



Penerbit Cendekia
Mulia Mandiri



PERILAKU ORGANISASI DALAM BIDANG KESEHATAN

Khartini Kaluku, S.Gz.,M.Kes
Ns. Ervan, M. Kep., Sp. Kep. J
Dhiny Easter Yanti, S. KEP, M. KES
Dr. Anas Rahmad Hidayat, SKM. .M.Kes
Harpeni Siswatibudi, S.Psi., MPH
Dina Dwi Nuryani, SKM.,M.Kes
Antonius Rino Vanchapo, Cd.Dr
Ns. Sri Sayekti Heni Sunaryanti., S.Kp., M.Kes
Ns. Ernawati, S.Kep., M.Kep
Novita Tri Wahyuni



PERILAKU ORGANISASI DALAM BIDANG KESEHATAN

Disusun Oleh:

Khartini Kaluku, S.Gz.,M.Kes

Ns. Ervan, M. Kep., Sp. Kep. J

Dhiny Easter Yanti, S. KEP, M. KES

Dr. Anas Rahmad Hidayat, SKM. .M.Kes

Harpeni Siswatibudi, S.Psi., MPH

Dina Dwi Nuryani, SKM.,M.Kes

Antonius Rino Vanchapo, Cd.Dr

Ns. Sri Sayekti Heni Sunaryanti., S.Kp., M.Kes

Ns. Ernawati, S.Kep., M.Kep

Novita Tri Wahyuni



**Penerbit Yayasan
Cendikia Mulia Mandiri**

PERILAKU ORGANISASI DALAM BIDANG KESEHATAN

Penulis:

Khartini Kaluku, S.Gz.,M.Kes
Ns. Ervan, M. Kep., Sp. Kep. J
Dhiny Easter Yanti, S. KEP, M. KES
Dr. Anas Rahmad Hidayat, SKM. .M.Kes
Harpeni Siswatibudi, S.Psi., MPH
Dina Dwi Nuryani, SKM.,M.Kes
Antonius Rino Vanchapo, Cd.Dr
Ns. Sri Sayekti Heni Sunaryanti, S.Kp., M.Kes
Ns. Ernawati, S.Kep., M.Kep
Novita Tri Wahyuni

Editor & Desain Cover:

Indra Pradana Kusuma

Penerbit:

Yayasan Cendikia Mulia Mandiri

Redaksi:

Perumahan Cipta No.1
Kota Batam, 29444
Email: cendikiamuliamandiri@gmail.com

ISBN: 978-623-8382-01-9

Terbit: Agustus 2023

IKAPI: 011/Kepri/2022

Exp. 31 Maret 2024

Ukuran:

x hal + 197 hal;
14,8cm x 21cm

Cetakan Pertama, 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.

Dilarang Keras Memperbanyak Karya Tulis Ini Dalam Bentuk Dan Dengan Cara Apapun
Tanpa Izin Tertulis Dari Penerbit

KATA PENGANTAR

Syukur *alhamdulillah* penulis haturkan kepada Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan karunia dan berkah Nya sehingga penulis mampu merampungkan karya ini tepat pada waktunya, sehingga penulis dapat menghadirkannya dihadapan para pembaca. Kemudian, tak lupa *shalawat* dan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad Saw., para sahabat, dan ahli keluarganya yang mulia.

Perilaku organisasi dalam bidang kesehatan adalah aspek yang mendasar dalam mengelola dan mengembangkan layanan kesehatan yang berkualitas. Dalam lingkungan yang terus berkembang dan kompleks seperti sektor kesehatan, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi menjadi kunci sukses. Perilaku organisasi membentuk landasan bagi struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan inovasi di dalam dunia kesehatan.

Pentingnya memahami perilaku organisasi dalam konteks kesehatan tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berdampak langsung pada pelayanan kepada pasien dan hasil keseluruhan. Dalam

era di mana tantangan medis dan teknologi terus berkembang, kemampuan untuk mengelola perubahan dan beradaptasi menjadi semakin esensial.

Dalam keperluan itulah, buku **Perilaku Organisasi dalam Bidang Kesehatan** ini sengaja penulis hadirkan untuk pembaca. Tujuan buku ini adalah sebagai panduan bagi setiap orang yang ingin mempelajari dan memperdalam ilmu pengetahuan. Buku ini juga untuk memberikan pencerahan kepada para pendidik, peserta didik, pelaku pendidikan, pengelola lembaga pendidikan dan masyarakat pada umumnya, dalam rangka menciptakan generasi emas yang memiliki ilmu pengetahuan serta wawasan yang luas.

Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga bagi semua pihak yang telah berpartisipasi. Terakhir seperti kata pepatah bahwa” Tiada Gading Yang Tak Retak” maka penulisan buku ini juga jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berterima kasih apabila ada saran dan masukan yang dapat diberikan guna menyempurnakan buku ini di kemudian hari.

....., Agustus 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I. KONSEP DASAR PRILAKU ORGANISASI DALAM ILMU KESEHATAN.....	1
1.1. Pengertian Prilaku Organisasi dalam Konteks Kesehatan	1
1.2. Teori dan Model Prilaku Organisasi dalam Ilmu Kesehatan	3
1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prilaku Organisasi dalam Kesehatan	6
1.4. Peran Prilaku Organisasi dalam Kesehatan Masyarakat.....	9
1.5. Tantangan dan Hambatan dalam Mengelola Prilaku Organisasi dalam Kesehatan.....	11
1.6. Strategi untuk Meningkatkan Prilaku Organisasi dalam Kesehatan	14
BAB II STRUKTUR ORGANISASI DALAM KESEHATAN	19
2.1. Definisi Organisasi	19
2.2. Organisasi Dalam Kesehatan.....	20
2.3. Prinsip-prinsip Organisasi	23
2.4. Azas-Azas Organisasi Dalam Kesehatan.....	28
2.5. Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi Dalam Kesehatan	31

BAB III BUDAYA ORGANISASI DALAM KESEHATAN	39
3.1. Definisi Budaya Organisasi.....	39
3.2. Faktor-faktor yang Membentuk Budaya Organisasi	41
3.3. Elemen Budaya Organisasi dalam Layanan Kesehatan.....	44
3.4. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kualitas Pelayanan Kesehatan.....	48
3.5. Strategi Pengembangan Budaya Organisasi yang Sehat.....	51
3.6. Pengukuran dan Evaluasi Budaya Organisasi....	55
3.7. Masa Depan Budaya Organisasi dalam Kesehatan.....	58
BAB IV MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM KESEHATAN.....	63
4.1. Definisi Motivasi Kerja.....	63
4.2. Konsep Motivasi Kerja.....	64
4.3. Teori-teori Motivasi.....	67
4.4. Definisi Kepuasan Kerja.....	70
4.5. Konsep Kepuasan Kerja	72
4.6. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	74
4.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	77
4.8. Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja	79
BAB V KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM KESEHATAN.....	83

5.1.	Definisi Komunikasi Organisasi dalam Konteks Kesehatan	83
5.2.	Tujuan Komunikasi Organisasi dalam Kesehatan	86
5.3.	Komponen Komunikasi Organisasi dalam Kesehatan	89
5.4.	Meningkatkan Koordinasi dan Kolaborasi antar Tim Kesehatan	91
5.5.	Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Operasional.....	93
5.6.	Memfasilitasi Pengambilan Keputusan yang Informasional	96

BAB VI PERILAKU KEPEMIMPINAN DALAM KESEHATAN 99

6.1.	Pengantar tentang kepemimpinan dalam konteks kesehatan.....	99
6.2.	Pentingnya komunikasi yang efektif dalam kepemimpinan kesehatan	101
6.3.	Keterampilan komunikasi yang diperlukan bagi pemimpin kesehatan.....	103
6.4.	Strategi untuk meningkatkan komunikasi yang efektif dalam kesehatan.....	105
6.5.	Peran inspirasi dan motivasi dalam kepemimpinan kesehatan	108
6.6.	cara untuk menginspirasi dan memotivasi anggota tim kesehatan	110
6.7.	Dampak inspirasi dan motivasi terhadap kinerja tim dan organisasi kesehatan.....	112
6.8.	Pentingnya keterampilan kepemimpinan yang adaptif dalam kesehatan	114

BAB VII TIM KERJA DALAM KESEHATAN..... 119

- 7.1. Definisi dan Karakteristik Tim Kerja dalam Konteks Kesehatan119
- 7.2. Perbedaan antara Kerja Individual dan Kerja Tim dalam Praktik Medis120
- 7.3. Keuntungan Tim Kerja dalam Kesehatan121
- 7.4. Struktur dan Anggota Tim Kesehatan123
- 7.5. Komunikasi Efektif dalam Tim Kesehatan...126
- 7.6. Kolaborasi dan Pemecahan Masalah dalam Tim Kesehatan.....128
- 7.7. Manajemen Konflik dan Etika dalam Tim Kesehatan.....131
- 7.8. Pengembangan Keterampilan Tim133

BAB VIII KONFLIK DAN NEGOSIASI DALAM KESEHATAN..... 135

- 8.1. Definisi Konflik.....135
- 8.2. faktor Penyebab Konflik dalam Kesehatan..137
- 8.3. Dampak Konflik dalam Kesehatan.....139
- 8.4. Perbedaan Nilai dan Keyakinan140
- 8.5. Ketidaksesuaian Peran dan Tanggung Jawab.....
.....142
- 8.6. Ketidakjelasan Komunikasi.....144
- 8.7. Persaingan dalam Sumber Daya146
- 8.8. Proses Negosiasi dalam Penyelesaian Konflik...
.....148

BAB IX INOVASI DAN PERUBAHAN ORGANISASI DALAM KESEHATAN 153

- 9.1. Organisasi153

9.1.1.	Organisasi Kesehatan.....	154
9.2.	Inovasi dan Perubahan Organisasi.....	158
9.2.1.	Urgensi Inovasi	160
9.2.2.	Urgensi Perubahan.....	161
9.3.	Macam-Macam Inovasi dan Perubahan	166
9.3.1.	Inovasi dan Perubahan pada Strategi dan Layanan Masyarakat	167
9.3.2.	Inovasi dan Perubahan pada Pelatihan dan Komunikasi	168
9.3.3.	Inovasi dan Perubahan pada Manajemen Kinerja.....	170
9.3.4.	Inovasi dan Perubahan pada Pendekatan dan Implementasi Teknologi.....	172

BAB X ETIKA DAN ETIKA ORGANISASI DALAM KESEHATAN 175

10.1.	Pentingnya Etika dalam Bidang Kesehatan	175
10.2.	Prinsip Etika dalam Kesehatan	177
10.3.	Etika dalam Praktik Klinis	179
10.4.	Etika dalam Riset Kesehatan.....	182
10.5.	Etika Organisasi dalam Layanan Kesehatan.. ..	184
10.6.	Etika dalam Pengambilan Keputusan Bersama.....	187

DAFTAR PUSTAKA 191

BAB I.

KONSEP DASAR PRILAKU ORGANISASI DALAM ILMU KESEHATAN

1.1. Pengertian Prilaku Organisasi dalam Konteks Kesehatan

Pengertian Prilaku Organisasi dalam Konteks Kesehatan adalah studi tentang perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan organisasi yang berfokus pada sektor kesehatan. Prilaku organisasi dalam konteks kesehatan mempelajari bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan di dalam organisasi kesehatan seperti rumah sakit, pusat kesehatan masyarakat, lembaga penelitian kesehatan, atau perusahaan farmasi.

Prilaku organisasi dalam kesehatan melibatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi, termasuk faktor individu, kelompok, dan organisasi itu sendiri. Ini meliputi motivasi, kepemimpinan, komunikasi, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur, dinamika kelompok, perubahan

organisasi, dan faktor-faktor lain yang berkontribusi pada interaksi dan kinerja organisasi.

Pemahaman tentang perilaku organisasi dalam konteks kesehatan sangat penting dalam pengelolaan organisasi kesehatan yang efektif. Ini membantu dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat, membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan kerja sama dan kolaborasi antar individu dan kelompok, serta mengelola perubahan yang berkelanjutan dalam lingkungan kesehatan yang kompleks.

Perilaku organisasi dalam konteks kesehatan juga dapat melibatkan penerapan prinsip-prinsip manajemen yang efektif, etika profesional, dan penggunaan teknologi informasi yang tepat untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan, efisiensi operasional, dan kepuasan pasien.

Secara keseluruhan, pengertian perilaku organisasi dalam konteks kesehatan melibatkan studi tentang perilaku individu dan kelompok dalam organisasi kesehatan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengelolaan dan kinerja organisasi kesehatan, serta memberikan dampak

positif pada penyampaian layanan kesehatan dan hasil kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

1.2. Teori dan Model Prilaku Organisasi dalam Ilmu Kesehatan

Dalam ilmu kesehatan, terdapat berbagai teori dan model prilaku organisasi yang digunakan untuk memahami dan menganalisis perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi kesehatan. Beberapa teori dan model yang relevan dalam prilaku organisasi dalam ilmu kesehatan meliputi:

1. Teori X dan Teori Y: Dikemukakan oleh Douglas McGregor, teori X dan teori Y menggambarkan dua pendekatan yang berbeda terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Teori X mengasumsikan bahwa individu cenderung malas dan perlu diawasi secara ketat, sedangkan teori Y berpendapat bahwa individu memiliki motivasi intrinsik dan dapat mandiri jika diberikan kesempatan.
2. Teori Motivasi: Ada beberapa teori motivasi yang relevan dalam prilaku organisasi kesehatan, termasuk teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, Teori Motivasi-Higiene Frederick

Herzberg, dan Teori Harapan Victor Vroom. Teori-teori ini mempelajari faktor-faktor yang memotivasi individu dalam konteks organisasi kesehatan dan bagaimana kebutuhan dan harapan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

3. Teori Komunikasi Organisasi: Teori ini mempelajari proses komunikasi di dalam organisasi kesehatan, termasuk aliran informasi, saluran komunikasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Teori komunikasi organisasi membantu memahami pentingnya komunikasi yang efektif dalam membangun hubungan yang baik antara individu dan kelompok dalam konteks kesehatan.
4. Teori Kepemimpinan dalam Konteks Kesehatan: Ada berbagai teori kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi kesehatan, seperti teori kepemimpinan transformasional, teori kepemimpinan situasional, dan teori kepemimpinan pelayanan. Teori-teori ini membahas karakteristik kepemimpinan yang efektif dalam memimpin tim, menginspirasi

karyawan, dan mencapai tujuan organisasi kesehatan.

5. Model Perubahan Organisasi dalam Kesehatan: Model perubahan organisasi, seperti model Kotter's 8-Step *Change Model*, *Lewin's Change Model*, atau ADKAR Model, digunakan untuk memahami dan mengelola perubahan organisasi dalam konteks kesehatan. Model-model ini membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola perubahan organisasi yang kompleks dalam lingkungan kesehatan yang terus berkembang.

Penerapan teori dan model perilaku organisasi ini membantu pemimpin dan manajer organisasi kesehatan dalam memahami perilaku individu dan kelompok, memotivasi karyawan, meningkatkan komunikasi, dan mengelola perubahan yang terjadi. Dengan memahami teori dan model ini, dapat dirancang strategi dan intervensi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi kesehatan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prilaku Organisasi dalam Kesehatan

Faktor-faktor yang mempengaruhi prilaku organisasi dalam kesehatan melibatkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam organisasi kesehatan. Beberapa faktor yang relevan yang mempengaruhi prilaku organisasi dalam kesehatan meliputi:

- Faktor Individu:
- Nilai dan Kepercayaan: Nilai-nilai dan kepercayaan individu dapat mempengaruhi cara mereka berperilaku di dalam organisasi kesehatan. Nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan etika dapat memengaruhi tindakan individu dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan.
- Motivasi: Faktor-faktor motivasi, seperti kebutuhan dan dorongan individu, dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan organisasi kesehatan.
- Pengetahuan dan Keterampilan: Pengetahuan dan keterampilan individu dalam bidang

kesehatan akan memengaruhi cara mereka berperilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

1. Faktor Kelompok:

- Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang dibentuk oleh norma, nilai, dan keyakinan bersama dapat mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi kesehatan. Budaya yang mendukung kerjasama, saling pengertian, dan dukungan akan memengaruhi interaksi dan kerja sama antar anggota tim.
- Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan dan kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap perilaku kelompok dalam organisasi kesehatan. Gaya kepemimpinan yang inspiratif, inklusif, dan mendukung dapat memotivasi dan membentuk perilaku positif dalam tim.

2. Faktor Organisasi:

- Kebijakan dan Prosedur: Kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi kesehatan akan memengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab mereka. Kebijakan yang jelas dan konsisten dapat membentuk perilaku yang diharapkan dan mempromosikan konsistensi dalam pelayanan kesehatan.

- Struktur Organisasi: Struktur organisasi yang efektif dan terorganisir dengan baik akan mempengaruhi bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagi, serta interaksi dan kolaborasi antara unit atau departemen yang berbeda.
- Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk faktor fisik dan psikologis, dapat memengaruhi kesejahteraan dan perilaku individu dalam organisasi kesehatan.

Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting dalam mengelola perilaku organisasi dalam kesehatan. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, pemimpin dan manajer organisasi kesehatan dapat merancang strategi dan intervensi yang tepat untuk mempromosikan perilaku yang diinginkan, meningkatkan kinerja individu dan kelompok, serta menciptakan budaya organisasi yang positif dan produktif.

1.4. Peran Prilaku Organisasi dalam Kesehatan Masyarakat

Prilaku organisasi memainkan peran penting dalam kesehatan masyarakat karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi kesehatan, penyampaian layanan kesehatan, dan hasil kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa peran prilaku organisasi dalam kesehatan masyarakat:

1. Efektivitas dan Efisiensi Organisasi Kesehatan:
Prilaku organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan hasil organisasi kesehatan. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang positif, saling mendukung, dan berfokus pada pelayanan berkualitas cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka, seperti meningkatkan kualitas layanan kesehatan, mengurangi biaya operasional, atau mencapai target kesehatan masyarakat.
2. Kualitas Layanan Kesehatan: Prilaku organisasi dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang disampaikan kepada masyarakat. Organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang baik, memiliki prosedur yang

jas, dan mendorong partisipasi dan inovasi karyawan cenderung memberikan layanan kesehatan yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik.

3. Inovasi dan Perubahan: Prilaku organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan memungkinkan adopsi praktik terbaru dalam kesehatan masyarakat. Organisasi yang mendorong dan mendukung inisiatif baru, penggunaan teknologi terkini, dan pembaruan kebijakan dapat berkontribusi pada perbaikan berkelanjutan dalam penyampaian layanan kesehatan dan respons terhadap tantangan kesehatan masyarakat yang baru.
4. Keterlibatan dan Partisipasi Masyarakat: Prilaku organisasi yang mempromosikan keterlibatan dan partisipasi masyarakat dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi program kesehatan masyarakat dapat meningkatkan efektivitas dan relevansi program. Melalui keterlibatan masyarakat, organisasi kesehatan dapat lebih memahami kebutuhan dan preferensi masyarakat serta membangun solusi yang lebih berkelanjutan dan responsif.

5. Kolaborasi antar Organisasi: Prilaku organisasi yang mendorong kolaborasi dan kemitraan antar organisasi kesehatan dan pemangku kepentingan lainnya dapat memperkuat kapasitas dan efektivitas upaya kesehatan masyarakat. Melalui kerjasama, organisasi dapat berbagi sumber daya, pengalaman, dan keahlian untuk mengatasi masalah kesehatan masyarakat yang kompleks dan multidimensi.

Prilaku organisasi yang baik dan efektif sangat penting dalam mencapai tujuan kesehatan masyarakat. Dengan memperhatikan peran prilaku organisasi dalam kesehatan masyarakat, kita dapat membangun organisasi kesehatan yang berkinerja tinggi, memberikan layanan kesehatan berkualitas, dan berkontribusi pada perbaikan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

1.5. Tantangan dan Hambatan dalam Mengelola Prilaku Organisasi dalam Kesehatan

Dalam mengelola prilaku organisasi dalam kesehatan, terdapat beberapa tantangan dan hambatan

yang perlu dihadapi. Beberapa tantangan utama dalam mengelola perilaku organisasi dalam kesehatan meliputi:

1. **Perubahan Budaya Organisasi:** Mengubah budaya organisasi yang sudah mapan dan terbiasa dengan rutinitas tertentu dapat menjadi tantangan. Proses perubahan budaya membutuhkan waktu, komitmen, dan upaya kolaboratif yang kuat dari semua anggota organisasi.
2. **Ketidaksepehaman dan Ketidakselarasan:** Perbedaan pemahaman dan persepsi antara pemimpin dan karyawan, atau antara unit dan departemen dalam organisasi kesehatan, dapat menyebabkan ketidakselarasan dan konflik. Ketidaksepehaman terhadap tujuan, nilai, atau kebijakan organisasi dapat menghambat upaya mengelola perilaku organisasi secara efektif.
3. **Komunikasi yang Tidak Efektif:** Kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di kalangan karyawan. Komunikasi yang buruk atau terhambat dapat menghambat pertukaran informasi, kerja sama, dan koordinasi antar unit atau departemen dalam organisasi kesehatan.

4. Resistensi terhadap Perubahan: Manusia secara alami memiliki resistensi terhadap perubahan. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan dan enggan mengadopsi praktik baru atau mematuhi kebijakan baru. Resistensi terhadap perubahan dapat memperlambat atau menghambat upaya mengelola perilaku organisasi dalam kesehatan.
5. Tuntutan Lingkungan Eksternal: Organisasi kesehatan seringkali beroperasi dalam lingkungan yang kompleks dan terus berubah. Tuntutan dari pemangku kepentingan eksternal, peraturan pemerintah, perubahan kebijakan, atau tekanan finansial dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam kesehatan dan menjadi tantangan dalam pengelolaannya.

Menghadapi tantangan dan hambatan ini, penting untuk mengadopsi pendekatan yang strategis dan terencana dalam mengelola perilaku organisasi dalam kesehatan. Membangun komunikasi yang efektif, melibatkan karyawan dalam proses perubahan, memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan dan kebijakan organisasi, serta memberikan dukungan dan

pelatihan yang tepat dapat membantu mengatasi tantangan ini dan mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku organisasi dalam kesehatan.

1.6. Strategi untuk Meningkatkan Perilaku Organisasi dalam Kesehatan

Untuk meningkatkan perilaku organisasi dalam kesehatan, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat digunakan:

1. **Kepemimpinan yang Efektif:** Pemimpin dalam organisasi kesehatan harus menjadi contoh yang baik dan memimpin dengan teladan. Mereka harus memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, berkomunikasi dengan jelas, dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berperilaku yang diinginkan.
2. **Pemberdayaan Karyawan:** Memberdayakan karyawan melibatkan memberikan mereka otonomi, tanggung jawab, dan peluang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan organisasi. Karyawan yang merasa memiliki kontrol dan memiliki rasa kepemilikan terhadap

pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berperilaku proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Komunikasi yang Terbuka dan Jelas: Komunikasi yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan perilaku organisasi dalam kesehatan. Pemimpin harus menyediakan saluran komunikasi yang terbuka, baik secara vertikal maupun horizontal, untuk mendengarkan masukan dan umpan balik dari karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu menghindari kesalahpahaman dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi.
4. Penghargaan dan Insentif: Memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang berkinerja baik dapat meningkatkan motivasi dan perilaku positif. Ini dapat berupa pengakuan, promosi, insentif finansial, atau kesempatan pengembangan karir. Penghargaan dan insentif yang tepat dapat mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan dan nilai organisasi.

5. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Program pelatihan yang baik membantu meningkatkan kualifikasi karyawan, membangun kemampuan tim, dan mempromosikan perilaku yang diinginkan dalam organisasi kesehatan.
6. Pengukuran dan Umpan Balik: Mengukur kinerja organisasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif merupakan bagian penting dalam meningkatkan perilaku organisasi dalam kesehatan. Pengukuran yang tepat dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengukur dampak dari strategi yang diimplementasikan. Umpan balik yang jelas dan konstruktif membantu karyawan memahami ekspektasi dan memberi mereka kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka.

Menerapkan strategi-strategi ini secara konsisten dan terintegrasi dapat membantu meningkatkan perilaku organisasi dalam kesehatan. Penting untuk mengidentifikasi strategi yang paling sesuai dengan

kebutuhan dan konteks organisasi kesehatan tertentu, serta melibatkan semua anggota organisasi dalam proses perubahan dan peningkatan perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi Sianturi. (2020). Buku Organisasi & Manajemen Pelayanan Kesehatan. Jakarta: EGC
- Efendi Sianturi, Wulandari Resti Putri, Bukhari Haykal. (2014). Organisasi dan Manajemen : Pelayanan Kesehatan. Jakarta: EGC
- Grace E. C. Korompis. (2019). Organisasi dan Manajemen kesehatan. Jakarta: EGC Medical Publisher
- Rifa'i, M, Fadli, M. (2013). Manajemen Organisasi. Jakarta: Citapustaka Media Perintis: Bandung.
- Rusmitasari Heni. (2020). Organisasi dan Manajemen Kesehatan. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang
- Satrianegara, M. Fais. (2014). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit. Jakarta: Salemba Medika.
- Sulaeman, E.S, (2014). Manajemen Kesehatan Teori dan Praktik di Puskesmas. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Hetty Ismainar, Hastuti Marlina, Chita Widia, Darmin Darmin, Fransiska Nova Nanur, Idawati, Ani Kusumaningsih, Christina Bagenda, Asriwati, Reno Renaldi. (2021). Konsep Dasar Manajemen

Kesehatan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Tampubolon, M.P. (2015). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ahmad, M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Pusat*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Anggraeny, C. (2013). *Inovasi Pelayanan Kesehatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Puskesmas Jagir Kota Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Arifin, S., Fauzie R., Anggun W. & Vina Y. A. (2016). *Buku Ajar Dasar-Dasar Manajemen Kesehatan*. Banjarmasin: Pustaka Banua.

Arnas, Y. & Zulkarnaini. (2021). *Inovasi Jemput Layani Penderita TBC (JELITA TBC) di Puskesmas Rambah Samo I Kabupaten Rokan Hulu*. *Cross-border* 4(2): 656-672.

Aslinda, Muh. G. & Andi C. N. (2019). *Pengembangan dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.

Astuti, D. N. F. P., Chanifah I. R. & Sri K. (2019). *Implementasi Sistem Rekam Medis Elektronik Klinik Sehat Kota Salatiga*. Seminar Nasional Informatika Medis (SNIMed)



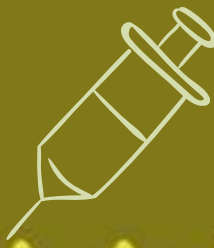

- Cahyono, A. D. (2021). (Library Research) Peranan Pengembangan Manajemen Kinerja Tenaga Administrasi Kesehatan Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Ilmiah Pamenang* 3(2): 28-42.
- Caninsti, R., Zulfa F. & Alabanyo B. (2020). Pelatihan Komunikasi Pelayanan Kesehatan Kepada Petugas Kesehatan di Puskesmas Cempaka Putih. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang* 5(1): 47-52.
- Carlof & Dety M. (2023). Inovasi Teknologi dalam Manajemen Kesehatan: Pemanfaatan Sistem Informasi Kesehatan Elektronik di Rumah Sakit. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)* 2(2): 50-62.
- Emilya, M. & Rizma A. S. (2022). Gambaran Manajemen Kegiatan Pelatihan Service Excellent di Rumah Sakit Bunda Palembang. Seminar Nasional AVoER XIV yang diselenggarakan oleh Fakultas Teknik Universitas Sriwijaya, Palembang 26-27 Oktober 2022.
- Fithriyyah, M. U. (2021). Dasar-Dasar Teori Organisasi. Pekanbaru: iRdev Riau.
- Fristy, W. S. (2021). Inovasi Pelayanan Kesehatan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. *JIANA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 18(1): 84-94.
- Herlambang, E. A., Ningrum F. & Khaerul U. (2022). Urgensi Perubahan Organisasi Dalam Menghadapi COVID-19. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 3(1): 12-20.

- Kusdi. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mawaddah, A. (2020). *Pelatihan Service Excellence Perawatan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit*.
- Milella, F., Eliana M., Fernanda S. & Davide C. (2021). *Change and Innovation in Healthcare: Findings from Literature. ClinicoEconomics and Outcomes Research* 13(1): 395-408.
- Pratiwi, D. P. & Fitrotun N. (2019). *Strategi Peningkatan Layanan Kesehatan Melalui Program Jemput Bola Pasien Urung Kunjung (Jebol Pasung) di Puskesmas Geger Kabupaten Madiun*. PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Surabaya 7(4).
- Purnomo, M. W. (2022). *Pengaruh Manajemen Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung*. Jurnal Mitra Manajemen 6(6): 318-332.
- Teisberg, E., Scott W. & Sarah O'H. (2020). *Defining and Implementing Value-Based Health Care: A Strategic Framework*. Acad Med 95(5): 682-685.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University Press.
- Charles, C., Gafni, A., & Whelan, T. (1997). *Decision-making in the physician-patient encounter: revisiting the shared treatment decision-making*

- model. *Social science & medicine*, 44(5), 651-661.
- Ferlie, E., & Shortell, S. M. (2001). Improving the quality of health care in the United Kingdom and the United States: a framework for change. *The Milbank Quarterly*, 79(2), 281-315.
- Gillon, R. (2003). Ethics needs principles—four can encompass the rest—and respect for autonomy should be “first among equals”. *Journal of Medical Ethics*, 29(5), 307-312.
- Resnik, D. B. (2015). *Research Ethics*. Routledge.
- Sulmasy, D. P. (2017). Ethics in Clinical Practice. *AMA Journal of Ethics*, 19(2), 196-200.
- Austin, M. J., Regan, K., & Gothard, S. (2012). *Organizational Behavior in Health Care*. Jones & Bartlett Publishers.
- Buchbinder, S. B., & Shanks, N. H. (2016). *Introduction to Health Care Management*. Jones & Bartlett Learning.
- Glisson, C. (2002). *Organizational climate and culture*. In J. K. Ford & R. W. Reio (Eds.), *Organizational behavior: A critical thinking approach* (pp. 65-94). Cengage Learning.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Pearson Prentice Hall.
- Herzberg, F. (2003). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* *Harvard Business Review*, 81(1), 86-96.
- Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2015). *Organizational behavior: A strategic approach*. Wiley.
- Kompasiana. (2021). *Peran perilaku organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*, 9(3), 297-308.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. (2019). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Pearson Education.
- Shortell, S. M., & Kaluzny, A. D. (2018). *Health Care Management: Organization Design and Behavior*. Cengage Learning.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Swayne, L. E., Duncan, W. J., & Ginter, P. M. (2013). *Strategic Management of Health Care Organizations*. John Wiley & Sons.
- Thompson, J. D. (2003). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. Routledge.
- Walshe, K., & Smith, J. (2011). *Healthcare Management*. McGraw-Hill Education.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.



Perilaku organisasi dalam bidang kesehatan adalah aspek yang mendasar dalam mengelola dan mengembangkan layanan kesehatan yang berkualitas. Dalam lingkungan yang terus berkembang dan kompleks seperti sektor kesehatan, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana individu dan kelompok berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi menjadi kunci sukses. Perilaku organisasi membentuk landasan bagi struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan inovasi di dalam dunia kesehatan.

