

ABSTRACT

**Recommedation Of Performance Improvement Based On Organizational Culture Profile In Services Unit By Theory Competing Value Framework In Hospital
(Study At Mabarrot NU Islamic Hospital in Gresik City)**

Employee behavior that occurs within an organization should be directed to the achievement of organizational goals. If employees already have a "positive" organizational culture, employees will work well without supervision though, employees will also feel that organizational success is their success thereby generating a very high work motivation to succeed. This condition will improve the performance of the organization.

In the environment of RSI Mabarrot NU Gresik, there is still a service unit performance that has not fulfilled the SPMRS indicator (fulfilled between 37.5% to 75% of which should be 100% fulfilled) based on Minister of Health Decree No. 129 of 2008. Analysis of organizational culture profile based on "Competing Value Framework "is done to create an overview of the culture profile of the service unit as a reference for the improvement of service unit performance so that it is expected to fulfill SPMRS 100%.

The result of this study is that 4 units have the type of culture that is "appropriate" between the current culture type and the expected culture type (administration and management, IGD, OK and hospitalization) and 3 units have "unsuitable" between current cultural type and expected culture type (pharmacy, MCH and laboratory). All organizational culture strengths of the 7 service units examined were not strong and all cultural gaps of the 7 service units examined were no gaps (not significant).

The recommendations of this research are (1) Conditioning the work environment in the service unit according to the characteristics of the organizational culture type. (2) Increasing the organizational culture strength of service units in order to homogeneity of behavior in order to achieve organizational goals on service units in RSI Mabarrot NU Gresik. (3) To maintain the organizational culture gap in the service unit of RSI Mabarrot NU Gresik.

Keywords: organizational culture, performance, Competing Value Framework.

ABSTRAK

Rekomendasi Upaya Peningkatan Kinerja Berdasarkan Profil Budaya Organisasi Pada Unit Pelayanan Menurut Teori *Competing Value Framework* Di Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Islam Mabarrot NU di Kota Gresik)

Perilaku karyawan yang terjadi di dalam suatu organisasi harus diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi. Jika karyawan sudah memiliki budaya organisasi yang “positif”, karyawan akan bekerja dengan baik tanpa pengawasan sekalipun, karyawan juga akan merasa bahwa keberhasilan organisasi adalah keberhasilan dirinya sehingga memunculkan motivasi kerja yang sangat tinggi untuk berhasil. Kondisi ini akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dilingkungan RSI Mabarrot NU Gresik, masih ada kinerja unit pelayanan yang belum memenuhi indikator SPMRS (terpenuhi antara 37,5% sampai 75% dari yang seharusnya 100% terpenuhi) berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008. Analisis profil budaya organisasi berdasarkan teori “*Competing Value Framework*” dilakukan untuk membuat gambaran tentang profil budaya unit pelayanan sebagai acuan rekomendasi peningkatan kinerja unit pelayanan sehingga diharapkan dapat memenuhi SPMRS 100%.

Hasil penelitian ini adalah didapatkan 4 unit memiliki tipe budaya yang “sesuai” antara tipe budaya saat ini dengan tipe budaya yang diharapkan (administrasi dan manajemen, IGD, OK dan rawat inap) dan didapatkan 3 unit memiliki tipe budaya yang “tidak sesuai” antara tipe budaya saat ini dengan tipe budaya yang diharapkan (farmasi, KIA dan laboratorium). Semua kekuatan budaya organisasi dari 7 unit pelayanan yang diteliti adalah tidak kuat dan semua kesenjangan budaya dari 7 unit pelayanan yang diteliti adalah tidak ada kesenjangan (tidak bermakna).

Rekomendasi dari penelitian ini adalah (1) Mengkondisikan lingkungan kerja pada unit pelayanan sesuai karakteristik tipe budaya organisasinya. (2) Meningkatkan kekuatan budaya organisasi unit pelayanan agar terjadi homogenitas perilaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada unit pelayanan di RSI Mabarrot NU Gresik. (3) Tetap mempertahankan ketiadaan kesenjangan budaya organisasi (tidak signifikan) di dalam unit pelayanan RSI Mabarrot NU Gresik.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja, *Competing Value Framework*.