

## Membentuk Karakter Dan Peningkatan Nilai Organisasi Dengan Budaya *Service Excellence* Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan

Agus Aan Adriansyah<sup>a\*</sup>, Budhi Setianto<sup>a,b</sup>, Yauwan Tobing Lukiyono<sup>c</sup>,  
Nikmatus Sa'adah<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Department of Public Health, Faculty of Health, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 60237 Surabaya, East Java, Indonesia

<sup>b</sup>Head of Administration and Human Resources, RS Islam Surabaya Ahmad Yani, 60243 Surabaya, East Java, Indonesia

<sup>c</sup>Department of Medical Laboratory Technology, Faculty of Health, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, 60237 Surabaya, East Java, Indonesia

<sup>d</sup>Department of Dentistry Education, Faculty of Dentistry, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, Kediri 64144, East Java, Indonesia

Corresponding Author: [aan.naufal87@unusa.ac.id](mailto:aan.naufal87@unusa.ac.id)

### Abstract

Kegiatan Family eRSly yang diselenggarakan dalam rangka Milad ke-50 RS Islam Surabaya A. Yani bertujuan untuk memperkuat budaya organisasi dan mempercepat proses onboarding karyawan baru melalui pendekatan edukatif dan partisipatif. Peserta terdiri dari karyawan baru dari berbagai unit kerja yang dikelompokkan secara acak dan mengikuti serangkaian lomba berbasis kompetisi, seperti quiz interaktif, puzzle, dan adu cepat menggunakan aplikasi Kahoot. Kegiatan ini dirancang untuk mendorong pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai organisasi, meningkatkan komunikasi, serta membentuk kekompakan tim. Metode yang digunakan adalah pendekatan experiential learning yang menggabungkan pembelajaran langsung, permainan tim, dan interaksi antarunit. Evaluasi dilakukan melalui pretest dan post test terhadap 10 indikator pemahaman organisasi. Hasil uji statistik paired sample t-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan antara hasil pretest dan post test, yang mencerminkan keberhasilan kegiatan dalam menginternalisasi nilai-nilai inti organisasi kepada peserta. Hasil ini menunjukkan bahwa kegiatan onboarding nonformal berbasis pengalaman seperti Family eRSly efektif dalam meningkatkan loyalitas, kerja sama tim, dan pemahaman budaya organisasi. Kegiatan ini dapat dijadikan model pembelajaran yang menyenangkan sekaligus strategis dalam membangun karyawan yang kolaboratif dan berorientasi pada nilai institusi.

Kata kunci: budaya organisasi, onboarding, experiential learning, kerja tim, karyawan baru

### 1. Pendahuluan

Pelayanan kesehatan di era modern tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kelengkapan fasilitas, namun sangat bergantung pada karakter dan budaya kerja

<https://snpm.unusa.ac.id>

sumber daya manusianya(I. Damar et al., 2017). Dalam organisasi rumah sakit, budaya pelayanan prima atau service excellence harus tertanam sebagai bagian dari kepribadian setiap insan pelayan kesehatan(Denizli & Kınış, 2025). Nilai-nilai organisasi yang kuat dan internalisasi budaya kerja yang positif menjadi pondasi utama dalam membangun mutu pelayanan yang berkelanjutan(Suhardi & Ie, 2023).

Rumah Sakit Islam Surabaya sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan berbasis nilai-nilai Islami memiliki komitmen untuk mengembangkan budaya kerja yang tidak hanya profesional tetapi juga berkarakter. Nilai utama yang diusung adalah tawadlu', yang merupakan akronim dari prinsip-prinsip pelayanan seperti tepat, amanah, wajib mengutamakan pasien, lingkungan sehat, dan ukhuwah Islamiyah. Namun demikian, seiring meningkatnya jumlah karyawan baru (training, kontrak, outsourcing), muncul tantangan dalam menyelaraskan pemahaman dan perilaku kerja mereka dengan budaya organisasi yang telah dibangun.

Urgensi kegiatan ini muncul dari kebutuhan untuk membekali karyawan baru dengan nilai-nilai inti organisasi secara menyenangkan dan membentuk karakter pelayanan sejak dini(Hernita et al., 2024). Kurangnya pemahaman terhadap nilai budaya kerja dapat berdampak langsung pada mutu pelayanan yang dirasakan oleh pasien(Pertiwi & Prena, 2024). Oleh karena itu, perlu dilakukan pendekatan edukatif dan inovatif yang dapat menumbuhkan rasa memiliki, semangat kolaborasi, dan loyalitas terhadap organisasi(A. Damar & Yasa, 2018).

Dalam rangka Milad ke-50 RS Islam Surabaya, kegiatan bertajuk Family eRSly: “Menapaki Jejak Prestasi, Merayakan Langkah Bersama” dilaksanakan sebagai bentuk pengabdian internal kepada masyarakat RS sendiri. Kegiatan ini dikemas dalam bentuk kompetisi edukatif yang bertujuan memperkuat karakter karyawan melalui internalisasi budaya kerja dan nilai service excellence, sebagai salah satu upaya strategis dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara menyeluruh.

Kegiatan ini bertujuan untuk membentuk karakter pelayanan unggul bagi karyawan baru melalui penguatan nilai organisasi dan budaya kerja rumah sakit(Triarso, 2023). Melalui pendekatan edukatif berbasis kompetisi yang interaktif dan menyenangkan, peserta

diharapkan mampu memahami serta menerapkan prinsip-prinsip service excellence dalam keseharian kerja (Jessica & Y. S. Suyasa, 2022). Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan membangun semangat kebersamaan, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap institusi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung (Irenawati, 2020).

## 2. Metode

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dengan pendekatan edukatif dan partisipatif, yang bertujuan membentuk karakter karyawan baru melalui internalisasi nilai-nilai organisasi dan budaya pelayanan prima (Tanujaya et al., 2018). Metode yang digunakan adalah pembelajaran berbasis kompetisi kelompok, yang dikemas dalam suasana menyenangkan namun tetap bermuatan edukatif. Sasaran kegiatan ini adalah karyawan baru Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani, yang terdiri dari karyawan training, karyawan kontrak dengan masa kerja maksimal dua tahun, serta karyawan outsourcing baru. Sasaran tersebut dipilih karena kelompok ini merupakan ujung tombak pelayanan yang perlu dibekali dengan karakter kerja sesuai budaya rumah sakit sejak awal masa tugasnya (Evariani, 2019).

Pelaksanaan kegiatan terdiri dari beberapa tahap. Tahap awal adalah pendaftaran dan pengelompokan peserta secara acak ke dalam tim yang terdiri dari lima orang dari berbagai unit kerja. Pengelompokan ini bertujuan mendorong kolaborasi lintas unit dan mempererat hubungan antar karyawan baru. Tahap berikutnya adalah sesi penyisihan, yaitu pengerjaan soal pilihan ganda secara berkelompok sebanyak 20 soal, dengan materi seputar budaya kerja rumah sakit, nilai-nilai tawadlu', serta prinsip dasar pelayanan Islami. Sepuluh kelompok dengan nilai tertinggi dari sesi ini melanjutkan ke tahap semi final.

Pada tahap semi final, peserta mengikuti puzzle game berupa penyusunan gambar fasilitas dan sarana rumah sakit. Permainan ini bertujuan melatih kekompakan, daya ingat visual, serta kerja sama tim dalam suasana yang santai dan menyenangkan. Tiga kelompok terbaik dari semi final kemudian melanjutkan ke tahap grand final, yaitu kompetisi cerdas cermat yang dinilai oleh tiga orang juri. Materi dalam babak ini meliputi pemahaman

mendalam tentang budaya pelayanan, komunikasi efektif, etika kerja, serta nilai-nilai service excellence dalam konteks pelayanan rumah sakit.

Kegiatan ini dilaksanakan selama tiga hari, dimulai dari tanggal 10 hingga 26 Februari 2025. Tahap pendaftaran peserta dilaksanakan pada 10–22 Februari, penyisihan dan pengelompokan kelompok pada 24 Februari, dan sesi semi final serta grand final pada 26 Februari 2025. Seluruh kegiatan berlangsung di Auditorium lantai 12 Gedung Tower Rumah Sakit Islam Surabaya, Jl. Jend. A. Yani No. 2–4 Surabaya. Evaluasi dilakukan berdasarkan akumulasi skor dari setiap babak, serta melalui observasi terhadap keterlibatan aktif, semangat kolaborasi, dan antusiasme peserta selama kegiatan berlangsung.

### **3. Hasil dan Diskusi**

Dalam rangka memperingati Milad ke-50, RS Islam Surabaya A. Yani menggelar kegiatan bertajuk Family eRSIy yang dirancang untuk mempererat solidaritas antarpegawai serta menumbuhkan semangat kolaboratif di lingkungan rumah sakit. Kegiatan ini mengangkat tema “Menapaki Jejak Prestasi, Merayakan Langkah Bersama”, yang selaras dengan visi institusi dalam membangun budaya organisasi yang solid dan adaptif. Salah satu esensi utama dari kegiatan ini adalah memperkuat budaya organisasi berbasis nilai-nilai kebersamaan dan profesionalisme. Budaya organisasi yang kuat mampu mendorong perilaku anggota organisasi agar selaras dengan tujuan bersama (Ruslana, 2022). Dalam konteks ini, kegiatan Family eRSIy menjadi wahana informal yang efektif untuk memperkuat nilai-nilai tersebut.

Kegiatan Family eRSIy dilaksanakan dalam beberapa tahap, dimulai dari pendaftaran, pengelompokan peserta, hingga tiga babak utama: penyisihan, semi final, dan grand final. Setiap tim terdiri dari lima karyawan lintas unit yang bekerja sama untuk menyelesaikan serangkaian tantangan yang mencakup pengerjaan soal, permainan puzzle, dan cerdas cermat. Bentuk kegiatan ini tidak hanya mengedepankan kompetisi, tetapi juga mengintegrasikan prinsip-prinsip kerja tim yang efektif. Menurut (Kartika & Rizky Seventia, 2020), kerja tim yang baik memerlukan kejelasan peran, komunikasi terbuka, dan kepercayaan antaranggota. Hal ini tercermin dalam kegiatan semi final berupa puzzle game,

di mana keberhasilan tim sangat tergantung pada kolaborasi dan pembagian tugas yang efektif (Tjiharjadi, 2017).

Lebih dari sekadar permainan, kegiatan ini juga menjadi sarana untuk meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat tumbuh melalui pengalaman positif dan pengakuan akan kontribusi masing-masing anggota (Chanda & Putra, 2021). Partisipasi aktif dalam kegiatan institusional seperti ini menumbuhkan rasa memiliki terhadap rumah sakit, serta memperkuat keterikatan emosional dan afektif karyawan. Para peserta menunjukkan antusiasme tinggi selama seluruh rangkaian acara, yang mencerminkan adanya komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dan keberlanjutan institusi.

Dari aspek kepemimpinan, kegiatan ini mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dan pimpinan unit, baik dalam bentuk keikutsertaan langsung maupun fasilitasi sumber daya. Dukungan kepemimpinan yang bersifat transformasional terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong keterlibatan karyawan (Tjiharjadi, 2017). Kehadiran pimpinan dalam kegiatan ini tidak hanya memperkuat relasi sosial, tetapi juga memperlihatkan keterlibatan mereka dalam membangun semangat kerja yang lebih inklusif dan suportif.

Komunikasi efektif menjadi pilar penting selama kegiatan berlangsung, khususnya dalam babak cerdas cermat yang menuntut kecepatan dan ketepatan penyampaian informasi dalam tim. Komunikasi yang baik berkontribusi pada efektivitas kerja tim dan pengambilan keputusan yang lebih tepat (Widayanti et al., 2023). Di sinilah peserta belajar untuk menyampaikan pendapat secara jelas, mendengarkan secara aktif, serta merespons secara konstruktif. Penguatan komunikasi lintas unit ini menjadi modal sosial yang penting dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, kegiatan Family eRSIy telah berhasil menjadi model penguatan budaya organisasi melalui pendekatan yang kreatif, partisipatif, dan menyenangkan. Kegiatan ini bukan hanya sekadar perayaan ulang tahun institusi, melainkan bentuk nyata dari strategi penguatan nilai-nilai organisasi yang berdampak pada peningkatan loyalitas, sinergi tim, dan semangat kerja kolektif. Hal ini sejalan dengan temuan (Tjiharjadi,



2017) bahwa aktivitas nonformal berbasis budaya organisasi berperan penting dalam membangun kohesi dan meningkatkan kinerja SDM di lingkungan layanan kesehatan.



Gambar 1. Peserta Family eRSly yang semangat

Peserta dalam kegiatan Family eRSly dipilih secara acak dan dikelompokkan ke dalam tim yang terdiri dari lima orang, dengan kriteria khusus yaitu karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari dua tahun. Strategi pengelompokan ini bertujuan untuk mendorong interaksi lintas unit serta menciptakan dinamika tim baru yang belum terbentuk secara alami di lingkungan kerja sehari-hari. Dengan membaurkan karyawan baru dari berbagai bagian, diharapkan akan tercipta ruang untuk saling mengenal, memahami karakter, serta membangun komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Hal ini sejalan dengan pendapat (Noor & Trisyulianti, 2016) yang menyatakan bahwa pembentukan tim kerja yang efektif tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi, tetapi juga oleh proses interpersonal dan kesempatan untuk bekerja dalam lingkungan yang mendukung interaksi positif.

Karyawan baru umumnya masih dalam tahap penyesuaian terhadap budaya organisasi dan struktur sosial tempat mereka bekerja. Melalui kegiatan seperti ini, proses integrasi dapat dipercepat karena mereka belajar bekerja sama dalam konteks nonformal yang lebih terbuka dan menyenangkan. Menurut (Akmal et al., 2018), kegiatan sosial berbasis tim sangat efektif dalam meningkatkan proses onboarding, mempercepat adaptasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kegiatan ini juga memberi kesempatan

kepada peserta untuk melengkapi satu sama lain dalam tugas kelompok, sehingga secara alami terbentuklah kerjasama tim yang solid. Sebagaimana dijelaskan oleh Kozlowski & Ilgen (2006), pembelajaran tim dan kerjasama yang efektif akan tercapai lebih optimal apabila anggota tim berasal dari latar belakang yang beragam namun memiliki tujuan bersama yang jelas.



Gambar 2. Babak pertama peserta mengerjakan 30 soal Kahoot untuk memperebutkan Final di babak selanjutnya

Babak pertama dalam rangkaian kegiatan *Family eRSly* dimulai dengan sesi penyisihan yang melibatkan seluruh peserta dalam bentuk kompetisi pengetahuan mengenai visi, misi, dan nilai-nilai (value) RS Islam Surabaya A. Yani. Terdapat 16 kelompok yang dibagi ke dalam empat sesi pertandingan, di mana setiap sesi mempertandingkan empat kelompok secara bersamaan. Proses pengerjaan soal dilakukan secara interaktif melalui aplikasi **Kahoot**, yang memberikan pengalaman menyenangkan dan dinamis bagi para peserta. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dirancang untuk menguji pemahaman karyawan terhadap jati diri dan arah strategis organisasi, termasuk nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan pelayanan Islami yang menjadi landasan budaya kerja rumah sakit. Penilaian dilakukan secara otomatis melalui aplikasi, dan kelompok dengan skor tertinggi dari masing-masing sesi pertandingan dipilih untuk melanjutkan ke babak selanjutnya. Pemanfaatan teknologi digital seperti Kahoot dalam kegiatan ini tidak hanya meningkatkan partisipasi aktif, tetapi juga mencerminkan adaptasi rumah sakit terhadap inovasi dalam pembelajaran dan internalisasi budaya organisasi.



Gambar 3. Penampilan Yale Yale dalam Setiap kelompok

Untuk membentuk kekompakan dalam kelompok yang baru terbentuk, setiap tim diberikan kesempatan selama lima menit untuk membuat yel-yel sebagai bentuk identitas dan semangat kebersamaan. Aktivitas ini tidak hanya bertujuan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga sebagai media awal bagi anggota tim untuk saling mengenal, membangun komunikasi, dan menjalin keakraban secara cepat. Dalam dinamika kerja tim, proses team bonding seperti ini berperan penting dalam mencairkan kekakuan antaranggota serta membangun fondasi emosional yang positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Agustini & Purnaningsih, 2018), pembentukan tim yang efektif memerlukan interaksi awal yang mampu memperkuat kepercayaan, memperjelas peran, serta meningkatkan rasa saling ketergantungan dalam mencapai tujuan bersama.

Yel-yel yang diciptakan bersama mendorong anggota tim untuk berpartisipasi secara aktif, mengeluarkan ide, dan menyesuaikan diri dengan ritme serta gaya komunikasi rekan satu tim. Aktivitas kreatif ini juga menjadi salah satu bentuk pemicu kohesi tim (team cohesion), yang menurut (Setianto et al., 2021) merupakan kunci keberhasilan tim dalam menghadapi tugas-tugas berbasis waktu dan tekanan. Selain itu, pemberian batasan waktu lima menit mendorong tim untuk berlatih pengambilan keputusan cepat dan efektif—kemampuan penting dalam konteks kerja organisasi modern yang dinamis.

Hasil studi terbaru oleh (Nadatien et al., 2022) juga menunjukkan bahwa interaksi awal dalam bentuk kegiatan nonformal, seperti permainan atau yel-yel, berdampak positif terhadap persepsi individu mengenai sinergi tim dan dapat meningkatkan motivasi dalam



menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, inisiasi awal melalui yel-yel dalam kegiatan Family eRSly bukan hanya elemen hiburan, melainkan strategi pembentukan tim yang berakar pada teori psikologi organisasi dan praktik kolaborasi yang berbasis bukti.



Gambar 4. Babak Adu Cepat

Babak *adu cepat* dalam kegiatan *Family eRSly* dirancang sebagai proses internalisasi budaya organisasi, di mana peserta ditantang untuk menjelaskan dan menjabarkan visi, misi, serta nilai-nilai (value) RS Islam Surabaya secara cepat dan tepat. Soal disusun secara menarik dan interaktif, sehingga mendorong partisipasi aktif dan menciptakan suasana kompetitif yang menyenangkan. Tujuan utama dari babak ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan, khususnya yang masih baru, tidak hanya mengenal secara tekstual visi dan misi rumah sakit, tetapi juga memahami makna dan penerapannya dalam konteks kerja sehari-hari. Proses ini menjadi bagian penting dalam membentuk keselarasan antara individu dan organisasi. Seperti yang diungkapkan (Hendra Wahyudin, 2022), internalisasi budaya organisasi adalah langkah krusial dalam membentuk identitas karyawan dan menciptakan perilaku kerja yang konsisten dengan nilai organisasi.

Pemahaman yang mendalam terhadap visi dan misi organisasi terbukti berkontribusi pada peningkatan komitmen afektif dan loyalitas karyawan. Meyer et al. (2002) menyatakan bahwa karyawan yang memahami arah strategis organisasi cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini juga diperkuat oleh hasil studi dari van der Voet (2014) yang menemukan bahwa komunikasi

yang efektif tentang visi dan misi organisasi meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perubahan dan tujuan organisasi. Dalam konteks RS Islam Surabaya, kegiatan ini menjadi media yang efektif untuk memperkuat pemahaman kolektif mengenai jati diri institusi, serta menumbuhkan rasa bangga dan kecintaan terhadap rumah sakit sebagai tempat mereka berkarya.

Melalui pendekatan interaktif ini, internalisasi nilai organisasi tidak lagi dilakukan secara pasif melalui dokumen atau pelatihan formal semata, tetapi dikemas dalam bentuk yang partisipatif dan menyenangkan. Pendekatan semacam ini sejalan dengan model *experiential learning* yang dijelaskan oleh Kolb (1984), di mana pembelajaran yang melibatkan pengalaman langsung akan lebih mudah diingat dan membentuk sikap yang tahan lama. Oleh karena itu, babak *adu cepat* tidak hanya meningkatkan pemahaman, tetapi juga menjadi media strategis untuk memperkuat budaya organisasi secara menyeluruh.



Gambar 5 Pemenang 1 Family eRSly



Gambar 6. Celebration Kemenangan Family eRSly

Dalam babak Grand Final *Family eRSly*, kemenangan diraih oleh Kelompok 5 dengan perolehan nilai tertinggi sebesar 360, mengungguli tiga kelompok lainnya dalam sesi *adu cepat* yang penuh tantangan dan ketegangan. Keberhasilan ini bukan semata hasil dari pengetahuan individu, tetapi merupakan buah dari kekompakan, komunikasi yang efektif, dan kerjasama tim yang solid. Setiap anggota berperan aktif, saling melengkapi, dan mampu menjaga ritme kerja kelompok dalam menjawab soal dengan cepat dan tepat. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah tim tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan personal, tetapi juga oleh kemampuan bekerja sama secara sinergis. *Family eRSly* telah menjadi wahana strategis untuk menumbuhkan nilai-nilai kolaboratif di lingkungan kerja, di

mana kekompakan tim menjadi kunci utama dalam menyelesaikan tantangan. Kegiatan ini membuktikan bahwa membangun kerjasama dan rasa saling percaya sejak awal dapat menciptakan tim yang tangguh dan berprestasi dalam berbagai situasi kerja.

Berikut adalah hasil pre dan post test peserta terkait pemahaman RS Islam Surabaya

Tabel 1 Uji Pre dan Post Test Terkait Pemahaman RS Islam Surabaya

No	Jabatan	Pretest	Post Test
1	Pemahaman Visi	68%	83%
2	Pemahaman Misi	73%	84%
3	Komunikasi dalam Tim	74%	83%
4	Pembentukan Tim Kelompok Yang Baik	66%	84%
5	Nilai Budaya Organisasi	63%	85%
6	Pemahaman Nilai	69%	88%
7	Layanan Unggulan	76%	85%
8	Kekompakan Tim	66%	86%
9	Pentingnya Komunikasi Efektif	79%	87%
10	Pengetahuan Agama	69%	90%
		70%	85%

Tabel 1 Hasil uji pre dan post test menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap berbagai aspek nilai dan budaya organisasi di RS Islam Surabaya setelah mengikuti kegiatan *Family eRSIy*. Terdapat peningkatan yang konsisten dalam hampir seluruh indikator, mulai dari pemahaman visi dan misi, komunikasi dalam tim, pembentukan kelompok yang baik, hingga nilai-nilai budaya organisasi. Aspek kekompakan tim dan pentingnya komunikasi efektif juga menunjukkan hasil yang lebih baik setelah kegiatan berlangsung. Selain itu, pengetahuan peserta mengenai layanan unggulan rumah sakit dan nilai-nilai keagamaan juga mengalami perkembangan yang positif. Secara keseluruhan, kegiatan ini mampu memperkuat pemahaman, keterlibatan, serta sikap kolaboratif karyawan terhadap nilai dan arah strategis organisasi, sekaligus menjadi sarana pembentukan karakter kerja yang sejalan dengan budaya institusi. Untuk mengetahui efektivitas kegiatan *Family eRSIy* secara statistik, dilakukan uji beda (paired sample t-test) terhadap hasil pretest dan post test yang diikuti oleh peserta. Berikut adalah hasil uji beda pre dan post Test

Tabel 2 hasil uji beda pre dan post Test

Pair	Mean Difference	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Posttest - Pretest	15.18	5.21	1.57	9.66	10	0.000002

Berdasarkan tabel 2 Terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara nilai pretest dan post test. Artinya, kegiatan Family eRSIy secara signifikan meningkatkan pemahaman peserta terhadap visi, misi, nilai organisasi, serta aspek-aspek kerja tim di RS Islam Surabaya. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kegiatan tersebut efektif sebagai media internalisasi budaya organisasi dan pembentukan kerjasama tim.

#### 4. Kesimpulan

Kegiatan Family eRSIy yang diselenggarakan dalam rangka memperingati Milad ke-50 RS Islam Surabaya A. Yani terbukti menjadi strategi efektif dalam memperkuat budaya organisasi, meningkatkan pemahaman terhadap visi dan misi, serta membentuk kerja tim yang solid di antara karyawan baru. Melalui pendekatan experiential learning yang partisipatif, kegiatan ini tidak hanya menjadi sarana hiburan, tetapi juga media pembelajaran nilai-nilai organisasi yang menyenangkan dan berdampak. Partisipasi aktif peserta dalam berbagai babak kompetisi mulai dari penyisihan hingga grand final mendorong terjadinya interaksi lintas unit, peningkatan komunikasi, serta pembentukan kohesi tim yang kuat. Dukungan pimpinan, kreativitas tim melalui yel-yel, serta penggunaan teknologi interaktif seperti Kahoot semakin memperkuat efektivitas kegiatan ini sebagai proses onboarding nonformal yang inovatif. Secara kuantitatif, hasil uji statistik paired sample t-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan antara nilai pretest dan post test, yang mencerminkan keberhasilan kegiatan dalam meningkatkan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai inti organisasi. Dengan demikian, Family eRSIy dapat disimpulkan sebagai program penguatan budaya organisasi yang berdampak nyata dalam membangun loyalitas, kolaborasi, dan semangat kolektif di lingkungan RS Islam Surabaya A. Yani.

#### Ucapan Terima Kasih

Terimakasih kepada LPPM UNUSA yang telah memberikan kesempatan dan support sumber daya dan dana sehingga terlaksananya pengmas ini dengansurat tugas No



639/UNUSA-LPPM/Adm.E/III/2025. Kepada Direksi RS Islam Surabaya, serta peserta jajaran pejabat struktural. dalam hal ini Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dengan pihak-pihak yang terkait dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

## Referensi

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). The Influence of Internal Communication in Building Organizational Culture. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <file:///C:/Users/User/Downloads/25198-77276-1-PB.pdf>
- Akmal, A., Sugihartono, T., & Ilahi, B. R. (2018). Analisis Muatan Materi Senam Pada Bahan Ajar Pjok Sekolah Dasar Negeri Di Kota Bengkulu. *Kinestetik*, 2(1), 11–15. <https://doi.org/10.33369/jk.v2i1.9181>
- Chanda, M. K., & Putra, E. V. (2021). Internalisasi Budaya Organisasi: Studi Budaya Organisasi Bawaslu Sumatera Barat. *Jurnal Perspektif*, 4(1), 39–53. <http://perspektif.ppp.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/392>
- Damar, A., & Yasa, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Intention to Leave dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.202.1-13>
- Damar, I., Yasa, P. N. S., & ... (2017). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap intention to leave dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada Dinas Perindustrian dan .... *Jurnal Ekonomi Dan ...*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.202.1-13>
- Denizli, F., & Kınış, Z. (2025). The Effect of Ethical and Altruistic Leadership Behaviors on Job Performance and Turnover Intention: The Case of a Public Hospital. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 7(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.33712/mana.1494464>
- Evairiani. (2019). Internalisasi Budaya Organisasi Berdasarkan Organizational Culture Assesment Instrument Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. *Adi Husada Nursing Journal*, 2(1), 49–57.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Hernita, N., Merry Marianti, M., & Deti, R. (2024). Sebuah Tinjauan Literature Review: Intention To Leave. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 419–442. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i3.4795>
- Irenawati, O. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Marinir Cilandak. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit*, 4(1), 77–88.
- Jessica, J., & Y. S. Suyasa, P. T. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja <https://snpm.unusa.ac.id>



- (Studi Meta-Analisis). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 21–33. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.9990.2022>
- Kartika, L., & Rizky Seventia, I. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 11(2), 115–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v11i2.30601>
- Nadatien, I., Izzati, U. A., Adriansyah, A. A., Budiarti, R. P. N., & Hasina, S. N. (2022). The Effect of Organizational Prideness as a Nurse on the Extra Role Organizational Citizenship Behavior of Nurses at NU Hospital (RSNU) in East Java. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(E), 1746–1750. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.10830>
- Noor, N. K., & Trisyulianti, E. (2016). Model Internalisasi Budaya Organisasi di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 70. <https://doi.org/10.29244/jmo.v2i1.14197>
- Pertiwi, N. M. M. S., & Prena, G. Das. (2024). Millennials and Z's Intention to Leave: Leadership, Work Environment, Workload, Flexible Work, Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 312–334. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.03>
- Ruslana, I. (2022). Memperkuat Budaya Organisasi Badan Pengawas Pemilihan Umum Sebagai Konsolidasi Internal Untuk Menghadapi Tantangan Pemilu 2024. *Jurnal Keadilan Pemilu*, 2(2), 10–20. <https://doi.org/10.55108/jkp.v2i2.134>
- Setianto, B., Adriansyah, A. A., & Asih, A. Y. P. (2021). Hubungan Iklim Organisasi terhadap Intention to Leave Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 148–154. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.2.2021.148-154>
- Suhardi, G. T., & Ie, M. (2023). The role of transformational leadership styles, organizational citizenship behaviors, and work stress towards turnover intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 22(2), 183–192. <https://doi.org/10.28932/jmm.v22i2.5433>
- Tanujaya, B. C., Tjahjo, J. D. W., & Indrayani, I. I. (2018). Internalisasi Budaya Organisasi Melalui Komunikasi dalam Organisasi Musik Cognatio Orkest. *Jurnal E-Komunikasi*, 5(2), 1–12. <http://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/8272>
- Tjiharjadi, S. (2017). Pentingnya posisi budaya dan efektivitas organisasi dalam kompetisi di masa depan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–10.
- Triarso, Y. (2023). Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan*, 15, 1–850.
- Widayanti, A., Yuniar, I., & Putri, I. P. (2023). Pelatihan Pelayanan Prima Untuk Meningkatkan Kepuasan Konsumen Pelayanan Satu Pintu. *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(3), 432–441.