

Examining The Effects Of Motivation And Workplace Facilities On Patient Safety Through Nurses' Work Commitment

Paramarta Yuli Admaja¹, Catur Prabowo², Ig. Henri Pelupessy³, Diva Riza Fahlefi⁴

¹Nurses of Dr. Kariadi General Hospital

²³Information Systems Departement STMIK Himsya Semarang

⁴Management Departement FEB Universitas Wahid Hasyim Semarang

Email koreponden: paramartaadmaja@gmail.com,

ABSTRACT

This study aimed to examine the effects of motivation and workplace facilities on patient safety, with nurses' work commitment serving as a mediating variable in the Central Surgical Unit of Dr. Kariadi General Hospital. The study involved 70 nurses selected through a nonprobability sampling technique. Data were collected using structured questionnaires and analyzed with SmartPLS through outer model, inner model, and hypothesis testing. The results showed that motivation had a significant positive effect on patient safety, and workplace facilities also significantly influenced patient safety. Motivation did not significantly affect nurses' work commitment, whereas workplace facilities had a significant positive effect on work commitment. Furthermore, work commitment significantly improved patient safety. Mediation analysis indicated that work commitment did not mediate the relationship between motivation and patient safety but significantly mediated the relationship between workplace facilities and patient safety. The findings emphasize improving workplace facilities and strengthening nurses' commitment to enhance patient safety performance.

Keywords: Motivation, Work Facilities, Work Commitment, and Patient Safety

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi dan fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien dengan komitmen kerja perawat sebagai variabel mediasi di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Kariadi. Penelitian melibatkan 70 perawat yang dipilih menggunakan teknik nonprobability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS dengan pengujian outer model, inner model, dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan pasien, sedangkan fasilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja perawat, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Komitmen kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Analisis mediasi menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap keselamatan pasien, tetapi memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan fasilitas kerja, penguatan komitmen perawat, serta pengembangan sistem motivasi untuk mendukung peningkatan keselamatan pasien secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi, Fasilitas Kerja, Komitmen Kerja, dan Keselamatan Pasien.

Pendahuluan

Sumber daya manusia, khususnya perawat, merupakan aset penting rumah sakit yang berperan dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan perawat berkualitas melalui peningkatan komitmen kerja terhadap organisasi dan profesinya (Kurniawan & Satrya, 2020). Komitmen kerja yang tinggi akan mendorong perawat memberikan pelayanan optimal dan berorientasi pada keselamatan pasien. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan dedikasi perawat. Motivasi dapat ditingkatkan melalui penghargaan, umpan balik positif, keterlibatan dalam pengambilan

keputusan, pengembangan kompetensi, serta kompensasi yang kompetitif (Andriani et al., 2022).

Keselamatan pasien merupakan indikator utama kualitas pelayanan kesehatan dan menjadi sistem untuk meminimalkan risiko cedera akibat kesalahan pelayanan (Popescu, 2022). Kementerian Kesehatan RI menegaskan bahwa keselamatan pasien mencakup penilaian risiko, pelaporan insiden, analisis kejadian, serta tindak lanjut pencegahan untuk menciptakan pelayanan yang aman (Kemenkes RI., 2015). Dalam Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit, sasaran keselamatan pasien meliputi ketepatan identifikasi pasien, komunikasi efektif,

keamanan obat, ketepatan prosedur operasi, pencegahan infeksi, dan pengurangan risiko jatuh.

Pelaksanaan keselamatan pasien dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pengetahuan, sikap, komunikasi, motivasi, supervisi, dan fasilitas rumah sakit (Yasriq L, 2019). Fasilitas kerja yang memadai berkontribusi terhadap mutu pelayanan dan kepuasan kerja perawat, sedangkan keterbatasan fasilitas dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan (Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2012). Selain itu, penerapan standar fasilitas isolasi dan kewaspadaan infeksi sesuai rekomendasi WHO dan CDC menjadi bagian penting dalam mendukung keselamatan pasien (Aritonang & Damanik, 2019).

Pengetahuan dan motivasi perawat juga berperan penting dalam membangun budaya keselamatan pasien. Perawat dengan pengetahuan yang baik cenderung lebih mampu menerapkan standar keselamatan secara konsisten (Roswati, 2019); (Miati, 2024). Motivasi yang tinggi akan mendorong kepatuhan terhadap prosedur operasional dan meningkatkan kepedulian terhadap risiko pasien (Robbins & Coulter, 2017). Dengan demikian, komitmen kerja, motivasi, dan fasilitas kerja menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi keselamatan pasien secara optimal.

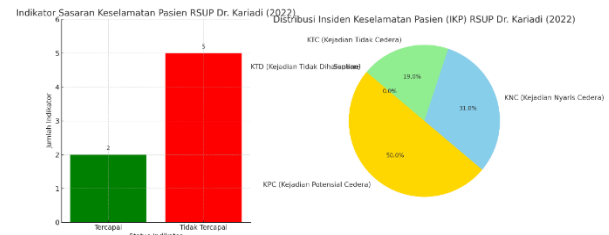
Tabel 1. Insiden Keselamatan Pasien (IKP) di Indonesia 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Insiden
1	2015	289
2	2016	668
3	2017	1.647
4	2018	1.489
5	2019	7.465

Sumber: Kementerian Kesehatan RI, 2024

Dari tabel 1 diketahui jumlah pelaporan insiden keselamatan pasien (IKP) di Indonesia dari tahun 2015-2019 dengan jumlah bervariasi yaitu jumlah insiden yang dimulai pada tahun 2015 dengan jumlah 289 insiden, dan mengalami peningkatan pada tahun 2016 dengan jumlah 668 insiden, lalu pada tahun 2017 meningkat lebih banyak dengan jumlah 1.647 insiden, pada tahun 2018 mengalami penurunan dengan jumlah 1.489 insiden dan pelaporan terakhir pada tahun 2019 mengalami

peningkatan drastis dengan jumlah 7.465 insiden (Hapradinata, 2021).



Gambar 1. Grafik IKP RSUP Dr. Kariadi Semarang 2022

Indikator Sasaran Keselamatan Pasien RSUP Dr. Kariadi Semarang pada tahun 2022 ada 2 indikator tercapai, dan 5 indikator tidak tercapai, kemudian Insiden Keselamatan Pasien (IKP) terdapat 6.641 IKP dengan 50%KPC, 31%KNC, 19%KTC, 0% KTD, dan 0% sentinel. Faktor kontributor terbanyak adalah faktor lingkungan kerja, faktor contributor petugas, dan faktor kontributor organisasi dan manajemen (<https://ppid.rskariadi.co.id/>, 2022).

Kajian yang dilakukan oleh Kombong, (2022) menunjukkan bahwa komitmen profesional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Siampa, (2018) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Perbedaan hasil penelitian juga terlihat pada variabel motivasi. Penelitian Salsabila & Dhamanti, (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien, sedangkan Aminayanti et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Lain halnya dengan perbedaan hasil penelitian juga terjadi pada variabel fasilitas kerja. Sarasanti et al., (2018) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Sebaliknya, penelitian Wijaya, (2018) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien. Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh langsung motivasi dan fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien serta komitmen kerja perawat, pengaruh langsung komitmen kerja perawat terhadap keselamatan pasien, serta pengaruh tidak

langsung motivasi dan fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien melalui komitmen kerja perawat sebagai variabel mediasi di Ruang Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Kariadi Semarang.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan

Hipotesis

Keselamatan Pasien

Keselamatan pasien (*patient safety*) adalah suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman dalam upaya mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2017). Keselamatan pasien (*Patient safety*) adalah prinsip dasar dari perawat Kesehatan (WHO) (Mulyana, 2020).

Keselamatan pasien merupakan sebuah sistem yang membuat asuhan pasien lebih aman. Sistem tersebut terdiri dari asesmen risiko, identifikasi dan pengelolaan risiko pasien, pelaporan dan analisis insiden, kemampuan belajar dari insiden dan tindak lanjutnya, serta implementasi solusi untuk meminimalkan timbulnya risiko dan mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melakukan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil.

Insiden keselamatan pasien merupakan setiap kejadian yang tidak disengaja dan kondisi yang mengakibatkan atau berpotensi mengakibatkan cedera yang dapat dicegah pada pasien (E. Siagian, 2020).

Menurut IOM, keselamatan pasien (*Patient Safety*) didefinisikan sebagai *freedom from accidental injury*. *Accidental injury* disebabkan karena error yang meliputi kegagalan suatu perencanaan atau memakai rencana yang salah dalam mencapai tujuan. *Accidental injury* juga akibat dari melaksanakan tindakan yang salah (*commission*) atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil (*omission*). *Accidental injury* dalam prakteknya akan berupa kejadian tidak diinginkan (*near miss*) (Mulyana, 2020). Indikator keselamatan pasien menurut (Hidayati, 2021) & (Trinanda, 2021):

1) Ketepatan Identifikasi Pasien

- 2) Peningkatan Komunikasi Yang Efektif
- 3) Peningkatan Keamanan Obat Yang Perlu Diwaspadai (*High Alert*)
- 4) Kepastian Tepat - Lokasi, Tepat - Prosedur, Tepat - Pasien Operasi
- 5) Pengurangan Risiko Infeksi Terkait Pelayanan Kesehatan
- 6) Pengurangan Risiko Pasien Jatuh

Motivasi

Tindakan bertindak, yang mencakup situasi yang mendorong seseorang, perilaku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut, dan tujuan atau hasil yang diharapkan, disebut sebagai proses motivasi. Semua operasi organisasi tidak efektif jika anggota tidak terinspirasi untuk berkontribusi itulah sebabnya motivasi merupakan komponen penting dari aktivitas manajemen. pada pekerjaan tertentu. Dorongan batin yang memacu seseorang untuk bertindak dikenal sebagai motivasi (Dwi Herawati, 2023).

Meskipun motivasi merupakan aspek yang paling penting bagi karyawan, itu merupakan faktor tidak langsung untuk kinerja. Jika motivasi dikaitkan dengan aktivitas sehari-hari di tempat kerja, itu berfungsi sebagai kekuatan motivasi untuk sikap, perilaku, dan pola pikir yang mendorong penyelesaian dan keberhasilan tugas yang bermanfaat. Akibatnya, terbukti bahwa motivasi karyawan adalah masalah yang sulit karena karyawan sangat bergantung pada tingkat antusiasme, daya tahan, dan kualitas lainnya untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin bagi organisasi. Walaupun secara teori motivasi hanyalah dorongan, namun dalam praktiknya motivasi adalah kualitas seorang karyawan yang menimbulkan semangat atau tenaga untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh usaha, penyelesaian, prestasi, dan rasa hormat (Fitriani et al., 2021).

Adha et al., (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti, (2018) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan

atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson, (2014) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai, (2016) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing, (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto, (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Indikator motivasi menurut (S. P. Siagian, 2017):

- 1) Keberhasilan
- 2) Pengakuan / Penghargaan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut Sedarmayanti, (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Asri et al., (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mantero, (2022) fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan agar dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari didalam perusahaan, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja berarti para karyawan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja. Bukan hanya itu fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mencapai standar kehidupan yang layak dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut Nugraha, (2022) Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Indikator fasilitas kerja menurut Mansur et al., (2020):

- 1) Sesuai dengan kebutuhan
- 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja
- 3) Mudah dalam penggunaan
- 4) Mempercepat proses kerja
- 5) Penempatan ditata dengan benar
- 6) Keamanan kerja

Komitmen Kerja

Faktor sumber daya manusia adalah faktor yang signifikan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan perawat

untuk melaksanakan Perawat secara efektif, akurat, dan konsisten. Bagi Perawat Komitmen kerja adalah identifikasi kekuatan yang terkait dengan nilai-nilai dan tujuan untuk memelihara keanggotaan dalam rumah sakit (Robbins & Judge, 2019). Komitmen kerja juga didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan, keterikatan individu terhadap tujuan dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di sana untuk tetap berada dalam rumah sakit (Jackson & Mathis, 2016). Komitmen perawat dan bidan terhadap rumah sakit ditunjukkan dengan prestasi yang lebih baik dengan terlibat aktif melaksanakan asuhan keperawatan (Luthans et al., 2021).

Komitmen kerja merupakan makna lain dari komitmen organisasi. Mowday mengemukakan bahwa komitmen kerja yaitu rekognisi dan ikut serta karyawan secara signifikan dalam perusahaan tertentu (Sopiah, 2018). Komitmen kerja merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja yaitu suatu keadaan dimana karyawan memutuskan untuk berpihak, bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan tertentu (Robbins & Judge, 2019). Byron mendefinisikan bahwa komitmen kerja ialah ciri khas individu yakni mampu dipercaya dan diandalkan (Byron, 2010). Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen pada perusahaan, kemungkinan para karyawan dapat bekerja lebih produktif (Mathis et al., 2015).

Komitmen kerja merupakan suatu model loyalitas yang lebih komplis yang bisa ditinjau dari seberapa lama karyawan menunjukkan perhatian pada perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang berkomitmen, banyak kemungkinan akan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai dan aturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja rendah, maka karyawan akan menunjukkan sikap tidak bersemangat dan tidak bisa bekerja secara maksimal (Alwisol, 2016). Indikator komitmen kerja menurut (Luky Dwiantoro, 2020):

- 1) Loyalitas,
- 2) Keinginan untuk tetap bertahan dalam profesi,

- 3) Rasa tanggung jawab terhadap masalah dan tantangan profesi,
- 4) Komitmen untuk memberikan perawatan pasien yang optimal,
- 5) Komitmen untuk memajukan profesi keperawatan.

Pengaruh Motivasi terhadap positif keselamatan pasien.

Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom (1964), seseorang akan memberikan usaha terbaik apabila meyakini bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan hasil yang bernilai. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin dalam menjalankan prosedur keselamatan pasien, mematuhi standar operasional, serta lebih berhati-hati dalam memberikan pelayanan. Penelitian Salsabila dan Dhamanti (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap penerapan keselamatan pasien. Demikian pula penelitian Dwi Herawati (2023) menemukan bahwa motivasi kerja mendorong kepatuhan perawat terhadap sasaran keselamatan pasien. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien.

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien.

Two Factor Theory Herzberg, fasilitas kerja merupakan faktor hygiene yang mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga mendukung peningkatan kualitas pelayanan. Fasilitas kerja yang memadai membantu perawat melaksanakan tindakan medis secara aman, mengurangi kesalahan pelayanan, dan meningkatkan keselamatan pasien. Penelitian Sarasanti et al. (2018) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien. Temuan tersebut juga didukung oleh Aritonang dan Damanik (2019) yang menjelaskan bahwa fasilitas pelayanan kesehatan merupakan komponen penting dalam mendukung patient safety. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H2 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien.

Pengaruh Motivasi terhadap komitmen kerja perawat

Self-Determination Theory dari Ryan dan Deci (2020), motivasi intrinsik mampu meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi karena individu bekerja berdasarkan kesadaran, tanggung jawab, dan nilai yang diyakini. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi sehingga komitmen kerjanya meningkat. Penelitian Kurniawan dan Satrya (2020) menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian Fitriani et al. (2021) juga menemukan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang memperkuat komitmen kerja tenaga kesehatan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja perawat

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap komitmen kerja perawat

Herzberg's Two Factor Theory, fasilitas kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas yang memadai membuat pegawai merasa diperhatikan sehingga meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian Asri et al. (2019) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Mansur et al. (2020) juga menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H4 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja perawat

Pengaruh Komitmen kerja terhadap keselamatan pasien

Teori Organizational Behavior yang dikemukakan oleh Luthans (2021), pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, mematuhi aturan organisasi, serta menjaga kualitas pelayanan. Dalam pelayanan kesehatan, komitmen yang tinggi mendorong perawat lebih konsisten menerapkan standar keselamatan pasien. Penelitian Kombong (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien. Hasil

serupa juga diperoleh oleh Luthans et al. (2021) yang menyatakan bahwa komitmen meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H5 : Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien

Peran mediasi komitmen kerja atas pengaruh motivasi terhadap keselamatan pasien

Self-Determination Theory, motivasi intrinsik akan meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi, kemudian mendorong perilaku kerja yang lebih berkualitas. Oleh karena itu komitmen kerja diperkirakan menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara motivasi dengan keselamatan pasien. Penelitian Kombong (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keselamatan pasien, sedangkan penelitian Salsabila dan Dhamanti (2023) menemukan bahwa motivasi meningkatkan penerapan patient safety. Berdasarkan kedua temuan tersebut, komitmen kerja diperkirakan memediasi hubungan tersebut. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H6 : Komitmen kerja memediasi secara positif pengaruh motivasi terhadap keselamatan pasien.

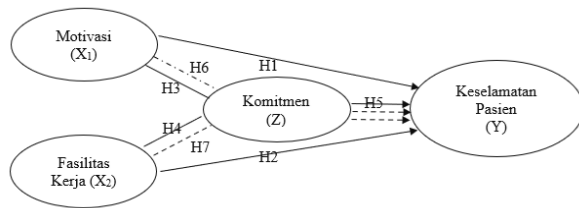
Peran mediasi komitmen kerja atas pengaruh fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien

Job Demands–Resources (JD-R) Model yang dikembangkan oleh Bakker et al. (2014), fasilitas kerja merupakan sumber daya organisasi (job resources) yang mampu meningkatkan keterikatan, komitmen, dan kualitas kinerja pegawai. Fasilitas yang baik meningkatkan komitmen perawat sehingga berdampak pada peningkatan keselamatan pasien. Penelitian Sarasanti et al. (2018) menunjukkan bahwa fasilitas kerja meningkatkan keselamatan pasien, sedangkan Kombong (2022) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keselamatan pasien. Oleh karena itu, komitmen kerja diperkirakan menjadi variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

H7 : Komitmen kerja memediasi secara positif pengaruh fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien.

Model Penelitian

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen berupa motivasi dan fasilitas kerja dengan variabel dependen keselamatan pasien dan variabel mediasi komitmen kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang bedah sentra Rumah Sakit dr. Kariadi Semarang yang berjumlah 172 orang perawat, jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin, diperoleh sampel sebanyak 63,23529 dan ditetapkan menjadi 70 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *accidental sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten melalui indikator-indikator pengukuran (Ghozali & Latan, 2015). Analisis meliputi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *AVE*, dan *Cronbach alpha*. Inner model digunakan untuk mengukur hubungan struktural menggunakan *R Square*, *F Square*, dan *Q Square* (Nitzl & Chin, 2017). Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistic > 1,96 dan p-values < 0,05. Selain itu, analisis indirect effect digunakan untuk menguji peran variabel mediasi dalam model penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian penelitian menggunakan 70 responden yaitu Perawat Ruang Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Pusat dr Kariadi Semarang, untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi dan fasilitas terhadap keselamatan pasien dengan komitmen kerja perawat sebagai variabel

mediasi. Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

Tabel 2. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics ((O-STDEV)/V)	P Value
M -> KP	0.417	0.406	0.129	3.234	0.001
FK -> KP	0.700	0.703	0.129	5.416	0.000
M -> KK	0.147	0.189	0.157	0.931	0.352
FK -> KK	0.728	0.680	0.145	5.009	0.000
KK -> KP	0.301	0.297	0.133	2.259	0.024

Pengaruh langsung motivasi (M) terhadap keselamatan pasien (KP)

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan pasien dengan koefisien jalur sebesar 0,417, nilai T-statistics 3,234, dan P-value 0,001 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin baik pula implementasi keselamatan pasien di rumah sakit. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Vroom dalam *Expectancy Theory*, di mana seseorang akan bekerja dengan optimal apabila ia meyakini bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), kinerja tersebut akan membawa hasil yang bermanfaat (*instrumentality*), dan hasil tersebut bernilai positif bagi dirinya maupun orang lain (*valence*). Dalam konteks pelayanan kesehatan, motivasi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik mendorong mereka lebih disiplin dalam menerapkan standar keselamatan pasien (Vroom, 1964).

Perawat menunjukkan motivasi tinggi dalam mendukung penerapan keselamatan pasien dengan skor rata-rata 4,22 (kategori tinggi). Hal ini mencerminkan persepsi positif perawat bahwa keselamatan pasien berperan sebagai pendorong semangat kerja, peningkatan kinerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen pelayanan. Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan “Penerapan keselamatan pasien mendorong kinerja lebih baik” dengan skor 4,31, sedangkan terendah pada “Keselamatan pasien mendorong

semangat kerja” sebesar 4,16, namun tetap tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa keselamatan pasien bukan hanya standar layanan, tetapi juga faktor internal yang memperkuat motivasi kerja perawat.

Selain itu, temuan ini juga selaras dengan *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2020) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik yang lahir dari kesadaran diri, rasa tanggung jawab, dan kepedulian terhadap pasien menjadi pendorong utama perilaku kerja yang aman. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berinisiatif, teliti, serta berkomitmen menjaga kualitas layanan, sehingga risiko kesalahan medis dapat diminimalisasi. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat menentukan keberhasilan implementasi keselamatan pasien. Rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap aspek motivasi, baik melalui penghargaan, peningkatan kompetensi, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga perawat terdorong untuk selalu bekerja sesuai standar keselamatan.

Pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien variabel fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien sebesar 0,700 dengan T-statistics 5,416 dan P-value 0,000, menandakan pengaruh positif signifikan yang kuat. Artinya, semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia di rumah sakit, semakin tinggi pula penerapan keselamatan pasien. Temuan ini sejalan dengan teori Teori Dua Faktor Herzberg yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja termasuk dalam faktor hygiene, yaitu kondisi lingkungan kerja yang jika terpenuhi dapat mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Fasilitas yang lengkap, seperti alat medis, ruang perawatan yang sesuai standar, serta ketersediaan sarana pendukung, berperan penting dalam meminimalisir risiko kesalahan medis dan mendukung prosedur keselamatan pasien (Herzberg, 2015).

Variabel fasilitas kerja memperoleh skor rata-rata 4,11 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum

fasilitas kerja dinilai memadai, lengkap, nyaman, dalam kondisi baik, serta mudah digunakan untuk mendukung tugas perawat. Indikator tertinggi terdapat pada keberadaan fasilitas (4,21) dan kemudahan penggunaan (4,18), yang menegaskan bahwa fasilitas sudah tersedia dan praktis dalam operasional. Namun, indikator terendah ada pada kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan perawat (4,00), sehingga masih perlu perhatian lebih agar fasilitas tidak hanya layak digunakan, tetapi juga benar-benar relevan dalam menunjang kebutuhan kerja sehari-hari. Hal ini juga dibuktikan ada responden yang menjawab sangat tidak setuju bisa didapatkan karena belum tentu fasilitas yang tidak layak akan tetapi bisa karena belum mahir dalam penggunaannya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya membuktikan hipotesis, tetapi juga memperkuat teori dan temuan empiris bahwa fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan pelayanan kesehatan yang aman. Fasilitas yang baik memberikan dukungan langsung bagi tenaga kesehatan, khususnya perawat, dalam melaksanakan prosedur keperawatan dengan benar, efisien, serta berfokus pada keselamatan pasien.

Pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen kerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja perawat, dengan nilai koefisien sebesar 0,147, T-statistics 0,931, dan P-value 0,352 > 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi yang dimiliki perawat tidak selalu berdampak langsung pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Dengan kata lain, meskipun seorang perawat termotivasi untuk bekerja dengan baik, kondisi tersebut belum tentu membuatnya terikat secara emosional dan loyal kepada organisasi tempatnya bekerja.

Menurut teori kebutuhan Maslow, (2017) motivasi kerja memang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan pribadi mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Namun, pemenuhan kebutuhan ini lebih berorientasi pada pencapaian individu dan belum tentu menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi. Hal ini berarti,

meskipun perawat memiliki dorongan kerja yang tinggi, kondisi tersebut tidak otomatis meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, berdasarkan teori dua faktor Herzberg (2015), motivasi lebih banyak dipengaruhi faktor intrinsik seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan. Sementara komitmen kerja lebih erat kaitannya dengan faktor ekstrinsik atau lingkungan kerja, misalnya kebijakan organisasi, kondisi kerja, serta hubungan dengan pimpinan. Sehingga, ketika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, tingginya motivasi tidak cukup untuk menumbuhkan komitmen jangka panjang.

Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen rumah sakit. Upaya meningkatkan komitmen organisasi tidak cukup hanya dengan strategi peningkatan motivasi kerja melalui pemberian insentif atau penghargaan. Komitmen lebih mungkin terbentuk apabila didukung oleh faktor lain, seperti kepemimpinan yang transformasional, lingkungan kerja yang kondusif, adanya keadilan organisasi, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Dengan demikian, organisasi perlu merancang strategi yang lebih komprehensif agar motivasi kerja perawat dapat terinternalisasi dan berkembang menjadi komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap komitmen kerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja perawat, dengan nilai koefisien sebesar 0,728, T-statistics 5,009, dan P-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin memadai fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi pula tingkat komitmen perawat terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori Two-Factor Herzberg, yang menyatakan bahwa kondisi kerja, fasilitas, dan sarana pendukung termasuk ke dalam faktor hygiene yang dapat memengaruhi kepuasan serta mendorong terciptanya komitmen organisasi. Fasilitas yang baik membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan keterikatan emosional serta loyalitas terhadap institusi.

Variabel komitmen kerja menunjukkan penilaian yang tinggi dengan rata-rata keseluruhan 4,43, termasuk kategori sangat baik. Indikator tertinggi terdapat pada kesetiaan merawat pasien dengan skor 4,55, yang mencerminkan komitmen emosional perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Indikator pertama terkait nilai rumah sakit terhadap keselamatan pasien mendapat skor 4,41, menandakan komitmen terhadap prinsip keselamatan. Keyakinan bekerja demi manfaat masyarakat memperoleh skor 4,30, sementara kesetiaan menjalankan tugas sesuai standar keselamatan pasien mencapai 4,34. Komitmen untuk pengembangan pengetahuan demi keselamatan pasien juga tinggi dengan skor 4,35. Secara keseluruhan, perawat memiliki komitmen kerja yang kuat dan konsisten.

Pengaruh langsung komitmen kerja perawat terhadap keselamatan pasien

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan pasien, dengan nilai koefisien 0,301, T-statistics 2,259, dan P-value $0,024 < 0,05$. Kondisi ini sejalan dengan temuan di lapangan, di mana perawat yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan prosedur keselamatan pasien, seperti penerapan hand hygiene, pengecekan identitas pasien, serta kepatuhan terhadap standar operasional rumah sakit. Semakin kuat komitmen kerja perawat, semakin konsisten pula mereka menjaga kualitas pelayanan sehingga keselamatan pasien dapat lebih terjamin.

Variabel keselamatan pasien dinilai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,04. Indikator tertinggi adalah identifikasi pasien (4,30), menunjukkan proses berjalan optimal. Komunikasi efektif (4,05) dan penggunaan obat yang benar (4,06) juga dinilai baik, meski masih dapat ditingkatkan. Pencegahan infeksi (4,05) serta pencegahan risiko jatuh (4,11) menunjukkan penerapan cukup konsisten. Namun, indikator kepatuhan terhadap SOP memperoleh skor terendah (3,92), menandakan perlunya perhatian lebih. Secara keseluruhan, rumah sakit telah melaksanakan standar keselamatan pasien dengan baik, meskipun kepatuhan SOP perlu menjadi fokus peningkatan.

Menurut teori perilaku organisasi, individu yang memiliki komitmen kerja tinggi akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik dan mematuhi aturan kerja (Luthans, 2011). Dalam praktik keperawatan, komitmen kerja mendorong perawat untuk lebih teliti dalam hand hygiene, identifikasi pasien, komunikasi antar tim, dan kepatuhan SOP. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, di mana faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan pencapaian meningkatkan kualitas kerja yang pada akhirnya menjamin keselamatan pasien

Tabel 3. Hasil Uji Mediasi

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
M -> KK -> KP	-0.044	-0.051	0.049	0.894	0.372
FK -> KK -> KP	-0.219	-0.208	0.112	1.954	0.041

Komitmen kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap keselamatan pasien

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap keselamatan pasien. Koefisien jalur yang bernilai negatif (-0,044), nilai T-statistics 0,894, serta P-value $0,372 > 0,05$ menegaskan bahwa hubungan tidak langsung antara motivasi dan keselamatan pasien melalui komitmen kerja tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis 6 ditolak.

Menurut teori motivasi kerja Herzberg (1959) yang membedakan faktor intrinsik (motivator) dan ekstrinsik (hygiene). Motivasi, khususnya faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, mendorong individu untuk langsung berperilaku positif tanpa harus melalui mekanisme perantara seperti komitmen. Dalam konteks keperawatan, perawat yang memiliki motivasi tinggi akan segera mengimplementasikan praktik keselamatan pasien, seperti memastikan identifikasi pasien, komunikasi efektif, serta kepatuhan terhadap prosedur medis, meskipun tingkat komitmen kerja belum optimal.

Kondisi ini juga terlihat pada perawat yang meskipun tingkat loyalitas jangka panjang (komitmen) bervariasi, tetap menunjukkan perilaku patuh terhadap standar keselamatan pasien karena adanya dorongan

motivasi pribadi. Misalnya, motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik atau menghindari kesalahan medis membuat perawat langsung menerapkan protokol keselamatan tanpa perlu bergantung pada tingginya komitmen organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Salsabila & Dhamanti, (2023) dan Kombong, (2022) menunjukkan motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien.

Komitmen kerja memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap keselamatan pasien

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berperan sebagai variabel mediasi signifikan pada hubungan antara fasilitas kerja dengan keselamatan pasien. Nilai koefisien jalur -0,219, T-statistics 1,954, dan P-value $0,041 < 0,05$, mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan keselamatan pasien, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui komitmen kerja perawat. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kualitas fasilitas kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien.

Perawat yang memiliki akses pada fasilitas kerja lengkap seperti peralatan medis modern, ketersediaan obat yang terjamin, serta sarana kebersihan dan keamanan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional. Hal ini bukan hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan pasien. Dengan demikian, fasilitas kerja yang baik secara langsung meningkatkan kualitas pelayanan, sekaligus menumbuhkan komitmen emosional dan normatif perawat.

Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker et al., 2014) yang menjelaskan bahwa sumber daya kerja seperti fasilitas memadai dapat menjadi pendorong keterikatan dan komitmen pegawai. Dengan adanya dukungan fasilitas, perawat merasa lebih dihargai dan lebih mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga terbentuk komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Komitmen tersebut kemudian tercermin dalam

kepatuhan perawat terhadap prosedur keselamatan pasien, misalnya identifikasi pasien secara benar, penggunaan obat sesuai standar, serta penerapan pencegahan infeksi.

Penelitian ini sejalan dengan Sarasanti et al., (2018) dan Kombong, (2022) menunjukkan fasilitas kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap keselamatan pasien.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien. Fasilitas kerja juga terbukti meningkatkan komitmen kerja perawat, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Selain itu, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan pasien. Dalam perannya sebagai variabel mediasi, komitmen kerja tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dan keselamatan pasien, namun mampu memediasi hubungan antara fasilitas kerja dan keselamatan pasien. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas fasilitas kerja serta penguatan komitmen kerja perawat merupakan faktor penting dalam mendukung implementasi keselamatan pasien di rumah sakit. Rumah sakit perlu terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperkuat komitmen kerja perawat melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan dukungan organisasi. Di sisi lain, perawat diharapkan terus meningkatkan profesionalisme, kepatuhan terhadap standar keselamatan pasien, guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Alwisol, A. (2016). Psikologi kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Aminayanti, N., Kusumapradja, R., & Arrozi, M. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Motivasi Perawat Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Pasien pada Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. *Jurnal Health Sains*, 2(7), 915–922.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Aritonang, Y. A., & Damanik, S. M. (2019). *Petunjuk Praktikum Manajemen Patient Safety*. Program Studi Diploma Tiga Keperawatan Fakultas Vokasi Universitas Kristen....
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2014), 389–411.
- Byron, W. (2010). *The Power Principles*, (Yogyakarta: Kanisius).
- Departemen Kesehatan Republik, I. 2017. (2017). *Profil Kesehatan Indonesia 2016*. In *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2016*.
- Dwi Herawati, P. (2023). *Hubungan motivasi perawat dengan sasaran keselamatan pasien*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Fitriani, D., Dewi, L. P., Hasanah, U., & Nurseha, N. (2021). Hubungan antara pelatihan "speak up for patient safety" dengan kemampuan bicara perawat dalam keselamatan pasien di rumah sakit. *NURSING ANALYSIS: Journal of Nursing Research*, 1(1), 40–50.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep,

- teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.
- Hapradinata, P. S. (2021). *Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Perawat Dalam Penerapan Patient Safety di Unit Rawat Inap Bedah RSUD Raden Mattaher Jambi Tahun 2021*. Ilmu Kesehatan Masyarakat.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 61–74). Routledge.
- <https://ppid.rskariadi.co.id/>. (2022). *Laporan Semester I Tahun 2022 INDIKATOR MUTU*.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2016). Human resource management: manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat*.
- Kombong, S. (2022). *Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi dengan Budaya Keselamatan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar*.
- Kurniawan, I. P., & Satrya, I. (2020). The Effect Of Employee Empowerment Of Compensation And Organizational Commitment To Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 349–357.
- L, Y. (2019). *The role of nurses in conducting assessments in hospitals*.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Mansur, D. R. M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2020). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(1), 14–29.
- Mantero, E. (2022). Pengaruh fasilitas kerja, pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pt. Kemas industry. *Mpu Procuratio*, 4(1 JUNI), 38–45.
- Maslow, A. H. (2017). Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). *Yogyakarta: Cantrik Pustaka*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Miati, A. (2024). Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien. *Jurnal'Aisyiyah Medika*, 9(2).
- MM, S. D., & Pd, M. (2018). Perilaku organisasi. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.
- Mulyana, A. (2020). *Hubungan Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Surgical Safety Cheklist Dengan Keselamatan Pasien Di Kamar Bedah Rumah Sakit Swasta X Jakarta*.
- Nitzl, C., & Chin, W. W. (2017). The case of partial least squares (PLS) path modeling in managerial accounting research. *Journal of Management Control*, 28, 137–156.
- Nugraha, R. A. (2022). *Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya)*. Universitas Siliwangi.
- Popescu, I. (2022). Measuring and Improving Patient Safety in Canada. *Patient Safety*, 4(3), 48–57.
- RI., K. K. (2015). *Peraturan Presiden Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2015.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management 13E*. Pearson India.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. pearson.
- Roswati, A. (2019). hubungan pengetahuan dan sikap perawat dengan pelaksanaan keselamatan pasien (patient safety) di rumah sakit pusri palembang tahun 2019. *Masker Medika*, 7(2), 323–331.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Sakit, K. A. R. (2012). Instrumen akreditasi rumah sakit standar akreditasi versi 2012. *Jakarta: KARS*.
- Salsabila, A. N., & Dhamanti, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Ners*, 7(1), 524–530.
- Sarasanti, J., Soepangat, S., & Hutapea, F. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien Oleh Paramedis Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X Jakarta. *Jurnal Bidang Ilmu Kesehatan*, 8(2), 17.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, E. (2020). Penerapan Budaya Keselamatan Pasien Oleh Perawat Di Rumah Sakit Bandar Lampung. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 6(1), 62–71.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siampa, I. (2018). Hubungan komitmen kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien menurut persepsi perawat di RS Unhas Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 12(5), 526–532.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Willey & Sons.
- Wijaya, M. A. (2018). *Pelaksanaan Keselamatan Pasien Melalui Lima Momen Cuci Tangan Sebagai Perlindungan Hak Pasien*. Unika Soegijapranata Semarang.
- Wilson, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.