

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Terdapat jutaan pasien di seluruh dunia yang mengalami kecacatan, cedera, atau kematian setiap tahunnya akibat praktik medis yang tidak aman (Nieva, 2003). Pengakuan akan pentingnya keselamatan pasien serta perlunya pendekatan *patient safety* ke dalam rencana strategis pelayanan sangat krusial untuk dilaksanakan. Perhatian internasional terhadap keselamatan pasien meningkat secara signifikan setelah diluncurkannya laporan "*To Err is Human: Building a Safer Health System*" oleh *Institute of Medicine* (IOM). Kohn et al. (2000) menyoroti kesalahan medis sebagai salah satu penyebab utama kematian dan kejadian cedera di Rumah Sakit. Publikasi bersejarah ini menegaskan keselamatan sebagai kekhawatiran mendasar dalam pelayanan kesehatan dan memberi peringatan tentang kesalahan dalam sistem pelayanan kesehatan, mencatat potensi bahaya yang dapat merugikan pasien. Akibatnya, hal ini mendorong peningkatan fokus untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di semua aspek perawatan pasien (Lawati et al., 2018; Nieva, 2003; Verbakel et al., 2016).

*Patient safety culture* sebagaimana didefinisikan oleh *Agency for Healthcare Research and Quality* (AHRQ) ialah sejauh mana budaya organisasi mendukung dan mendorong keselamatan pasien. *Patient safety culture* dapat diukur dengan menentukan nilai, keyakinan, norma-norma, dan perilaku terkait keselamatan pasien yang diapresiasi, didukung, diharapkan, dan diterima dalam

sebuah organisasi (Westat et al., 2021). Beberapa rumah sakit di Asia telah melakukan penelitian mengenai persepsi tenaga medis-nya terhadap *patient safety culture*. Penelitian terdahulu menunjukkan rendah serta kurangnya penerapan budaya keselamatan pasien. Rendahnya persepsi positif terhadap berbagai karakteristik *patient safety culture* menunjukkan bahwa pegawai rumah sakit belum memiliki minat atau kesadaran terhadap *patient safety culture* (Basabil et al., 2023).

Tabel 1.1 Hasil penelitian terdahulu mengenai *patient safety culture*

Penelitian Terdahulu (Judul, Penulis, Tahun)	Hasil
<i>Hospital survey on patient safety culture in Sarawak General Hospital: A cross sectional study</i> (Alex Kim et al., 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dimensi terendah adalah “respon nonpunitif terhadap kesalahan” (18%)</li> <li>b) Keselamatan pasien dinilai “dapat diterima” oleh 63,1% dari responden.</li> <li>c) 47,9% responden melaporkan setidaknya satu kejadian selama 12 bulan terakhir.</li> <li>d) Hanya 23% responden yang setuju bahwa staf memadai untuk menjalankan pelayanan</li> <li>e) 87% responden bekerja lebih dari 40 jam per minggu</li> <li>f) Komunikasi antar petugas kesehatan merupakan tantangan besar yang dihadapi rumah sakit.</li> </ul>
Analisis Budaya Keselamatan Pasien pada Berbagai Tenaga Kesehatan di RSUD dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri (Suranto et al., 2020)	Sebanyak 43,8% responden menyatakan tidak ada laporan insiden dalam 12 bulan terakhir.
Analisis Dimensi Budaya Keselamatan Pasien Oleh Petugas Kesehatan di RSUD dr Rasidin Padang Tahun 2018 (Mandriani et al., 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Tingkat keselamatan pasien secara keseluruhan adalah 57%</li> <li>b) 38% responden tidak pernah melaporkan insiden apa pun dalam 12 bulan terakhir</li> <li>c) Rumah sakit belum pernah melakukan survei atau evaluasi mengenai budaya keselamatan pasien</li> <li>d) Dukungan manajemen dianggap lemah di berbagai bidang seperti penyelesaian fasilitas dan pelatihan petugas dalam penerapan keselamatan pasien</li> <li>e) Perilaku staf yang belum terbiasa membangun budaya keselamatan pasien, serta kurangnya dukungan manajemen menjadi hambatan dalam penerapan budaya keselamatan.</li> </ul>
<i>Patient Safety Culture and Associated Factors Among Health Care Providers in Bale Zone Hospitals, Southeast Ethiopia: An Institutional Based Cross-Sectional Study</i> (Kumbi et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dimensi terendah adalah “dukungan manajemen terhadap keselamatan pasien” (30,5%)</li> <li>b) Keselamatan pasien dinilai “buruk” oleh 152 (29,3%) responden</li> </ul>

Penelitian Terdahulu (Judul, Penulis, Tahun)	Hasil
	c) 74,9% responden belum pernah mendapatkan pelatihan tentang keselamatan pasien d) 64,7% responden melaporkan bahwa manajemen rumah sakit menyalahkan mereka ketika terjadi kesalahan medis.

Dikarenakan signifikansi *patient safety culture* dalam konteks pelayanan kesehatan dan upaya mencegah kejadian yang tidak diinginkan, beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan dengan tujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang berdampak pada *patient safety culture*. Terdapat beberapa studi yang meneliti hubungan antara *professional commitment* dan *patient safety culture* (Al-Hamdan et al., 2017; Sillero-Sillero & Zabalegui, 2019; Teng et al., 2009), *job satisfaction* dan *patient safety culture* (Alharbi & Alilyyani, 2023; Lopes et al., 2022), *transformational leadership style* dan *patient safety culture* (Boamah et al., 2018; Seljemo et al., 2020; Syabanasyah et al., 2023), *meaningful recognition* dan *patient safety culture* (Arsani et al., 2023; Woo & Avery, 2021), insentif finansial dan *patient safety culture* (Mello et al., 2007; Nwosu et al., 2022), *working environment* dan *patient safety culture* (Malinowska-Lipień et al., 2021; Mihdawi et al., 2020). *Professional commitment* dicirikan oleh loyalitas, aspirasi untuk tetap berada dalam profesi tertentu, dan perasaan berkewajiban untuk mengatasi permasalahan dan hambatan yang terjadi di profesinya. Jafaraghaee et al. (2017) menjelaskan *professional commitment* pada bidang keperawatan menandakan komitmen untuk memberikan perawatan pasien sebaik mungkin. Locke (1969) mengutarakan bahwa *job satisfaction* merupakan kepuasan atau keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, atau pengalaman kerja

nya. *Transformational leadership style* didefinisikan oleh Burns (1978) sebagai proses dimana pemimpin dan pengikutnya saling membantu untuk maju ke tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi. Bass (1985) menjelaskan *transformational leadership style* adalah gaya kepemimpinan relasional dimana anggota memiliki kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan secara formal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada *transformational leadership*, pemimpin memiliki visi positif terhadap masa depan organisasi, berupaya meningkatkan rasa percaya diri karyawan dengan membantu mereka menggali potensinya, berkomunikasi mengenai misi dan visi yang dapat dicapai oleh organisasi kepada karyawan, serta berpartisipasi bersama karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhannya dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Birasnav et al., 2013).

*Meaningful recognition* berkaitan dengan pengakuan yang mendalam dan penghargaan yang tulus terhadap kontribusi atau prestasi seseorang dalam lingkup profesional, dilakukan dengan cara yang tidak hanya penting tetapi juga disesuaikan dengan karakteristik dan kemampuan unik masing-masing individu (Sherwood, Cherian, Horton-Deutsch, 2022). Definisi insentif menurut Tsai (2018) mengacu pada imbalan finansial yang diberikan kepada pekerja intelektual sebagai sarana memotivasi dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku inovatif. *Work environment* didefinisikan oleh Opperman (2002) sebagai gabungan dari tiga sub-lingkungan utama yang terdiri dari *technical environment*, *human environment*, *organizational environment*. Lingkungan kerja perawat secara mendalam mencakup karakteristik organisasi yang dapat dimodifikasi dari lingkungan kerja

yang mengatur praktik dan otonomi keperawatan secara profesional. Instrumen yang umum digunakan dalam mengukur lingkungan praktik keperawatan ialah *Practice Environment Scale – Nursing Work Index* (PES-NWI) (Lake et al., 2002). Hasil penelitian Seljemo (2020) menunjukkan bahwa *transformational leadership style* merupakan kontributor yang signifikan dan positif terhadap *patient safety culture*. Penelitian oleh Malinowska-Lipień (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara *patient safety culture* dengan *work environment* dalam aspek kecukupan kerja, kerja sama antara perawat dan dokter, dukungan dari staf manajer keperawatan, kesempatan berpartisipasi dalam manajemen, serta pemberian promosi jabatan profesional di rumah sakit.

*Professional commitment* ditandai dengan peningkatan rasa empati dan *responsiveness* secara positif memengaruhi *patient safety* dan *patient perceived care quality* secara keseluruhan (Teng et al., 2009). *Job satisfaction* meningkatkan *patient care quality* dengan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan perawat merasa diberdayakan untuk memberikan perawatan yang optimal (Alharbi & Alilyyani, 2023). Lopes et al. (2022) mendapati *job satisfaction* meningkatkan *patient safety culture* dan *patient safety culture* meningkatkan *job satisfaction* sehingga membuktikan keduanya memiliki hubungan yang positif dan resiprokal. Penelitian *literature review* oleh Woo dan Avery (2021) juga menyimpulkan bahwa *meaningful recognition* dapat meningkatkan *patient safety* dimana terjadi peningkatan kecenderungan perawat menjalankan *voluntary error reporting*. Dijelaskan dalam penelitian Nwosu (2022) insentif finansial secara tidak langsung berdampak pada *patient safety* dengan terjadi peningkatan tekanan untuk segera

memulangkan pasien, sehingga berpotensi menyebabkan perawatan lanjutan yang tidak adekuat. Studi yang dilakukan Ageel (2022) menemukan bahwa *meaningful recognition* telah terbukti berhubungan positif dengan *professional commitment*. Gunawan dan Dewi (2020) serta Palendeng dan Bernarto (2021) menemukan adanya hubungan positif antara insentif finansial dengan *job satisfaction*. Adapun, penelitian yang dilakukan di Provinsi Sulawesi Selatan oleh Khairunnisa (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif finansial maupun non-finansial terhadap kepuasan kerja dari pegawai rumah sakit.

Telah dilakukan beragam penelitian terdahulu yang menganalisa hubungan antara *professional commitment*, *job satisfaction*, *transformational leadership style*, *meaningful recognition*, insentif finansial, *working environment*, dan *patient safety culture* (Ageel & Shbeer, 2022; Al-Hamdan et al., 2017; Alharbi & Alilyyani, 2023; Arsani et al., 2023; Boamah et al., 2018; Fantahun et al., 2023; Gunawan & Dewi, 2020; Khairunnisa et al., 2020; Lopes et al., 2022; Malinowska-Lipień et al., 2021; Mello et al., 2007; Mihdawi et al., 2020; Nwosu et al., 2022; Palendeng & Bernarto, 2021; Seljemo et al., 2020; Syabanasyah et al., 2023; Teng et al., 2009; Woo & Avery, 2021). Namun, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara bersamaan mengukur semua variabel tersebut sehingga peneliti merasa tertarik untuk menyusun sebuah model penelitian dengan variabel independen yaitu *professional commitment*, *job satisfaction*, *transformational leadership style*, *meaningful recognition*, insentif finansial, dan *working environment*, serta variabel dependen yaitu *patient safety culture*. *Job satisfaction* dan *professional commitment* juga berperan sebagai variabel mediasi. Selain itu, dikarenakan keterbatasan informasi

dalam literatur mengenai *patient safety culture* di Indonesia, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam *patient safety culture* sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

## 1.2. Pertanyaan Penelitian

Dari uraian variabel-variabel yang akan digunakan dan dianalisis sebagai variabel dependen pada model penelitian ini, maka disusun pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *transformational leadership style* mempunyai pengaruh positif terhadap *patient safety culture*?
- 2) Apakah *work environment* mempunyai pengaruh positif terhadap *patient safety culture*?
- 3) Apakah *professional commitment* mempunyai pengaruh positif terhadap *patient safety culture*?
- 4) Apakah *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *patient safety culture*?
- 5) Apakah *meaningful recognition* mempunyai pengaruh positif terhadap *patient safety culture*?
- 6) Apakah insentif finansial mempunyai pengaruh negatif terhadap *patient safety culture*?
- 7) Apakah *professional commitment* memediasi hubungan antara *meaningful recognition* dengan *patient safety culture*?
- 8) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara insentif finansial dengan *patient safety culture*?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Menguji dan menganalisis pengaruh positif *transformational leadership style* terhadap *patient safety culture*.
- 2) Menguji dan menganalisis pengaruh positif *work environment* terhadap *patient safety culture*.
- 3) Menguji dan menganalisis pengaruh positif *professional commitment* terhadap *patient safety culture*.
- 4) Menguji dan menganalisis pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *patient safety culture*.
- 5) Menguji dan menganalisis pengaruh positif *meaningful recognition* terhadap *patient safety culture*.
- 6) Menguji dan menganalisis pengaruh negatif insentif finansial terhadap *patient safety culture*.
- 7) Menguji dan menganalisis bagaimana *professional commitment* memediasi hubungan antara *meaningful recognition* dengan *patient safety culture*.
- 8) Menguji dan menganalisis bagaimana *job satisfaction* memediasi hubungan antara insentif finansial dengan *patient safety culture*.



#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat akademis dari penelitian ini ialah untuk memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya mengenai *patient safety culture* melalui model penelitian yang telah dilakukan dan dimodifikasi dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini, model yang digunakan adalah untuk meneliti faktor determinan *patient safety culture* dalam praktis klinis perawat serta meneliti bagaimana *professional commitment* memediasi hubungan antara *meaningful recognition* dengan *patient safety culture*, serta bagaimana *job satisfaction* memediasi hubungan antara insentif finansial dengan *patient safety culture*.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pandangan dan masukan bagi direktur serta manajemen rumah sakit mengenai *patient safety culture* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat meningkatkan kualitas keselamatan pasien yang ikut serta meningkatkan kualitas rumah sakit dan melindungi pasien dan kejadian yang tidak diinginkan. Hal ini dapat dicapai dengan memanfaatkan variabel-variabel yang diteliti yaitu *professional commitment*, *job satisfaction*, *transformational leadership style*, *meaningful recognition*, insentif finansial, dan *working environment*.

## 1.5. Sistematika Penelitian

Dalam penjabaran tesis ini, peneliti menguraikannya menjadi beberapa bab dengan urutan sebagai berikut:

### BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang alasan peneliti memilih untuk melakukan penelitian ini, serta mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dari uraian tersebut maka didapatkan manfaat baik dari segi akademis dan praktis, dan komposisi tesis.

### BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Peneliti menjelaskan konsep atau variabel yang akan diselidiki. Variabel-variabel yang akan menjadi fokus penelitian ini termasuk *patient safety culture*, *professional commitment*, *job satisfaction*, *transformational leadership style*, *meaningful recognition*, insentif finansial, dan *working environment*.

### BAB III: METODE PENELITIAN

Peneliti menjelaskan lokasi studi, unit analisis, jenis penelitian, cara mengukur variabel penelitian, populasi yang diteliti, teknik pengambilan sampel, kerangka kerja penelitian, penentuan ukuran sampel, serta cara pengumpulan dan analisis data yang mencakup metode statistik deskriptif dan inferensial termasuk analisis model luar dan model dalam.

### BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan temuan penelitian, karakteristik responden, analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian, model pengukuran, model struktural, *Importance Performance Map Analysis (IPMA)*, dan pembahasan.

## BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Dalam bab ini akan disajikan rangkuman simpulan dan implikasi manajerial yang dapat digunakan dari hasil penelitian ini. Selain itu, bab ini juga akan membahas batasan penelitian dan memberikan saran untuk penelitian yang dapat dilakukan di masa yang akan datang.

