BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri layanan kesehatan di Indonesia kini terjadi perubahan pesat setelah selesai melalui masa pandemi COVID-19, (kemenkes, 2024) Layanan kesehatan di Indonesia semakin berkembang seiring berjalannya waktu, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan mulai memperbaiki dan menyediakan layanan kesehatan yang modern, tidak hanya dari segi infrastruktur dan peralatan, tetapi juga teknologi medis yang canggih. Pemerintah juga memastikan tidak hanya kemajuan dari segi fasilitas saja, tetapi sumber daya manusia krusial. Keberhasilan organisasi ditentukan kualitas tenaga kerja sebagai modal strategis guna menjalankan aktivitas operasional.

Pertumbuhan yang sangat cepat ini, terutama dalam kategori Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), membentuk suasana rivalitas yang semakin hebat dalam memperoleh kepercayaan masyarakat. Di sisi lain, penerapan standar akreditasi rumah sakit (STARKES) yang sudah diatur dlam Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021. Peraturan yang semakin ketat memaksa fasilitas kesehatan semakin baik. Secara umum, rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan dengan pelayanan kesehatan mulai dari pemeriksaan di luar kamar rawat hingga perawatan di dalam rumah sakit. Sementara itu, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yaitu institusi pelayanan kesehatan dengan pelayanan kepada masyarakat di bawah pengelolaan pemerintah daerah.

Namun, peningkatan jumlah fasilitas kesehatan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja individu secara konsisten. Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan tahun 2024 menunjukkan meskipun target pemenuhan sarana dan prasarana (BMHP) telah tercapai di atas 95%, tetapi aspek pemerataan dan kemampuan tenaga kesehatan masih menjadi prioritas strategis yang perlu ditingkatkan lebih lanjut (Kemenkes, 2024). RSUD Ki Ageng Selo Wirosari, sebagai lembaga publik di wilayah setempat, menghadapi tantangan yang sama, yaitu tuntutan masyarakat pada kualitas pelayanan unggul, dimana sumber daya internal harus terus berusaha menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi yang ada.

RSUD Ki Ageng Selo Wirosari yaitu rumah sakit umum daerah (RSUD) tipe D yang terletak di wilayah Kecamatan Wirosari, tepatnya di Jl. Raya Blora - Purwodadi KM 19, Desa Kunden. Kecamatan Wirosari, Kabupaten Grobogan. Rumah sakit ini didirikan karena adanya kebutuhan akan pelayanan rujukan yang bertingkat dari fasilitas kesehatan dasar seperti Puskesmas dan klinik pratama di wilayah tersebut. Akhirnya, pada 23 September 2020, rumah sakit ini secara resmi diresmikan oleh Bupati Grobogan, Sri Sumarni, untuk melayani kebutuhan kesehatan masyarakat secara umum.

Kinerja karyawan di dalam rumah sakit sangat memengaruhi tingkat keselamatan pasien. pada observasi awal setelah wawancara dengan kapala tata usaha RSUD Ki Ageng Selo Wirosari, terlihat kinerja pegawai Di RSUD Ki Ageng Selo kurang optimal karena kurangnya kesadaran diri pegawai untuk mematuhi SOP instansi, disisi lain pegawai juga berpendapat mereka juga perlu

pemimpin yang inklusif dengan mendengarkan keluhan serta kebutuhan penunjang pegawai untuk meningkatkan kinerja serta efisiensi pekerjaan.

Sebagai rumah sakit yang baru beroperasi selama 8 tahun fasilitas untuk penunjang kinerja pegawai juga masih kurang maksimal sehingga kinerja pegawai juga belum optimal. Kemampuan kerja pada petugas medis maupun non-medis di RSUD dapat langsung memengaruhi kualitas pelayanan, yang pada akhirnya akan merusak reputasi rumah sakit di mata masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan gaya kepemimpinan iinklusif yang berfungsi untuk penguatan aspek psikologis karyawan agar risiko tersebut dapat diminimalkan. Fu et al., (2022), kepemimpinan inklusif sebagai pergeseran pola kepemimpinan konvensional menuju budaya kerja setara, mengapresiasi, dan mendukung pengembangan setiap individu.

Selain faktor luar yang berkaitan dengan kepemimpinan dan fasilitas fisik dilingkungan kerja, aspek dalam diri karyawan seperti kemampuan memahami diri sendiri juga menjadi bagian penting dalam menentukan hasil kerja mereka. Kesadaran diri membantu tenaga kesehatan memahami emosi mereka sendiri, baik kekuatan maupun kelemahan, ketika berinteraksi dengan pasien yang berasal dari latar belakang yang beragam. Agoes Dariyo. (2016), *self awareness* merupakan kemampuan mengenali dan mengembangkan potensi diri demi kemajuan pribadi.

Masalah yang dihadapi seorang karyawan dalam tetap menjaga integritas dan profesionalitas dari kesadaran diri mereka sendiri, serta karena beban kerja yang sangat meningkat yang disebabkan oleh kebutuhan kesehatan masyarakat, sehingga memaksa para karyawan di lingkungan rumah sakit untuk tetap bekerja dengan profesional. Masalah tersebut sangat memengaruhi kinerja dan kadang-kadang diperlukan fasilitas pendukung yang mampu mempercepat serta mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Menurut Rifai (2019), fasilitas kerja yaitu hal diperlukan serta dimanfaatkan karyawan guna menyelesaikan tugas, serta membantu dan memperlancar proses kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini di latar belakangi oleh kesenjangan penelitian terdahulu terkait pengaruh *self awareness* terhadap kinerja menunjukkan temuan yang bervariasi. Dwijayanti et al. (2022) menyatakan self-awareness mempunyai peranan positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Prambanan. Sebaliknya, Arini et al. (2023) menemukan *self awareness* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja,

Kesenjangan penelitian kedua secara empiris dapat dilihat dari penelitian sebelumnya (Jufrizen & Hadi, 2021) menjelaskan fasilitas kerja memadai memperkuat kinerja karyawan. Namun, (Hidayat et al., 2022), karyawan akan tetap melakukan pekerjaan mereka dengan baik terlepas dari ada atau tidaknya fasilitas kerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja karyawan di rumah sakit daerah mencerminkan kehadiran negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kegagalan dalam mengelola kinerja SDM akan menyebabkan indeks kepuasan masyarakat terhadap pemerintah daerah menjadi rendah. Urgensi penelitian ini adalah karena dibutuhkan strategi manajemen yang tepat sasaran bagi RSUD Ki Ageng Selo agar bisa bertahan, terus meningkat kualitas kinerja pegawai dan menjadi yang terbaik di tengah ketatnya persaingan Rumah Sakit baik Rumah Sakit swasta atau Rumah Sakit milik Pemerintah,

Dari segi akademis, penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dalam memperkaya teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal bagaimana kepemimpinan yang inklusif berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas layanan kesehatan publik di daerah. Hasil penelitian ini akan menambahkan informasi baru tentang sumber daya manusia di Indonesia, khususnya dari perspektif lembaga kesehatan daerah yang menghadapi tantangan dalam memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi pihak manajemen RSUD Ki Ageng Selo Wirosari dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia. Rekomendasi yang dihasilkan bisa dipakai untuk memperbaiki sistem pengadaan fasilitas kerja dan menjadi pedoman dalam pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruang dan kepala unit agar lebih inklusif dalam memimpin bawahan. Kontribusi lain dari penelitian ini adalah membantu pegawai dalam melayani masyarakat memahami betapa pentingnya memiliki kesadaran diri dalam menjalani profesionalisme kerja. Dengan semakin meningkatnya kesadaran diri, diharapkan

setiap orang di rumah sakit bisa mengelola diri, sehingga tetap bisa bekerja dengan baik dan menjalankan tugas serta tanggungjawab meskipun sedang dalam situasi darurat atau menghadapi beban kerja yang besar.

Meski masyarakat memiliki harapan tinggi terhadap kinerja pegawai pelayanan kesehatan, tidak bisa disangkal fasilitas yang didukung serta kesadaran diri pegawai sangat memengaruhi hasil kerjanya. Jika fasilitas kerja yang diberikan oleh institusi dan kesadaran diri pegawai belum baik, maka kinerjanya tidak akan maksimal. Oleh karena itu, peran pemimpin yang inklusif sangat penting bagi pegawai. Pemimpin yang lebih memperhatikan keluhan bawahan dapat meningkatkan partisipasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan pra survey dan research gap tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **pengaruh *inclusive leadership, work place facility* dan *self awareness* terhadap *employee performance* Di RSUD KI Ageng Selo Wirosari.** .

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dirumuskan sesuai uraian latar belakang berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari?
2. Bagaimana pengaruh *Self Awareness* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari?
3. Bagaimana pengaruh *Work Place Facility* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan mencapai sasaran :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Self Awareness* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *Work Place Facility* terhadap *Employee Performance* di RSUD Ki Ageng Selo Wirosari.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi memperkaya kajian perilaku organisasi dan manajemen SDM terkait keterkaitan kepemimpinan inklusif, kesadaran diri, dan fasilitas penunjang kesejahteraan dengan kinerja karyawan. Mendorong pembentukan kepemimpinan yang inklusif agar dapat meningkatkan performa karyawan dalam organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian menjadi nilai tambah bagi RSUD Ki Ageng Selo Wirosari dalam meningkatkan kemampuan pekerja, mendorong peran pemimpin yang lebih inklusif, serta terus memperbaiki fasilitas pendukung dan kesadaran pegawai terhadap standar operasional

prosedur (SOP) organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat meningkat, organisasi terus berkembang, dan pelayanan kesehatan terbaik tetap bisa diberikan kepada masyarakat.

Penelitian turut menjadi manfaat bagi para pegawai RSUD Ki Ageng Selo Wirosari. dengan mengidentifikasi kekurangan, memperbaiki fasilitas, serta meningkatkan peran pemimpin yang lebih inklusif. Hal tersebut diharapkan para pegawai merasa lebih dihargai, meningkatkan kreativitas dan produktivitas mereka, serta mendorong kolaborasi berkualitas guna mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian mamput meningkatkan pemahaman dan pengalaman dalam menerapkan ilmu ke dunia kerja, serta menjadi acuan bagi peneliti mendatang guna pengembangan model variabel terkait *inclusive leadership, self awareness, dan work place facility* terhadap *employee perfomance.*