

ABSTRAK

Latar belakang : Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya dan sekaligus menjadi perekatnya. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi dari sebuah rumah sakit memiliki dampak yang bermakna terhadap pola interaksi dan cara berperilaku para dokter, bagaimana mereka menghadapi pasien. Kolaborasi RSCM dan FKUI dalam *Academic Health System* diawali dengan penyatuan visi-misi, RENSTRA serta budaya organisasinya. Ada hubungan antara keselamatan pasien, kesejahteraan para dokter dan budaya organisasi. Pertanyaan yang sering muncul adalah aspek mana dari budaya tersebut yang memberi tekanan, ketidakpuasan, bahkan *burnout* dan atau sejenisnya.

Tujuan: Mendeteksi adanya *burnout* pada para pimpinan departemen di RSCM-FKUI dalam wadah organisasi *Academic Health System*, beserta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Metode: Rancangan penelitian ini menggunakan metode *mixed-method explanatory sequential*, yaitu pengukuran diawali dengan pengambilan data kuantitatif dan dilanjutkan dengan pendalaman informasi menggunakan metode kualitatif. Menggunakan instrumen MBI untuk mengukur burnout dan OCAI untuk pemetaan perubahan budaya organisasi.

Hasil dan pembahasan: Didapatkan 64,76% responden yang berada pada jajaran manajerial di Departemen Medik RSCM-FKUI mengalami *burnout* risiko sedang dan tinggi, sedangkan 35,24% berada pada risiko rendah. Faktor-faktor yang konsisten berkontribusi terhadap risiko *burnout* tersebut adalah jenis kelamin perempuan, jumlah pegawai yang dikelola, dan jumlah waktu untuk melakukan penelitian. Selain itu faktor status kepegawaian juga ikut berperan. Profil budaya organisasi RSCM-FKUI dalam lingkup AHS sesuai dengan *Market Culture*, yaitu budaya organisasi dengan fokus utama pada keberhasilan mencapai tujuan. Gaya kepemimpinannya adalah sebagai pendorong yang tangguh, fokus dan menuntut hasil, serta kompetitif. Sementara harapan anggota organisasi dalam hal ini para manajer setingkat Departemen adalah budaya yang berorientasi kerja tim. Pemimpin yang diharapkan lebih berfungsi sebagai mentor atau fasilitator dengan sifat otoriter yang rendah dan memungkinkan seluruh tim bekerja atas nama kelompok dengan mengesampingkan penonjolan individu. Dalam eksplorasi kualitatif dirasakan bahwa budaya saat ini terlalu kompetitif dan menekan sehingga mungkin saja berperan terhadap kejadian risiko *burnout*. Kolaborasi dalam *Academic Health System* RSCM-FKUI dirasakan bermanfaat, tetapi masih perlu peningkatan sinkronisasi aktivitas. Struktur organisasi yang dianggap berpotensi terhadap penumpukan beban kerja perlu untuk dikaji.

Simpulan dan saran. Angka kejadian *burnout* pada jajaran manajer setingkat Departemen cukup tinggi dan disarankan untuk mengevaluasi kondisi staf medik lain di RSCM-FKUI yang juga terpapar dalam budaya yang sama. Budaya organisasi serta gaya kepemimpinan berperan terhadap risiko *burnout*. Perlu dilakukan pelatihan-pelatihan terstruktur tentang cara mencegah risiko *burnout* untuk para staf di jajaran manajerial RSCM-FKUI. Perlu dilakukan penelitian lanjutan di pusat pendidikan yang telah berafiliasi dengan rumah sakit dalam *Academic Health System* lainnya dengan struktur yang berbeda di Indonesia.

Kata kunci: budaya organisasi, *burnout*, manajer

ABSTRACT

Background: *Organizational culture is a value system that is embraced by their members, it what sets them apart from other organizations and also what keep the organization together. Strong organizational culture creates stability within the organization itself, which in turn can improve employee achievement. Organizational culture within a hospital can have a significant impact towards the interaction patterns and behavior of the doctors residing, how they deal with patients. Collaboration between RSCM and FKUI within Academic Health System started with incorporation their culture, RENSTRA, vision and mission. There is a correlation between patient safety, doctor welfare, and organizational culture. The question that arise is what aspect from the culture that could result in exceeding pressure, unsatisfaction, even burnouts etc.*

Objective: *To detect burnout within the board of the medical department in RSCM-FKUI with the Academic Health System Organization, with all factors included.*

Method: *This research used the mixed-method explanatory sequential method, which is start with the quantitative measurement using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), followed by qualitative interview.*

Result and discussion: *It was discovered that 64,76% of the respondents that resides within the board of the medical department of RSCM-FKUI have a high risk of burnout, while 35,24% have a lower risk. All consistent factors contribute to the risk of burnout are mostly women, total amount of employees, and time doing research. Aside from that, employee status also contribute. RSCM-FKUI culture profile in AHS is Market culture; which is an organizational culture that focuses on goal achieving. Leadership style is hard driver, focus, demanding and competitive. The future culture that organization's member hope is Clan culture, which is teamwork oriented. They hope that the leader act more as a mentor or facilitator with low authority and enable all team member work as a group without personal accentuate. The result of qualitative interview found that the current culture is over competitive and full of pressure, this might increase the risk of burnout. They accept the concept of collaboration between RSCM and FKUI in Academic Health System but need better coordination in practicing all the programs. They feel that collaboration within the Academic Health System RSCM-FKUI is useful, but the organizational structure need to be examined..*

Conclusion and recommendation. *Burnout prevalence within the board of the medical department in RSCM-FKUI is quite high especially in women. We also suggest evaluating the other medical staff which are exposed within the same culture. Organizational culture and leadership style have important role in burnout risk. Structured training to prevent burnout for the staff is needed. Regarding the bad impact of burnout toward the hospital performance, an alternative should be research more to break the burden resulting from current structure of organization. Future research suggestion needs to be done at other medical centre that is affiliated with general hospital in Academic Health System with different structure, in Indonesia.*

Key words: *organizational culture, burnout, manager*