

Analisis budaya organisasi Rumah Sakit Bukit Asam kaitannya dengan visi misi RS. Bukit Asam

Asmawati, Atiek Sri

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=10072&lokasi=lokal>

Abstrak

Sejak berdirinya pada zaman Belanda, seluruh kegiatan Rumah Sakit Bukit Asam dibiayai penuh oleh pemiliknya yaitu Perusahaan PTBA yang bergerak dibidang tambang batubara. Keputusan pemerintah agar Perusahaan PTBA Go Publik, mempunyai dampak terhadap Rumah Sakit yaitu RSBA harus mempunyai kinerja yang tinggi supaya bisa membiayai dirinya sendiri. Rumah Sakit akan selalu mempunyai Kinerja yang tinggi apabila memiliki Visi Misi kedepan yang bisa dilaksanakan dengan Budaya organisasi kuat yang sesuai. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran Budaya Organisasi RSBA kaitannya dengan Visi Misi RSBA. Dimensi Budaya yang diteliti adalah Kepemimpinan, Kinerja, Kerjasama, Komunikasi, Pelayanan terhadap Pelanggan dan Kesiapan untuk berubah. Desain penelitian yang digunakan adalah survei, cross sectional dengan populasi penelitian adalah karyawan RSBA. Penelitian ini merupakan penelitian Diskriptif Analitik dengan analisa kuantitatif dan kualitatif. Sampel diambil sebesar 20 % dari populasi melalui system Accidental Random Sampling. Berdasarkan penilaian responden Budaya organisasi RSBA saat ini mempunyai nilai rerata 2,7366 dengan simpang Baku sebesar 0,10777 yang berarti Budaya RSBA tidak lemah dan tidak kuat. Responden menganggap bahwa Kepemimpinan merupakan dimensi terpenting untuk mencapai keberhasilan. Dimensi yang menonjol adalah pelayanan pelanggan, dan yang paling lemah adalah komunikasi. Dimensi yang perlu diperkuat adalah Kepemimpinan, dengan penekanan pada aspek Komunikasi, Bimbingan dan Evaluasi. Belum terlaksananya Visi Misi RSBA berkaitan dengan masalah Komunikasi didalam RSBA yang belum berjalan dengan semestinya. Perlu peninjauan ulang Visi Misi RSBA yang sudah ada pada saat ini. Dan penelitian ini bisa digali Budaya kuat RSBA yang sudah dimiliki oleh karyawannya yaitu Menggalang kebersamaan dan kerjasama dalam dinamika kelompok, Mengutamakan kepentingan pelanggan, Bersikap peka dan tanggap terhadap perubahan, Melandaskan hubungan antar karyawan dan antar unit kerja atas dasar kepercayaan dan keterbukaan, Menjunjung tinggi prestasi dan kualitas. Perlu penetapan dan pengembangan Budaya Organisasi RSBA sesuai dengan hasil penelitian ini agar bisa dipakai sebagai nilai dasar dari semua kegiatan yang ada di RSBA. Untuk mencapai keberhasilan tujuan RSBA, perlu lebih mensosialisasikan dan mengimplementasikan Visi Misi RSBA. Dalam pencapaian tujuan RSBA tersebut perlu pembenahan manajemen internal pada system komunikasi, pembinaan dan evaluasi

Organizational Culture Analysis of Bukit Asam Hospital in Conjunction with Bukit Asam Hospital Vision and Mission Since its establishment during Dutch colonial era, all of Bukit Asam Hospital expenditure has been funded by its owner, Bukit Asam Private Limited, a coal mining company. The Government decision to alter company structure from a private limited company to a public company, affect Bukit Asam Hospital policy to improve its self funded ability. In order to achieve that goal, hospital needs to enhance its overall performance based on future vision and mission that its executed with a strong and exact organizational culture. In general, this thesis focus on studying Bukit Asam Hospital organizational culture related with hospital vision and mission. Culture dimension to be studied include :

leadership, performance, cooperation, communication, customer services and readiness to change. The study was designed for cross sectional survey among hospital employee as its study population. This study is performed as analitical descriptive study with quantitative and qualitative analysis. Sample was taken with accidental random sampling method, representing 20 % of total population. Study shows that presently hospital organizational culture is evaluated with mean of 2,7366 and varians of 0,10777. This shows that hospital organizational culture is not weak and not strong enough. Responden consider that leadership is the most important dimension to reach success. Hospital vision and mission, wich is not yet wellimplemented, mostly caused by communication problem within hospital personel. Responden felt that educational and evaluation system are not yet executed as expected. From this study, also explored that hospital culture that is embodied to employee can be defined as : empowerment of cooperation and unity within group dynamic, customer oriented, sensitive and prompt reaction toward changes, employee infra unit relation based on trust and understanding, work quality and achivement. Further, this thesis recomendens the result of the study to be used for improvement of every aspects of hospital organizational culture. To achive its success, hospital needs to socialize and implement its vision and mission. Hospital requiers internal management structuring of communication, educational and evaluation system to enchanceits ability for reaching the overall goal.</p>