

ABSTRAK

Dwi Siamintarsih

Analisis Pengaruh Upaya Sosialisasi Nilai-Nilai Organisasi terhadap Budaya Organisasi di RSUD Dr. M. Ashari Pemalang

159 halaman + 26 tabel + 7 gambar + 23 lampiran

RSUD dr. M. Ashari Pemalang memerlukan nilai-nilai organisasi untuk memberikan panduan pada anggotanya memilih alternatif di dalam proses pengambilan keputusan. Upaya sosialisasi nilai organisasi yang telah dilakukan belum di pegang teguh, tidak di perhatikan oleh anggota organisasi dan tidak di mengerti anggota organisasi, hal ini merupakan hambatan dalam terbentuknya budaya organisasi yang dikehendaki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upaya pimpinan dalam menyosialisasikan nilai-nilai organisasi terhadap budaya organisasi di RSUD dr. M. Ashari Pemalang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sekaligus sebagai sampel penelitian, terdiri dari kepala sub bagian, kepala sub sie, kepala Instalasi, kepala ruang, dengan jumlah 44 responden. Analisis statistik yang digunakan analisis bivariat dengan uji chi square dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik metode enter.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh pimpinan melalui supervisi tidak baik 50%, melalui pembinaan tidak baik 36,4%, melalui keteladanan tidak baik 31,8%. Responden yang memiliki budaya organisasi kuat sebesar 65,9% dan yang memiliki budaya organisasi lemah sebesar 34,1%. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sosialisasi nilai-nilai organisasi melalui supervisi ($p=0,026$) dan melalui keteladanan ($p=0,024$) terhadap Budaya Organisasi di RSUD dr. M. Ashari Pemalang. Hasil analisis multivariat menunjukkan ada pengaruh bersama-sama sosialisasi melalui supervisi dengan $Exp B= 2,456$ dan sosialisasi melalui keteladanan dengan $Exp B=2,317$ terhadap budaya organisasi di RSUD dr. M. Ashari Pemalang.

Saran dalam penelitian ini adalah manajemen perlu membentuk tim supervisi dari semua unsur struktural dan fungsional, melakukan supervisi bersama serta meningkatkan rutinitas supervisi dan pembinaan, perlu adanya komitmen dari para pimpinan sebagai sentral figur dalam menyosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi pada pelaksanaan tugas sehari-hari di rumah sakit. Perlu adanya *statemen guide* nilai-nilai organisasi yang ditumbuhkan melalui unit-unit terkecil di rumah sakit. Manajemen perlu melakukan penetapan kompetensi kepemimpinan yang disyaratkan pada tingkatan tertentu dan mengevaluasinya sehingga di temukan gap antara level kompetensi yang disyaratkan dengan level yang dimiliki oleh pimpinan saat ini, dari gap tersebut didapatkan kebutuhan pelatihan untuk peningkatan skill leadership, interpersonal komunikasi, interpersonal relation, dan konseling.

Kata kunci : Upaya sosialisasi, Sosialisasi nilai-nilai organisasi,
Budaya. organisasi.

Kepustakaan : 49 (1992 - 2011)

ABSTRACT

Dwi Siamintarsih

Analysis on the Influence of Organization Value Socialization on Organization Culture at Doctor M. Ashari Hospital, Pemalang

159 pages + 26 tables + 7 figures + 23 enclosures

Dr. M. Ashari district general hospital (RSUD) Pemalang required organizational values to guide the members to choose alternative ways in a decision making process. Current effort on organizational value socialization had not been grasped firmly, paid attention, and understood by organization members. These were an obstacle in creating organizational culture according to what was expected. The objective of this study was to know the influence of leader's effort in socializing organizational values towards organizational culture at RSUD dr. M. Ashari Pemalang.

This was a cross sectional study with quantitative approach. Study population was also as a sample of the study consisted of heads of sub units, heads of sub sections, heads of installations, and chiefs of the rooms. Total number of respondents was 44 people. Chi-square test was applied for bivariate analysis, and logistic regression with enter method was applied for multivariate analysis of the data.

Results of the study indicated that socialization of organizational values done by leaders was not good through supervision (50%), guidance (36.4%), model (31.8%). Respondents with strong organizational culture were 65.9%, and respondents with weak organizational culture were 34.1%. Bivariate analysis indicated significant association between socialization organizational values through supervision ($p= 0.026$), model ($p= 0.024$), and organizational culture at RSUD dr. M. Ashari Pemalang. Multivariate analysis indicated simultaneous influence of socialization through supervision ($Exp B= 2.456$) and through model ($B= 2.317$) towards organizational culture at RSUD dr. M. Ashari Pemalang.

It is suggested that hospital management needs to form supervision team from all structural and functional elements; to conduct joint supervision, to improve routine supervision and guidance. Leaders as a central figure in socializing organizational culture have to commit to the implementation of daily duties in the hospital. Organizational values statement guide grown up from the smallest units in the hospital is needed. Management have to establish leadership competence for certain level, and conducting evaluation to find gap between what competences are needed and what competences are in the current leaders. By knowing the gap, the training needs for improving the leadership skill, interpersonal communication and counselling are identified.

Key words : Socialization efforts, organizational values, organizational culture

Bibliography : 49 (1992 – 2011)