

Budaya organisasi menurut kerangka persaingan nilai (Competing Values Framework) di Rumah Sakit Islam Sari Asih Ar Rahmah Tangerang November 2011

Sammy Fattah Hidayat, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20297930&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Rumah Sakit Islam Sari Asih Ar Rahmah (RSISAA) adalah Rumah Sakit non profit yang didirikan dalam rangka melayani kaum dhuafa yang ada di kota Tangerang. Sebagai rumah sakit yang baru beroperasi pada bulan November 2011 maka RSISAA dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. Banyak studi (Denison, 1990; Goffee & Jones, 1998, Robins, 1996) mengindikasikan bahwa perbaikan budaya organisasi akan meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Berdasarkan wawancara singkat penulis dengan direktur rumah sakit didapatkan beberapa masalah seperti ketidakdisiplinan pegawai yang berulang dan teguran surat peringatan yang dirasakan tidak adil mengindikasikan adanya masalah budaya di RSISAA.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan budaya organisasi yang disepakati oleh seluruh stakeholder dengan menggunakan pendekatan kerangka persaingan nilai (Competing Value Framework) di RSISAA. Selain itu juga untuk melihat apakah ada inkongruensi budaya organisasi antara tenaga manajerial dan tenaga medis juga antar kriteria budaya. Penelitian ini merupakan suatu studi survei penelitian analitik dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sebagai subyek penelitian adalah yang termasuk kategori tenaga medis dan manajerial di RSISAA dengan jumlah sampel minimal 20% dari populasi yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi dengan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan keabsahan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner Organization Culture Assessment Instrument (OCAI) menilai 6 kriteria budaya yaitu 1.) Karakter Dominan, 2.) Kepemimpinan Organisasi, 3.) Manajemen Personel, 4.) Perekat Organisasi, 5.)Strategi yang ditekankan dan 6)Kriteria Keberhasilan secara kuantitatif dan disajikan dalam bentuk grafik serta dummy table mengikuti kerangka persaingan nilai (Competing Value Framework) meliputi 4 tipe budaya dominan yaitu : 1.) Budaya Klan, 2.) Budaya Adhokrasi, 3.) Budaya Pasar dan 4.) Budaya Hierarki. Lalu hasil analisa meliputi : 1.) Kekuatan Budaya, 2.) Kesenjangan budaya saat ini dan yang diharapkan dan 3.) Kongruensi Budaya.

Dari penelitian ini ditemukan adanya dominasi budaya klan pada seluruh pegawai juga pada tenaga medis dan manajerial dengan kekuatan budaya yang

lemah. Tampak adanya kecenderungan menuju budaya klan yang lebih kuat sebagai tipe budaya yang kuat korelasinya dengan efektivitas organisasi. Untuk memperkuat budaya klan dapat memanfaatkan nilai sesuai konsep budaya organisasi islami (Alamsyah 2002) yang berkorelasi dengan budaya klan meliputi ikhlas, jujur, menuntut ilmu, sabar, ta'awun (kerja tim) dan lain-lain. Kongruensi budaya cukup baik antara tenaga medis dan manajerial akan tetapi yang perlu diwaspadai adalah makin melebarnya jarak budaya terutama pada budaya adhokrasi dan hierarki mengindikasikan potensi konflik. Didapatkan juga miskomunikasi antara persepsi direktur dan seluruh pegawai tentang budaya organisasi. Hasil dari OCAI ini dapat dijadikan bahan masukan untuk RSISAA memperbaiki budaya organisasi agar lebih menunjang efektivitas organisasi .

<hr>

ABSTRACT

Sari Asih Ar Rahmah Islamic Hospital is a non profit hospital for the poor in the city of Tangerang. As a new hospital that operate since November 2011, it needs to make an improvement in its performance. Based on many studies (Denison, 1990; Goffee & Jones, 1998, Robins, 1996) indicate that improvement in organization culture will result in improvement on the organization performance. From the short interview taken from the Director of Sari Asih Ar Rahmah Islamic Hospital there are many problems found including repeated employee indisciplinary act and notification letter that the employee think its unjust indicate that there is a cultural problem in that hospital.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan budaya organisasi yang disepakati oleh seluruh stakeholder dengan menggunakan pendekatan kerangka persaingan nilai (Competing Value Framework) di RSISAA. Selain itu juga untuk melihat apakah ada inkongruensi budaya organisasi antara tenaga manajerial dan tenaga medis juga antar kriteria budaya.

The goal of this research is to found proper set of organization culture that can be agreed upon all stakeholder using Competing Value Framework in Sari Asih Ar Rahmah Islamic hospital. It also tried to find organization culture incongruency between management and medical employee, and also incongruency between various cultural criteria. This research can be categorized as an analytic survey study with quantitative method. Chosen for the study subject are those that can be categorized as medical and management employee in Sari Asir Ar Rahmah Islamic Hospital with minimum sampel of 20% from population. Inclusion and Exclusion Criteria is also made to make sure the validity of this research. Organization Culture Assesment Instrument (OCAI) Questionnaire is used to assess 6 cultural criteria including : 1.) Dominant Characteristic, 2.) Organization Leadership, 3.) Personel Management, 4,) Organization Glue, 5.) Strategic Emphasis and 6.) Success Criteria quantitatively and shown in graphic

and dummy table according to Competing Value Framework into 4 culture type that is : 1.) Clan Culture, 2.) Adhocracy Culture, 3.) Market Culture and 4.) Hierarchy Culture. Analysis of organization culture including 1.) Culture Power, 2.) Discrepancy between Present Culture and Preferred Culuter and 3.) Culture Congruency.

This study found that Clan Culture is dominant in all employee also including medical and management employee with a weak culture power. Also it shown tendency toward a stronger Clan Culture as a Culture type that have strong correlation to organization effectiveness. To strengthen the Clan Culture it is possible to used values based on Islamic Organization Culture (Alamsyah 2002) tha correlate strongly to Clan Culture including Ikhlas (Sincerity), Honesty, Science development, Patience, Ta'awun (teamwork) etc. There is a good Culture congruency between medical and management employee but there is a tendency toward widening cultural distance mainly in adhocracy and hierarchy culture that have a potential to cause a conflict that needs to be anticipated. Also it found a miscommunication problem between the perception of the director with all the employee about the organization culture. The result of OCAI can be made as an tools for RSISAA to fix its organization culture and supporting the organization effectiveness.