

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Era disruptif dan meningkatnya kompleksitas lingkungan eksternal telah menempatkan rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan yang beroperasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Perubahan kebijakan, kemajuan teknologi, perubahan protokol, serta ekspektasi mutu layanan menuntut pegawai kesehatan untuk mampu menyesuaikan diri secara cepat agar tetap menjaga kualitas layanan, kinerja tim, dan kelangsungan layanan kepada pasien. Secara umum, kemampuan adaptif melibatkan aspek teknis maupun non-teknis, termasuk kapasitas pegawai kesehatan untuk menafsirkan situasi yang baru, merespons secara tepat, dan konsisten sesuai dengan standar organisasi dan kebutuhan pasien (Hissink et al., 2025). Retensi dan produktivitas pegawai seringkali ditentukan oleh seberapa kuat kemampuan adaptif mereka, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja (Chaoping et al., 2025). Kualitas pelayanan rumah sakit juga sangat bergantung pada kesiapan dan kapabilitas tenaga kesehatannya dalam merespons tuntutan lingkungan yang terus berevolusi, di mana kegagalan dalam beradaptasi dapat berdampak langsung pada keselamatan pasien dan mempengaruhi mutu layanan secara keseluruhan (World Health Organization, 2020). Pada lingkup rumah sakit militer, tantangan menjadi bertambah terkait kedisiplinan, adanya protokol khusus, dan tuntutan etika profesional yang membentuk pegawai baru dalam memaknai dan mengelola tugas yang tidak terduga. Sehingga kajian yang terarah pada kinerja adaptif menjadi sangat relevan dalam memahami mekanisme adaptasi kerja secara luas, dimana hal tersebut berkaitan dengan pelayanan pasien serta kepatuhan terhadap standar militer. Dengan demikian, fenomena global ini menegaskan bahwa upaya memahami kinerja adaptif di lingkungan rumah sakit militer sangat penting dalam membangun kerangka kebijakan SDM yang dapat meningkatkan retensi, produktivitas, dan kualitas layanan di masa adaptasi awal pegawai kesehatan khususnya pegawai baru.

Kinerja adaptif (*adaptive performance*) menjadi kompetensi krusial di lingkungan kerja rumah sakit modern, terutama di RSPAL dr Ramelan Surabaya. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia sebelumnya, bahwa kemampuan individu untuk secara proaktif mengubah perilaku, keterampilan, dan tindakannya dalam merespons tuntutan tugas, situasi, dan lingkungan kerja yang baru, tidak pasti, dan berubah-ubah dikenal dengan konsep kinerja adaptif (Griffin et al., n.d.; Pulakos et al., 2000). Konsep tersebut melampaui kinerja tugas rutin dengan menekankan fleksibilitas kognitif dan perilaku dalam menghadapi perubahan, yang

mencakup kemampuan menangani situasi darurat, memecahkan masalah secara kreatif, mempelajari tugas dan prosedur baru, serta menunjukkan ketahanan dalam menghadapi stres kerja (Joie-La Marle et al., 2023; Sumri & Mokhtar, 2023). Di lingkungan rumah sakit, tuntutan untuk beradaptasi tidak hanya datang dari prosedur medis baru atau teknologi kedokteran yang terus berkembang, tetapi juga dari situasi krisis yang memaksa tenaga kesehatan untuk menunjukkan kelincahan dan fleksibilitas dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa perawat di unit perawatan intensif (ICU) dituntut untuk tetap menunjukkan kinerja adaptif meskipun mengalami kelelahan akibat perubahan (*change fatigue*), karena kelambanan dalam beradaptasi dapat berakibat fatal pada keselamatan pasien (Chaoping et al., 2025). Namun, sebuah kajian sistematis oleh Krijgsheld et al. (2022) mengungkapkan bahwa kinerja adaptif masih tergolong belum diteliti secara mendalam (*under-researched*) dibandingkan dengan dimensi kinerja tugas dan kinerja kontekstual di sektor kesehatan, padahal dimensi ini sangat krusial dalam lingkungan yang terus berubah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hissink et al. (2025) yang menyoroti pentingnya pengukuran kinerja adaptif bagi para profesional kesehatan dalam cepat beradaptasi terhadap teknologi baru, penanganan situasi darurat, atau perubahan prosedur kerja yang cepat.

Mencermati akar permasalahan dari kesenjangan kinerja adaptif yang terjadi khususnya di lingkungan rumah sakit, literatur ilmiah mengidentifikasi dua faktor prediktor utama yang secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptif tenaga kesehatan, yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy*. *Perceived Organizational Support* merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Penelitian oleh Chaoping et al. (2025) pada perawat ICU membuktikan bahwa dukungan organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kelelahan akibat perubahan dan kinerja adaptif, dengan efek mediasi mencapai 29,17%. Temuan serupa diungkapkan oleh Maden-Eyiusta et al. (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan mampu meningkatkan perilaku adaptif karyawan melalui pemberdayaan psikologis. Sementara itu, *Self-Efficacy* atau efikasi diri, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan mencapai kinerja tertentu (Bandura, 1982), juga terbukti menjadi fondasi penting bagi kinerja adaptif. Studi eksperimental oleh Joie-La Marle et al. (2023) membuktikan bahwa peningkatan *self-efficacy* melalui pelatihan *metacognition soft skills* berdampak langsung pada peningkatan kinerja adaptif karyawan, di mana *self-efficacy* memediasi hubungan antara *metacognition* dan kinerja adaptif. Dalam ranah keperawatan, Ren et al. (2024) menemukan bahwa *self-efficacy*

berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan resiliensi perawat IGD pasca mengalami kekerasan di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa keyakinan diri merupakan mekanisme psikologis penting dalam menghadapi tekanan lingkungan kerja.

Fenomena kesenjangan antara tuntutan kinerja adaptif yang ideal dengan realitas di lapangan juga ditemukan di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, sebuah rumah sakit tipe A rujukan nasional di kawasan Indonesia Tengah yang memiliki karakteristik unik sebagai rumah sakit militer dengan hierarki dan budaya organisasi yang khas. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 45 perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSPAL Dr. Ramelan Surabaya oleh Hatmanti et al. (2023), ditemukan bahwa hampir setengah dari perawat (44,4%) mengalami tingkat stres kerja sedang, sementara 22,3% lainnya mengalami stres kerja berat. Stres kerja ini erat kaitannya dengan tuntutan adaptasi yang tinggi, di mana perawat IGD harus siap siaga 24 jam menangani pasien dengan jumlah dan tingkat keparahan yang tidak dapat diprediksi. Namun di sisi lain, hasil kuesioner kepuasan pegawai baru RSPAL dr. Ramelan tahun 2025 justru menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini tercermin dari tingkat kepuasan di atas 90% pada hampir seluruh aspek, mulai dari gaji, tunjangan, fasilitas kerja, hingga hubungan dengan atasan dan kebijakan rumah sakit. Dukungan organisasi yang kuat ini menciptakan rasa aman dan dihargai bagi pegawai baru. *Self-Efficacy* (SE) atau keyakinan diri pegawai juga tergolong baik, meskipun terdapat catatan kecil pada adaptasi terhadap penggunaan teknologi sistem informasi Rumah Sakit. Kombinasi antara POS yang tinggi dan SE yang positif ini idealnya sangat mendukung kinerja adaptif pegawai baru, karena mereka tidak hanya merasa didukung secara organisasi, tetapi juga percaya diri dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan. Didukung oleh hasil penelitian M Badran & Fathy Akeel (2020) terhadap perawat di rumah sakit mengungkapkan bahwa hampir setengah (47,6%) dari perawat memiliki tingkat kinerja adaptif yang rendah, dengan dimensi manajemen stres kerja dan penanganan situasi kerja yang tidak terduga menjadi area dengan skor terendah. Kondisi ini semakin menguatkan urgensi untuk meneliti secara empiris sejauh mana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja adaptif pegawai baru, mengingat potensi besar yang ada namun masih dihadapkan pada tantangan stres kerja di lapangan.

Pegawai baru merupakan kelompok yang paling rentan dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja profesional, sehingga paling membutuhkan dukungan organisasi dan keyakinan diri untuk dapat beradaptasi secara efektif. Zhang & Wang (2021) menegaskan bahwa pegawai baru biasanya menghadapi tahap kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan

lingkungan baru dan membangun hubungan *interpersonal*, di mana *perceived supervisor support* berperan penting dalam meningkatkan *self-efficacy* mereka. Dalam ranah keperawatan, Suo et al. (2025) dalam penelitiannya terhadap 536 perawat baru direkrut membuktikan bahwa *perceived organizational support*, *perceived job security*, dan *self-efficacy* secara positif memprediksi keterikatan kerja (*job engagement*), dengan *self-efficacy* dan *perceived job security* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *job engagement*. Temuan ini menggarisbawahi bahwa dukungan organisasi tidak hanya berpengaruh langsung, tetapi juga membentuk keyakinan diri yang pada gilirannya mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Senada dengan itu, Holderman & Wijono (2024) dalam penelitiannya terhadap karyawan awal karir di Indonesia membuktikan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif yang sangat kuat ($r = 0,841$) dengan *career adaptability*, yang menunjukkan betapa pentingnya keyakinan diri bagi kesiapan karyawan pemula dalam menghadapi dinamika karir. Bahkan, kajian *scoping review* oleh Baharum et al. (2023) terhadap 23 artikel internasional menyimpulkan bahwa keberhasilan adaptasi perawat baru ditentukan oleh tiga pilar utama yakni kontribusi organisasi, kontribusi institusi pendidikan, dan karakteristik kepribadian (termasuk *self-efficacy*), di mana faktor individu ini menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap upaya dari kedua institusi berhasil dalam proses penyesuaian diri. Lebih lanjut, penelitian oleh Nagano & Hosoda (2025) mengungkapkan bahwa perilaku pemodelan (*modeling behavior*) perawat baru mempengaruhi adaptasi tempat kerja melalui perilaku adaptif, yang menunjukkan bahwa proses adaptasi melibatkan mekanisme aktif dari individu terkait tuntutan kinerja adaptif untuk belajar dari lingkungannya yang dinamis dan penuh tekanan.

Berdasarkan tingginya tuntutan kinerja adaptif di industri rumah sakit yang dinamis dan penuh tekanan, adanya indikasi kesenjangan di lapangan sebagaimana tergambar dari data awal di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya yang menunjukkan tingginya tingkat stres kerja dan potensi rendahnya kinerja adaptif, serta celah penelitian yang menunjukkan kurangnya kajian komprehensif pada populasi dan ekosistem yang spesifik pegawai baru di rumah sakit militer, maka penelitian ini menjadi sangat urgen untuk dilaksanakan. Pegawai baru, baik dari kalangan perawat maupun tenaga non-perawat, merupakan aset penting yang akan menentukan keberlangsungan dan kualitas layanan rumah sakit di masa depan. Kegagalan dalam beradaptasi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berpotensi mengganggu kinerja tim dan keselamatan pasien. Berbagai studi menunjukkan bahwa masa transisi tahun pertama merupakan periode kritis yang menentukan retensi dan produktivitas pegawai ((Charette et al., 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang dapat memfasilitasi

proses adaptasi, khususnya dukungan organisasi yang dipersepsikan dan keyakinan diri, menjadi langkah strategis bagi manajemen rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya. Secara spesifik, penelitian ini ingin menguji seberapa besar kontribusi *Perceived Organizational Support* dan *self-efficacy*, baik secara parsial maupun simultan, dalam menjelaskan variasi kinerja adaptif pegawai baru di lingkungan rumah sakit militer tersebut.

Berdasarkan uraian kesenjangan teoritis dan empiris tersebut, penelitian tentang "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Adaptif pada Pegawai Baru di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya" menjadi sangat *urgen* untuk dilakukan guna mengisi kekosongan kajian ilmiah sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Meskipun penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* sudah banyak dilakukan dengan berbagai hasil kerja positif, namun kajian komprehensif yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut masih sangat terbatas secara empiris yang mengkaji pengaruh terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di lingkungan rumah sakit pada populasi dan ekosistem spesifik, khususnya rumah sakit militer seperti RSPAL Dr. Ramelan Surabaya. Padahal, pegawai baru di lingkungan rumah sakit militer RSPAL Dr. Ramelan Surabaya menghadapi tantangan adaptasi yang lebih kompleks, yang tidak hanya mencakup adaptasi terhadap protokol medis baru dan situasi darurat, tetapi juga terhadap mekanisme struktur komando dan budaya kedisiplinan militer yang khas. Sehingga, urgensi untuk meneliti fenomena pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif menjadi semakin kritis ketika dikaitkan dengan kelompok pegawai baru (*new employees/early career employees*) di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya.

Celah penelitian semakin nyata ketika dikaitkan dengan populasi dan kerangka lebih spesifik. Sebagian besar penelitian yang ada, misalnya pada perawat atau tenaga kesehatan secara umum, belum menyentuh populasi pegawai baru secara umum (non-perawat dan perawat) dalam lingkup rumah sakit militer seperti RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, yang memiliki karakteristik unik berupa budaya organisasi militer, hierarki yang ketat, tingkat disiplin tinggi, serta tuntutan adaptasi terhadap struktur komando yang khas. Penelitian oleh Baharum et al. (2024) di Malaysia memang telah mengidentifikasi faktor organisasi, akademik, dan kepribadian dalam adaptasi perawat baru, namun ekosistemnya berbeda dengan rumah sakit militer di Indonesia. Demikian pula studi Nagano & Hosoda (2025) tentang perilaku pemodelan pada perawat pemula di Jepang, tidak menyertakan variabel *perceived*

organizational support dan *self-efficacy* secara simultan dalam kerangka kinerja adaptif. Oleh karena itu, penelitian yang menguji pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* secara bersamaan terhadap Kinerja Adaptif pada populasi pegawai baru di lingkungan rumah sakit militer merupakan sebuah kebaruan (*novelty*) yang penting untuk diteliti guna mengisi kekosongan dalam literatur ilmiah.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dengan memberikan bukti empiris mengenai anteseden kinerja adaptif, khususnya pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy*, yang menurut Krijgsheld et al. (2022) masih kurang diteliti dalam ranah pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga akan memperluas aplikasi teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dan teori kognitif sosial (*social cognitive theory*) dalam menjelaskan mekanisme adaptasi pegawai baru di lingkungan organisasi berbudaya unik seperti rumah sakit militer. Selain itu, penelitian ini akan melengkapi temuan Baharum et al. (2023) mengenai faktor keberhasilan adaptasi perawat baru dengan menambahkan perspektif kinerja adaptif sebagai luaran yang diukur secara lebih komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berbasis data bagi manajemen RSPAL Dr. Ramelan Surabaya dalam merancang program orientasi, intervensi peningkatan dukungan organisasional, serta pelatihan untuk membangun *self-efficacy* pegawai baru. Sejalan dengan rekomendasi dari studi Liu et al. (2025) yang menekankan pentingnya program transisi terstruktur dalam membentuk resiliensi dan mengurangi stres kerja pada perawat baru, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan pegawai baru. Bagi institusi pendidikan dan profesi, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi kurikulum agar lebih mempersiapkan lulusannya menghadapi tantangan adaptasi di dunia kerja nyata, khususnya di lingkungan rumah sakit militer. Berdasarkan uraian latar belakang, kesenjangan penelitian, dan urgensi yang telah dipaparkan, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: "Apakah terdapat pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, baik secara parsial maupun simultan?"

B. Rumusan Masalah

Pegawai baru merupakan aset krusial bagi rumah sakit, namun mereka seringkali menghadapi tantangan adaptasi yang signifikan dalam transisi dari lingkungan akademik ke praktik klinis. Kinerja adaptif pegawai baru yang optimal sangat penting untuk kualitas

pelayanan pasien, efisiensi operasional rumah sakit, dan retensi staf. Meskipun terdapat banyak penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *perceived organizational support* dan *self-efficacy* secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai baru, terutama dalam lingkungan rumah sakit militer di Surabaya yang memiliki karakteristik dan tuntutan spesifik. Kurangnya kinerja adaptif yang optimal pada pegawai baru dapat berujung pada peningkatan kesalahan medis, *burnout*, hingga *turnover* pegawai yang tinggi, yang pada akhirnya merugikan pasien dan organisasi. Oleh karena itu, rumusan permasalahan dalam penelitian ini apakah ada pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja adaptif pegawai baru di RSPAL dr. Ramelan Surabaya?

C. Tujuan

1. Tujuan umum dari penelitian.

Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL dr. Ramelan Surabaya

2. Tujuan khusus dari penelitian.

- a. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL dr. Ramelan Surabaya.
- b. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL dr. Ramelan Surabaya.
- c. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *self-efficacy* secara simultan terhadap kinerja adaptif pada pegawai baru di RSPAL dr. Ramelan Surabaya.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoretis.

- a. Menambah wawasan teoretis.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu Manajemen Administrasi Rumah Sakit dan Perilaku Organisasi dengan menyajikan bukti empiris mengenai interaksi variabel psikologis dan organisasional dalam membentuk kinerja adaptif pada tataran organisasi kesehatan militer yang jarang diteliti.

- b. Sumber Rujukan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan model integratif *perceived organizational support* dan *self-efficacy* dalam lingkup kinerja adaptif di rumah sakit militer.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting dalam pengembangan literatur di bidang manajemen rumah sakit, khususnya terkait dengan *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap kinerja adaptif pegawai baru di rumah sakit militer.

b. Bagi Tempat Penelitian (RSPAL dr. Ramelan Surabaya)

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berguna untuk optimalisasi manajemen dukungan organisasi dan peningkatan Self-Efficacy pegawai baru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja adaptif pada pegawai baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen RSPAL dr. Ramelan untuk merancang program intervensi yang terarah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen organisasi dan manajemen personel, serta dapat menginspirasi penelitian dengan fokus yang lebih mendalam atau studi perbandingan di rumah sakit lain dengan karakteristik yang berbeda.

E. Batasan

1. Penelitian ini dilaksanakan secara spesifik pada pegawai baru di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, sebuah rumah sakit pendidikan militer tipe A di bawah naungan TNI Angkatan Laut.
2. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional (misalnya: musim liburan, beban kerja musiman, atau kebijakan organisasi temporer).
3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner *self-report* sebagai instrumen pengumpulan data, sehingga memiliki potensi bias seperti *social desirability*

bias, common method bias, dan keterbatasan dalam menggali makna mendalam dari fenomena yang diteliti.

4. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh populasi (164 responden) tanpa perhitungan ukuran sampel secara statistik. Pendekatan ini lebih sesuai untuk analisis deskriptif daripada analisis regresi linear berganda. Oleh karena itu, hasil uji regresi dalam penelitian ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan merupakan keterbatasan dari desain sampling yang digunakan.

5. Penelitian ini membatasi kerangka teoritis pada *Organizational Support Theory* (Eisenberger et al., 1986) untuk menjelaskan *perceived organizational support*, *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1982) untuk menjelaskan *self-efficacy*, dan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* (Demerouti et al., 2001) sebagai kerangka besar yang mengintegrasikan ketiga variabel.

6. Penelitian ini tidak menguji pengaruh variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja adaptif, seperti karakteristik individu, faktor organisasional, faktor lingkungan eksternal, variabel psikologis lainnya dimana variabel-variabel tersebut hanya akan diperlakukan sebagai variabel kontrol dalam analisis data, bukan sebagai fokus utama penelitian.

7. Hasil penelitian ini hanya dapat diinterpretasikan dalam lingkup spesifik RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, sehingga tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke rumah sakit lain tanpa mempertimbangkan kesamaan karakteristik.

F. Keaslian Penelitian

John W. Creswell, dalam bukunya *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, membahas keaslian penelitian (*research validity/authenticity*) sebagai ukuran kualitas dan kredibilitas temuan penelitian, dengan pendekatan berbeda untuk paradigma kualitatif, kuantitatif, dan campuran. Dalam pendekatan kuantitatif, keaslian diukur melalui validitas internal, eksternal, konstruk, dan reliabilitas dengan menggunakan triangulasi data dan uji statistik. Analisis penelitian terdahulu menjadi fondasi penting untuk membuktikan orisinalitas studi baru dengan mengidentifikasi gap penelitian, memposisikan studi dalam konteks teoritis, dan menggunakan triangulasi sumber untuk menghindari plagiarisme serta membangun argumen kredibel. Adapun penelitian terdahulu yang dipergunakan dalam penelitian ini sesuai pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu yang relevan (ringkasan studi kuantitatif)

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
1	Maden-Eyiusta, C., Yalabik, Z.Y., & Nakiboglu, M.A. (2021). <i>The impact of support on employees' adaptive behavior: a moderated mediation model.</i>	Menguji pengaruh <i>perceived organizational support</i> (POS) dan <i>perceived supervisor support</i> (PSS) terhadap perilaku adaptif tenaga penjual, serta peran mediasi <i>psychological empowerment</i> dan moderasi <i>customer orientation</i> (CO).	Independen: POS, PSS Dependen: Perilaku Adaptif Mediasi: <i>Psychological Empowerment</i> Moderasi: <i>Customer Orientation</i>	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 200 tenaga penjual dari sektor keuangan dan farmasi di Turki. Teknik Sampling: Tidak disebutkan secara eksplisit. Tools Analisis: <i>Hierarchical multiple regressions</i> dan <i>hierarchical moderated regressions</i> . Metode Pengumpulan Data: Kuesioner.	POS dan PSS terbukti meningkatkan <i>psychological empowerment</i> , yang pada akhirnya mendorong perilaku adaptif. Hubungan ini lebih kuat pada tenaga penjual dengan CO rendah.	Sangat Relevan. Penelitian ini membuktikan secara empiris hubungan langsung antara POS dan kinerja adaptif (disebut sebagai <i>adaptive behavior</i>). Hal ini memperkuat landasan untuk menjadikan POS sebagai variabel independen dalam penelitian Anda.
2	Suo, R., et al. (2025). <i>Relationships Between Job Engagement and Self-Efficacy,</i>	Meneliti hubungan antara POS, <i>perceived job security</i> , <i>self-efficacy</i> , dan <i>job engagement</i> pada perawat baru, serta peran mediasi dari <i>job security</i>	Independen: POS Dependen: <i>Job Engagement</i> Mediasi: <i>Perceived Job</i>	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional multisenter Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 536 perawat baru di	POS, <i>job security</i> , dan <i>self-efficacy</i> secara langsung mempengaruhi <i>job engagement</i> pada perawat baru. Selain	Sangat Relevan. Penelitian ini secara spesifik meneliti perawat baru sebagai objek dan menggunakan self-

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
	<i>Perceived Organisational Support and Perceived Job Security for Newly Recruited Nurses: A Cross-Sectional Study.</i>	dan <i>self-efficacy</i> dalam hubungan antara POS dan <i>job engagement</i> .	<i>Security, Self-Efficacy</i>	China. Teknik Sampling: Tidak disebutkan secara eksplisit. Tools Analisis: <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM). Metode Pengumpulan Data: Kuesioner (skala POS, <i>Self-Efficacy</i> , <i>Job Engagement</i>).	itu, POS juga mempengaruhi <i>job engagement</i> secara tidak langsung melalui peningkatan <i>self-efficacy</i> dan <i>job security</i> .	<i>efficacy</i> serta POS sebagai prediktor. Meskipun variabel dependennya berbeda (<i>job engagement</i>), model penelitian ini sangat mirip dan menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan POS adalah faktor kunci untuk pegawai baru di sektor kesehatan.
3	Chaoping, W., et al. (2025). <i>The Mediating Effect of Organisational Support Between Change Fatigue and Adaptive Performance Among ICU Nurses: A Cross-Sectional Study.</i>	Menilai tingkat <i>change fatigue</i> , <i>adaptive performance</i> , dan POS pada perawat ICU, serta menguji efek mediasi POS dalam hubungan antara <i>change fatigue</i> dan <i>adaptive performance</i> .	Independen: <i>Change Fatigue</i> Dependen: <i>Adaptive Performance</i> Mediasi: POS	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional multisenter Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 621 perawat ICU dari 12 rumah sakit di China. Teknik Sampling: <i>Convenience sampling</i> Tools Analisis: Analisis mediasi. Metode	<i>Change fatigue</i> berkorelasi negatif dengan <i>adaptive performance</i> dan POS. <i>Adaptive performance</i> berkorelasi positif dengan POS. POS memediasi hubungan antara <i>change fatigue</i> dan <i>adaptive performance</i> .	Sangat Relevan. Ini adalah penelitian terpenting dalam dokumen Anda karena secara langsung menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja adaptif (<i>adaptive performance</i>) pada perawat, serta menggunakan POS sebagai variabel

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
				Pengumpulan Data: Kuesioner.		kunci. Hasilnya mengonfirmasi bahwa POS berperan penting dalam meningkatkan kinerja adaptif perawat.
4	Huang, H., et al. (2024). <i>Perceived organizational support, self-efficacy and cognitive reappraisal on resilience in emergency nurses who sustained workplace violence: A mediation analysis.</i>	Meneliti hubungan antara POS dan resiliensi pada perawat gawat darurat yang mengalami kekerasan di tempat kerja, serta peran mediasi <i>general self-efficacy</i> dan <i>cognitive reappraisal</i> .	Independen: POS Dependen: Resiliensi Mediasi: <i>General Self-Efficacy, Cognitive Reappraisal</i>	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 825 perawat gawat darurat di Shanghai, China. Teknik Sampling: Tidak disebutkan secara eksplisit. Tools Analisis: Analisis mediasi dengan AMOS. Metode Pengumpulan Data: Survei <i>online</i> .	POS berkorelasi positif dengan resiliensi. <i>General self-efficacy</i> dan <i>cognitive reappraisal</i> memediasi hubungan antara POS dan resiliensi.	Relevan. Penelitian ini memperkuat peran mediasi self-efficacy dalam hubungan antara POS dan outcome psikologis positif (dalam hal ini resiliensi). Ini relevan karena kinerja adaptif juga merupakan outcome positif yang membutuhkan sumber daya psikologis.
5	Joie-La Marle, C., et al. (2023). <i>Effects of a New Soft Skills Metacognition</i>	Menguji efek program pelatihan metakognisi keterampilan lunak (<i>soft skills</i>) terhadap <i>self-</i>	Independen: Program Pelatihan Dependen: <i>Self-Efficacy, Adaptive</i>	Jenis: Eksperimen kuantitatif Desain: <i>Pre-test and post-test with control group</i>	Pelatihan meningkatkan <i>soft skills metacognition</i> , <i>self-efficacy</i> , dan empat dimensi	Sangat Relevan. Penelitian ini secara langsung menghubungkan self-efficacy dengan

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
	<i>Training Program on Self-Efficacy and Adaptive Performance.</i>	<i>efficacy dan adaptive performance.</i>	<i>Performance Mediasi: Soft Skills Metacognition</i>	Pendekatan: Eksperimen Populasi & Sampel: 180 karyawan sebuah perusahaan besar. Teknik Sampling: Tidak disebutkan secara eksplisit. Tools Analisis: Analisis mediasi. Metode Pengumpulan Data: Eksperimen dengan kuesioner <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> .	<i>adaptive performance. Peningkatan adaptive performance dimediasi oleh peningkatan self-efficacy.</i>	kinerja adaptif (<i>adaptive performance</i>). Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan self-efficacy akan mendorong peningkatan kinerja adaptif, yang menjadi hipotesis inti dalam penelitian Anda.
6	Yu, X., et al. (2021). <i>Exploring the Associations between Perceived Organizational Support and Job Burnout among Chinese Academic Journal Editors:</i>	Menguji hubungan antara POS, <i>job satisfaction</i> (JS), <i>self-efficacy</i> (SE), dan <i>job burnout</i> (JB).	Independen: POS Dependen: <i>Job Burnout</i> (JB) Mediasi: <i>Job Satisfaction</i> (JS) Moderasi: <i>Self-Efficacy</i> (SE)	Jenis: Kuantitatif Desain: Tidak disebutkan secara eksplisit (cross-sectional) Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 210 editor jurnal akademik di China. Teknik Sampling: Tidak disebutkan secara eksplisit.	POS berpengaruh negatif terhadap JB. JS memediasi hubungan POS-JB. SE memoderasi hubungan antara JS dan JB.	Relevan. Penelitian ini menunjukkan peran penting self-efficacy, di sini sebagai moderator. Ini membuka kemungkinan bahwa dalam model Anda, self-efficacy tidak hanya berperan sebagai prediktor langsung, tetapi juga

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
	<i>A Moderated Mediation Model.</i>			Tools Analisis: SPSS dan SmartPLS (moderated mediation). Metode Pengumpulan Data: Survei <i>online</i> .		bisa memperkuat atau memperlemah hubungan antara POS dan kinerja adaptif, meskipun dalam penelitian ini Anda menempatkannya sebagai independen.
7	Krijgsheld, M., Tummers, L.G., & Scheepers, F.E. (2022). <i>Job performance in healthcare: a systematic review.</i>	Mengidentifikasi dimensi kunci dari kinerja pekerjaan (<i>job performance</i>) di sektor perawatan kesehatan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.	Variabel yang dikaji: <i>Task performance, contextual performance, adaptive performance, counterproductive work behaviour</i>	Jenis: Kualitatif (Review) Desain: <i>Systematic review</i> mengikuti PRISMA. Pendekatan: Tinjauan literatur sistematis. Populasi & Sampel: 92 artikel yang dianalisis dari 763 catatan awal. Teknik Sampling: Tidak relevan. Tools Analisis: Analisis tematik. Metode Pengumpulan Data: Pencarian literatur di Scopus, Web of	Kinerja pekerjaan di layanan kesehatan terdiri dari empat dimensi: <i>task, contextual, adaptive performance, dan counterproductive work behaviour</i> . Dimensi <i>adaptive performance</i> sangat penting di lingkungan yang terus berubah, namun masih kurang diteliti (<i>under-researched</i>).	Sangat Relevan. Review ini memberikan justifikasi kuat atas pemilihan kinerja adaptif sebagai variabel dependen dalam penelitian Anda, khususnya di konteks layanan kesehatan (RSPAL). Hasil review menegaskan bahwa penelitian tentang kinerja adaptif di sektor kesehatan sangat diperlukan.

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
				Science, PubMed, Google Books.		
8	Ren, Y., et al. (2024) <i>The relationship between perceived organizational support and burnout in newly graduated nurses from southwest China: the chain mediating roles of psychological capital and work engagement</i>	Mengeksplorasi hubungan antara POS dan burnout pada perawat baru lulusan, serta peran mediasi <i>psychological capital</i> (PsyCap) dan <i>work engagement</i> (WE).	Independen: POS Dependen: Burnout Mediasi: PsyCap, WE	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 995 perawat baru lulusan di 9 rumah sakit tersier, Sichuan, China. Teknik Sampling: Convenience sampling Tools Analisis: SEM dengan AMOS, bootstrap Metode Pengumpulan Data: Kuesioner online (POSS, MBI-GS, PsyCap scale, UWES)	Burnout berkorelasi negatif dengan POS ($r = -0,624$). POS memprediksi burnout secara langsung dan tidak langsung melalui PsyCap dan WE. PsyCap dan WE memiliki efek mediasi berantai antara POS dan burnout.	Sangat Relevan. Penelitian ini secara spesifik meneliti perawat baru sebagai objek dan menggunakan POS sebagai variabel independen. Meskipun dependennya burnout, kerangka teoritis JD-R dan mekanisme mediasi berantai yang ditemukan memberikan landasan kuat untuk meneliti bagaimana POS mempengaruhi outcome positif (kinerja adaptif) melalui sumber daya psikologis.
9	Chaoping, W., et al. (2025) <i>The Mediating</i>	Menilai tingkat <i>change fatigue</i> , <i>adaptive performance</i> , dan POS	Independen: <i>Change Fatigue</i> Dependen:	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional multisenter	<i>Change fatigue</i> berkorelasi negatif dengan <i>adaptive</i>	Sangat Relevan. Ini adalah penelitian terpenting karena

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
	<i>Effect of Organisational Support Between Change Fatigue and Adaptive Performance Among ICU Nurses: A Cross-Sectional Study</i>	pada perawat ICU, serta menguji efek mediasi POS dalam hubungan antara <i>change fatigue</i> dan <i>adaptive performance</i> .	<i>Adaptive Performance</i> Mediasi: POS	Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 621 perawat ICU dari 12 rumah sakit di China. Teknik Sampling: Convenience sampling Tools Analisis: Analisis mediasi Metode Pengumpulan Data: Kuesioner	<i>performance</i> dan POS. <i>Adaptive performance</i> berkorelasi positif dengan POS. POS memediasi hubungan antara <i>change fatigue</i> dan <i>adaptive performance</i> .	secara langsung menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja adaptif (<i>adaptive performance</i>) pada perawat, serta menggunakan POS sebagai variabel kunci (mediator). Hasilnya mengonfirmasi bahwa POS berperan penting dalam meningkatkan kinerja adaptif perawat.
10	Mi, Y., & Xi, F. (2024) <i>The association of organisational support with health education competency and the mediating role of self-efficacy among Chinese nurses</i>	Mengeksplorasi hubungan antara dukungan organisasi dan kompetensi pendidikan kesehatan pada perawat, serta menguji peran mediasi <i>self-efficacy</i> .	Independen: Dukungan Organisasi (Organizational Support) Dependen: Kompetensi Pendidikan Kesehatan Mediasi: <i>Self-Efficacy</i>	Jenis: Kuantitatif Desain: Cross-sectional Pendekatan: Survei Populasi & Sampel: 9.182 perawat dari 133 rumah sakit di Anhui, China. Teknik Sampling: Convenience sampling	Kompetensi pendidikan kesehatan berkorelasi positif dengan <i>self-efficacy</i> ($r = 0,420$) dan dukungan organisasi ($r = 0,385$). <i>Self-efficacy</i> memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kompetensi	Relevan. Penelitian ini membuktikan peran mediasi <i>self-efficacy</i> dalam hubungan antara dukungan organisasi (POS) dan kompetensi (sebagai bentuk kinerja). Ini memperkuat argumen bahwa <i>self-</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Relevansi dengan Penelitian Baru
				Tools Analisis: SEM, analisis mediasi dengan bootstrap Metode Pengumpulan Data: Kuesioner online	pendidikan kesehatan (efek mediasi 51,45%).	efficacy merupakan mekanisme psikologis yang mentransfer pengaruh POS terhadap outcome positif, termasuk kinerja adaptif.
11	Putri, S.R.S. (2023) <i>Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS RSUD Prembun)</i>	Menguji pengaruh POS dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel intervening pada pegawai non-PNS RSUD.	Independen: POS, Self-Efficacy Dependen: Kinerja Intervening: <i>Employee Engagement</i>	Jenis: Kuantitatif Desain: Survei Pendekatan: Kuantitatif Populasi & Sampel: 42 pegawai non-PNS RSUD Prembun, Kebumen. Teknik Sampling: Non-probability sampling (jenuh) Tools Analisis: Analisis jalur, uji Sobel dengan SPSS 26 Metode Pengumpulan Data: Kuesioner	POS berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> . <i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> dan kinerja. <i>Employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja. POS tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.	Relevan (Konteks Lokal). Penelitian ini adalah satu-satunya yang dilakukan di rumah sakit Indonesia (RSUD) dan menggunakan kombinasi variabel POS dan Self-Efficacy sebagai prediktor terhadap kinerja. Memberikan perspektif konteks lokal meskipun variabel dependennya adalah kinerja umum, bukan kinerja adaptif.

Penelitian mengenai kinerja adaptif (*adaptive performance*) telah berkembang menjadi salah satu topik krusial dalam literatur perilaku organisasi, terutama di sektor layanan kesehatan yang ditandai dengan perubahan cepat, kompleksitas tugas, dan tuntutan situasi yang dinamis. Berdasarkan analisis komprehensif terhadap sebelas studi terdahulu yang relevan dapat dipetakan perkembangan penelitian (*state of the art*) serta posisi penelitian ini dalam peta keilmuan tersebut, diantaranya Pertama, penelitian tentang *Perceived Organizational Support* (POS) telah menunjukkan konsistensi sebagai prediktor penting terhadap berbagai *outcome* positif karyawan. Maden-Eyiusta et al. (2021) membuktikan bahwa POS mendorong perilaku adaptif melalui *psychological empowerment* pada ranah tenaga penjual. Ren et al. (2024) dan Mi & Xi (2025) memperluas temuan ini dengan menunjukkan bahwa POS berperan dalam mengurangi burnout dan meningkatkan kompetensi melalui mekanisme mediasi *psychological capital* dan *self-efficacy*. Bahkan, Chaoping et al. (2025) secara spesifik menemukan bahwa POS tidak hanya berhubungan positif dengan kinerja adaptif perawat ICU, tetapi juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *change fatigue* dan kinerja adaptif. Temuan-temuan ini mengkonfirmasi bahwa POS merupakan variabel fundamental yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam merespons perubahan dan tuntutan pekerjaan.

Kedua, *self-efficacy* telah diidentifikasi sebagai mekanisme psikologis kunci yang mentransfer pengaruh faktor organisasional terhadap perilaku kerja positif. Suo et al. (2025) pada perawat baru membuktikan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara POS dan job engagement. Mi & Xi (2025) menemukan peran mediasi *self-efficacy* dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kompetensi pendidikan kesehatan pada perawat. Yang paling signifikan, Joie-La Marle et al. (2023) melalui desain eksperimental membuktikan bahwa peningkatan *self-efficacy* secara langsung mendorong peningkatan kinerja adaptif, dengan *soft skills metacognition* sebagai mekanisme yang mendasari hubungan tersebut. Ketiga, kajian mengenai kinerja adaptif di sektor kesehatan masih tergolong *under-researched* meskipun memiliki urgensi tinggi. Chaoping et al. (2025) menjadi salah satu pelopor dengan meneliti kinerja adaptif pada perawat ICU di China, membuktikan bahwa POS berperan penting dalam membentuk kemampuan adaptif perawat. Namun demikian, penelitian serupa masih sangat terbatas, terutama yang menguji kinerja adaptif pada populasi pegawai baru di rumah sakit. Keempat, penelitian tentang pegawai baru (*newcomers*) di sektor kesehatan masih terbatas pada variabel *outcome* seperti *job engagement* ((Suo et al., 2025) dan *burnout* (Ren et al., 2024), sementara kinerja adaptif pegawai baru yang sangat krusial mengingat masa transisi dan penyesuaian dengan lingkungan kerja baru belum mendapatkan perhatian memadai. Padahal, pegawai baru menghadapi tantangan adaptasi yang lebih besar karena harus mempelajari peran,

norma, dan ekspektasi organisasi sambil tetap mempertahankan kinerja di tengah dinamika lingkungan rumah sakit. Kelima, konteks geografis dan institusional menjadi celah penelitian yang signifikan. Seluruh penelitian terdahulu yang mengkaji POS, self-efficacy, dan kinerja adaptif dilakukan di luar Indonesia, seperti di China (Mi & Xi, 2025; Ren et al., 2024; Suo et al., 2025), Turki (Maden-Eyiusta et al., 2021), dan Perancis ((Joie-La Marle et al., 2023) . Satu-satunya penelitian di Indonesia yang menguji POS dan self-efficacy di rumah sakit dilakukan oleh Putri (2023) di RSUD Prembun, Kebumen, namun dengan variabel dependen kinerja umum (general performance) dan pada pegawai non-PNS, bukan pada pegawai baru maupun kinerja adaptif. Dengan demikian, belum ada penelitian serupa yang dilakukan di rumah sakit Indonesia, khususnya rumah sakit pendidikan militer seperti RSPAL Dr. Ramelan Surabaya yang memiliki karakteristik unik sebagai institusi pelayanan kesehatan sekaligus lembaga pendidikan dengan struktur birokrasi dan budaya organisasi yang khas.

Berdasarkan pemetaan tersebut diatas, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dalam empat aspek utama yakni pertama, kebaruan teoritis dimana penelitian ini mengintegrasikan POS dan *self-efficacy* sebagai prediktor simultan terhadap kinerja adaptif dalam satu model penelitian. Meskipun Joie-La Marle et al. (2023) telah membuktikan hubungan *self-efficacy* dengan kinerja adaptif, dan Chaoping et al. (2025) membuktikan hubungan POS dengan kinerja adaptif secara terpisah, belum ada penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara bersama-sama dalam satu model prediktif terhadap kinerja adaptif. Kedua, kebaruan populasi dimana dalam penelitian ini menjadikan pegawai baru di rumah sakit sebagai objek kajian kinerja adaptif, sebuah populasi yang selama ini terabaikan. Ren et al. (2024) Suo et al. (2025) telah mempelopori penelitian pada perawat baru, namun fokus pada *burnout* dan *job engagement*. Penelitian ini akan menjadi yang pertama dalam menguji bagaimana POS dan *self-efficacy* membentuk kemampuan adaptif pegawai baru yang sedang berada dalam masa transisi kritis dari dunia pendidikan ke dunia kerja profesional di lingkungan rumah sakit militer. Ketiga, kebaruan konstruk dependen dimana penelitian ini secara spesifik menargetkan kinerja adaptif (*adaptive performance*) sebagai variabel dependen di sektor kesehatan Indonesia, dimana pada penelitian sebelumnya oleh Putri (2023) telah meneliti POS dan *self-efficacy* di RSUD Indonesia, namun dengan variabel dependen kinerja secara umum. Penelitian ini akan memperdalam pemahaman tentang dimensi kinerja yang paling relevan dengan tantangan kontemporer di rumah sakit, yaitu kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, prosedur baru, situasi darurat, dan tuntutan pasien yang dinamis. Keempat, kebaruan lokus dimana penelitian ini dilaksanakan di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya, sebuah rumah sakit pendidikan militer di Indonesia yang belum pernah

dikaji dalam studi-studi sebelumnya. Lokasi penelitian di RSPAL Dr. Ramelan Surabaya mewakili rumah sakit militer dengan karakteristik unik yakni perpaduan layanan kesehatan sipil-militer, hierarki, dan budaya kerja militer di Indonesia, sehingga lokasi ini cukup representatif untuk memahami dinamika organisasi dan praktik di rumah sakit militer Indonesia secara umum. Namun, generalisasi temuan ke seluruh rumah sakit militer di Indonesia maupun ke rumah sakit sipil di luar Indonesia perlu dibuktikan melalui studi pembandingan yang melibatkan beberapa lokasi lain dengan variasi karakteristik serupa atau berbeda, seperti contoh di Malaysia, Singapura, China, Turki, atau Perancis.

Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji sejauh mana dukungan organisasi yang dipersepsikan (POS) dan keyakinan diri (*self-efficacy*) pegawai baru berkontribusi terhadap kemampuan mereka beradaptasi dalam lingkungan kerja rumah sakit militer yang dinamis dan penuh tuntutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya dalam memahami determinan kinerja adaptif pada populasi pegawai baru di sektor kesehatan, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, terutama dalam merancang program orientasi, pelatihan, dan dukungan yang efektif bagi pegawai baru.

