

Hubungan kepemimpinan dengan kapabilitas organisasi Rumah Sakit Umum Daerah "X"

Salma Hasyim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=78598&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepemimpinan yang efektif akan memanfaatkan sumber daya tidak berwujud untuk mengolah sumber daya berwujud agar menghasilkan nilai tambah bagi pelanggan. Sumber daya tidak berwujud yang mempunyai kemampuan yang tinggi akan menghasilkan Kapabilitas Organisasi (Organizational Capital) yang kuat, yang mampu membuat sasaran strategik untuk menghasilkan keunggulan kompetitif. Sasaran strategik yang perlu diwujudkan adalah bagaimana menjadikan organisasi memiliki empat kapabilitas utama, yaitu (1) Kapabilitas Pembelajaran (Learning Capability), (2) Kapasitas untuk Perubahan (Capacity to Change), (3) Organisasi Tanpa Batas (Boundrnylessness), dan (4) Akuntabilitas (Accountibility).

Di Rumah Sakit Umum Daerah "X" banyak indikator sasaran strategik yang tidak didapatkan, sehingga sulit dinilai pencapaian keberhasilannya. Tahun 2002 terjadi penurunan indikator-indikator kualitas proses pelayanan pelanggan, kepercayaan pelanggan terhadap Rumah Sakit dan kualitas hubungan Rumah Sakit dengan pelanggan. Master Plan gedung Rumah Sakit tidak dimanfaatkan, dan sitem teknologi informasi sedang direncanakan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan Kepemimpinan sebagai variabel independen dengan Kapabilitas Organisasi, yang terdiri dari Kapabilitas Pembelajaran, Kapasitas untuk Perubahan, Organisasi Tanpa Batas, dan Akuntabilitas sebagai variabel dependen.

Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara Kepemimpinan dengan Kapabilitas Organisasi (yang terdiri dari empat kapabilitas utama).

Dilakukan penelitian pengujian bipotesis terhadap 35 pimpinan di Rumah Sakit Umum Daerah "X", dengan metode survei mempergunakan instrumen kuesioner yang bersifat kuantitatif mengenai Kepemimpinan, indeks Kapabilitas Pembelajaran, indeks Kapasitas untuk Perubahan, indeks Organisasi Tanpa Batas, indeks Akuntabilitas. Teknik analisis data dengan komputer.

Seluruh butir instrumen dinyatakan "valid" dan mempunyai "reliabilitas tinggi", serta seluruh data 'penelitian " berdistribusi normal".

Hasil penelitian adalah rata-rata nilai Kepemimpinan 44,74, rata-rata indeks Kapabilitas Pembelajaran 13,09, indeks Organisasi Tanpa Batas 51,71, indeks Kapasitas Untuk Perubahan 33,63, indeks Akuntabilitas 34,43, indeks Kapabilitas Organisasi 132,86, dengan batas toleransi 85 % dari indeks ideal masing-masing.

Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Kepemimpinan dengan Kapabilitas Pembelajaran,

Kepemimpinan dengan Organisasi Tanpa Batas, Kepemimpinan dengan Kapasitas untuk Perubahan, Kepemimpinan dengan Akuntabilitas, Kepemimpinan dengan Kapabilitas Organisasi, dengan derajat keeratan yang berbeda-beda. Selain Kepemimpinan, ternyata ditemukan faktor lain yang dapat meningkatkan keempat kapabilitas utama tersebut, dan baik dilakukan penelitian lebih lanjut oleh peneliti lain.

Daftar bacaan: 19 (1987 - 2001)

The Relationship of Leadership with the Organizational Capital of "X" District Hospital
An effective leadership will make use of the intangible asset to development the tangible asset that can be an added value for the costumer. The intangible asset will create a strong organizational capital that can generate strategic goal in producing competitive advancement. The strategic goal focused towards having an organization with 4 main capabilities: (1) learning capability, (2) capacity to change, (3) boundarylessness and (4) accountability.

Since numerous indicators of the strategic goal are not found in "X" District Hospital, it is difficult to assess its accomplishment. By the year of 2002, there has been a decrease in the standard quality of costumer service, costumer trust and costumer relationship. The hospital's master plan hasn't been implemented and the information technology is still in its planning stage.

The aim of this research is to identify the relationship of leadership with organizational capital such as learning capability, capacity to change, boundarylessness and accountability.

The research surveys 35 personnel in "X" District Hospital management using quantitative questioners.

The instrument has passed the validity and reliability test. The result of this research is normally distributed.

The research shows that the average score of leadership is 44,74, with the average index rate of the organizational capital as follows: learning capability index is 13,09; boundarylessness index is 51,71; capacity to change index is 33,63; accountability index is 34,43. The index of organizational capital is 132,86, with 85% tolerance rate of each ideal index.

It shows that there is a strong and positive relationship between leadership and the 4 component of organizational capital (learning capability, boundarylessness, capacity to change, accountability). Besides leadership, there are other factors that can be used to increase the four capabilities mentioned above for more depth research in the near future.

Bibliography: 19 (1987-2001)