

**Ranah Research****Journal of Multidisciplinary Research and Development**

082170743613

ranahresearch@gmail.com

<https://jurnal.ranahresearch.com>

E-ISSN: 2655-0865

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v7i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Analisis Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Penerapan Patient Safety dan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien di RS Fitri Candra Wonogiri

Yulinar Budi Adhi¹, Rini Kuswati², Yusuf Alam Romadhon³¹Student of Magister Program in Hospital Administration, Muhammadiyah University of Surakarta, Indonesia, J508230005@student.ums.ac.id²Lecture of Magister Program in Hospital Administration, Muhammadiyah University of Surakarta, Indonesia, rk108@ums.ac.id³Lecture of Magister Program in Hospital Administration, Muhammadiyah University of Surakarta, Indonesia, yar245@ums.ac.idCorresponding Author: J508230005@student.ums.ac.id¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work spirit and job satisfaction among nurses on the implementation of patient safety and the reporting of patient safety incidents at RS Fitri Candra Wonogiri. Using a quantitative research method with a descriptive approach, data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to 80 active nurses through total sampling. Statistical analysis, including path analysis, was performed to evaluate the direct and indirect effects of the variables. The results showed that work spirit and job satisfaction significantly influenced the implementation of patient safety (Adjusted $R^2 = 0.884$, $p < 0.001$). Furthermore, work spirit, job satisfaction, and the implementation of patient safety significantly affected the reporting of patient safety incidents (Adjusted $R^2 = 0.917$, $p < 0.001$). The findings highlight the importance of fostering work spirit and job satisfaction to enhance the implementation of patient safety protocols and promote transparency in incident reporting. This study provides recommendations for developing strategies to improve patient safety outcomes in healthcare facilities.*

Keyword: *Work Spirit, Job Satisfaction, Patient Safety, Incident Reporting, Hospital Safety*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap penerapan keselamatan pasien serta pelaporan insiden keselamatan pasien di RS Fitri Candra Wonogiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang didistribusikan kepada 80 perawat aktif menggunakan teknik total sampling. Analisis statistik, termasuk analisis jalur, dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan keselamatan pasien (Adjusted $R^2 = 0,884$, $p < 0,001$). Selain itu, semangat kerja, kepuasan kerja, dan penerapan keselamatan pasien secara signifikan memengaruhi pelaporan insiden keselamatan pasien (Adjusted $R^2 = 0,917$, $p < 0,001$). Temuan ini menekankan pentingnya meningkatkan semangat kerja dan kepuasan

kerja guna mendukung penerapan protokol keselamatan pasien serta mendorong transparansi dalam pelaporan insiden. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk mengembangkan strategi dalam meningkatkan keselamatan pasien di fasilitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Keselamatan Pasien, Pelaporan Insiden, Keselamatan Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Keselamatan pasien didefinisikan sebagai ketiadaan cedera yang dapat dicegah pada pasien dan pengurangan risiko cedera yang terkait dengan proses perawatan kesehatan (Choudhury dan Asan, 2020). Untuk meningkatkan keselamatan pasien, penyedia layanan kesehatan harus menerapkan langkah-langkah yang ketat untuk mengurangi risiko tersebut di setiap tahap proses pengiriman perawatan (WHO, 2015). Hal ini melibatkan pemahaman menyeluruh tentang bahaya potensial dan implementasi protokol dan prosedur yang dirancang untuk meminimalkan kemungkinan cedera. Mulai dari diagnosis awal hingga pengobatan dan perawatan lanjutan, tenaga kesehatan harus tetap waspada dan proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi risiko atau komplikasi potensial. Dengan memprioritaskan keselamatan pasien, organisasi kesehatan dapat memastikan bahwa setiap pasien menerima standar perawatan tertinggi sambil meminimalkan kemungkinan cedera yang dapat dicegah (WHO, 2016).

Semangat kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk mengejar tujuan kerja mereka dengan tekun dan antusias. Ini melibatkan kombinasi dari dorongan internal, seperti keinginan untuk meraih kesuksesan atau memperbaiki diri, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan insentif yang ditawarkan. Semangat kerja dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, dan rasa bangga terhadap hasil yang dicapai. Dengan semangat kerja yang kuat, individu cenderung lebih termotivasi untuk melakukan usaha ekstra, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Subari, 2019).

Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional positif yang muncul ketika seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang memuaskan dan memberikan imbalan. Ini adalah perasaan puas dan penuh makna yang didapat dari pekerjaan dan lingkungan kerja seseorang. Kepuasan kerja umumnya berasal dari kombinasi faktor-faktor, termasuk rasa pencapaian dalam melakukan tugas dengan baik, pengakuan dan apresiasi yang diterima dari rekan kerja atau atasan, dan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan misi dan tujuan organisasi (Amin, 2021). Keselamatan pasien bergantung pada seberapa baik penerapan patient safety oleh tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan. Pada penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis hubungan antara semangat kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap penerapan patient safety dan insiden keselamatan pasien yang terjadi di RS Fitri Candra Wonogiri.

Penerapan patient safety menjadi salah satu indikator penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di rumah sakit. Namun, pelaporan insiden keselamatan pasien seringkali menghadapi berbagai hambatan, seperti rendahnya semangat kerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong komitmen tenaga kesehatan dalam melaporkan insiden keselamatan pasien, sementara kepuasan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk penerapan patient safety. Di RS Fitri Candra Wonogiri, belum optimalnya pelaporan insiden keselamatan pasien menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh faktor-faktor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana semangat kerja dan kepuasan kerja memengaruhi pelaporan insiden keselamatan pasien, baik secara langsung maupun melalui mediasi

penerapan patient safety. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat dirumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Skala Likert 1–5, yang mencakup variabel semangat kerja, kepuasan kerja, penerapan patient safety, dan pelaporan insiden keselamatan pasien. Penelitian dilakukan di RS Fitri Candra Wonogiri pada November–Desember 2024, dengan populasi seluruh perawat pelaksana aktif (80 orang) menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum analisis data. Pengujian statistik dilakukan menggunakan SPSS, termasuk analisis jalur (path analysis) untuk mengevaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan ethical clearance, dengan informed consent diberikan kepada seluruh partisipan. Prosedur penelitian melibatkan pengumpulan data kuesioner, wawancara, dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Umum Subjek

Karakteristik	n (%)	Rerata ± SD
Usia (tahun)		36,7 ± 7,5
Jenis Kelamin		
Laki – laki	24 (30,0)	
Perempuan	56 (70,0)	
Bagian		
IGD	20 (25,0)	
Bangsal	30 (37,5)	
Poli	20 (25,0)	
Kamar Operasi	10 (12,5)	

Pada penelitian ini rata – rata usia subjek adalah $36,7 \pm 7,5$ tahun. Sebagian besar (66,0%) subjek adalah perempuan. Sebanyak 20 subjek (25,0%) bertugas di bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD), 30 subjek (37,5%) bertugas di bangsal, 20 subjek (25,0%) bertugas di poli, dan 10 subjek (12,5%) bertugas di kamar operasi. Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, kami melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menentukan apakah poin – poin dalam pertanyaan kuesioner valid dan reliabel untuk dianalisis sebagai bahan penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertanyaan	r	Validitas	Cronbach α	Reliabilitas
A 1. Tidak pernah terlambat	0,877	Valid	0,932	Reliabel
2. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja	0,934	Valid		
3. Menjalankan SOP	0,917	Valid		
4. Menyelesaikan tugas tepat waktu	0,922	Valid		
B 5. Puas terhadap tugas yang diemban	0,936	Valid	0,946	Reliabel
6. Puas terhadap gaji yang didapat	0,914	Valid		
7. Puas dengan atasan dan rekan kerja	0,935	Valid		
8. Puas dengan kesempatan promosi	0,926	Valid		
C 9. Sudah mengidentifikasi pasien dengan benar	0,973	Valid	0,949	Reliabel
10. Sudah meningkatkan komunikasi efektif	0,882	Valid		
11. Sudah meningkatkan keamanan obat	0,879	Valid		
12. Sudah memastikan tepat-lokasi, tepat-...	0,883	Valid		
13. Sudah mengurangi risiko infeksi	0,878	Valid		
14. Sudah mengurangi risiko cedera	0,877	Valid		
D 15. Ketika kesalahan diketahui dan diperbaiki ...	0,991	Valid	0,977	Reliabel
16. Ketika kesalahan sampai pada pasien ...	0,989	Valid		

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua poin dalam kuesioner valid dan reliabel. Sehingga semua hasil kuesioner dapat diolah. Adapun rangkuman hasil kuesioner yang diisi subjek dimuat pada tabel berikut:

Tabel 3. Rangkuman Kuesioner Subjek

Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rerata skor
A 1. Tidak pernah terlambat	10	14	22	30	4	3,16
2. Dapat bekerjasama dengan rekan kerja	5	9	11	32	23	3,80
3. Menjalankan SOP	4	11	14	38	13	3,66
4. Menyelesaikan tugas tepat waktu	7	10	14	34	15	3,62
B 5. Puas terhadap tugas yang diemban	8	17	13	32	10	3,39
6. Puas terhadap gaji yang didapat	5	13	20	31	11	3,45
7. Puas dengan atasan dan rekan kerja	6	12	12	40	10	3,57
8. Puas dengan kesempatan promosi	4	15	17	32	12	3,51
C 9. Sudah mengidentifikasi pasien dengan benar	2	11	20	30	5	3,52
10. Sudah meningkatkan komunikasi efektif	1	6	15	30	38	4,08
11. Sudah meningkatkan keamanan obat	0	9	17	31	23	4,01
12. Sudah memastikan tepat-lokasi, tepat-...	2	4	19	30	25	4,02
13. Sudah mengurangi risiko infeksi	1	7	15	35	22	4,00
14. Sudah mengurangi risiko cedera	1	7	13	30	29	4,09
D 15. Ketika kesalahan diketahui dan diperbaiki ...	2	10	20	62	6	3,60
16. Ketika kesalahan sampai pada pasien ...	0	2	10	20	68	4,54

Tabel tersebut merangkum hasil kuesioner subjek terkait semangat kerja, kepuasan kerja, penerapan patient safety, dan pelaporan insiden keselamatan pasien. Semangat kerja diukur melalui indikator ketepatan waktu dengan skor rerata 3,16; kemampuan berkolaborasi 3,80; kepatuhan terhadap SOP 3,66; dan penyelesaian tugas tepat waktu 3,62. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dinilai dari beberapa aspek, yaitu kepuasan terhadap tugas dengan skor rerata 3,39; kepuasan terhadap gaji 3,45; hubungan dengan atasan dan rekan kerja 3,57; serta kesempatan promosi 3,51, yang mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang cukup baik di kalangan karyawan.

Penerapan patient safety meliputi identifikasi pasien yang benar dengan skor rerata 3,52; peningkatan komunikasi efektif 4,08; keamanan obat 4,01; kepastian tepat-lokasi dan tepat-prosedur 4,02; pengurangan risiko infeksi 4,00; dan pengurangan risiko cedera 4,09. Hasil ini menunjukkan bahwa langkah-langkah patient safety sudah diterapkan dengan baik. Pelaporan insiden keselamatan pasien mencakup kesalahan yang diketahui dan diperbaiki dengan skor rerata 3,60, serta kesalahan yang sampai pada pasien dengan skor rerata 4,54, menunjukkan adanya transparansi dan akuntabilitas yang tinggi dalam pelaporan insiden keselamatan pasien.

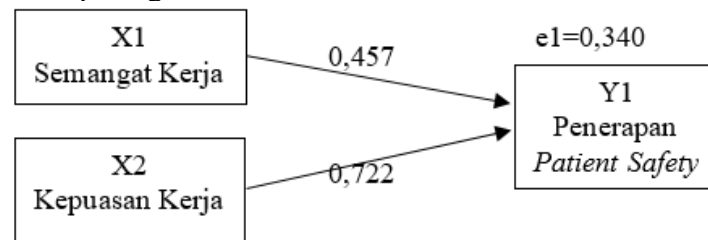
Tabel 4. Analisis Jalur Model I: Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Penerapan *Patient Safety*

Variabel	<i>Adjusted Square</i>	R	Std Coef β	Nilai t	p-value	Keterangan
Konstan	0,884			4,012	<0,001	
Semangat Kerja			0,457	12,993	<0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja			0,722	20,506	<0,001	Signifikan

Tabel 5. Analisis jalur model 2: Semangat Kerja, Kepuasan Kerja dan Penerapan *Patient Safety* terhadap Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien

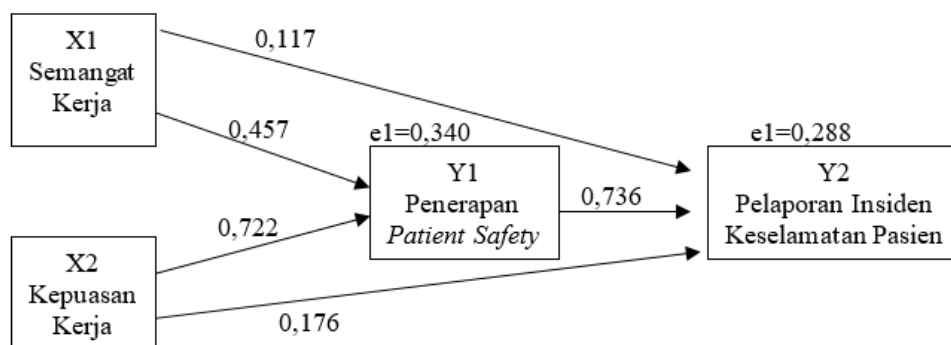
Variabel	<i>Adjusted R Square</i>	Std Coef β	Nilai t	p-value	Keterangan
Konstan	0,917		4,215	<0,001	
Semangat Kerja		0,117	2,369	0,020	Signifikan
Kepuasan Kerja		0,176	2,557	0,012	Signifikan
Penerapan <i>Patient Safety</i>		0,736	8,552	<0,001	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan ($p < 0,001$) terhadap Penerapan Patient Safety. Nilai R square sebesar 0,884 pada model 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Penerapan Patient Safety adalah sebesar 88,4%. Nilai $e1$ dapat dihitung dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,884}=0,340$. Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 1 yang dimuat pada gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Model 1

Diagram tersebut menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap variabel Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien ($p=0,020$ dan $p=0,012$). Variabel Penerapan Patient Safety secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien ($p < 0,001$). Nilai R square sebesar 0,917 pada model 2 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Semangat Kerja, Kepuasan Kerja dan Penerapan Patient Safety terhadap Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien adalah sebesar 91,7%. Nilai $e2$ dapat dihitung dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,917} = 0,484$. Dengan demikian dapat diperoleh diagram jalur model 2 yang dimuat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Model 2

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan semangat kerja berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien. Hal ini sejalan dengan penelitian Brennan *et al.*, (2023) yang menemukan semangat kerja yang tinggi merupakan faktor krusial dalam penerapan patient safety karena mendorong individu untuk aktif berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, melaporkan insiden tanpa rasa takut, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Semangat kerja memiliki peran penting dalam mencegah kesalahan medis dan meningkatkan keselamatan pasien (Brennan *et al.*, 2023). Semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan patient safety dengan mendorong individu untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam tim, seperti yang ditunjukkan oleh West *et al.* (2012) dalam penerapan teknik *Crew Resource Management* yang meningkatkan efisiensi, moral, dan keselamatan pasien (West *et al.*, 2012). Secara langsung, semangat kerja yang tinggi ($p < 0,001$ dan $\beta 0,403$) mendorong individu untuk lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap keselamatan pasien, sehingga mereka cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi,

melaporkan, dan mencegah potensi bahaya. Selain itu, semangat kerja juga berpengaruh signifikan (β 0,329) terhadap penerapan patient safety yang baik, yang selanjutnya mendorong pelaporan insiden. Meskipun demikian, pengaruh langsung semangat kerja terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien lebih dominan, mengindikasikan bahwa semangat kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap keselamatan pasien, terlepas dari penerapan patient safety di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja, serupa dengan semangat kerja, menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif dan suportif, yang pada gilirannya mendorong individu untuk lebih berkomitmen dan bertanggung jawab, termasuk dalam hal pelaporan insiden keselamatan pasien. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai $p < 0,001$ dan β 0,403, sehingga menguatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien. Lebih lanjut, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan penerapan patient safety. Individu yang puas dengan pekerjaannya (β 0,670) cenderung lebih berpartisipasi aktif dalam menerapkan prinsip-prinsip patient safety, yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pelaporan insiden keselamatan pasien secara transparan dan akuntabel. Meskipun demikian, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kesadaran dan komitmen individu dalam melaporkan insiden keselamatan pasien, terlepas dari faktor penerapan patient safety.

Hasil ini sejalan dengan penelitian meta-analisis oleh Katebi *et al.* (2022) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menciptakan rasa aman dan nyaman secara psikologis, sehingga individu lebih percaya diri dan berani dalam melaporkan insiden keselamatan pasien. Kondisi ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, di mana individu merasa dihargai dan didukung dalam melaporkan kesalahan demi perbaikan sistem, bukannya mendapat hukuman (Katebi *et al.*, 2022).

Penelitian Annas dan Putra (2023) juga menunjukkan hasil serupa dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh positif keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini pada gilirannya dapat berdampak pada peningkatan penerapan patient safety, karena pegawai yang puas dan berkinerja baik cenderung lebih cermat, teliti, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai demi mewujudkan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berorientasi pada keselamatan pasien (Annas dan Putra, 2024). Kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap insiden keselamatan pasien, perlu adanya kolaboratif yang baik antar perawat. Perawatan kolaboratif dalam sistem perawatan kesehatan membutuhkan komunikasi yang efektif untuk menjaga keselamatan pasien (Romadhon, 2024).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, pertama, jumlah responden yang terbatas (80 orang) dan fokus pada satu rumah sakit dapat mengurangi generalisasi hasil penelitian. Meskipun menggunakan *total sampling* dan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, temuan penelitian ini mungkin tidak dapat diberlakukan secara luas pada populasi perawat di rumah sakit lain atau pada tenaga kesehatan lainnya. Kedua, penelitian hanya menggunakan data kuantitatif dari kuesioner, sehingga kurang mendalam dalam mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, dan penerapan patient safety.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja perawat memiliki peran penting dalam meningkatkan pelaporan insiden keselamatan pasien. Data laporan insiden RS Fitri Candra selama periode 2021 hingga 2024 menunjukkan adanya peningkatan tren pelaporan KNC, KTD, dan insiden sentinel. Secara rinci, jumlah kejadian nyaris cedera (KNC) meningkat dari 8 kasus pada tahun 2021 menjadi 18 kasus pada tahun 2024, kejadian tidak diharapkan (KTD) meningkat dari 1 kasus pada tahun 2021 menjadi 4 kasus pada tahun 2024, dan insiden sentinel yang sebelumnya tidak ada menjadi 1 kasus pada tahun 2022 dan 1 kasus pada tahun 2024 (Data Primer, 2025). Peningkatan tren ini kemungkinan besar diakibatkan oleh peningkatan kesadaran dan keterbukaan perawat dalam melaporkan insiden, yang merupakan dampak positif dari peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja. Namun, peningkatan jumlah laporan insiden ini juga perlu diwaspadai karena dapat mengindikasikan adanya peningkatan kejadian yang berpotensi membahayakan pasien. Oleh karena itu, peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja perawat perlu diiringi dengan upaya pencegahan insiden keselamatan pasien yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penerapan patient safety, terhadap pelaporan insiden keselamatan pasien. Oleh karena itu, peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja perawat sangat penting untuk menciptakan budaya keselamatan pasien yang kuat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. RS Fitri Candra Wonogiri disarankan untuk mengembangkan program peningkatan semangat kerja dan kepuasan kerja, seperti pelatihan, pengembangan karir, serta sistem reward dan pengakuan. Selain itu, penting untuk membangun sistem pelaporan insiden keselamatan pasien yang mudah diakses, transparan, dan non-punitif sehingga perawat merasa aman dan nyaman dalam melaporkan insiden. Lingkungan kerja yang mendukung penerapan patient safety juga perlu diciptakan dengan menyediakan sumber daya yang memadai, meningkatkan komunikasi dan kerjasama tim, serta menerapkan standar operasional prosedur yang jelas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan rumah sakit lain guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Peneliti juga diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, dan pelaporan insiden keselamatan pasien dengan pendekatan kualitatif atau mixed-methods, serta mengembangkan instrumen penelitian yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel lain, seperti dukungan manajemen, komunikasi, dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Agustini, F. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- AHRQ (2019) *Hospital Survey on Patient Safety Culture*. Tersedia pada: <https://www.ahrq.gov/sops/surveys/hospital/index.html>.
- Amin, F. A. B. M. (2021) "A review of the job satisfaction theory for special education perspective," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), hal. 5224–5228.
- Angelova, B. dan Zekiri, J. (2011) "Measuring customer satisfaction with service quality using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model)," *International journal of academic research in business and social sciences*, 1(3), hal. 232–258.
- Annas, N. dan Putra, F. A. (2024) "-Peran Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Perspektif Mediasi Lingkungan dan Keselamatan Kerja," *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), hal. 8105–8118.

- Anoraga, P. (2006) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2000) *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bagia, I. W. (2016) *Perilaku Organisasi*. Bali: Graha Ilmu.
- Basri, S. K. dan Rauf, R. (2021) "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Bowles, D. dan Cary, C. (2009) *Employee Morale: Driving Performance in Challenging Times*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Brennan, P. A., Hardie, J. dan Oeppen, R. S. (2023) "Applying human factors to improve patient safety, morale and team working for oral pathology and medicine specialists," *Journal of Oral Pathology & Medicine*, 52(4), hal. 283–287. doi: 10.1111/jop.13404.
- Busro, M. (2018) *Teori - teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caldwell, C. dan Anderson, V. A. (2021) *Employee Engagement: A Human Resource Management Perspective*. New York: Nova Science Publisher.
- Choudhury, A. dan Asan, O. (2020) "Role of artificial intelligence in patient safety outcomes: systematic literature review," *JMIR medical informatics*, 8(7), hal. e18599.
- Dian, D. E., Momen, M. A. dan Munia, M. A. (2023) "Gambaran Penerapan Patient Safety Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar," *Public Health And Medicine Journal*, 1(3), hal. 10–17.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M. dan Zhuravskaya, M. (2020) "Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety," *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), hal. 18–25.
- Erviana, R. D. (2023) *Hubungan Kepuasan Kerja Perawat dengan Aktivitas Keperawatan dalam Penerapan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Kota Malang*. Universitas Brawijaya.
- Griffin, R. dan Ronald, J. (2017) *Business Essentials*. New Jercey: Practice Hall.
- Handayani, H. (2017) "Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar," *Economics Bosowa*, 3(4), hal. 87–98.
- Handoko, H. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi A. Jakarta.
- Hendri, E. (2016) "Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1).
- Kara, S. (2020) "Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers.," *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), hal. 160–171.
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A. dan Salehi, A. M. (2022) "The Relationship Between 'Job Satisfaction' and 'Job Performance': A Meta-analysis," *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), hal. 21–42. doi: 10.1007/s40171-021-00280-y.
- Kemenkes RI (2011) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1691/Menkes/Per/VIII/2011. Tentang Keselamatan Pasien Rumah Sakit*.
- Kemenkes RI (2017) *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Keselamatan Pasien*.
- KKP-RS (2008) *Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP) (Patient Safety Incident Report)*. Jakarta: PERSI.
- KKP-RS (2015) *Pedoman Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP)*. Jakarta: PERSI.
- Kube, S., Maréchal, M. A. dan Puppe, C. (2013) "Do wage cuts damage work morale? Evidence from a natural field experiment," *Journal of the European Economic Association*, 11(4), hal. 853–870.

- Mafru, N. dan Turipan (2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang,” *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), hal. 9–21.
- McKnight, D. H., Ahmad, S. dan Schroeder, R. G. (2001) “When do feedback, incentive control, and autonomy improve morale? The importance of employee-management relationship closeness,” *Journal of managerial issues*, hal. 466–482.
- Murtisaputra, E. dan Ratnasari, S. L. (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Jurnal Dimensi*, 7(3), hal. 434–453.
- Nur, A., SL, D. E. M., Sriwahyuni, J. dan Gloria, W. (2021) “Efektivitas Penerapan Pasien Safety Terhadap Peningkatan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit,” *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 12(3), hal. 265–268.
- Pekkaya, M., Pulat İmamoğlu, Ö. dan Koca, H. (2019) “Evaluation of healthcare service quality via Servqual scale: An application on a hospital,” *International Journal of Healthcare Management*, 12(4), hal. 340–347.
- Pratama, A. A. N. dan Wardani, A. (2017) “Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal),” *Jurnal Muqtasid*, 8(2), hal. 119–129.
- Putri, M. E. (2018) “Dampak Penerapan Keselamatan Pasien terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana,” *Jurnal Psikologi Jambi*, 3(1), hal. 1.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku Organisasi*. 10 ed. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2009) *Organizational Behavior*. 13 ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rofiah, C. dan Wahyuni, D. (2017) “Kualitas Pelayanan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Di Bank Muamalat Jombang,” *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1).
- Romadhon, Yusuf Alam. (2024). *Manajemen Holistik Rumah Sakit*.
- Salawati, L. (2020) “Penerapan keselamatan pasien rumah sakit,” *Averrous: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 6(1), hal. 98–107.
- Sessa, V. I. dan Bowling, N. A. (2020) *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs Series: Essentials of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Subari, S. (2019) “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah,” *Jurnal Simplex*, 2(2).
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. 17 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Vaismoradi, M., Tella, S., A. Logan, P., Khakurel, J. dan Vizcaya-Moreno, F. (2020) “Nurses’ adherence to patient safety principles: a systematic review,” *International journal of environmental research and public health*, 17(6), hal. 2028.
- West, P., Sculli, G., Fore, A., Okam, N., Dunlap, C., Neily, J. dan Mills, P. (2012) “Improving Patient Safety and Optimizing Nursing Teamwork Using Crew Resource Management Techniques,” *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 42(1), hal. 15–20. doi: 10.1097/NNA.0b013e31823c17c7.
- WHO (2015) “Regional strategy for patient safety in the WHO South-East Asia Region (2016-2025).”
- WHO (2016) *Minimal information model for patient safety incident reporting and learning systems: user guide*. World Health Organization.

- Wulandari, N. Q. A., Ekawaty, D., Zulkifli, Z. dan Putra, R. S. P. (2023) “Gambaran penerapan patient safety di rumah sakit islam faisal makassar tahun 2021,” *Public Health And Medicine Journal*, 1(1), hal. 34–41.
- Romadhon, Yusuf Alam. (2024). Manajemen Holistik Rumah Sakit.