

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT TIPE B

Mudrika Munawaroh¹, Costrie Ganes Widayanti¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275

Mudrika.munawaroh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B. Populasi pada penelitian ini adalah perawat rawat inap kelas 1 – 3 yang bekerja di Rumah Sakit Telogorejo dengan responden berjumlah 62 perawat. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel prediktor, yaitu kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja, terhadap variabel kriterium yaitu kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui skala yang telah divalidasi yaitu *Job Satisfaction Scale (JSS)* dengan jumlah 36 aitem, *Proactive Personality Scale* dengan jumlah 17 aitem, dan *Coworker Scale* dengan jumlah 14 aitem. Berdasarkan analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0.160, dengan koefisien regresi pada kepribadian proaktif ($b= 0.202$), dukungan rekan kerja ($b= -0.236$) dan signifikansi F change sebesar 0.463 ($p>0.05$), artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B. Analisis data pada aspek kepuasan kerja menunjukkan bahwa promosi dan kondisi kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja pada perawat serta jenis kelas rawat inap memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: kepribadian proaktif; dukungan rekan kerja; kepuasan kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROACTIVE PERSONALITY AND COWORKER SUPPORT ON JOB SATISFACTION AMONG INPATIENT NURSES IN A TYPE B HOSPITAL

Mudrika Munawaroh¹, Costrie Ganes Widayanti¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

Mudrika.munawaroh@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to identify the relationship between proactive personality and coworker support on job satisfaction among inpatient nurses in a Type B hospital. The population of this study consisted of class 1-3 inpatient nurses working at Telogorejo Hospital, with a total of 62 nurses as respondents. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The study employed multiple regression analysis to examine the influence of the predictor variable proactive personality and coworker support on the criterion variable, namely job satisfaction. Data were collected using validated instruments: The Job Satisfaction Scale (JSS) consisting of 36 items, the Proactive Personality Scale consisting of 17 items, and Coworker Scale consisting of 14 items. Based on the data analysis, the simultaneous correlation coefficient was 0.160, with regression coefficients for proactive personality ($b = 0.202$) and coworker support ($b = -0.236$), and an F change significance value of 0.463 ($p > 0.05$). These findings indicate that there is no significant relationship between proactive personality and coworker support with job satisfaction among inpatient nurses in a Type B hospital. The analysis of the job satisfaction dimensions demonstrated that promotion opportunities and working conditions contributed to nurses' job satisfaction. In addition, the type of inpatient ward class significantly influenced nurses' level of job satisfaction.

Keyword: proactive personality; coworker support; job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sarana kesehatan seperti rumah sakit memegang peran penting bagi masyarakat. Terdapat beberapa unsur yang bisa mengakibatkan kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit, seperti fasilitas yang diperoleh, peralatan maupun sarana pendukung lainnya. Aspek utama dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di masyarakat adalah kualitas sumber daya manusia (Rizan dkk., 2022). Salah satu sumber daya manusia dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah perawat. Perawat memiliki standar pelayanan kesehatan yang meliputi berbagai aspek, seperti ketepatan dalam mengidentifikasi pasien, penerapan langkah-langkah untuk meningkatkan keamanan penggunaan obat, pelaksanaan prosedur yang tepat, komunikasi yang efektif, serta memastikan ketepatan lokasi dan pasien dalam prosedur operasi. Namun, perawat memiliki tanggung jawab untuk mengurangi resiko pasien jatuh dan mencegah infeksi, semuanya harus dilakukan sesuai dengan standar akreditasi rumah sakit (Surahmat dkk., 2019).

Tenaga kesehatan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan suatu rumah sakit adalah perawat. Menurut data Kementerian Kesehatan tahun 2023 bahwa 1.49 juta tercatat sebagai jumlah tenaga kesehatan di Indonesia dan 582.023 didominasi oleh perawat (Muhamad, 2024). Fenomena yang ditemukan adalah ketidakpuasan perawat terhadap pekerjaannya, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara gaji yang diterima dan beban kerja yang sudah dikerjakan (Arbar, 2022; Wicaksono, 2024). Yew dkk. (2018) dalam penelitiannya

menemukan bahwa ketidakpuasan perawat akan gaji yang didapat, karena dinilai tidak setara dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan.

Faktor penyebab kepuasan kerja pada perawat tidak hanya gaji, ada faktor lain yaitu: pemberdayaan perawat di tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi tempat tinggal, pengembangan karir, insentif lainnya baik secara finansial maupun non finansial (Ayalew dkk., 2019). Selain itu, individu yang berprofesi sebagai perawat rentan mengalami stres akibat beban kerja yang berlebihan atau tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki, serta penghasilan yang diperoleh relatif rendah (Rahmaniah dkk., 2020). Penelitian yang dilaksanakan Nurmaines dkk. (2024) menjelaskan bahwasannya perawat dihadapkan pada beban kerja yang berat mempunyai kecenderungan tingkat ketidakpuasan yang tinggi, dengan persentase mencapai 79,2%. Kemudian perawat yang memiliki beban kerja lebih ringan cenderung merasa puas, dengan tingkat kepuasan sebesar 53,3%. Beban kerja perawat mencakup berbagai tugas, seperti melakukan observasi pasien secara ketat, menangani beragam kondisi pasien, serta melaksanakan tugas pemberian obat-obatan secara intensif.

Perawat di unit rawat inap menghadapi tuntutan beban kerja yang besar, seperti harus melakukan observasi berkala terhadap pasien, memperhatikan setiap gerak-gerik pasien, dan berinteraksi untuk mengevaluasi perkembangan kondisi mental. Beban kerja semakin bertambah ketika harus menangani pasien yang tidak kooperatif, karena sulit memahami kebutuhan atau keinginan pasien (Angin dkk., 2021). Ketidakpuasan perawat rawat inap disebabkan oleh berbagai faktor yaitu yaitu faktor motivasi, rumah sakit tidak memberikan insentif yang sebanding

dengan beban kerja, fungsi pengarahan kepala ruangan yang kurang baik, ruang kerja yang tidak nyaman, tidak menyediakan perlengkapan yang memadai untuk menjamin keselamatan dan keamanan kerja, rumah sakit tidak memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Pranata dkk., 2017; Sandra & Sondari, 2017; Yessi dkk., 2025). Menurut Oktaviana dkk. (2023) kepuasan kerja perawat rawat inap dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, insentif, tingkat pelatihan, perlindungan hukum dan kompensasi, namun faktor pelatihan menjadi faktor paling tinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat. Sejalan dengan penelitian Delfina (2024) menemukan bahwa perawat rawat inap di RS. Bengkulu 51,9 % merasa ketidakpuasan dalam berkerja yang disebabkan oleh tidak puas dengan pekerjaan, kurangnya kualitas hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, serta hubungan supervisi.

Kondisi rumah sakit dengan akreditasi yang cukup baik pada instalasi rawat inap juga turut memberikan pengaruh pada kepuasan kerja terhadap perawat. Rumah sakit tipe B dipilih sebagai lokasi penelitian berdasarkan pada pertimbangan karakteristik organisasi dan pelayanan yang dimiliki. Penelitian sebelumnya pada rumah sakit tipe C memperoleh hasil bahwasannya tingkat kepuasan kerja perawat masih relatif rendah serta disertai tingginya *turnover intention*. Oktizulvia dkk. (2017) melaporkan bahwa hanya 48,6% perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya, sementara 51,9% memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, rumah sakit tipe A sebagai rumah sakit rujukan tertinggi umumnya memiliki sumber daya, fasilitas, serta sistem pengelolaan yang lebih

mapan sehingga karakteristik lingkungannya berbeda dengan sebagian besar rumah sakit lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit tipe B dipilih karena memiliki kompleksitas pelayanan yang tinggi sebagai rumah sakit rujukan regional, namun tetap menghadapi dinamika organisasi yang memungkinkan pengkajian berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja perawat secara lebih representatif. Kemudian rumah sakit tipe B yang memiliki beberapa jenis kelas instalasi ruang rawat inap. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Telogorejo dengan tipe kelas rawat inap yaitu: rawat inap kelas *suite*, rawat inap *executive*, rawat inap *deluxe B*, rawat inap kelas VIP, rawat inap kelas I, rawat inap kelas II, dan rawat inap kelas III. Pada penelitian Wiliana dkk. (2020) menunjukkan bahwa perawat rawat inap kelas III mengalami ketidakpuasan kerja yang disebabkan pihak rumah sakit kurang peduli terhadap presensi karyawannya, dan kurang memperhatikan masalah pemberian insentif/bonus/penghargaan pada perawat yang berprestasi. Sejalan dengan penelitian Ardiyani dan Sarwadhamana (2021) bahwasannya perawat yang menjalankan tugas di instalasi rawat inap kelas 3 cenderung mengalami ketidakpuasan kerja karena rumah sakit tidak memberikan gaji lebih baik dari rumah sakit lain yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, produktivitas menurun, ketidakhadiran, serta meninggalkan rumah sakit, merasa promosi dalam rumah sakit baik syarat dan peluang untuk naik jabatan atau jenjang karir dirasa sulit.

Tanggung jawab perawat bersifat fisik dan mental. Tanggung jawab fisik perawat mencakup mengangkat pasien, mendorong peralatan medis, serta merapikan kamar pasien. Di sisi lain, tanggung jawab mental melibatkan tanggung

jawab kesembuhan pasien, memberikan dukungan kepada keluarga pasien, dan menjalin komunikasi yang efektif. Perawat harus beradaptasi dengan berbagai kondisi pekerjaan, seperti ruangan yang panas, dering telepon yang tiada henti, serta kebisingan dari pasien maupun peralatan medis. Beragam aktivitas dan beban kerja yang berat ini seringkali membuat tingkat kepuasan kerja perawat lebih rendah dibandingkan profesi lainnya, terutama ketidakseimbang antara beban kerja yang harus ditanggung dan insentif yang diterima (Ashary, 2023).

Egemen (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat rasa puas atau senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana individu menilai secara positif terhadap tugas yang dijalani maupun lingkungan tempat kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, dan sudut pandang seorang pekerja saat melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja bersifat individual dan bervariasi antara pekerja satu dengan yang lain. Tingkat kerja ini akan mempengaruhi kinerja dan hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh masing-masing pekerja (Hamsinah dkk., 2017). Sedangkan menurut Kesawa dkk. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku individu kepada suatu pekerjaannya, hal ini mencerminkan adanya perbedaan antara apresiasi dengan penghargaan yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan.

Bakker dan Demerouti (2007) mengembangkan *Job Demand-Resources Theory* (JD-R) bahwasannya kondisi psikologis individu tempat kerja dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*) yang dimiliki individu maupun organisasi. *Job resources* mencakup berbagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang tersedia dalam

pekerjaan untuk membantu individu mencapai target kerja, meminimalkan beban psikologis akibat tuntutan pekerjaan, serta memfasilitasi perkembangan dan peningkatan kapasitas individu (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam perkembangan teorinya JD-R tidak hanya menekankan pentingnya sumber daya organisasi, tetapi juga menyoroti peran *personal resources*, yaitu karakteristik psikologis positif yang dimiliki individu dan berfungsi untuk membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan kerja secara efektif (Xanthopoulou dkk., 2007).

Kepribadian proaktif menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat rawat inap. Berdasarkan Khasanah dan Himam (2019) seseorang yang mempunyai kepribadian proaktif cenderung dapat mengelola pekerjaannya secara efektif, karena perilaku proaktif mendorong munculnya kreativitas, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika organisasi. Perilaku proaktif juga tercermin dalam orientasi individu yang berfokus pada perubahan diri sendiri, orang lain maupun terhadap lingkungan kerjanya. Penelitian Razak dkk. (2024) menggambarkan bahwasannya kepribadian proaktif tenaga kesehatan di RSUD Labuang Baji terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap sikap yang berorientasi kepada perubahan, yang memiliki inisiatif, serta berfokus pada masa depan yang berhubungan dengan karirnya. Menurut Hu dkk. (2021) mengemukakan bahwa perawat dengan kepribadian proaktif lebih cenderung secara aktif mencari peluang dan mengambil tindakan positif untuk melakukan perubahan, oleh sebab itu perawat dengan kepribadian proaktif memiliki pengaruh positif pada kinerjanya. Maka berdampak juga dengan kepuasan kerja pada perawat tersebut.

Bukan hanya kepribadian proaktif, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi dari dukungan rekan kerja. Dukungan rekan kerja menjadi salah satu bentuk sistem pendukung yang penting bagi perawat dalam menjaga kelancaran fungsi organisasi, terutama ketika anggota organisasi menjalankan peran ganda dalam keluarga. Dukungan rekan kerja merujuk pada tingkat keyakinan individu bahwa rekan-rekannya memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tugas pekerjaan (Susskind dkk., 2007). Dukungan rekan kerja yang diberikan dalam bentuk dukungan informasi meliputi pemberian penjelasan mengenai situasi atau permasalahan yang dialami oleh individu. Dukungan ini berupa masukan, petunjuk, nasehat, atau pemahaman tentang cara seseorang sebaiknya bertindak dan bersikap dalam menghadapi situasi yang membebani, sehingga membantu individu untuk mengatasi tantangan di tempat kerja. Menurut Pratiwi (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang ditandai dengan kecenderungan individu yang memperoleh dukungan sosial lebih tinggi untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi pula. Dukungan sosial yang diperoleh karyawan di tempat kerja muncul dari rekan kerja dan atasan yang mana dukungan tersebut berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Menurut Purdini dkk. (2016) mengemukakan bahwasannya dukungan rekan kerja pada perawat yang ada di RS HVA Toeloengredjo telah tercipta dengan baik, dengan adanya dukungan sosial yang baik, maka meningkatnya kepuasan kerja perawat. Senada pada penelitian Wulani dan Junaedi (2020) juga menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja, seperti membantu dalam pelaksanaan tugas serta pemberian nasihat dan informasi terkait pekerjaan, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, terlihat bahwa kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja menjadi komponen utama kepuasan kerja perawat rawat inap. karenanya, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan antara kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B”**

B. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah ringkasan masalah penelitian:

1. Adakah hubungan kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B?
2. Adakah hubungan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B?
3. Adakah hubungan kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B?
4. Seberapa besar sumbangan efektif kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan kepribadian proaktif terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B
2. Hubungan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B

3. Hubungan kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B
4. Besar sumbangan efektif kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan pada perawat rawat inap di rumah sakit tipe B

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap dari penelitian yang diperoleh bisa memberikan referensi terbaru terkait kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja, serta kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memiliki kontribusi pada pengembangan bidang psikologi industri, organisasi, dan klinis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian

Hasil dari penelitian yang diperoleh diupayakan bisa memberi manfaat untuk perawat bahwa kinerja perawat menjadi meningkat apabila perawat merasa puas dengan pekerjaannya bila memiliki kepribadian proaktif dan rekan kerja yang selalu mendukung perawat tersebut.

- b. Bagi pihak rumah sakit

Hasil dari penelitian yang diperoleh diupayakan agar dapat bermanfaat sebagai informasi pendukung atau dasar acuan bagi rumah sakit terkait untuk memberikan sebuah bentuk program atau intervensi lainnya guna mewujudkan lingkungan kerja menjadi lebih bagus.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap dapat menjadi referensi penting terkait rangka mengkaji atau meneliti terkait variabel kepribadian proaktif, dukungan sosial dan kepuasan kerja di berbagai *setting* pendidikan atau instansi lainnya guna memberikan hasil implikasi penelitian yang lebih luas.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan temuan peneliti dari beberapa database, peneliti mengutip artikel penelitian yang sesuai dengan penelitian yang hendak peneliti lakukan pada Tabel 1.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Keterbatasan dan Perbedaan Penelitian
Rosyida wati dkk. (2020)	“The influence of workload, job satisfaction and work motivation on nurses performance in hospital inpatient installation”	Hasil telaah dari penelitian ini mengemukakan bahwasannya terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja perawat serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid dan rumah sakit kota Makassar. Terdapat pembagian tugas dan jam kerja perawat yang setara mampu mengurangi beban kerja perawat dan meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja sebagai perawat.	Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel kriterium: kinerja pada perawat, serta variabel prediktor: beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja ditetapkan sebagai variabel dependen.

Hellín Gil dkk. (2022)	“Relationship between job satisfaction and workload of nurses in adult inpatient units”.	Penelitian menunjukkan bahwa adanya tingkat kepuasan yang lebih tinggi pada variabel hubungan dengan atasan langsung dan hubungan dengan rekan kerja, serta tingkat kepuasan yang lebih rendah pada hubungan dengan aspek organisasi dan pengakuan profesional.	Perbedaan penelitian ini ingin mengetahui hubungan beban kerja perawat rawat inap dengan kepuasan kerja, sedangkan peneliti ingin mengetahui hubungan kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.
Soesanto dkk. (2022)	“Job satisfaction among primary health care nurses”	Berdasarkan hasil telaah penelitian, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan kategori baik di tunjukkan pada tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemajuan dalam pekerjaan berkembang dengan baik, memiliki kesempatan untuk meraih prestasi, perawat mendapatkan pengakuan atas kinerja, serta merasa bahwa pekerjaan bernilai. Kepuasan kerja ini didukung oleh indikator kebijakan, pengawasan, gaji, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja yang baik.	Perbedaan penelitian ini ingin mengetahui kepuasan kerja perawat di fasilitas pelayanan kesehatan primer rawat inap, sedangkan peneliti ingin mengetahui hubungan kepribadian proaktif dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja.
Dijkshoorn-Albrecht dkk. (2024)	“Integrative review of the impact of coworker support on nurses job motivation: Associations with job satisfaction, stress, and intention to stay”	Penelitian ini menemukan bahwa dukungan rekan kerja berperan dalam meningkatkan persepsi dukungan bagi perawat, dengan penekanan pada kepuasan kerja keinginan untuk bertahan, dan	keterbatasan dari penelitian ini adalah peneliti memiliki ukuran sampel yang terbatas. Survei yang digunakan bervariasi dalam hal desain dan kuesioner, yang mempengaruhi hasil penelitian. Serta

pengurangan stres.
Dukungan yang
diterima berkontribusi
terhadap kepuasan
kerja.

pencarian literatur
lebih spesifik terkait
motivasi yang
memungkinkan
menyebabkan
jumlah artikel yang
ditemukan lebih
sedikit dibandingkan
dengan kata kunci
keterlibatan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya belum mempertimbangkan ketiga variabel (kepribadian proaktif, dukungan rekan kerja, dan kepuasan kerja) secara bersamaan. Pada studi ini peneliti akan menggabungkan ketiga variabel dengan metode kuantitatif. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu peneliti akan menggunakan populasi perawat rawat inap di rumah sakit tipe B. Kemudian penggunaan variabel kepribadian proaktif pada perawat masih sangat sedikit.