

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Budaya organisasi di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita dalam mewujudkan visinya dilihat dari perspektif sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi sangat mungkin terwujud. Terutama peran pimpinan organisasi yang berperan aktif dalam mendorong dan mensosialisasikan perubahan visi, misi, dan nilai budaya RSJPDHK sebagai budaya organisasi yang baru kepada anggota organisasi.

Secara keseluruhan sepuluh karakteristik inti dari budaya organisasi menunjukkan hasil yang baik.

1. *Member identity* (Identitas Anggota)

Identitas anggota yang terbangun di lingkungan organisasi sudah sangat baik, dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 98% responden sebagai anggota organisasi menyadari sekali bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Kesadaran sebagai anggota dan bagian dari organisasi yang sangat baik menunjukkan berfungsinya budaya organisasi di lingkungan RSJPDHK.

2. *Group emphasis* (Kerja Sama Tim)

Kerja sama tim di lingkungan RSJPDHK juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Hasil kuesioner menunjukkan 93% responden merasa adanya kerja sama tim di tempat mereka bekerja. Semua anggota organisasi menyadari betapa pentingnya kerja sama tim untuk menciptakan pelayanan yang prima.

3. *People focus* (Keputusan Manajemen)

Keputusan manajemen dalam setiap keputusan dinilai sudah tepat oleh anggota organisasi. Setiap keputusan yang diambil selalu mengacu kepada regulasi yang ada. Hasil kuesioner menunjukkan 70% responden melihat keputusan manajemen sudah sesuai dengan ketentuan.

4. *Unit integration* (Kerja Sama Antar Unit)

Kerja sama antar unit yang baik sepertinya sudah menjadi budaya wajib di lingkungan organisasi tersebut. Koordinasi menjadi kunci dalam penyelesaian setiap masalah yang dihadapi organisasi. Hal tersebut dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 70% responden menjawab kerja sama antar unit di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita sudah baik.

5. *Control* (Aturan Dan Peraturan)

Aturan dan peraturan yang ada juga sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang memperlihatkan 78% responden menjawab bahwa aturan dan peraturan di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita sudah jelas. Pengawasan dalam mengendalikan perilaku anggota organisasi dilaksanakan dengan mengacu pada undang-undang yang berlaku.

6. *Risk tolerance* (Tingkat Resiko)

Anggota organisasi sebagian besar mendapat motivasi untuk bekerja dengan proses yang baik dan benar agar menciptakan hasil kerja yang prima. Hasil kuesioner menunjukkan 47% responden menjawab bahwa terdapat dorongan atau tekanan untuk bekerja agresif dan berani mengambil resiko. Dorongan dan tekanan dalam bekerja terdapat di unit dengan tingkat kritis tinggi untuk cepat mengambil keputusan, selain itu proses kerja sangat diperhatikan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan benar. Sedangkan

di unit dengan tingkat kritis rendah hanya terdapat motivasi untuk menghasilkan kerja yang baik dan benar.

7. *Reward criteria* (Imbalan Yang Dialokasikan)

Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita mengalokasikan imbalan untuk pegawai sesuai level kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. *Reward* yang diberikan sudah mampu menciptakan komitmen anggota organisasi untuk loyal dan menanamkan kesetiaan kepada nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 93% responden menjawab untuk berkomitmen terhadap organisasi.

8. *Conflict tolerance* (Sikap Terhadap Konflik dan Kritik)

Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita sangat terbuka dengan kritik yang membangun. Bahkan memfasilitasi dan mendorong penyelesaian konflik dengan cara yang baik. Dari hasil kuesioner memperlihatkan 67% responden menjawab bahwa tempat kerja mereka menerima kritik dan saran dari internal anggota organisasi maupun eksternal organisasi.

9. *Means-ends orientation* (Berorientasi Pada Hasil)

Manajemen selalu mendorong adanya proses kerja yang baik agar menciptakan hasil kerja yang baik dan benar. Namun hasil kuesioner menunjukkan hanya 46% responden menjawab bahwa berarti tempat kerja atau unit tersebut lebih melihat hasil pekerjaan dari pada proses bekerja

10. *Open-system focus* (Pengawasan Organisasi Dan Respon)

Respon Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah terhadap kritik dan saran dari internal (anggota) organisasi maupun eksternal organisasi cukup baik. dilihat dari hasil kuesioner sebanyak 67% responden menjawab Ya,

25% responden menjawab Mungkin, dan 8% responden menjawab Ya. Kritik dan saran dapat diterima dengan cara yang baik serta ditindaklanjuti untuk oleh pihak manajemen untuk membuat pelayanan rumah sakit menjadi lebih baik lagi.

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan adalah:

1. Perlunya sosialisasi rutin dan berkala terkait perubahan visi, misi, dan nilai budaya kepada pegawai terutama pegawai baru, karena saat ini generasi Z sudah memasuki dunia kerja.
2. Perlunya motivasi mempertahankan budaya kerja tim di setiap-setiap unit.
3. Pertahankan pengambilan keputusan dengan melihat regulasi yang ada.
4. Budaya kerja sama antar unit yang terbangun cukup lama sebaiknya dipertahankan agar menjadi contoh baik bagi pegawai baru.
5. Pentingnya budaya organisasi yang mengedepankan teknologi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki *value expertise*.
6. Motivasi dari manajemen untuk mempertahankan budaya kerja sama antar unit.
7. Perbanyak *reward* dan penghargaan terhadap pegawai, sebagai bukti adanya pengakuan anggota organisasi dari pimpinan organisasi.
8. Peran pimpinan dalam melakukan kontrol dan pengawasan yang sudah baik sebaiknya dipertahankan.
9. Perlunya motivasi dan dorongan pimpinan untuk melakukan proses kerja yang baik, sehingga tercipta hasil kerja yang baik dan benar.
10. Penyelesaian konflik, serta tindak lanjut kritik dan saran sudah baik, perlunya hal tersebut untuk dijadikan landasan agar organisasi menjadi lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ananda, R., & Rafida, T. (2017). *PENGANTAR EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN*. MEDAN: PERDANA PUBLISHING.
- Budhi, A., & Tjahjuadi, E. (2022). *Analisis Reward terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Karyawan Emdee Skin Clinic Reward Analysis on Affective Commitment through Employee Job Satisfaction Emdee Skin Clinic*. 7(1), 26–36.
- Burhanudin. (2021). *KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI* Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Furkony, D. K. (2018). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Beberapa Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 208–232. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp208-232>
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: CV. Puskra Mitra Jaya.
- Hamdan, Y. (2001). Pernyataan Visi dan Misi Perguruan Tinggi. *Mimbar*, 17(1), 90–103. <http://www.jpkk.edu.my/jpkk/index.php/maklumat-kami/visi-dan-misi.html>
- Hidayah, K., Kusumaningrum, M., Wismono, F. H., & Amarullah, R. (2018). Aktualisasi Budaya Inovasi Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(3), 249–266. <https://doi.org/10.24258/jba.v14i3.402>
- Kristiyani, V., & Pudjiati, S. R. R. (2019). *Jurnal Magister Psikologi UMA*. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 60–71.
- Sumber: LAKIP RSJPD Harapan Kita Tahun Anggaran 2019
- Sumber: LAKIP RSJPD Harapan Kita Tahun Anggaran 2021
- Megawati, & Nashri, M. F. (2015). Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Penerapan Teknologi Informasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1 Nomor 1(1), 17–30.
- Muhdi, M., Kastawi, N. S., & Widodo, S. (2017). Teknik Pengambilan Keputusan

- Dalam Menentukan Model Manajemen Pendidikan Menengah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 135.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p135-145>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, E-ISSN 2599-3410, 1(1), 45–68.
- Murdaningsih, D. (2016, June 17). Ini Tantangan SDM yang Dimiliki Indonesia Saat Ini. *REPUBLIKA*. <https://www.republika.co.id/berita/o8wpc7/ini-tantangan-sdm-yang-dimiliki-indonesia-saat-ini>
- Muryadi, A. D. (2017). MODEL EVALUASI PROGRAM DALAM PENELITIAN EVALUASI. *JURNAL ILMIAH PENJAS*, 2442-3874.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Rakhman, A. (2018). Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(4), 63–69.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1823>
- Selfiana. (2016). Budaya Organisasi Mempengaruhi Employee Engagement Di Perusahaan Kontraktor Telekomunikasi Alihan Perusahaan Jepang. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), 447–465.
- Setiawati, T. (2021, June 21). Tantangan Mengelola Organisasi di Masa Pandemi. *Republika*. <https://www.republika.co.id/berita/qv1jdu399/tantangan-mengelola-organisasi-di-masa-pandemi>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., et al. (2021). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. Bandung: Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Siviani, I. (2020). *KOMUNIKASI ORGANISASI*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya ORGANISASI*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Sutisna, G. (2019). Analisis Teamwork Karyawan di PT Nusantara Cemerlang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 975–979. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.131>
- Umi, F., & Sri, H. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Ii*. 5(1), 10.