

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit terhadap Budaya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening pada Tenaga Kesehatan RS Swasta Tipe C di Ciputat

Derty Uly Artha Manurung¹, Idrus Jus'at², Rokiah Kusumapradja³

^{1, 2, 3}Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail: dertymanurung@yahoo.co.id

Submitted: Januari 2023, Revised: Februari 2023, Accepted: Maret 2023

Abstract

The purpose of this study was to obtain empirical evidence of the influence of organizational culture and the transformational leadership style of unit heads on self-efficacy as an intervening variable using a cross-sectional study design and 110 health workers as respondents. The results of the study prove that simultaneously and partially organizational culture and transformational leadership style of unit heads have a direct positive and significant effect on self-efficacy and organizational culture, transformational leadership style of unit heads and self-efficacy simultaneously and partially have a direct positive and significant effect on safety incident reporting culture patients, so it can be seen that self-efficacy plays a positive role in mediating organizational culture and the unit head's transformational leadership style in improving the culture of reporting patient safety incidents. The importance of increasing self-efficacy will make the effectiveness of instilling organizational culture and the effectiveness of the transformational leadership style of unit heads as agents of change can result in increased participation of health workers in reporting patient safety incidents.

Keyword: *Organizational culture, Transformational leadership style, Incident reporting culture, Self-efficacy, Health workers*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dengan efikasi diri sebagai variabel intervening dengan menggunakan desain cross sectional study dan 110 tenaga kesehatan sebagai responden. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap efikasi diri serta budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan efikasi diri secara simultan dan parsial berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, sehingga dapat diketahui bahwa efikasi diri berperan positif memediasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dalam peningkatan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Pentingnya peningkatan efikasi diri akan membuat efektivitas penanaman budaya organisasi dan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional kepala unit sebagai agen perubahan mampu menghasilkan peningkatan partisipasi tenaga kesehatan dalam pelaporan insiden keselamatan pasien.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional, Budaya pelaporan insiden, Efikasi diri, Tenaga kesehatan

PENDAHULUAN

Budaya pelaporan insiden keselamatan pasien merupakan bagian penting dalam rangka meningkatkan keselamatan pasien, tenaga kesehatan akan membuat pelaporan jika merasa aman, di mana apabila membuat laporan maka tidak akan mendapatkan hukuman (Stahel & Mauffrey, 2014). Budaya pelaporan merupakan kebiasaan di mana staf siap untuk melaporkan insiden, sehingga dapat dinilai jenis kesalahan dan dapat diketahui kesalahan yang biasa dilakukan

oleh staf serta dapat diambil tindakan sebagai bahan pembelajaran organisasi, dan tenaga kesehatan yang terlibat merasa bebas untuk menceritakan atau terbuka terhadap kejadian yang terjadi (Burgess, 2013). Permasalahan menarik yang berhubungan dengan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien adalah pada Rumah Sakit Swasta Tipe C di Ciputat Tangerang Selatan. Berikut data yang dapat dihimpun berkaitan dengan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien pada instalasi rawat inap periode 2020 – 2021:

Tabel 1
Pelaporan Kejadian Insiden Di Instalasi Rawat Inap

Kasus	Tahun	
	2020	2021
Kondisi potensi cedera	3	5
Kejadian tidak cedera	4	2
Kondisi nyaris cedera	13	3
Kejadian yang tidak diharapkan	4	2
Sentinel	1	0
Jumlah	25	12

Sumber: Internal Organisasi, 2021

Berdasarkan tabel di atas didapatkan jumlah pelaporan insiden di tahun 2020 adalah sebanyak 25 pelaporan, sedangkan pada tahun 2021 adalah hanya sebanyak 12. Angka ini tidak sesuai dengan jumlah yang ditemukan saat dilakukan telusur lapangan, di mana pada tahun 2021 jumlah insiden yang dilaporkan hanya sebanyak 12 sedangkan saat telusur lapangan setidaknya ditemukan 38 insiden dalam satu tahun yang harus dilaporkan. Peningkatan angka kejadian insiden tersebut mencerminkan terjadinya permasalahan tentang budaya organisasi di Rumah Sakit, seharusnya implementasi budaya organisasi yang baik adalah terciptanya kesepahaman antar anggota organisasi dalam implementasi pelaporan insiden keselamatan pasien di rumah sakit karena budaya organisasi berkaitan dengan pembentukan tenaga kesehatan yang mampu mengambil resiko kerja, perhatian terhadap hal yang detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada pencapaian hasil kerja tim, agresif dalam bekerja serta stabil dalam emosional (Tye, Dent & Tye, 2017). Budaya organisasi dibentuk agar para anggotanya saling bekerja sama menyukseskan program yang dibuat oleh pimpinannya dan berarti bahwa hal tersebut adanya tercipta hubungan antara budaya organisasi dengan kepemimpinan transformasional kepala unit (Ree & Wiig, 2020). Dengan implementasi budaya organisasi yang baik maka akan membentuk sebuah pemahaman tentang pengetahuan *patient safety* (Stock, McFadden & Gowen III, 2017) yang akan membuat efikasi dirinya berkembang sehingga budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dapat secara intens dipegang oleh para tenaga kesehatan sebagai informasi perbaikan kinerja Rumah Sakit (Oweidat, 2019).

Permasalahan tersebut pun terlihat pada pola memimpin dari kepala unit. Kepala unit adalah pimpinan tertinggi yang ada di setiap unit di Rumah Sakit. Pentingnya para kepala unit ini untuk mampu merubah pola pikir dari anggota dalam unitnya, akan membuat anggota dalam unitnya peduli atas budaya pelaporan Insiden Keselamatan Pasien. Pentingnya

seorang kepala unit menjadi pemimpin yang memiliki jiwa transformasional dapat menjadi acuan bagi anggota dalam unitnya dalam merubah pola kerjanya kepada sebuah perubahan yang lebih baik, di mana dalam hal ini pemimpin yang transformasional mampu menumbuhkan kesadaran dalam unitnya untuk melaporkan setiap Insiden Keselamatan Pasien (Ficher, 2017). Selain itu pemimpin yang transformasional pun berupaya mengembangkan kemampuan anggota dalam unitnya dengan cara berperan sebagai konsultan untuk menambah pengetahuan anggota dalam unitnya atas keselamatan pasien (Heuston & Wolf, 2017). Pentingnya seorang pemimpin yang menggunakan cara transformasional dapat meningkatkan efikasi diri anggotanya sehingga mereka percaya diri bahwa tidak akan ada hukuman bagi mereka saat dengan jujur melaporkan insiden keselamatan pasien yang terjadi (Salanova et al., 2018; Bush, Michalek & Francis, 2021; Kotb & Nagib, 2018; Judeh & Abou-Moghil, 2019), serta dengan kepemimpinan transformasional dapat merubah pola pandang tentang pentingnya budaya pelaporan insiden keselamatan pasien untuk bahan pertimbangan manajemen dalam memperbaiki sistem pelayanan medis (Islam & Oweidat, 2019; Jungbauer et al., 2018; McFadden, Henagan & Gowen III, 2019; Okafor et al., 2020) dan seorang pemimpin yang transformasional mampu meningkatkan pengetahuan anggotanya tentang keselamatan pasien (Heuston & Wolf, 2017; Son, Pong & Loan, 2020; Mohammadi & Boroumand, 2017).

Penurunan pelaporan tersebut mencerminkan masih lemahnya efikasi diri dari petugas untuk melaporkan insiden yang terjadi secara jujur di tahun 2021, sehingga jika efikasi diri tenaga kesehatan diperkuat oleh konsep dasar manajemen yang memandang kesalahan sebagai sumber perbaikan, maka mereka tidak akan ragu untuk melaporkan secara rinci insiden tersebut sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk

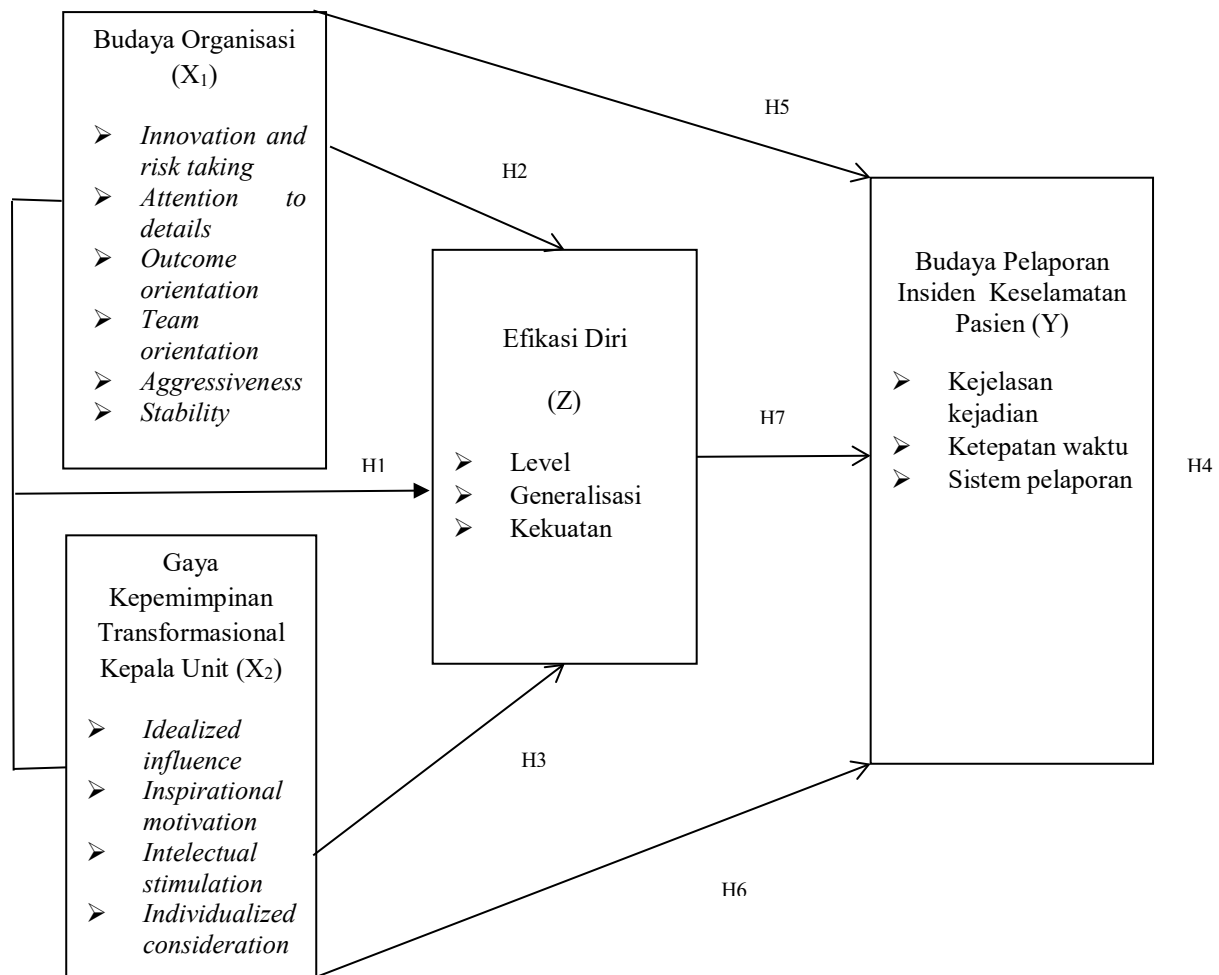
sumber perbaikan pelayanan di periode selanjutnya. Efikasi diri dapat dibentuk oleh organisasi, tujuan dasar dari peningkatan efikasi diri adalah meningkatkan level melalui pemberian pelatihan dan motivasi, generasilasi dengan tujuan memberikan pengalaman serta kepercayaan dan memberikan kekuatan melalui pembangunan keyakinan anggota organisasi dengan tujuan meningkatkan kepercayaan diri (Feist & Feist, 2017), pembangunan efikasi diri tenaga kesehatan akan menumbuhkan kesadaran dalam melaporkan setiap insiden keselamatan pasien (Mache et al, 2018; Na-Nan, Khantong & Joungrakul, 2021; Orgambized, Borrego & Aguado, 2019) dan dengan menumbuhkan efikasi diri maka kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien di Rumah Sakit (Ree & Wiig, 2020; Kim, Seok & Kim, 2020; Khan., et al., 2020).

Dari uraian-uraian tersebut terlihat belum adanya penelitian yang menjadikan efikasi diri dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit secara bersamaan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien serta menambahkan efikasi diri

sebagai variabel intervening, sehingga penelitian ini sebagai kebaruan yang menjadikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit sebagai variabel eksogen, efikasi diri dan sebagai variabel intervening dan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien sebagai variabel endogen. Tidak sesuaiya pelaporan insiden keselamatan pasien di tahun 2021 dengan hasil telusur lapangan menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian lanjutan efek efikasi diri dalam memediasi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien

METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan angka-angka yang secara statistik berguna untuk mengukur hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan variabel endogen, dengan desain penelitian termasuk dalam penelitian cross sectional.. Berikut ini adalah konstelasi penelitian yang menggambarkan alur penelitian:



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Swasta Tipe C di Ciputat Tagerang Selatan. Populasi terdiri dari perawat rawat inap 62 orang (47%), perawat rawat jalan 19 orang (15%), bidan 23 orang (18%), tenaga farmasi 15 orang (11%), laboratorium 4 orang (3%), petugas gizi 5 orang (4%) dan radiografer 3 orang (2%). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik probability sampling di mana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Perhitungan sampel menggunakan G power sampling, untuk mengatasi kemungkinan bias dan kehilangan sampel pada saat pengumpulan data, dalam hal ini sampel minimal ditambah 10%,

menjadi 110. Jadi jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 110 responden. Cara pengambilan sampel adalah dengan cluster random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden, dengan jenis data termasuk dalam data primer. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel eksogen yaitu kompetensi (X1) dan efikasi diri (X2), satu variabel intervening yaitu keterikatan kerja (Z) dan satu variabel eksogen yaitu kualitas pelayanan (Y) yang akan diukur dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert poin 1 – 4 dan dilakukan interpretasi hasil dalam statistik deskriptif menggunakan analisa *three box method* dengan rentang skala sebagai berikut:

Tabel 2
Interval Mutu *Three Box Method*

No.	Indeks	Kategori	Kode
1.	27,5 – 55	Rendah	R
2.	55,1 – 82,5	Sedang	S
3.	82,6 – 110	Tinggi	T

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dalam menjawab hipotesis penelitian, dan juga didukung dengan uji kausalitas dengan taraf

signifikansi 5%, serta uji determinasi yang akan mengungkapkan kemampuan variabel eksogen dalam memberikan kontribusi terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Profil Responden

Pada penelitian ini, responden yang dimintai pendapatnya melalui kuesioner adalah tenaga kesehatan yang berhubungan dengan pelayanan di

ruang rawat inap yang terdiri dari perawat rawat inap 62 orang, perawat rawat jalan 17 orang, bidan 20 orang, tenaga farmasi 12 orang, laboratorium 3 orang, petugas gizi 4 orang dan radiografer 2 orang dengan jumlah keseluruhan 110 responden. Berikut adalah rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian:

Tabel 3
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Pria	4	4
Wanita	106	96
Umur (Tahun)		
Kategori	Jumlah	Presentase(%)
< 20	17	15
20 – 25	28	25

26 – 30	26	24
31 – 35	25	23
> 35	14	13
Masa Kerja (Tahun)		
Kategori	Jumlah	Presentase(%)
< 1	16	15
1-3	37	34
4-6	29	26
7-9	25	22
.9	3	3
Gaji / Bulan (Rp / Juta)		
Kategori	Jumlah	Presentase(%)
< 2,5	10	9
2,5 - 3	41	37
3,1 – 3,5	32	30
3,6 - 4	20	18
> 4	7	6
Pendidikan Terakhir		
Kategori	Jumlah	Presentase(%)
D3	50	45
S1	60	55

Sumber: Data primer 2022

Deskripsi Instrumen Penelitian

Tabel 4
Matrix Analisa Instrumen Penelitian

Variabel	Keterangan	Skor
Budaya Organisasi	S	69,6
Gaya Kepemimpinan	S	55,92
Efikasi Diri	S	64,99
Budaya Pelaporan	S	71,09

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa: Variabel budaya organisasi berada pada indeks sedang, berarti nilai yang ditanamkan organisasi untuk menciptakan budaya pelaporan cukup kuat. Variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berada pada kategori sedang, berarti kepala unit mampu membentuk keseragaman visi anggotanya dalam implementasi budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Variabel efikasi diri

berada pada indeks sedang, berarti tenaga kesehatan cukup percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi kepadanya untuk mendukung budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Variabel budaya pelaporan insiden keselamatan pasien berada pada indeks sedang, berarti para tenaga kesehatan cukup menyadari tentang pentingnya budaya pelaporan insiden keselamatan pasien.

Uji Hipotesis

Tabel 5
Hasil Analisa Sub Struktur 1 pada Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Koefisien Jalur	f-test	t-test	Adj R Square
X ₁	0,397	0,000	0,000	0,605
X ₂	0,517		0,000	

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5, hasil analisa jalur menunjukkan bahwa $\rho_{zx_1}=0,397$ dan $\rho_{zx_2}=0,517$ yang berarti bahwa jika budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka efikasi diri akan meningkat sebanyak 0,397 melalui budaya organisasi dan 0,517 melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala unit. Uji signifikansi secara simultan menunjukkan perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara bersamaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh langsung signifikan terhadap efikasi diri dan masuk dalam kategori penerimaan **H₁**. Uji signifikansi secara parsial diketahui pada pengaruh X₁ terhadap Z memiliki perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap efikasi diri dan masuk dalam kategori penerimaan

H₂. Pada uji signifikansi pengaruh X₂ terhadap Z diketahui perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh langsung signifikan terhadap efikasi diri, masuk dalam penerimaan **H₃**. Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,605 yang berarti bahwa secara bersamaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berkontribusi sebanyak 60,5% dalam meningkatkan efikasi diri. Untuk nilai residu didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut: $\epsilon = \sqrt{1 - 0,605} = 0,628$, nilai tersebut menggambarkan bahwa ada faktor lain diluar variabel penelitian yang mampu meningkatkan efikasi diri sebesar 0,638, sehingga ditemukan persamaan jalur sub struktur 1 adalah $\rho_{zx_1} + \rho_{zx_2} + \epsilon_1 = 0,397 + 0,517 + 0,628$.

Tabel 6
Hasil Analisa Sub Struktur 2 pada Variabel Bebas, Terikat dan Intervening

Variabel	Koefisien Jalur	f-test	t-test	Adj RSquare
X ₁	0,278	0,000	0,000	0,815
X ₂	0,178		0,003	
Z	0,569		0,000	

Sumber: Olahan SPSS, 2022

Hasil analisa jalur menunjukkan bahwa $\rho_{yx_1}=0,278$ $\rho_{yx_2}=0,179$ dan $\rho_{yz}=0,569$ yang berarti bahwa jika budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasioal kepala unit dan efikasi diri ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka budaya pelaporan insiden keselamatan pasien akan meningkat sebanyak 0,278 melalui budaya organisasi, 0,178 gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan 0,569 melalui efikasi diri. Uji signifikansi secara simultan menunjukkan perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa secara bersamaan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan efikasi diri berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dan masuk dalam kategori penerimaan **H₄**. Uji signifikansi secara parsial diketahui pada pengaruh X₁ terhadap Y memiliki

perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dan masuk dalam kategori penerimaan **H₅**. Pada uji signifikansi pengaruh X₂ terhadap Y diketahui perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, masuk dalam kategori penerimaan **H₆**. Pada uji signifikansi pengaruh Z terhadap Y diketahui perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa efikasi diri berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, masuk dalam kategori penerimaan **H₇**. Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,815 yang berarti bahwa secara bersamaan

budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan efikasi diri berkontribusi sebanyak 81,5% dalam meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien. Untuk nilai residu didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut: $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,815} = 0,430$, nilai

tersebut menggambarkan bahwa ada faktor lain diluar variabel penelitian yang mampu meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien sebesar 0,430 sehingga ditemukan persamaan jalur sub struktur 2 adalah $\rho_{zx_1} + \rho_{zx_2} + \rho_{yz} + \epsilon_1 = 0,278 + 0,178 + 0,569 + 0,430$.

Tabel 7

Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung

Persamaan	Koefisien Jalur
$\rho_{zx_1} \times \rho_{yz}$	0,226
$\rho_{zx_2} \times \rho_{yz}$	0,294

Hasil tersebut menyatakan bahwa efikasi mampu menjadi pemediasi positif budaya organisasi terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien sebesar 0,226 dan efikasi diri mampu menjadi

pemediasi positif gaya kepemimpinan transformasional kepala unit terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien sebesar 0,294.

Tabel 8
Pengaruh Total

Persamaan	Koefisien Jalur
$\rho_{yx_1} + (\rho_{zx_1} \times \rho_{yz})$	0,504
$\rho_{yx_2} + (\rho_{zx_2} \times \rho_{yz})$	0,472

Hasil tersebut berarti bahwa jika budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit terlebih dahulu melalui efikasi diri maka budaya pelaporan insiden keselamatan pasien akan

meningkat sebanyak 0,504 melalui budaya organisasi dan 0,472 melalui gaya kepemimpinan transformasional kepala unit.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit Terhadap Efikasi Diri

Hasil analisa menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit secara bersamaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap efikasi diri, dibuktikan persamaan jalur $0,397 + 0,517 + 0,628$ dan perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ serta koefisien determinasi menunjukkan angka 0,605 yang berarti bahwa secara bersamaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berkontribusi sebesar 60,5% dalam meningkatkan efikasi diri, dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Jeon, 2018; Rehman *et al*, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri dan penelitian dari (Salanova *et al.*, 2018; Bush, Michalek & Francis, 2021; Kotb & Nagib, 2018; Judeh & Abou-Moghil, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh positif dan

signifikan terhadap efikasi diri. Keadaan tersebut menjadi pengungkap kebenaran teori yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri individu untuk melakukan sesuatu yang didasarkan kepada keyakinannya dan efikasi diri mengacu pada aspek level, generalisasi dan kekuatan (Feist & Feist, 2017), artinya di saat tenaga kesehatan yakin akan norma-norma yang ditanamkan oleh organisasi serta yakin kepada kepala unitnya melalui upaya merubah pola kerja lama ke pola kerja baru yang lebih inovatif, maka keduanya akan membuat tenaga kesehatan lebih terangsang kepercayaan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Unit dan Efikasi Diri Terhadap Budaya Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien

Hasil analisa menyimpulkan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan efikasi diri secara bersamaan berpengaruh langsung positif dan signifikan

terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, dibuktikan persamaan jalur $0,278+0,178+0,569+0,430$ dan perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ serta koefisien determinasi menunjukkan angka 0,815 yang berarti bahwa secara bersamaan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala unit dan efikasi diri berkontribusi sebesar 81,5% dalam meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, dan sisasnya sebesar 18,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Oweidat, 2019; Chu, Fan & Wei, 2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, (Islam & Oweidat, 2019; Jungbauer *et al.*, 2018; McFadden, Henagan & Gowen III, 2019; Okafor *et al.*, 2020) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional kepala unit berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dan (Navon, Naveh & Stren, 2017; Cho & Lee, 2021; Baernholdt, Jones & Anusiewicz, 2022; Han, Kim & Seo, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien.

Fenomena ini menjadi bukti kesesuaian teori yang menyatakan bahwa langkah nyata dalam membangun budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dapat dilakukan oleh manajemen atau pimpinan melalui penerapan konsep penilaian untuk perbaikan serta memberikan reward yang jelas terhadap pelaporan yang dilakukan tenaga kesehatan (Pauley & Pauley, 2011). Artinya bahwa langkah peningkatan kesadaran tenaga kesehatan yang patuh terhadap budaya pelaporan insiden keselamatan pasien dapat diaplikasikan, jika manajemen mampu membentuk tenaga kesehatan berani mengambil resiko kerja, cermat dalam bekerja, fokus kepada hasil, berorientasi kepada kerja tim, agresif dan stabil secara emosional, serta diikuti dengan kemampuan kepala unit yang cukup efektif dalam menanamkan pengaruh idealismenya, memberikan inspirasi yang memotivasi, merangsang kecerdasan dan memberikan perhatian secara individu, ditambah dengan tercapainya efektivitas manajemen dalam mengembangkan efikasi diri tenaga kesehatan melalui pengembangan level, generalisasi dan kekuatan, maka akan meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan yang mampu mengimplementasikan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien yang didasarkan pada kejelasan kejadian, ketepatan waktu dan mengacu pada sistem pelaporan.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisa, diketahui bahwa efikasi diri menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, dan mampu melakukan intervensi pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala unit lebih tinggi dalam meningkatkan budaya pelaporan insiden keselamatan pasien, dibandingkan secara langsung mempengaruhinya. Hasil ini menjadi sebuah pengungkap dan keterbuktian teori yang menyatakan bahwa efikasi adalah keyakinan diri individu untuk melakukan sesuatu yang didasarkan kepada keyakinannya sebagai bentuk kontrol dari fungsi individu itu sendiri serta mengacu pada aspek level, generalisasi dan kekuatan (Feist & Feist, 2017). Artinya bahwa upaya pembentukan kepercayaan diri tenaga kesehatan melalui pengembangan level, generalisasi dan kekuatan, maka ketiga aspek tersebut akan membuat penanaman budaya organisasi yang berupaya membentuk keberanian mengambil resiko kerja, cermat dalam bekerja, fokus kepada hasil, berorientasi kepada kerja tim, agresif dan stabil secara emosional menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran tenaga kesehatan dalam melaporkan setiap insiden keselamatan pasien yang didasarkan pada kejelasan kejadian, ketepatan waktu serta kesesuaian dengan sistem yang berlaku.

Pentingnya upaya manajemen dalam mengembangkan efikasi diri tenaga kesehatan dengan berstandar pada pengembangan: Level, di mana tenaga kesehatan dibentuk untuk mampu menyelesaikan tugas dengan taraf kesulitan yang menantang karena memiliki pengalaman yang cukup sukses serta mampu berfikir tenang dalam menyelesaikan tugas. *Generality*, di mana tenaga kesehatan dibentuk mampu menyelesaikan tugas dengan baik secara bertanggung jawab dan mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap pasien. *Strength*, di mana tenaga kesehatan didorong untuk percaya diri dan sukses, maka ketiga aspek tersebut akan membuat penanaman budaya organisasi yang berupaya membentuk keberanian mengambil resiko kerja, cermat dalam bekerja, fokus kepada hasil, berorientasi kepada kerja tim, agresif dan stabil secara emosional menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran tenaga kesehatan dalam melaporkan setiap insiden keselamatan pasien yang didasarkan pada kejelasan kejadian, ketepatan waktu serta kesesuaian dengan sistem yang berlaku.

Disarankan manajemen memberikan pelatihan yang berhubungan dalam membentuk

tenaga kesehatan mampu menjawab tuntutan budaya keselamatan pasien dan ketelitian tenaga kesehatan dalam menyusun aspek-aspek laporan insiden keselamatan pasien. Disarankan agar kepala unit memberikan sistem mentoring agar tenaga kesehatan mampu menerapkan pola pelayanan prima dalam melayani pasien. Disarankan agar kepala unit mampu menjadi motivator dengan cara memotivasi tenaga kesehatan untuk belajar dari setiap kesalahan. Disarankan agar kepala unit memberikan pembinaan dan pendampingan agar tenaga kesehatan mampu mengklasifikasikan jenis insiden sesuai dengan teori yang ada.

REFERENSI

- Alvesson, M & S. Sveningsson. (2015). *Changing organizational culture*. UK: Taylor & Francis.
- Baernholdt, M., T.L. Jones & C.V. Anusiewicz. The relationship between nurse self-efficacy and the culture of patient safety incident reporting in a district general hospital. *Westren journal of nursing research*, 44(2), 2022; 159-168.
- Borrilello, N., J. Kelly & A. Ramirez. (2016). *An analysis of organizational culture in a hospital using the organizational culture assessment instrument (OCAI)*. California: Dominican collage press.
- Bowles, F.A & C.J. Pearman. (2017). *Self efficacy in action*. USA: Rowman & littlefield publishers.
- Burgess, R. (2013). *New principles of best practice in clinical audit*. London: CRC press.
- Bush, S., D. Michalek & L. Francis. Perceived Leadership styles, outcomes of leadership, and self-efficacy among nurse leaders: A hospital-based survey to inform leadership development at a US Regional Medical Center. *Nurses leader journal*, 19(4), 2021; 390-394.
- Cho, S & E. Lee. Self efficacy and safety behaviors of inpatients in Korea. *Healthcare information research*, 27(1), 2021; 48-56.
- Chu, CH., W.W. Pan & C.J. Wei. Does organizational culture impact patient safety management?. *Asian journal of health and information*, 3(1), 2018; 88-100.
- Colquitt, J.A., J.A. LePine & M.J. Wesson. (2018). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Donaldson, L., W. Ricciardi., S. Sheridan & R. Tartaglia. (2021). *Textbook of patient safety and clinical risk management*. Berlin: Springer.
- Feist, J & Feist, GJ. (2017). *Teori kepribadian buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba humanika.
- Ficher, S.A. Developing nurses' transformational leadership skills. *Nursing standard journal*, 32(51), 2017; 54-63.
- Han, Y., J.S. Kim & Y. Seo. Corss sectional study on nurse self efficacy to patient safety reporting culture. *Westren journal of nursing research*, 42(1), 2019; 32-40.
- Heuston, M.M & G.A. Wolf. Transformational leadership skill to developing nursing knowladge. *nursing administration*, 41(6), 2017; 248-251.
- Islam, A & A. Oweidat. Transformational leadership, organizational Culture, and incidents reporting practices as perceived by Jordanian Nurses. *Open journal of nursing*, 9(9), 2019; 988-977.
- Judeh, M. & A.A. Abou-Moghil. Transformational leadership and employee intent to stay: mediating effect of employee self-efficacy. *International journal of academic research in business and social sciences*, 9(12), 2019; 284-297.
- Kim, M.S., J.H. Seok & B.M. Kim. Mediating role of the self-efficacy in the relationship between transformational leadership and the patient safety incident reporting culture. *Journal of research in nursing*, 25(1), 2020; 22-34.
- Kotb, F.N & R.M. Nagib. An investigation of the relationship between transformational leadership and self efficacy of the first line managers of Minia University Hospital. *IOSR-JNHS*, 7(1), 2018; 83-94.

- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: an evidence based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mache, S., K. Vitzhum., W. Wanke., D.A.B.F. Klapp & G. Danzer. Exploring the impact of resilience, self efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Berlin journal health psychol*, 47(4), 2018; pp. 491-500.
- McFadden, K.L., H.C. Henagan & C. Gowen III. The patient safety chain: Transformational leadership's effect on patient safety culture, initiatives, and outcomes. *Journal of operations management*, 27(5), 2019; 390-404.
- Mohammadi, A & Z. Boroumand. Transformational leadership to knowledge development. *International journal of information science and management*, 14(2), 2017; 83-96.
- Na-Nan, K., S. Kanthong & J. Joungrakul. An empirical study on the model of self efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction. *Journal of open innovation*, 17(170), 2021; pp. 2-19.
- Navon, T. K., E. Naveh & Z. Stren. Self efficacy and patient safety culture. *International journal of health care quality*, 20(7), 2017; 572-584.
- Okafor, C.H.A., I. Okon., A.C. Ugwu & E. Chukwuemeka. Impact of transformational leadership style on patient safety reporting culture in the Department of Radiodiagnosis. *PSQI*, 8(1), 2020; 25-30.
- Orgambized, A., Y. Borrego & O.P. Aguado. Self efficacy and organizational commitment among spanish nurses: The role of work engagement. *International nursing journal*, 66(3), 2019; pp. 381-388.
- Oweidat, I.S.A. *Leadership behaviors, organizational culture, and incidents reporting practices as perceived by Jordanian nurses, literature review*. *Open jurnalof nursing*, 9(3), 2019; 988-997.
- Ree, E & S. Wiig. Linking transformational leadership, patient safety culture and self-efficacy in home care services. *Nursing open journal*, 7(1), 2020; 256-264.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational behavior*. New Jersey: Person education.
- Robbins, S.P & T. Judge. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Person education.
- Salanova, M., L. Lorente., M. J. Chambel & I.M. Martinez. Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal advanced nursing*, 67(10), 2018; 2256-2266.
- Stahel, P.F & C. Mauffrey. (2014). *Patient safety in surgery*. Berlin: Springer.
- Stock, G.N., K.L. McFadden & C.R. Gowen III. *Organizational culture, knowledge management, and patient safety in U.S. Hospitals*. *Quality management journal*, 17(2), 2017; 7-26.
- Tye, J., B. Dent & D. Tye. (2017). *Builidng a culture of ownership in healthcare*. Indiana Polis: Sigma theta tau international.
- Yulk, G. (2019). *Leadership in organizations*. Jakatta: PT. Indeks.