



**PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI PERAWAT DENGAN  
PENDEKATAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*  
*ASSESSMENT INSTRUMENT* DI RS MOH.  
RIDWAN MEURAKSA JAKARTA**

**SKRIPSI**

**CLARISSA CARERA**

**1910711057**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
2023**



**PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI PERAWAT DENGAN  
PENDEKATAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*  
*ASSESSMENT INSTRUMENT* DI RS MOH.  
RIDWAN MEURAKSA JAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Keperawatan**

**CLARISSA CARERA  
1910711057**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Tugas skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Clarissa Carera  
NIM : 1910711057  
Tanggal : 02 Juli 2023

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 02 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Clarissa Carera

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Clarissa Carera  
NIM : 1910711057  
Fakultas : Ilmu Kesehatan  
Program Studi : Keperawatan Program Sarjana

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pemetaan Budaya Organisasi Perawat dengan Pendekatan *Organizational Culture Assessment Instrument* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.


Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada Tanggal : 02 Juli 2023

Yang Menyatakan,



Clarissa Carera

## PENGESAHAN

Skripsi diajukan oleh :

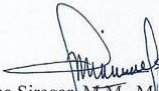
Nama : Clarissa Carera


NIM 1910711057

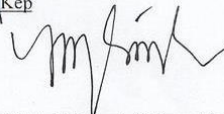
Program Studi : Keperawatan Program Sarjana


Judul : Pemetaan Budaya Organisasi Perawat dengan Pendekatan  
*Organizational Culture Assessment Instrument* di RS Moh. Ridwan  
Meuraksa Jakarta


Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

  
Ns. Tatiana Siregar, M.M., M.Kep  
Ketua Penguji

  
Ns. Serri Hutahaean, S.Kep., M.Kep  
Penguji II

  
Ns. Nelly Febrani, S.Kep, M.Kep  
Penguji III (Pembimbing)

  
Desmawati, SKP, M.Kep., Sp. Mat, PhD  
Dekan FIKES UPN Veteran Jakarta

  
Ns. Gamy Tri Utami, M.Kep  
Ketua Program Studi Keperawatan Program Sarjana

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal Ujian : 05 Juli 2023

**PEMETAAN BUDAYA ORGANISASI PERAWAT DENGAN  
PENDEKATAN *ORGANIZATIONAL CULTURE  
ASSESSMENT INSTRUMENT* DI RS MOH.  
RIDWAN MEURAKSA JAKARTA**

**Clarissa Carera**

**Abstrak**

Budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang dimiliki suatu organisasi sebagai pedoman dalam bertindak. Selain berguna untuk meningkatkan kepuasan pasien, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja perawat dalam menjalankan perannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pemetaan budaya organisasi perawat dengan pendekatan *organizational culture assessment instrument* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta. Metode penelitian ini analisis deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* dan menggunakan teknik *total sampling* dalam pengambilan sample sebanyak 108 responden. Analisis dan pengolahan data penelitian menggunakan *Google Spreadsheet*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi saat ini pada RS Moh. Ridwan Meuraksa dominan pada budaya *Adhocracy* dan *Market*, yaitu dengan persentase 26.29%. Sedangkan, budaya organisasi yang diinginkan perawat adalah budaya *Clan* dengan persentase rata-rata nilai 28.26%. Kesimpulan penelitian ini perawat lebih memilih budaya organisasi dengan sifat kekeluargaan dengan loyalitas dan komitmen tinggi dan berfokus pada faktor internal organisasi. Untuk itu, manajemen RS diharapkan dapat meningkatkan peluang pengembangan diri perawat dengan pengadaan pelatihan, seminar dan sosialisasi, serta kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dengan bantuan biaya dari RS.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, *Organizational Culture Assessment Instrument*, Perawat

**THE MAPPING OF NURSE'S ORGANIZATIONAL CULTURE  
WITH ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT  
INSTRUMENT APPROACH IN MOH. RIDWAN  
MEURAKSA JAKARTA HOSPITAL**

**Clarissa Carera**

***Abstract***

*Organizational culture is a value or belief that an organization has as a guideline for behavior. Besides being useful for increasing patient satisfaction, organizational culture can also affect the quality of nurse's performance in implementing their roles. This study aims to analyze the mapping of nurse's organizational culture with organizational culture assessment instrument approach in Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta Hospital. This research method is descriptive analytic with corss sectional approach, using total sampling technique in collecting the data of 108 respondents. Data were analyzed using Google Spreadsheet. The results showed that the current organizational culture at Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta Hospital is dominant at Adhocracy and Market culture (26.29%). Meanwhile, the preferred culture is Clan culture with mean percentage of 28.26%. In conclusion, the nurse preferred an organizational culture which is family-oriented with high loyalty and commitment and focused on internal factors in the organization. Therefore, the hospital management is expected to increase the opportunity of nurses development by conducting training, seminar and socialization, and giving education fund for nurses who desire to continue their education level.*

**Keyword** : *Organizational Culture, Organizational Culture Assessment Instrument, Nurse*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat dan pertolonganNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi ini berjudul “Pemetaan Budaya Organisasi dengan Pendekatan *Organizational Culture Assessment Instrument* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta”. Tujuan pembuatan Skripsi ini yaitu untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Keperawatan UPN Veteran Jakarta.

Penulis mendapatkan bantuan dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat selesai. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Anter Venus, MA. Comm selaku rektor UPN Veteran Jakarta, Desmawati, SKP, M.Kep, Sp.Mat, PhD selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan, Ns. Gamy Tri Utami, M.Kep selaku Ketua Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Ns. Nelly Febriani, S.Kep., M.Kep selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu di sela kesibukannya untuk membimbing, memberikan masukan, dan berdiskusi bersama, Kepala RS Moh. Ridwan Meuraksa, dan Staff Dosen bagian Pendidikan FIKES UPN Veteran Jakarta yang telah membantu dalam proses persuratan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Mama dan Papa, kakak, adik, serta keluarga besar penulis yang selalu mendoakan, mendukung, menginspirasi, dan menjadi salah satu alasan penulis untuk tetap berjuang dan sampai di titik ini, sahabat, dan teman-teman yang telah mendukung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan dalam penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima segala masukan, kritik, dan saran yang membangun agar terciptanya skripsi yang lebih baik di masa yang akan datang.

Jakarta, 02 Juli 2023

Penulis

Clarissa Carera



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	3
I.3 Tujuan Penelitian .....	4
I.4 Manfaat Penelitian .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
II.1 Konsep Budaya Organisasi .....	6
II.2 Konsep <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i> (OCAI).....	10
II.3 Kerangka Teori .....	12
II.4 Penelitian Terdahulu .....	13
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
III.1 Kerangka Konsep.....	19
III.2 Hipotesis Penelitian .....	19
III.3 Definisi Operasional .....	20
III.4 Desain Penelitian .....	23
III.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
III.6 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
III.7 Metode Pengumpulan Data.....	25
III.8 Instrumen Penelitian .....	26
III.9 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	27
III.10 Analisis Data.....	29
III.11 Etika Penelitian .....	30
III.12 Keterbatasan Penelitian.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	32
IV.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	32
IV.2 Proses Penelitian .....	32
IV.3 Hasil .....	33
IV.4 Pembahasan.....	38

BAB V PENUTUP .....	44
V.1 Kesimpulan .....	44
V.2 Saran .....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	46
RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
Tabel 3	Perawat di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.....	24
Tabel 4	Kisi-kisi Kuesioner B <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i> (OCAI) .....	27
Tabel 5	Analisis Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat .....	29
Tabel 6	Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108) .....	33
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Usia di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108).....	33
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Pendidikan di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108) .....	34
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Masa Kerja di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108) .....	34
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Perawat Berdasarkan Status Kepegawaian di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108).....	35
Tabel 11	Nilai Rata-Rata Atribut Budaya Organisasi Saat Ini Perawat RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108) .....	35
Tabel 12	Nilai Rata-Rata Atribut Budaya Organisasi yang Diinginkan Perawat RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108).....	36
Tabel 13	Nilai Rata-Rata Budaya Organisasi Perawat Saat Ini dan yang Diinginkan di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta (n=108).....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Competing Value Framework .....	7
Gambar 2	Kerangka Teori .....	12
Gambar 3	Kerangka Konsep .....	19
Gambar 4	Grafik Radar Budaya Organisasi Perawat RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Studi Pendahuluan dan Penelitian
Lampiran 2	Surat Perizinan Penelitian di RS Moh. Ridwan Meuraksa
Lampiran 3	Surat Permohonan <i>Ethical Clearance</i>
Lampiran 4	Surat Persetujuan Etik ( <i>Ethical Approval</i> )
Lampiran 5	<i>Timeline</i> Proses Penelitian
Lampiran 6	Kartu Monitoring Bimbingan Skripsi
Lampiran 7	Lembar Penjelasan Sebelum Persetujuan
Lampiran 8	Lembar <i>Informed Consent</i>
Lampiran 9	Lembar Kuesioner Karakteristik Perawat
Lampiran 10	<i>Organizational Culture Assessment Instrument</i> (OCAI)
Lampiran 11	Hasil Analisis Distribusi Frekuensi
Lampiran 12	Hasil Analisis Data Perhitungan Budaya Organisasi
Lampiran 13	Pernyataan Bebas Plagiarisme
Lampiran 14	Hasil Uji Turnitin