

Konsep Diagnosis Organisasi Dalam Sektor Kesehatan: Sebuah Studi Literatur

Adelia Hernanda Hapsari^{1*}, Muhammad Faris Nashrullah², Talitha Arista Widya³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi Univesitas Negeri Surabaya

E-mail: 25120664371@mhs.unesa.ac.id

ABSTRAK

Sektor kesehatan menghadapi dinamika perubahan kompleks yang menuntut organisasi, khususnya rumah sakit untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan adaptasi berkelanjutan. Diagnosis organisasi menjadi pendekatan krusial dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta kebutuhan perubahan internal. Penelitian ini mengkaji konsep diagnosis organisasi di sektor kesehatan melalui Systematic Literature Review (SLR). Data bersumber dari Google Scholar dan ScienceDirect dengan kata kunci “organizational diagnosis”, “organizational readiness”, “organizational evolution” yang dikombinasikan dengan “healthcare” dan “hospital” (2021-2025). Kriteria inklusi: artikel relevan, *full-text* tersedia, berbahasa Indonesia/Inggris, serta merupakan penelitian empiris/review. eksklusi: tidak relevan, tanpa *full-text*, opini. Dari 1.247 artikel, 10 lolos analisis deskriptif kualitatif.

Hasil menunjukkan diagnosis organisasi dipengaruhi faktor internal (struktur, kepemimpinan, budaya, sumber daya manusia) dan eksternal (kebijakan, lingkungan), dengan model Weisbord dan McKinsey 7-S paling dominan. Diagnosis ini meningkatkan kesiapan perubahan, efektivitas intervensi, dan kualitas pelayanan kesehatan. Implikasi teoritis memperkaya kerangka adaptasi pasca-pandemi. Praktis manajer rumah sakit Indonesia dapat terapkan diagnosis rutin untuk regulasi Kemenkes. Pembuat kebijakan integrasikan ke akreditasi RS. Penelitian ini mendukung transformasi rumah sakit menuju SDG 3.

Kata kunci: *diagnosis organisasi; rumah sakit; kesiapan perubahan; SLR; sektor kesehatan.*

ABSTRACT

The healthcare sector faces complex dynamics of change that require organizations, particularly hospitals, to improve their performance and capacity for continuous adaptation. Organizational diagnosis is a crucial approach for identifying strengths, weaknesses, and the need for internal change. This study examines the concept of organizational diagnosis in the healthcare sector through a Systematic Literature Review (SLR). Data were sourced from Google Scholar and ScienceDirect using the keywords “organizational diagnosis,” “organizational readiness,” and “organizational evolution” combined with “healthcare” and “hospital” (2021–2025). Inclusion criteria: relevant articles, full-text available, in Indonesian/English, and empirical research or reviews. Exclusion criteria: irrelevant, no full-text, or opinion pieces. Of 1,247 articles, 10 passed the qualitative descriptive analysis.

Results indicate that organizational diagnosis is influenced by internal factors (structure, leadership, culture, human resources) and external factors (policies, environment), with the Weisbord and McKinsey 7-S models being the most dominant. This diagnosis enhances readiness for change, the effectiveness of interventions, and the quality of healthcare services. Theoretical implications enrich the framework for post-pandemic adaptation. Practically, Indonesian hospital managers can implement routine diagnosis in accordance with Ministry of Health regulations. Policymakers should integrate this into hospital accreditation. This study supports hospital transformation toward SDG 3.

Keyword: *organizational diagnosis; hospitals; readiness for change; SLR; health sector.*

PENDAHULUAN

Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor publik yang menghadapi dinamika perubahan paling kompleks dalam beberapa dekade terakhir. Peningkatan beban pembiayaan kesehatan, tuntutan efisiensi layanan, perkembangan teknologi digital, hingga tekanan kebijakan pascapandemi telah memaksa organisasi layanan kesehatan, khususnya rumah sakit, untuk beradaptasi secara cepat

dan sistematis. Rumah sakit sebagai organisasi yang menyerap sebagian besar anggaran kesehatan nasional di berbagai negara dituntut untuk tidak hanya menunjukkan kinerja finansial yang efisien, tetapi juga efektivitas klinis, kualitas pelayanan, dan keselamatan pasien, serta keberlanjutan operasional (Hadian dkk., 2024). Dalam konteks ini, kemampuan organisasi untuk memahami kondisi internalnya secara komprehensif menjadi prasyarat sebelum melakukan intervensi perubahan.

Upaya peningkatan kinerja rumah sakit selama ini sering berfokus pada pengukuran indikator hasil (*output dan outcome*), seperti efisiensi biaya, tingkat hunian tempat tidur, atau kepuasan pasien. Namun demikian, pendekatan yang terlalu menekankan aspek kuantitatif tanpa memahami akar permasalahan struktural dan perilaku organisasi berpotensi menghasilkan intervensi yang tidak tepat sasaran. (Chmielewska dkk., 2022) menunjukkan bahwa faktor sosial organisasi seperti gaya kepemimpinan, kompetensi staf, dan budaya manajerial memiliki pengaruh signifikan terhadap performa rumah sakit, bahkan lebih dominan dibandingkan elemen teknis seperti strategi dan struktur. Temuan ini menegaskan bahwa persoalan kinerja rumah sakit tidak hanya terletak pada sistem formal, tetapi juga pada dinamika internal organisasi yang lebih mendalam.

Diagnosis organisasi merupakan tahap awal yang esensial sebelum perencanaan dan implementasi perubahan dilakukan. Proses diagnosis memungkinkan organisasi mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi ideal, serta memetakan faktor-faktor penghambat maupun pendukung perubahan. Penelitian di rumah sakit daerah yang menggunakan Model Weisbord menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar variabel organisasi berada dalam kategori baik, masih terdapat persoalan pada aspek struktur dan sistem penghargaan yang memerlukan intervensi spesifik (Asmara dkk., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa diagnosis yang sistematis, organisasi berisiko mengabaikan aspek-aspek krusial yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan.

Lebih lanjut, hubungan antara diagnosis organisasi dan kapasitas perubahan juga telah dibuktikan dalam konteks keperawatan. Penelitian quasi-eksperimental pada tenaga keperawatan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat diagnosis organisasi dan kapasitas perubahan organisasi (Alhumaidan dkk., n.d.). Artinya, semakin baik organisasi dalam melakukan evaluasi dan pemetaan kondisi internalnya, semakin tinggi pula kesiapan dan kemampuan anggotanya dalam mengimplementasikan perubahan. Temuan ini selaras dengan kajian sistematis mengenai *organizational readiness for change* yang menegaskan bahwa kesiapan organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi inovasi di layanan kesehatan (Caci dkk., 2025).

Namun demikian, literatur menunjukkan bahwa konsep kesiapan perubahan sering kali dikaji secara terpisah dari proses diagnosis organisasi yang sistematis. Sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada pengukuran kesiapan atau kapasitas perubahan tanpa menjelaskan bagaimana organisasi terlebih dahulu mengidentifikasi permasalahan internalnya secara menyeluruh. (Gabutti dkk., 2023) melalui kajian *scoping review* menekankan pentingnya kerangka komprehensif untuk menilai kesiapan perubahan di rumah sakit, karena kegagalan dalam memahami dimensi struktural dan psikologis organisasi dapat menyebabkan fenomena *decoupling*, yakni ketidaksesuaian antara keputusan strategis dan praktik operasional.

Di sisi lain, penelitian mengenai desain organisasi rumah sakit menunjukkan bahwa struktur yang terdesentralisasi, kolaboratif, dan adaptif lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan responsivitas terhadap perubahan (Digdoyo, 2025). Akan tetapi, efektivitas desain organisasi tersebut sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu mendiagnosis kebutuhan internalnya secara akurat sebelum melakukan restrukturisasi. Tanpa diagnosis yang tepat, perubahan struktural berpotensi menimbulkan resistensi, konflik antarunit, serta inefisiensi baru.

Meskipun berbagai model diagnosis organisasi telah dikembangkan, seperti Model 7S McKinsey, Weisbord, dan kerangka kesiapan perubahan organisasi, kajian yang secara khusus mengintegrasikan konsep diagnosis organisasi dalam konteks sektor kesehatan masih relatif terbatas dan tersebar di berbagai disiplin. Literatur yang ada cenderung membahas diagnosis sebagai bagian dari studi kasus tertentu, tanpa sintesis komprehensif mengenai konsep, dimensi, pendekatan, serta implikasinya terhadap kinerja dan kapasitas perubahan rumah sakit. Fragmentasi literatur ini menyulitkan pengembangan kerangka konseptual yang utuh dan berbasis bukti untuk praktik

manajemen rumah sakit. Diagnosis organisasi sendiri merupakan bagian penting dalam proses perubahan organisasi karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi organisasi dan membantu mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan (Sari dkk., 2024). Selain itu, kajian mengenai organizational assessment tools menunjukkan bahwa pemetaan dimensi organisasi secara sistematis diperlukan untuk mendukung pengembangan organisasi layanan kesehatan yang lebih responsif dan adaptif (Chu dkk., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa diagnosis organisasi memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas perubahan dan peningkatan kinerja di sektor kesehatan. Namun, hingga saat ini belum terdapat telaah literatur sistematis yang secara khusus memetakan dan mensintesis konsep diagnosis organisasi dalam konteks layanan kesehatan secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan systematic literature review guna mengidentifikasi berbagai model dan pendekatan diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan, menganalisis dimensi-dimensi organisasi yang dikaji, serta mensintesis temuan empiris terkait implikasi diagnosis organisasi terhadap kinerja dan kesiapan perubahan rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan desain *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji konsep diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan. Partisipan dalam penelitian ini bukan individu, melainkan dokumen ilmiah berupa artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas diagnosis organisasi, kesiapan organisasi, atau evaluasi organisasi dalam konteks kesehatan, tersedia dalam teks lengkap, serta sesuai dengan tujuan penelitian (Asmara dkk., 2024).

Table 1. Hasil Pencarian Artikel

Sumber Database	Kata Kunci	Rentang Tahun	Jumlah Artikel Ditemukan
Google Scholar	"organizational diagnosis" AND healthcare	2021-2026	766
Google Scholar	"organizational readiness" AND healthcare	2021-2026	16.400
ScienceDirect	"organizational evaluation" AND healthcare	2021-2026	225
ScienceDirect	"organizational readiness" AND healthcare	2021-2026	1.062

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah konsep diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan, yaitu proses penilaian kondisi organisasi untuk mengidentifikasi permasalahan, kekuatan, serta kebutuhan perubahan organisasi. Variabel bebasnya meliputi faktor-faktor organisasi yang memengaruhi proses diagnosis, seperti struktur organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, sumber daya manusia, sistem kerja, serta lingkungan organisasi (Asmara dkk., 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai basis data ilmiah menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan diagnosis organisasi dan sektor kesehatan. Artikel yang diperoleh kemudian diseleksi berdasarkan judul, abstrak, dan isi yang sesuai dengan kriteria inklusi. Selanjutnya, artikel yang memenuhi kriteria dianalisis untuk mengidentifikasi konsep, model, dan pendekatan diagnosis organisasi yang digunakan dalam organisasi kesehatan (Asmara dkk., 2024).

Table 2. Inklusi-Eksklusi

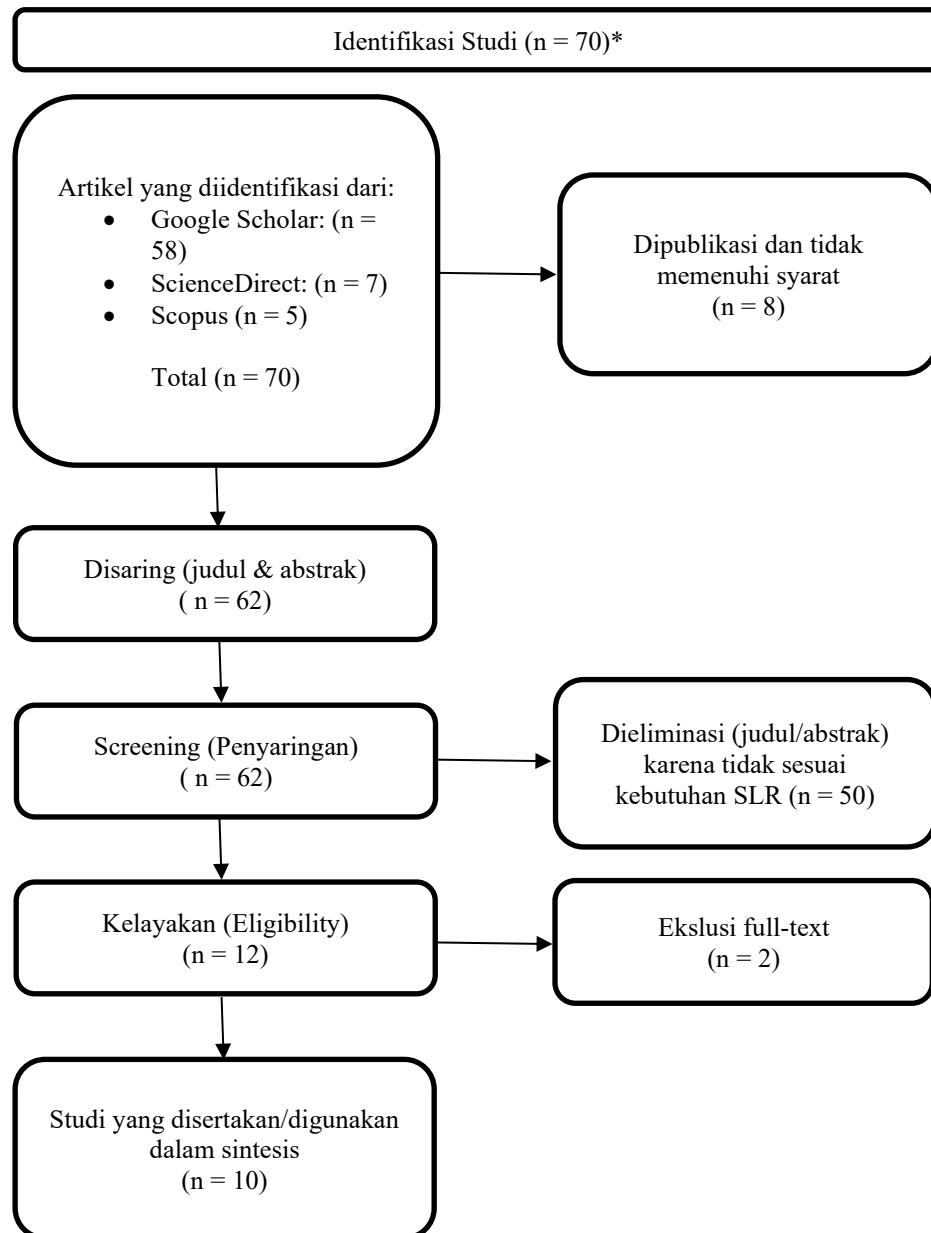
Inklusi	Eksklusi
Artikel ilmiah yang di publikasikan dalam rentang waktu 2021-2025	Artikel yang di publikasikan di luar rentang waktu 2021-2025
Artikel yang membahas diagnosis organisasi, kesiapan organisasi, atau evaluasi organisasi dalam sektor kesehatan	Artikel yang tidak relevan dengan konsep diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan
Artikel yang membahas diagnosis organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit atau fasilitas layanan	Artikel yang membahas diagnosis organisasi di luar sektor kesehatan

kesehatan	Artikel dengan jenis penelitian empiris, systematic review, atau scoping review	Artikel berupa opini, editorial, atau non-ilmiah
	Artikel yang tersedia dalam bentuk full-text	Artikel yang tidak tersedia dalam bentuk full-text
	Artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris	Artikel selain bahasa Indonesia atau bahasa Inggris

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis temuan dari berbagai penelitian menjadi tema-tema utama yang relevan. Penelitian ini tidak melibatkan subjek manusia secara langsung sehingga tidak memerlukan persetujuan etik penelitian, namun tetap menjunjung prinsip etika akademik dengan mencantumkan sumber secara tepat dan menghindari plagiarisme (Asmara dkk., 2024).

Table 3. *Teknik Analisis Data*

Tahap Analisis Data	Kegiatan yang Dilakukan	Tujuan Analisis
Pengumpulan Artikel	Mengumpulkan artikel ilmiah dari Google Scholar atau ScienceDirect menggunakan kata kunci terkait	Memperoleh sumber data yang relevan dengan topik SLR
Seleksi Artikel	Menyeleksi artikel berdasarkan judul, abstrak, dan isi sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi	Memastikan artikel yang digunakan sesuai dengan fokus penelitian
Pengelompokkan Data	Mengelompokkan artikel berdasarkan tema utama seperti faktor internal, faktor eksternal, dan model diagnosis organisasi	Mempermudah proses identifikasi konsep dan pola yang muncul dalam penelitian
Analisis Deskriptif-Kualitatif	Membandingkan isi artikel dan mengidentifikasi persamaan serta perbedaan temuan penelitian	Menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep diagnosis organisasi
Sintesis Data	Menggabungkan hasil analisis menjadi tema-tema utama yang relevan dengan diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan	Menyusun kesimpulan dan gambaran umum konsep diagnosis organisasi



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Diagnosis Organisasi dalam Sektor Kesehatan

Diagnosis organisasi dalam sektor kesehatan bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi organisasi secara komprehensif guna mendeteksi faktor penghambat maupun pendukung kinerja pelayanan. Organisasi kesehatan seperti rumah sakit merupakan organisasi pelayanan publik yang dituntut untuk memberikan layanan yang berkualitas, aman, dan efektif sehingga evaluasi organisasi diagnosis menjadi kebutuhan penting. Diagnosis organisasi memungkinkan manajemen memahami permasalahan pelayanan juga merumuskan intervensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Asmara dkk., 2024). Selain itu, diagnosis organisasi juga berperan sebagai dasar dalam proses perubahan organisasi karena mampu membantu organisasi mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan sehingga intervensi yang dilakukan menjadi lebih tepat sasaran (Sari dkk., 2024).

Penelitian di rumah sakit menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek internal yang saling berkaitan, seperti struktur, budaya, kepemimpinan, dan sumber daya

manusia. Kompleksitas tersebut membuat organisasi kesehatan memerlukan pendekatan diagnosis yang komprehensif, bukan hanya menilai satu aspek secara terpisah (Chmielewska dkk., 2022).

B. Faktor Internal Organisasi

Sejumlah studi menunjukkan bahwa faktor internal merupakan determinan utama dalam diagnosis organisasi pelayanan kesehatan. Dalam studi pada RSUD Semende Darat Laut, sebagian besar variabel organisasi seperti tujuan, tata hubungan, kepemimpinan, serta mekanisme kerja dinilai tidak bermasalah. Namun, terdapat masalah pada struktur organisasi dan sistem penghargaan yang memerlukan intervensi (Asmara dkk., 2024). Permasalahan struktur yang kerap muncul meliputi ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan tugas, kekurangan tenaga, dan beban kerja ganda yang dapat menurunkan efektivitas pelayanan.

Selain itu, sistem penghargaan yang kurang memadai juga memengaruhi motivasi tenaga kesehatan. Ketiadaan insentif khusus, terutama bagi pegawai yang bekerja di daerah terpencil, menjadi faktor yang menghambat pengembangan organisasi (Asmara dkk., 2024).

Penelitian lain pada rumah sakit publik menunjukkan bahwa aspek sosial organisasi seperti staf, keterampilan, dan gaya kepemimpinan memiliki skor paling rendah dibandingkan aspek teknis. Hal ini menunjukkan bahwa masalah utama organisasi kesehatan kerap kali terletak pada faktor manusia, bukan pada struktur formal semata (Chmielewska dkk., 2022).

C. Faktor Eksternal dan Lingkungan Organisasi

Selain faktor internal, organisasi kesehatan juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal, termasuk kebijakan, kebutuhan masyarakat, serta kondisi geografis. Pada rumah sakit daerah, lokasi yang jauh dari pusat kota, keterbatasan fasilitas dan minimnya peluang penghasilan tambahan menjadi faktor yang memengaruhi ketersediaan tenaga kesehatan (Asmara dkk., 2024).

Lingkungan eksternal ini dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan kemampuan organisasi untuk berkembang. Oleh karena itu, diagnosis organisasi perlu mempertimbangkan konteks lingkungan agar strategi perbaikan yang dirumuskan realistis dan dapat diimplementasikan.

D. Pendekatan dan Model Diagnosis Organisasi

Berbagai instrumen telah diimplementasikan dalam melakukan diagnosis organisasi di sektor kesehatan. Salah satunya adalah model Weisbord yang mengevaluasi organisasi melalui enam dimensi utama, seperti tujuan, struktur, hubungan, kepemimpinan, sistem penghargaan, mekanisme kerja, sehingga mampu mengidentifikasi area yang membutuhkan intervensi (Asmara dkk., 2024).

Model ini juga dipandang efektif dalam membantu organisasi memahami kondisi internal secara menyeluruh sebagai dasar pengembangan dan perubahan organisasi (Sari dkk., 2024).

Instrumen lain yang digunakan dalam penelitian organisasi kesehatan adalah McKinsey 7-Framework yang mencakup strategi, struktur, sistem, gaya kepemimpinan, staf, keterampilan, dan nilai bersama. Pendekatan ini menekankan keterkaitan antar unsur organisasi dalam menentukan kinerja secara keseluruhan (Chmielewska dkk., 2022).

Selain itu, penelitian mengenai Organizational Health Literacy in Healthcare Organization: A Systematic Review menunjukkan bahwa kapasitas organisasi dalam membantu pasien memahami informasi kesehatan juga merupakan bagian penting dari kualitas organisasi. Faktor pendukung utama meliputi partisipasi tim yang luas, pelatihan staf, komunikasi efektif, serta dukungan kepemimpinan (Pelizzari dkk., 2025). Penggunaan organizational assessment tools juga dinilai penting dalam membantu organisasi kesehatan melakukan evaluasi secara sistematis untuk meningkatkan responsivitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan pelayanan kesehatan (Chu dkk., 2024).

E. Implikasi Diagnosis Organisasi bagi Peningkatan Kinerja

Sintesis berbagai penelitian menegaskan bahwa diagnosis organisasi memegang peranan krusial dalam memformulasikan intervensi pengembangan organisasi di sektor kesehatan. Melalui proses ini, organisasi dapat memetakan area prioritas perbaikan, seperti struktur kerja, sistem penghargaan, maupun kompetensi sumber daya manusia.

Selain itu, temuan terkini menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi staf, pelatihan, serta

komunikasi organisasi dapat memperkuat kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berpusat pada pasien (Pelizzari dkk., 2025). Organisasi kesehatan yang mampu melakukan diagnosis dan evaluasi organisasi secara sistematis cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih efektif dalam menentukan strategi pengembangan organisasi (Chu dkk., 2024).

Organisasi kesehatan yang mampu melakukan evaluasi secara sistematis cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diagnosis organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat identifikasi masalah, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan organisasi kesehatan. Selain itu, diagnosis organisasi menjadi bagian penting dalam proses perubahan organisasi karena membantu organisasi memahami kondisi internal secara menyeluruh dan mengidentifikasi kebutuhan perubahan secara lebih tepat (Sari dkk., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil systematic literature review, diagnosis organisasi memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas organisasi di sektor kesehatan. Diagnosis organisasi membantu organisasi kesehatan, khususnya rumah sakit, dalam mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal organisasi secara komprehensif sehingga mampu mendeteksi faktor-faktor yang menjadi penghambat maupun pendukung kinerja pelayanan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti struktur organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, komunikasi, budaya organisasi, serta kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang paling dominan dalam memengaruhi efektivitas organisasi kesehatan. Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan kesehatan, kondisi geografis, dan keterbatasan fasilitas juga turut memengaruhi kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Berbagai pendekatan diagnosis organisasi seperti Weisbord Six Box Model dan McKinsey 7-S Framework terbukti mampu membantu organisasi dalam mengidentifikasi area prioritas yang memerlukan perbaikan. Diagnosis organisasi juga berperan sebagai dasar dalam proses perubahan organisasi karena dapat membantu organisasi memahami kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi yang diharapkan sehingga intervensi yang dilakukan menjadi lebih tepat sasaran (Sari dkk., 2024). Selain itu, penggunaan organizational assessment tools secara sistematis dapat meningkatkan kemampuan organisasi kesehatan dalam beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Chu dkk., 2024).

Dengan demikian, diagnosis organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi organisasi, tetapi juga menjadi landasan penting dalam pengambilan keputusan strategis, pengembangan organisasi, dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi kesehatan disarankan untuk melakukan diagnosis organisasi secara berkala dan sistematis serta memperhatikan aspek kepemimpinan, komunikasi organisasi, sistem penghargaan, dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, penggunaan model diagnosis organisasi dan organizational assessment tools perlu dioptimalkan agar organisasi kesehatan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan pelayanan kesehatan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian yang lebih spesifik mengenai implementasi diagnosis organisasi pada berbagai jenis layanan kesehatan serta mengkaji hubungan diagnosis organisasi dengan kesiapan perubahan organisasi secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhumaidan, L. M., Mohamed, G., Mostafa, A., & Saad, N. (n.d.). *The Relationship between Organizational Diagnosis and Organizational Change Capacity among Nursing Personnel*. 4(10), 196–213.
- Asmara, D. C., Madjir, S., & Basyith, A. (2024). *Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik di Rumah Sakit Umum Daerah dengan Model Weisbord*. 5(2).
- Caci, L., Nyantakyi, E., Blum, K., Sonpar, A., Schultes, M., & Albers, B. (2025). *Organizational readiness for change : A systematic review of the healthcare literature*. <https://doi.org/10.1177/26334895251334536>

- Chmielewska, M., Stokwizewski, J., Markowska, J., & Hermanowski, T. (2022). Evaluating Organizational Performance of Public Hospitals using the McKinsey 7-S Framework. *BMC Health Services Research*, 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07402-3>
- Chu, T. C., Kelly, R. K., Hu, Y., Elmer, S., & Nash, R. (2024). *Review A systematic scoping review and content analysis of organizational health literacy responsiveness assessment tools*.
- Digdoyo, A. (2025). *Analysis of Organizational Design Effectiveness in Enhancing Hospital Performance and Adaptability : A Systematic Review*. (4), 1–10.
- Gabutti, I., Colizzi, C., & Sanna, T. (2023). Assessing Organizational Readiness to Change through a Framework Applied to Hospitals. *Public Organization Review*, 1–22. <https://doi.org/10.1007/s11115-022-00628-7>
- Hadian, S. A., Rezayatmand, R., Shaarbafchizadeh, N., & Ketabi, S. (2024). Hospital performance evaluation indicators : a scoping review. *BMC Health Services Research*, 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10940-1>
- Pelizzari, N., Covolo, L., Ceretti, E., Fiammenghi, C., & Gelatti, U. (2025). *Defining , assessing , and implementing organizational health literacy : barriers , facilitators , and tools – a systematic review*.
- Sari, N., Wardhani, P., Dirgantara, M. I., Maimunah, F., & Kadiyono, A. L. (2024). *Weisbord ' s Six Box Model : Diagnosis Perubahan Organisasi*. 24(3), 2179–2183. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5106>