

HUBUNGAN ANTARA KESIAPAN KARYAWAN DAN PENERIMAAN IMPLEMENTASI *LEAN MANAGEMENT* DI RSA UGM

INTISARI

Latar belakang: RSA UGM merupakan rumah sakit pendidikan yang mengalami peningkatan jumlah kunjungan. Namun, dalam meningkatnya jumlah kunjungan, masih diringi dengan tingginya jumlah keluhan yang ada di rumah sakit tersebut. Diperlukan penerapan *lean management* sebagai upaya untuk memperbaiki kualitas pelayanan, dan dalam proses untuk mengadopsi *lean*, diperlukan pengukuran kesiapan dan penerimaan *lean* sebagai tahapan pre-implementasi.

Tujuan: Penelitian ini dilakukan untuk mengukur hubungan kesiapan karyawan dan penerimaan implementasi *lean management* di RSA UGM.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analitik, dengan teknik pengumpulan data berupa survei kuesioner. Subjek penelitian adalah 62 karyawan RSA UGM. Variabel independen penelitian ini adalah kesiapan karyawan dan karakteristik karyawan (usia, lama bekerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin). Variabel dependen penelitian ini adalah penerimaan karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan *Lean Practice Readiness Assessment in Healthcare Institutions* untuk melihat tingkat kesiapan dan *Lean in Healthcare Questionnaire* untuk melihat tingkat penerimaan. Cara analisis data dilakukan secara analisis *fuzzy*, univariat, bivariat dan multivariat.

Hasil: Berdasarkan analisis *fuzzy*, kesiapan karyawan atau *lean readiness* di RSA UGM berada pada kategori “*close to ready*”. Penerimaan karyawan atau *lean acceptance* di RSA UGM sebagian besar berada pada level 4 untuk domain filosofi, proses, dan *problem solving*, sedangkan pada domain *people* masih berada di level 3. Terdapat faktor dari kesiapan karyawan, yakni akuntabilitas manajerial, serta faktor dari karakteristik karyawan, yaitu lama bekerja yang berhubungan terhadap tingkat penerimaan karyawan terhadap penerapan *lean management* di RSA UGM.

Kesimpulan: RSA UGM perlu memperkenalkan *lean* sebagai bagian dari budaya organisasi guna membentuk kesadaran bahwa *lean* harus melebur dalam pekerjaan sehari-hari yang mendukung perbaikan kualitas. Perlu adanya pembentukan tim *lean* khusus, penyelenggaraan pelatihan dan melibatkan konsultan *lean* berpengalaman sebagai pendamping awal.

Kata kunci: *Lean management, lean readiness, lean acceptance*

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE READINESS AND ACCEPTANCE OF LEAN MANAGEMENT IMPLEMENTATION AT RSA UGM

ABSTRACT

Background: RSA UGM is a teaching hospital experiencing an increasing number of patient visits. However, this growth is accompanied by a high volume of patient complaints. The application of lean management is necessary to improve service quality. In the process of adopting lean, it is essential to assess both readiness and acceptance as part of the pre-implementation stage.

Objective: This study aims to examine the relationship between employee readiness and acceptance of lean management implementation at RSA UGM.

Methods: This is a quantitative study employing a descriptive and analytical approach, with data collected through questionnaire surveys. The study population totaling 62 respondents. The independent variables were employee readiness and demographic characteristics (age, years of service, education level, and gender). The dependent variable was employee acceptance. Readiness was measured using the Lean Practice Readiness Assessment in Healthcare Institutions, while acceptance was measured using the Lean in Healthcare Questionnaire. Data were analyzed using fuzzy analysis, as well as univariate, bivariate, and multivariate methods.

Results: Based on fuzzy analysis, employee readiness (lean readiness) at RSA UGM fell into the “close to ready” category. Employee acceptance (lean acceptance) was predominantly at level 4 in the domains of philosophy, process, and problem-solving, while the people domain remained at level 3. Factors influencing acceptance included managerial accountability (a readiness factor), as well as years of service (demographic factors).

Conclusion: RSA UGM needs to integrate lean as part of its organizational culture to foster awareness that lean should be embedded in daily work practices supporting quality improvement. Establishing a dedicated lean team, providing training, and involving experienced lean consultants for initial guidance are recommended.

Keywords: Lean management, lean readiness, lean acceptance