja ekstra ketika rumah sakit membutuhkan bantuan tambahan	Frekuensi	20	-	20
		Persentase	100%	-	100%
3	Terkadang saya tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja di rumah sakit ini	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.2 mengenai keterikatan pegawai maka permasalahan yang ditemukan sekitar 14 pegawai dengan persentase 70% terlihat masih ada pegawai yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja di rumah sakit ini.

Ada beberapa alasan mengapa dokter dan suster mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja di rumah sakit ini. perubahan jadwal yang mendadak atau sering dapat mengganggu ritme dan keseimbangan kehidupan pribadi serta profesional mereka. Banyak tenaga medis yang telah mengatur berbagai tanggung jawab pribadi, seperti keluarga, berdasarkan jadwal kerja yang sebelumnya lebih stabil. Ketika jadwal berubah, mereka mungkin memerlukan waktu tambahan untuk menyesuaikan rencana pribadi mereka, yang bisa menimbulkan stres dan kelelahan.

Adaptasi terhadap perubahan jadwal memerlukan fleksibilitas tinggi, yang terkadang sulit dicapai mengingat tuntutan pekerjaan yang intensif dan kebutuhan

untuk selalu berada dalam kondisi fisik dan mental yang optimal. Sebagai profesional kesehatan, dokter dan suster harus menjaga performa terbaik untuk memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Jadwal yang tidak konsisten dapat mengakibatkan gangguan pola tidur, yang berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk tetap waspada dan fokus.

Selain itu, perubahan jadwal juga memainkan peran penting, jika perubahan terjadi terlalu sering atau tanpa pemberitahuan yang memadai, hal ini dapat menyebabkan kebingungan dan rasa ketidakpastian di antara tenaga medis. Mereka mungkin merasa kurang diberdayakan atau dihargai jika tidak diberikan waktu yang cukup untuk menyesuaikan diri atau memberikan masukan mengenai jadwal baru. Komunikasi yang efektif dan pemberian informasi yang cukup waktu sebelumnya sangat penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Terakhir, perlu diakui bahwa setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda terhadap perubahan. Beberapa dokter dan suster mungkin lebih cepat beradaptasi, sementara yang lain memerlukan lebih banyak waktu dan dukungan. Rumah sakit ini telah berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan operasional dan layanan kesehatan yang terbaik bagi pasien, namun juga perlu mempertimbangkan kebutuhan kesejahteraan tenaga medisnya. Dengan demikian, menemukan keseimbangan antara kebutuhan operasional dan kesejahteraan staf adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Hasil survei awal mengenai perilaku warga organisasi yang dilakukan penulis pada dokter dan perawat di RSKGM Kota Bandung dengan cara

menyebarkan kuesioner melalui *google form* yang disebarikan kepada 20 responden yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Survei Awal Variabel Perilaku Warga Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
1	Terkadang saya mengambil resiko dalam menghadapi tekanan kerja	Frekuensi	16	4	20
		Persentase	80%	20%	100%
2	Terkadang saya menunjukkan perhatian yang ekstra terhadap kebutuhan pasien di luar tugas rutin	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%
3	saya secara aktif mengikuti penyuluhan menjaga Kesehatan gigi dan mulut	Frekuensi	13	7	20
		Persentase	65%	35%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil survey awal yang ditunjukkan pada tabel 1.3 mengenai Perilaku Warga Organisasi maka permasalahan yang ditemukan sekitar 14 pegawai dengan persentase 70% terlihat masih ada pegawai yang kurang menunjukkan perhatian yang ekstra terhadap kebutuhan pasien di luar tugas rutin.

Ada beberapa alasan yang mungkin menyebabkan dokter atau suster kurang menunjukkan perhatian ekstra terhadap kebutuhan pasien di luar tugas rutin mereka, beban kerja yang tinggi sering kali menjadi faktor utama. Dokter dan suster di rumah sakit ini mungkin menghadapi jumlah pasien yang banyak setiap harinya, yang dapat mengakibatkan tekanan waktu dan kelelahan. Dalam situasi seperti ini, mereka mungkin fokus pada penyelesaian tugas-tugas utama mereka untuk memastikan semua pasien menerima perawatan dasar yang diperlukan, dan perhatian ekstra terabaikan bukan karena kurangnya kepedulian, tetapi karena keterbatasan waktu dan energi. Mereka mungkin harus mengutamakan tindakan medis yang mendesak dan kritis, sehingga kebutuhan tambahan yang mungkin dianggap kurang mendesak mendapat prioritas lebih rendah.

Faktor lainnya bisa jadi adalah stres emosional dan fisik yang dihadapi oleh tenaga medis. Bekerja di lingkungan rumah sakit, terutama di tengah situasi setelah pandemi atau dengan pasien-pasien yang memiliki kondisi medis serius, dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional dokter dan suster. Stres ini dapat mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan perhatian ekstra meskipun mereka sangat ingin melakukannya. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menyediakan dukungan emosional dan mental yang memadai bagi para stafnya.

Dengan memahami alasan-alasan ini, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi tantangan yang ada. Ini bisa termasuk penambahan staf medis untuk mengurangi beban kerja, peningkatan fasilitas dan sumber daya. Dengan demikian, motto rumah sakit "Memberikan pelayanan yang terbaik hari ini, sekalipun hal yang terkecil" dapat lebih diimplementasikan secara konsisten dalam praktik sehari-hari, memastikan bahwa setiap pasien merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan penuh kepedulian.

Beberapa masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi baik dan buruknya kerja seorang pegawai, seperti kepribadian, Keterikatan Pegawai dan Perilaku Warga Organisasi yang dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan perilaku Warga Organisasi dengan memperhatikan kepribadian yang baik dan menjaga Keterikatan Pegawai. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas.

maka penulis tertarik melakukan mengambil judul **“PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP PERILAKU WARGA ORGANISASI (STUDI KASUS PADA DOKTER DAN PERAWAT PADA RSKGM KOTA BANDUNG)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh RSKGM Kota Bandung diantaranya:

1. Sebagian besar dokter dan perawat di RSKGM Kota Bandung terlihat masih ada yang sulit mengendalikan emosi saat menghadapi pasien yang tidak bisa diatur, stress kerja dan kelelahan fisik menjadi faktor penyebab, pasien memiliki berbagai kondisi Kesehatan dengan demikian memerlukan Tingkat perhatian yang berbeda ini cenderung membahayakan terutama Ketika pasien mengeluh atau bertindak pada kemauan sendiri. Insiden ini membuat peningkatan emosi.
2. Sebagian besar dokter dan perawat di RSKGM Kota Bandung terlihat masih ada yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal kerja di rumah sakit, perubahan jadwal yang mendadak atau sering dapat mengganggu ritme dan keseimbangan kehidupan pribadi, adaptasi terhadap perubahan jadwal memerlukan fleksibilitas tinggi yang terkadang sulit dicapai mengingat tuntutan pekerjaan yang intensif dan kebutuhan untuk selalu berada dalam kondisi fisik dan mental yang optimal.

3. Sebagian besar dokter dan perawat di RSKGM Kota Bandung belum menunjukkan perhatian yang ekstra terhadap kebutuhan pasien di luar tugas rutin, beban kerja yang tinggi membuat mereka mengutamakan penyelesaian tugas tugas utama mereka untuk memastikan semua pasien menerima perawatan dasar yang diperlukan. Mereka mengutamakan Tindakan medis yang mendesak dan kritis.
4. beberapa dokter dan perawat di RSKGM Kota Bandung tidak mengambil resiko dalam menghadapi tekanan kerja, Karena Kesalahan kecil dalam pengambilan keputusan medis dapat berdampak serius, bahkan fatal, bagi pasien. Oleh karena itu, mereka mungkin cenderung untuk tetap berada dalam batasan prosedur dan protokol yang ketat guna menghindari potensi kesalahan medis.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang ditemukan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. rumusan masalah dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepribadian, Keterikatan pegawai dan Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.
2. Apakah kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.
3. Apakah Keterikatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh kepribadian dan Keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh kepribadian dan Keterikatan pegawai yang timbul di tempat kerja terhadap Perilaku Warga Organisasi pada pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi untuk mengurangi pengaruh dari kepribadian dan Keterikatan pegawai pada tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan Perilaku Warga Organisasi pada instansi tersebut.

1.4.2 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang ditimbulkan di bawah ini :

1. Untuk mengetahui Kepribadian, Keterikatan pegawai dan Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Keterikatan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian dan Keterikatan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Warga Organisasi pada RSKGM Kota Bandung.

1.5 Kegunaan penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. memberikan sumbangan pemikiran ilmiah ataupun ilmu Pendidikan bagi yang membutuhkan
- b. dapat bermanfaat bagi para praktisi Pendidikan dalam mengembangkan program Pendidikan yang mengajarkan acara-acara mengidentifikasi dan menghadapi masalah tersebut.

1.5.2 kegunaan Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menghasilkan solusi dan inovasi baru untuk meningkatkan layanan kesehatan di rumah sakit. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang masalah-masalah tertentu dalam praktik klinis atau manajemen rumah sakit, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan atau perubahan.

b. Bagi Penulis

menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya bagi penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru.

1.5.3 Kegunaan Akademis

Penelitian membantu memperluas pengetahuan di bidang tertentu dengan memberikan temuan-temuan baru yang menambah atau memperbarui informasi yang sudah ada. Ini membantu akademisi dan mahasiswa memahami topik dengan lebih mendalam dan komprehensif.

1.6 Lokasi dan waktu penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat pada Rumah Sakit Khusus Gigi dan Mulut yang terletak di Jl. L. L. R.E. Martadinata No.45, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115

1.6.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil oleh peneliti yaitu pada bulan mei 2024.

Secara rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

NO	KETERANGAN	WAKTU KEGIATAN																			
		MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																				
2	Melakukan Penelitian																				
3	Mencari Data																				
4	Membuat Proposal																				
5	Seminar																				
6	Revisi																				
7	Penelitian Lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang																				

Sumber: Data diolah penulis 2024