



THE ORGANIZATIONAL CULTURE AMONG NURSES AT ACEH MENTAL HOSPITAL

GAMBARAN BUDAYA ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA ACEH

Muhammad Alim Kakani¹⁾; Ardia Putra²⁾; Noraliyatun Jannah³⁾; Yuswardi⁴⁾; Mayanti Mahdarsari⁵⁾

¹⁾ muhammadalimkakani@gmail.com, Universitas Syiah Kuala

²⁾ ardia@usk.ac.id, Universitas Syiah Kuala

³⁾ nora@usk.ac.id, Universitas Syiah Kuala

⁴⁾ yuswardi@usk.ac.id, Universitas Syiah Kuala

⁵⁾ mahdarsari@usk.ac.id, Universitas Syiah Kuala

Abstract

Organizational culture is an important element in creating a conducive work environment, particularly for healthcare professionals such as nurses. In mental hospitals, organizational culture not only reflects individual perceptions, but also shared values, collective behavior, and interaction patterns that influence the quality of healthcare services. This study aimed to describe the organizational culture among nurses at Aceh Mental Hospital. This study used a quantitative descriptive survey design. The sample consisted of 148 inpatient nurses selected using purposive sampling technique. Data were collected using an organizational culture questionnaire developed based on the organizational culture dimensions proposed by Robbins and Judge, including innovation and risk-taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability. The instrument had undergone content validity through expert judgment and construct validity testing, with Cronbach's Alpha values ≥ 0.765 indicating good reliability. The results showed that most nurses had a good perception of organizational culture (92.6%). All subvariables were categorized as good, with the highest percentage in stability (92.6%) and the lowest in outcome orientation (86.5%). The findings indicate that organizational culture at Aceh Mental Hospital has generally developed positively and is supported by collaborative work culture, organizational stability, and the characteristics of nurses. However, this study was limited to descriptive analysis and still has the potential for response bias due to self-report measurement.

Keywords: Organizational Culture; Mental Hospital; Nurses

Abstrak

Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, khususnya bagi tenaga kesehatan seperti perawat. Pada rumah sakit jiwa, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan persepsi individu, tetapi juga nilai bersama, perilaku kolektif, dan pola interaksi yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Aceh. Penelitian ini menggunakan desain survei deskriptif kuantitatif. Sampel terdiri dari 148 perawat ruang rawat inap yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner budaya organisasi yang disusun berdasarkan dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge, meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Instrumen telah melalui uji validitas isi melalui expert judgment dan uji validitas konstruk, dengan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,765$ yang menunjukkan reliabilitas baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi budaya organisasi yang baik (92,6%). Seluruh subvariabel berada dalam kategori baik, dengan persentase tertinggi pada aspek stabilitas (92,6%) dan terendah pada orientasi hasil (86,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di RSJ Aceh secara umum telah berkembang secara positif dan didukung oleh budaya kerja yang kolaboratif, stabilitas organisasi, serta karakteristik tenaga kesehatan. Namun, penelitian ini masih terbatas pada analisis deskriptif dan memiliki kemungkinan bias respons karena menggunakan pengukuran self-report.

Kata Kunci: Budaya organisasi; Perawat; Rumah sakit jiwa

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan elemen mendasar dalam suatu institusi yang mencerminkan nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, khususnya di



rumah sakit, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien (S. P. Robbins & Judge, 2019). Budaya organisasi tidak hanya menggambarkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, tetapi juga mencerminkan nilai bersama (*shared values*), pola interaksi, dan perilaku kolektif yang berkembang dalam organisasi sebagai pedoman dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Di Indonesia, budaya organisasi dalam profesi keperawatan masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di rumah sakit dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komunikasi, beban kerja, serta sistem penghargaan terhadap tenaga Kesehatan (Awondatu et al., 2024). Beberapa rumah sakit telah menerapkan budaya organisasi berbasis kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja perawat yang terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas pelayanan keperawatan. Namun, budaya hierarkis masih cukup dominan di sebagian rumah sakit, di mana pengambilan keputusan lebih banyak ditentukan oleh pimpinan dibandingkan melalui kolaborasi tim (Nursalam et al., 2018). Kondisi tersebut dapat menghambat inovasi pelayanan, menurunkan motivasi kerja perawat, serta memengaruhi hubungan kerja antar tenaga kesehatan.

Dalam konteks rumah sakit jiwa, budaya organisasi menjadi semakin penting mengingat kompleksitas pelayanan kesehatan jiwa yang berbeda dibandingkan rumah sakit umum. Perawat di rumah sakit jiwa tidak hanya bertanggung jawab memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga harus memiliki kemampuan komunikasi terapeutik, pengendalian emosi, serta keterampilan dalam menghadapi pasien dengan kondisi mental yang beragam (Cameron & Quinn, 2011). Selain itu, perawat di rumah sakit jiwa juga menghadapi tantangan berupa beban emosional yang tinggi, risiko perilaku agresif pasien, stigma terhadap pasien gangguan jiwa, serta tuntutan menjaga keselamatan pasien maupun tenaga kesehatan selama proses pelayanan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim, komunikasi efektif, empati, dan lingkungan kerja yang suportif sangat dibutuhkan dalam pelayanan kesehatan jiwa.

Di Aceh, angka gangguan jiwa masih tergolong tinggi dibandingkan beberapa provinsi lain di Indonesia. Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Aceh mencatat hingga tahun 2025 terdapat sekitar 21 ribu orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) di Aceh dan sekitar 50% di antaranya mengalami gangguan jiwa berat. Tingginya angka tersebut meningkatkan kebutuhan pelayanan kesehatan jiwa yang optimal, khususnya di RSJ Aceh sebagai rumah sakit rujukan utama kesehatan jiwa di Provinsi Aceh. Meningkatnya jumlah pasien dengan gangguan jiwa juga berdampak pada tingginya tekanan kerja perawat, terutama dalam menghadapi pasien dengan kondisi mental yang tidak stabil, risiko kekerasan, serta tuntutan pemberian pelayanan yang berkualitas dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Apabila budaya organisasi di rumah sakit tidak mendukung kesejahteraan dan kerja sama antar tenaga kesehatan, maka kondisi tersebut dapat berdampak terhadap meningkatnya stres kerja, kelelahan (*burnout*), serta menurunnya kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, memperbaiki koordinasi tim, serta membantu mengurangi tingkat burnout pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti rumah sakit jiwa (Tang et al., 2023). Namun, kajian mengenai budaya organisasi perawat di RSJ Aceh masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya organisasi perawat di RSJ Aceh.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Budaya organisasi menjelaskan bagaimana anggota



organisasi berpikir, bertindak, serta berinteraksi dalam lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja anggota organisasi serta membantu organisasi mencapai tujuan dan visi organisasi (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai nilai dan keyakinan bersama yang menjadi identitas suatu organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang membantu anggota organisasi memiliki rasa identitas, komitmen, dan keterikatan terhadap organisasi. Selain itu, budaya organisasi membantu menjaga stabilitas sistem sosial dalam organisasi dan menjadi mekanisme pengendalian perilaku anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Dalam pelayanan kesehatan, budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga kesehatan, khususnya perawat. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, kualitas pelayanan, serta keselamatan pasien. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan konflik kerja, stres, burnout, dan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan (Awondatu et al., 2024).

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi memiliki beberapa indikator penting yang menggambarkan karakteristik organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Inovasi dan pengambilan risiko menggambarkan sejauh mana organisasi mendorong kreativitas, keberanian mengambil keputusan, dan kemampuan menghadapi perubahan. Perhatian terhadap detail berkaitan dengan ketelitian, kehati-hatian, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Orientasi hasil menunjukkan fokus organisasi terhadap pencapaian target dan efektivitas kerja. Sementara itu, orientasi pada manusia menggambarkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan kepuasan anggota organisasi (Da Costa et al., 2025)

Orientasi tim menunjukkan pentingnya kerja sama dan kolaborasi antaranggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Agresivitas menggambarkan ketegangan dan kesiapan anggota organisasi dalam menghadapi tantangan kerja, sedangkan stabilitas berkaitan dengan konsistensi kebijakan organisasi, rasa aman, dan kestabilan lingkungan kerja. Seluruh indikator tersebut menjadi bagian penting dalam membentuk budaya organisasi yang efektif dan mendukung keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan (Robbins & Judge, 2015).

Budaya organisasi sangat memengaruhi perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki interaksi paling lama dengan pasien sehingga budaya kerja yang berkembang dalam organisasi akan memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama tim, loyalitas, motivasi kerja, serta profesionalisme perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Nursalam et al., 2018).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di rumah sakit dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, komunikasi, beban kerja, dan sistem penghargaan terhadap tenaga kesehatan. Rumah sakit yang menerapkan budaya organisasi berbasis kerja sama tim, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap tenaga kesehatan terbukti memiliki kualitas pelayanan dan kepuasan kerja yang lebih baik. Namun, budaya organisasi di rumah sakit juga masih menghadapi tantangan seperti budaya hierarkis, tingginya beban kerja, serta kurangnya penghargaan terhadap tenaga kesehatan yang dapat menyebabkan stres kerja dan burnout pada perawat (Awondatu et al., 2024).

Budaya organisasi pada rumah sakit jiwa memiliki karakteristik yang lebih kompleks dibandingkan rumah sakit umum karena tenaga kesehatan menghadapi tantangan pelayanan



yang berbeda. Perawat di rumah sakit jiwa tidak hanya memberikan asuhan keperawatan fisik, tetapi juga harus mampu membangun hubungan terapeutik, memahami kondisi psikologis pasien, serta menghadapi pasien dengan perilaku yang tidak stabil. Kondisi tersebut menyebabkan tenaga kesehatan di rumah sakit jiwa memiliki risiko lebih tinggi mengalami tekanan emosional, stres kerja, dan burnout (Tang et al., 2023).

Selain itu, perawat di rumah sakit jiwa juga menghadapi risiko keselamatan kerja akibat perilaku agresif pasien serta tuntutan pelayanan yang tinggi dalam situasi yang penuh tekanan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang suportif sangat penting untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kerja sama multidisiplin, serta mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, memperbaiki koordinasi dalam tim, serta menurunkan tingkat burnout dalam lingkungan pelayanan kesehatan jiwa (Tang et al., 2023).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Aceh yang berjumlah 236 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%, karena tingkat kesalahan tersebut umum digunakan dalam penelitian deskriptif untuk memperoleh tingkat ketelitian yang memadai, sehingga diperoleh sebanyak 148 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria inklusi dalam penelitian ini yaitu perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap, bersedia menjadi responden, dan berada di tempat saat penelitian berlangsung. Adapun kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang cuti atau tidak mengisi kuesioner secara lengkap. Sampel kemudian didistribusikan secara proporsional pada masing-masing ruang rawat inap untuk meningkatkan keterwakilan karakteristik responden sesuai dengan populasi penelitian. Pengkategorian budaya organisasi dilakukan menggunakan *cut off point* berdasarkan skor minimal dan skor maksimal kuesioner

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen budaya organisasi yang disusun berdasarkan teori Robbins dan Judge (2017) mencakup tujuh indikator, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Total item pernyataan sebanyak 29 item dengan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pengkategorian budaya organisasi dilakukan menggunakan *cut off point* berdasarkan skor minimal dan skor maksimal, diperoleh *cut off point* sebesar 87. Pengkategorian menjadi dua kategori dilakukan untuk mempermudah interpretasi distribusi budaya organisasi secara umum pada responden.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 15 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment (*item-total correlation*) dengan ketentuan item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,514). Hasil uji menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan diperoleh nilai sebesar 0,958 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas sangat baik.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung, dengan membagikan kuesioner kepada responden. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase variabel penelitian.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Data hasil pengumpulan data penelitian terkait karakteristik responden dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Data Demografi Responden (n=148)

Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia		
<45	121	81,8
≥45	27	18,2
Jenis Kelamin		
Perempuan	142	95,9
Laki-laki	6	4,1
Status		
Menikah	130	87,8
Belum Menikah	17	11,5
Janda/Duda	1	0,7
Pendidikan		
DIII Keperawatan	38	25,7
DIV Keperawatan	3	2
Profesi Ners	102	68,9
S2 Keperawatan	5	3,4
Lama Bekerja		
< 6 Tahun	60	40,5
6-10 Tahun	62	41,9
≥ 10 tahun	26	17,6
Status Kepegawaian		
PNS	79	53,4
P3K	69	46,6
Tingkat Kewenangan		
PK I	60	40,4
PK II	13	8,7
PK III	50	33,6
PKIV	14	9,4
PK V	1	0,6
Lainnya	11	7,3

Sumber: data diolah

Berdasarkan data demografi pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia < 45 tahun dengan frekuensi 121 orang (81,8%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas berjenis kelamin Perempuan 142 Orang (95,9%). Mayoritas responden berstatus menikah sebanyak 130 Orang (87,8%), memiliki pendidikan Profesi Ners sebanyak 102 orang (68,9%) dengan lama bekerja rata-rata 6-10 (41,9%). Rata-rata memiliki status kepegawaiannya sebagai PNS (53,4%) dengan mayoritas tingkat kewenangan perawat klinik tingkat PK I yaitu 60 Orang (40,4%).

Gambaran budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai gambaran budaya organisasi pada perawat di rumah sakit jiwa Aceh dijabarkan pada table 2 berikut:

Tabel 2 Gambaran budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	11	7,4



2.	Baik	137	92,6
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas perawat memiliki budaya organisasi yang baik dengan frekuensi 137 responden (92,6%). Hal ini menunjukkan tingginya budaya organisasi yang dimiliki perawat RSJ Aceh. Namun meskipun begitu, masih terdapat 11 responden (7,4%) dengan budaya organisasi yang kurang baik.

Hasil uji univariat pada indikator inovasi dan pengambilan resiko didapatkan hasil seperti terlihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 Gambaran Inovasi dan Pengambilan Resiko pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	15	10,1
2.	Baik	133	89,9
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas perawat memiliki inovasi dan pengambilan resiko (Persepsi perawat terhadap sejauh mana rumah sakit mendorong kreativitas, inovasi, serta keberanian dalam mengambil keputusan atau mencoba pendekatan baru dalam memberikan pelayanan keperawatan) yang baik (89,9%).

Hasil uji univariat pada indikator memperhatikan detail didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4 Gambaran Memperhatikan Detail pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	12	8,2
2.	Baik	136	91,8
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4, tentang cara perawat memperhatikan detail (Persepsi perawat terhadap tingkat ketelitian, kehati-hatian, dan kepatuhan terhadap prosedur dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit) juga termasuk dalam kategori yang baik (91,8%).

Hasil uji univariat pada indikator orientasi pada hasil didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5 Gambaran Orientasi pada hasil pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	20	13,5
2.	Baik	128	86,5
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 5, gambaran orientasi pada hasil (Persepsi perawat terhadap fokus rumah sakit pada pencapaian target dan hasil kerja dengan optimal) termasuk dalam kategori yang baik (86,5%).



Hasil uji univariat pada indikator orientasi pada manusia didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6 Gambaran Orientasi pada Manusia pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	14	9,5
2.	Baik	134	90,5
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 6, gambaran orientasi pada manusia (Persepsi perawat terhadap sejauh mana kebijakan dan praktik organisasi memperhatikan kesejahteraan, kebutuhan, serta kepuasan perawat) termasuk dalam kategori yang baik (90,5%).

Hasil uji univariat pada indikator orientasi pada tim didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7 Gambaran Orientasi pada Tim pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	16	10,8
2.	Baik	132	89,2
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 7, gambaran orientasi pada tim (Persepsi perawat terhadap pentingnya kerja sama tim, koordinasi antar kolega, serta dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas di rumah sakit) termasuk dalam kategori yang baik (89,2%).

Hasil uji univariat pada indikator agresivitas didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8 Gambaran Agresivitas pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	16	10,8
2.	Baik	132	89,2
Total		148	100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 8, gambaran Agresivitas perawat (Persepsi perawat terhadap tingkat kompetisi, keberanian dalam mengambil keputusan, serta ketegasan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja) termasuk dalam kategori yang baik (89,2%)

Hasil uji univariat pada indikator stabilitas didapatkan hasil seperti terlihat pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9 Gambaran Stabilitas pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh (n=148)

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Kurang baik	11	7,4
2.	Baik	137	92,6



Total

148

100.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 9, gambaran Stabilitas perawat (Persepsi perawat terhadap sejauh mana lingkungan kerja di rumah sakit memberikan rasa aman, konsistensi dalam kebijakan, serta kejelasan aturan dalam menjalankan tugas) termasuk dalam kategori yang baik (92,6%).

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSJ Aceh memiliki persepsi budaya organisasi yang baik, yaitu sebesar 92,6%. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat telah mampu memahami dan menginternalisasi nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang berlaku di lingkungan rumah sakit. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja, tetapi juga menggambarkan nilai bersama (*shared values*), pola interaksi, dan perilaku kolektif yang berkembang dalam organisasi. Tingginya persepsi budaya organisasi pada penelitian ini mengindikasikan adanya kesamaan pemahaman dan komitmen antarperawat dalam mendukung visi dan misi rumah sakit. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat terbentuk melalui proses sosialisasi yang efektif, pengalaman kerja, komunikasi organisasi, serta dukungan kepemimpinan yang konsisten sehingga mampu membentuk perilaku kerja anggota organisasi secara kolektif.

Berdasarkan data demografi, mayoritas responden berusia <45 tahun, berjenis kelamin perempuan, berstatus menikah, memiliki pendidikan profesi Ners, masa kerja 6–10 tahun, berstatus sebagai PNS, dan berada pada tingkat kewenangan Perawat Klinik I (PK I). Karakteristik tersebut dapat berkontribusi terhadap terbentuknya budaya organisasi yang positif di RSJ Aceh. Usia produktif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan organisasi dan perkembangan pelayanan Kesehatan (WHO, 2021). Selain itu, pengalaman kerja 6–10 tahun menunjukkan bahwa perawat telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami pola kerja, aturan, serta kebiasaan organisasi di lingkungan rumah sakit. Dominasi responden dengan pendidikan profesi Ners juga dapat mendukung pembentukan budaya organisasi yang baik karena pendidikan profesi membekali perawat dengan kompetensi klinis, komunikasi terapeutik, kerja sama tim, serta profesionalisme dalam pelayanan keperawatan.

Dalam konteks rumah sakit jiwa, kompetensi tersebut menjadi sangat penting karena perawat tidak hanya memberikan asuhan keperawatan, tetapi juga harus mampu menghadapi pasien dengan kondisi psikologis yang beragam, membangun hubungan terapeutik, serta menjaga keselamatan pasien dan tenaga kesehatan. Mayoritas responden yang berstatus menikah dapat memengaruhi kestabilan emosional dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, status kepegawaian sebagai PNS memberikan rasa aman dan stabilitas kerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Mayoritas responden juga berada pada tingkat kewenangan PK I yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada tahap pengembangan kompetensi klinis, sehingga proses sosialisasi budaya organisasi dan pembinaan dari rumah sakit menjadi aspek penting dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2019) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi di institusi pelayanan kesehatan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan organisasi berperan dalam membentuk budaya kerja tenaga kesehatan. Namun, hasil penelitian ini lebih tinggi dibandingkan penelitian Radiansyah (2022) yang menemukan budaya organisasi baik hanya pada sebagian responden. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, sistem kepemimpinan, proses sosialisasi organisasi, serta kebijakan internal yang diterapkan pada masing-masing institusi kesehatan.



Meskipun sebagian besar responden menunjukkan persepsi budaya organisasi yang baik, masih terdapat 7,4% perawat dengan budaya organisasi kurang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum seluruh perawat memiliki tingkat internalisasi nilai organisasi yang sama. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi individu, komunikasi organisasi, pengalaman kerja, maupun kesesuaian antara nilai individu dengan budaya kerja rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan dan penguatan budaya organisasi secara berkelanjutan agar seluruh perawat dapat memiliki pemahaman dan keterikatan yang sama terhadap budaya kerja rumah sakit.

Pada indikator inovasi dan pengambilan risiko, mayoritas perawat menunjukkan persepsi yang baik yaitu sebesar 89,9%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap sejauh mana rumah sakit mendorong kreativitas, inovasi, serta keberanian dalam mengambil keputusan atau mencoba pendekatan baru dalam memberikan pelayanan keperawatan. Tingginya persentase pada indikator ini menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan ruang bagi perawat untuk beradaptasi dengan perubahan serta mengembangkan inovasi dalam pelayanan keperawatan. Dalam konteks rumah sakit jiwa, kemampuan berinovasi sangat penting karena perawat menghadapi kondisi pasien yang kompleks dan membutuhkan pendekatan pelayanan yang fleksibel. Robbins dan Mary (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan menyelesaikan masalah secara efektif.

Pada indikator perhatian terhadap detail, mayoritas perawat menunjukkan kategori baik sebesar 91,8%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap tingkat ketelitian, kehati-hatian, dan kepatuhan terhadap prosedur dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit. Hal ini menjadi aspek penting dalam pelayanan kesehatan jiwa karena kesalahan kecil dalam pemberian terapi, komunikasi, maupun observasi pasien dapat berdampak terhadap keselamatan pasien dan tenaga kesehatan. Tingginya perhatian terhadap detail menunjukkan adanya budaya kerja yang mendukung keselamatan pasien (*patient safety*) dan kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Juanda et al., (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif berperan dalam meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit. Namun demikian, tekanan kerja dan beban emosional pada pelayanan kesehatan jiwa tetap perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi konsentrasi dan ketelitian perawat dalam bekerja.

Pada indikator orientasi hasil, mayoritas perawat berada pada kategori baik yaitu sebesar 86,5%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap fokus rumah sakit pada pencapaian target dan hasil kerja secara optimal. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja tenaga kesehatan (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2017). Dalam pelayanan kesehatan jiwa, orientasi hasil tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target pelayanan, tetapi juga keberhasilan membangun hubungan terapeutik dan stabilitas kondisi pasien. Oleh karena itu, keseimbangan antara pencapaian target kerja dan kualitas hubungan interpersonal antar tenaga kesehatan tetap perlu dijaga agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Pada indikator orientasi pada manusia, mayoritas perawat menunjukkan kategori baik sebesar 90,5%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap sejauh mana kebijakan dan praktik organisasi memperhatikan kesejahteraan, kebutuhan, serta kepuasan perawat. Kondisi ini mencerminkan budaya organisasi yang humanistik dan suportif terhadap tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan staf sangat penting pada rumah sakit jiwa karena perawat memiliki risiko mengalami stres emosional dan burnout akibat tingginya tuntutan pelayanan. Dukungan organisasi yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja perawat. Penelitian Giranda et al., (2024) juga



menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan dapat menurunkan tingkat *turnover* di rumah sakit.

Pada indikator orientasi tim, sebagian besar perawat menunjukkan persepsi yang baik terhadap kerja sama tim di lingkungan kerja rumah sakit. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi sangat penting dalam pelayanan kesehatan jiwa karena penanganan pasien membutuhkan kerja sama multidisiplin antara perawat, dokter, psikolog, dan tenaga kesehatan lainnya. Selain itu, koordinasi tim yang baik juga penting untuk menjaga keselamatan pasien dan tenaga kesehatan, terutama ketika menghadapi pasien dengan perilaku agresif atau kondisi psikologis yang tidak stabil. Katzenbach dan Smith (2003) menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama tim yang efektif menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan.

Pada indikator agresivitas, mayoritas perawat menunjukkan kategori baik sebesar 89,2%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap tingkat kompetisi, keberanian dalam mengambil keputusan, serta ketegasan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Dalam lingkungan rumah sakit jiwa, sikap proaktif dan ketegasan penting karena perawat sering menghadapi situasi yang dinamis dan membutuhkan respons cepat dalam menangani kondisi pasien. Namun demikian, agresivitas yang tidak terkontrol dapat memengaruhi hubungan interpersonal dan kerja sama tim (Susantyo, 2017). Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga keseimbangan antara ketegasan dalam bekerja dan kemampuan kolaborasi antar tenaga kesehatan agar tercipta lingkungan kerja yang tetap kondusif.

Pada indikator stabilitas, mayoritas perawat menunjukkan kategori baik sebesar 92,6%. Indikator ini menggambarkan persepsi perawat terhadap sejauh mana lingkungan kerja di rumah sakit memberikan rasa aman, konsistensi kebijakan, serta kejelasan aturan dalam menjalankan tugas. Stabilitas organisasi memberikan rasa aman dan kenyamanan psikologis bagi tenaga kesehatan dalam bekerja. Pada pelayanan kesehatan jiwa, stabilitas lingkungan kerja sangat penting karena perawat menghadapi tekanan emosional, risiko keselamatan kerja, serta tuntutan pelayanan yang tinggi. Kondisi organisasi yang stabil dapat membantu menurunkan stres kerja dan meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan terhadap rumah sakit. Faktor seperti kebijakan organisasi yang konsisten, hubungan kerja yang baik, serta status kepegawaian yang tetap turut mendukung terbentuknya persepsi positif terhadap stabilitas organisasi (Riza & Noermijati, 2014).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSJ Aceh memiliki persepsi budaya organisasi yang baik dan didukung oleh karakteristik tenaga kesehatan, stabilitas organisasi, serta budaya kerja yang kolaboratif. Dalam konteks rumah sakit jiwa, budaya organisasi yang positif menjadi aspek penting untuk mendukung kualitas pelayanan, keselamatan kerja, kesejahteraan tenaga kesehatan, dan keberhasilan pelayanan kesehatan jiwa secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang baik juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, meningkatkan komunikasi dan kerja sama multidisiplin, serta membantu perawat dalam menghadapi tekanan emosional dan tantangan pelayanan pasien (Harun et al., 2025). Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan komunikasi organisasi, supervisi yang efektif, serta pemberian dukungan terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan. Penguatan budaya organisasi juga penting dilakukan melalui proses sosialisasi nilai organisasi secara konsisten agar seluruh perawat memiliki pemahaman dan keterikatan yang sama terhadap visi dan misi rumah sakit.

Namun demikian, penelitian ini masih terbatas pada gambaran budaya organisasi secara umum dan belum melakukan analisis stratifikasi maupun analisis hubungan antara karakteristik responden dengan budaya organisasi sehingga pengaruh masing-masing karakteristik terhadap budaya organisasi belum dapat dijelaskan secara lebih mendalam. Selain itu, pengukuran



budaya organisasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner *self-report* sehingga kemungkinan bias respons dan *social desirability* masih dapat terjadi, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap positif atau sesuai dengan harapan organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dijabarkan terhadap 148 perawat di Rumah Sakit Jiwa Aceh, diperoleh bahwa mayoritas perawat memiliki budaya organisasi dalam kategori baik, yaitu sebanyak 137 responden (92,6%). Sementara itu, 11 responden (7,4%) berada dalam kategori kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di RSJ Aceh secara umum tergolong sangat positif, dengan stabilitas sebagai aspek tertinggi (92,6%) dan orientasi pada hasil sebagai aspek terendah (86,5%).

DAFTAR PUSTAKA

- Awondatu, G., Bolang, A. S. L., Sinolungan, J. S. V, Mandey, S., Wahongan, G. J. P., & Surya, W. S. (2024). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Administrasi RSUD Maria Walanda Maramis. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 1211–1217. <https://doi.org/https://www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index>.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.)*. Jossey-Bass.
- Da Costa, F. B., Luju, E., & Transilvanus, V. E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Paga. *Jurnal Accounting UNIPA. Volume 4 Nomor 3*. <https://jurnal.nusanipa.ac.id/index.php/accounting/article/view/1045/823>
- Giranda, G., Kusumajaya, H., & Maryana. (2024). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v6i1.1946>
- Harun, F. S., Adam, A., & Alim, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas : Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Berita Kesehatan*, 17(1), 122–130. <https://doi.org/10.58294/jbk.v17i1.259>
- Juanda, H., Tahlil, T., & Usman, S. (2024). The Relationship between Organizational Culture and Patient safety Culture in Hospitals in Aceh Province. *International Journal of Nursing Education*, 16(3), 37–43. <https://doi.org/10.37506/xayydf21>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2003). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization (Updated edition)*. Harvard Business School Press.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390–395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Riza, M. M., & Noermijati. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2301/2099>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education.



- Robbins, S. P., & Mary C. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Erlangga.
- Rudiansyah, I. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat Kabupaten Langkat. *Koloni: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1(1), Edisi Maret*. e-ISSN 2828-6863. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/koloni.v1i1.208>
- Sari, M. T. (2019). Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 19(1), 94*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.570>
- Susantyo, B. (2017). Lingkungan Dan Perilaku Agresif Individu. *Sosio Informa Vol. 3, No. 01*. <https://ejournal.poltekesos.ac.id/index.php/Sosioinforma/article/view/389>
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology, 14*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687>
- World Health Organization. (2021). *Global health and aging report*. <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing>.