

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan diatas yang membahas tentang penerapan budaya organisasi yang berkembang saat ini dan yang diharapkan RS Mardi Rahayu Kudus, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Pada kondisi saat ini budaya organisasi yang berkembang di RS Mardi Rahayu Kudus lebih dominan pada budaya *Clan & Hierarchy*.
2. Sedangkan untuk budaya organisasi yang diharapkan kedepannya di RS Mardi Rahayu Kudus, lebih dominan pada budaya *Clan*. Baik pada divisi medis maupun non medis

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka peneliti dalam hal ini dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Dengan teridentifikasinya budaya organisasi yang diharapkan kedepannya oleh karyawan RS Mardi Rahayu yang adalah budaya *Clan*, maka dari pihak manajemen dapat lebih mempertimbangkan lagi terkait penanaman nilai kebersamaan, saling menolong, dan kekeluargaan, juga terkait pengelolaan dan pengembangan SDM dalam perencanaan strategis kedepannya.

Pada divisi Medis walaupun budaya yang diharapkan kedepannya adalah budaya *Clan*, budaya yang sudah ada saat ini yaitu *Hierarchy* dan juga budaya lainnya tidak bisa dilepas begitu saja. Karena bagaimanapun sebagai divisi medis tetap perlu ada yang namanya patokan atau prosedur dalam bekerja, agar saat bekerja dapat berjalan lebih terarah dan lancar. Budaya *Hierarchy* dan budaya lainnya yang sudah dijalani sekarang dapat

berjalan beriringan dengan budaya *clan*, yang mengedepankan semangat kebersamaan dan kekeluargaan yang kuat. Rumah Sakit dalam hal ini dapat melakukan upaya yang dapat mempererat hubungan satu sama lain antar karyawan, dengan melakukan melakukan kegiatan *non formal* dan *simple* pada divisi medis seperti kegiatan *outing*, *sharing* bersama, & juga makan bersama setelah bekerja, sehingga timbul keakraban yang dapat membangun hubungan yang erat antar karyawan, di luar hubungan kerja. Bisa juga dari pihak rumah sakit dapat merencanakan kegiatan *gathering* atau *retret* bersama, yang sudah lama tidak dilakukan semenjak *pandemic Covid-19*. Seluruh budaya organisasi dapat berjalan beriringan agar nantinya di masa mendatang dapat terus memberikan pelayanan yang baik dan maksimal, untuk Rumah Sakit maupun untuk masyarakat. Gap atau jarak yang jauh di indikator Manajemen atau Organisasi pada budaya *Market* dapat menjadi suatu hal dapat dibenahi oleh pihak rumah sakit dengan proses sosialisasi dan penanaman nilai yang dilakukan tiap periode tertentu. Rumah sakit juga dapat memberikan pengertian dan edukasi secara personal pada karyawan. Sehingga kedepannya diharapkan antar karyawan memiliki kesepahaman yang sama dengan rumah sakit.

Pada divisi Non Medis, dengan adanya budaya *Clan* yang sudah diterapkan saat ini, kedepannya diharapkan dapat terus konsisten dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk budaya *Clan* ini. Eksistensi budaya lain di luar budaya *clan* dapat berjalan bersama dengan budaya *clan* sebagai budaya yang diharapkan. Agar nantinya di masa mendatang karyawan non medis dapat terus memberikan pelayanan yang baik dan maksimal, untuk Rumah Sakit maupun untuk masyarakat. Gap atau jarak yang jauh di indikator Karakteristik Dominan pada budaya *Clan* dapat menjadi suatu hal dapat dibenahi oleh pihak rumah sakit dengan lebih melakukan dan merencanakan beberapa kegiatan yang dapat memunculkan semangat ke-akraban dan kekeluargaan seperti dengan pelaksanaan kegiatan non formal seperti *retret* atau *gathering* yang sudah lama tidak

dijalankan akibat pandemik. Sesama karyawan termasuk dengan pimpinan atau mentor juga dapat sesekali bisa mengadakan makan bersama dan *sharing* bersama. Bisa juga dengan sesama karyawan dapat secara inisiatif dapat memberikan bantuan dalam bentuk apapun saat salah satu rekannya sedang mengalami “musibah” atau masalah. Dari hal-hal tersebutlah diharapkan pada nantinya dapat membuat karyawan memiliki semangat saling memiliki dan semangat ke-keluargaan di Rumah Sakit Mardi Rahayu Kudus.

