

Budaya organisasi unit instalasi rawat darurat (IRD), RSUD Dr. Soetomo, Surabaya

Lilyanti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=71577&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan nilai-nilai budaya organisasi yang sedang berkembang saat ini di lingkup seksi-seksi kerja Unit Instalasi Rawat Darurat (IRD), RSUD Dr. Soetomo, Surabaya.

Sampel diambil secara sensus dengan populasi berjumlah 428 orang yang terdiri dari 14 seksi kerja yang terbagi dalam 2 (dua) kelompok seksi kerja yaitu medis dan non medis. Responden yang mengembalikan daftar pertanyaan berjumlah 215 orang atau 50% dari populasi. Seluruh kuesioner yang kembali diukur dengan menggunakan Analisis Faktor Dengan Pendekatan Komponen Utama, Analisis Faktor Kembali, dan Analisis Median.

Dari hasil penelitian, diketahui budaya kinerja yang berkembang di Unit Instalasi Rawat Darurat (IRD), RSUD Dr. Soetomo, mempunyai 15 (lima belas) budaya. Selain itu dengan menggunakan analisis median dapat ditentukan budaya kuat, budaya Iemah, dan budaya di ambang pintu. Ada 3 (tiga) Budaya Kuat yaitu Budaya Etos kerja, Budaya Bekerja tanpa pamrih, dan Budaya Berorientasi pelayanan.

Di samping itu, Budaya Lemah terdiri dari 8 (delapan) budaya, yaitu Budaya Penghargaan, Budaya Bekerja dengan rasa aman, Budaya Pengawasan berbasis kerja secara kelompok, Budaya Keragaman dalam kebebasan memberikan pendapat, Budaya Kerja sama, Budaya Menyediakan keperluan yang dibutuhkan pekerjaan, Budaya Lingkungan yang kondusif, Budaya Peduli lingkungan dalam lingkup pekerjaan. Budaya. Di Ambang Pintu terdiri dari 1 (satu) Budaya yaitu Budaya Bekerja secara individual.

Untuk sub budaya Etos Kerja, terdapat 7 (tujuh) budaya kuat (Budaya Moralitas, Budaya Empati, Budaya Keterbukaan, Budaya Komunikasi, Budaya Pencapaian kinerja, Budaya Tata krama, Budaya Informasi dan menjaga citra RSUD) dan 2 (dua) budaya Lemah (Budaya Kerja dengan rasa aman dan mendapat insentif sesuai standar, Budaya Adil dalam pembagian pekerjaan). Untuk sub budaya Penghargaan, terdapat 1 (satu) budaya Iemah (Budaya Pengawasan) dan 1 (satu) budaya di ambang pintu (Budaya Penghargaan berdasarkan prestasi).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data ditemukan ada perbedaan budaya kinerja di antara seksi-seksi kerja dalam Unit Instalasi Rawat Darurat (IRD), RSUD Dr. Soetomo, Surabaya.

Disarankan untuk budaya yang lemah perlu mendapat perhatian dan harus lebih diperkuat lagi. Demikian juga untuk budaya di ambang pintu perlu lebih ditonjolkan serta diperkuat pula untuk menunjang budaya organisasi yang telah ada sebelumnya. Penulis mengharapkan bahwa penelitian tentang budaya organisasi

dapat terus dilanjutkan, karena penelitian tentang budaya organisasi dapat menggali budaya-budaya organisasi yang selama ini tidak terlihat.