

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja tenaga kesehatan, seperti kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan standar operasional, maka semakin baik pula budaya keselamatan pasien yang terbentuk. Disiplin kerja menjadi perilaku dasar yang mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan yang aman dan minim risiko.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja dengan lebih aman, fokus, dan sesuai dengan prinsip keselamatan pasien. Lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang aman dan memperkuat kesadaran terhadap keselamatan pasien.

3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam memberikan arahan, teladan, dan dukungan terhadap keselamatan pasien sangat menentukan terbentuknya budaya keselamatan pasien. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan perilaku tenaga kesehatan agar lebih patuh terhadap prosedur dan lebih peduli terhadap risiko keselamatan pasien.
4. Komitmen organisasional terbukti tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Temuan ini menunjukkan bahwa Karyawan yang memiliki komitmen tinggi atau rendah dampaknya kurang signifikan dalam meningkatkan budaya keselamatan pasien.
5. Komitmen organisasional terbukti tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya keselamatan pasien lebih ditentukan oleh kondisi lingkungan itu sendiri, bukan oleh tingkat komitmen organisasional tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik tetap berkontribusi terhadap budaya keselamatan pasien secara langsung.
6. Komitmen organisasional terbukti tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap budaya keselamatan pasien di RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam membentuk budaya keselamatan pasien tidak diperkuat maupun diperlemah

oleh komitmen organisasional. Kepemimpinan tetap memiliki pengaruh langsung terhadap budaya keselamatan pasien, terlepas dari tingkat keterikatan individu terhadap organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut.

1. Penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang mengandalkan persepsi dan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jawaban yang diberikan masih memungkinkan mengandung unsur subjektivitas dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi objektif yang terjadi dalam organisasi.
2. Kuesioner diserahkan secara langsung dalam bentuk hardcopy, namun pengisiannya dilakukan secara mandiri oleh responden tanpa pendampingan peneliti secara terus-menerus. Kondisi tersebut membatasi peneliti dalam memberikan klarifikasi secara langsung apabila terdapat butir pernyataan yang kurang dipahami serta dalam memastikan keseragaman kondisi selama proses pengisian kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi manajemen RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih besar terhadap penguatan

praktik kepemimpinan yang berorientasi pada keselamatan pasien. Pimpinan rumah sakit tidak hanya perlu memastikan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, tetapi juga berperan sebagai teladan dalam membangun keterbukaan, kepercayaan, dan keamanan psikologis bagi tenaga kesehatan. Pimpinan perlu mendorong keterlibatan staf dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan keselamatan, memberikan apresiasi terhadap inisiatif yang mendukung peningkatan mutu pelayanan, serta mengembangkan just culture yang menempatkan insiden keselamatan sebagai bahan pembelajaran dan perbaikan sistem tanpa mengabaikan akuntabilitas individu.

Manajemen rumah sakit juga perlu memperkuat disiplin kerja tenaga kesehatan melalui penerapan standar operasional prosedur yang jelas, konsisten, dan mudah dipahami, disertai evaluasi kepatuhan serta pemberian umpan balik secara berkala. Penguatan disiplin sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui pengawasan, tetapi juga melalui pembinaan, komunikasi, dan keteladanan pimpinan agar kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dapat berkembang menjadi kebiasaan kerja yang berkelanjutan. Selain itu, lingkungan kerja perlu terus ditingkatkan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, penciptaan kondisi kerja yang aman dan nyaman, penguatan koordinasi antar tenaga kesehatan, serta pengembangan komunikasi dan kerja sama tim yang mendukung pelaksanaan pelayanan secara optimal.

Terkait komitmen organisasional, manajemen perlu tetap menjaga keterikatan dan rasa memiliki tenaga kesehatan terhadap organisasi melalui komunikasi yang terbuka, kesempatan pengembangan kompetensi, pelibatan dalam

pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelayanan, serta pemberian penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Meskipun komitmen organisasional dalam penelitian ini tidak menunjukkan peran moderasi, upaya untuk mempertahankan keterikatan pegawai tetap penting sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mendukung keberlanjutan budaya keselamatan pasien di lingkungan rumah sakit.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi budaya keselamatan pasien, seperti beban kerja, stres kerja, komunikasi tim, kepuasan kerja, serta sistem pelaporan insiden keselamatan pasien. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya budaya keselamatan pasien di rumah sakit. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) agar dapat menggali secara lebih mendalam mengenai pengalaman, persepsi, serta dinamika perilaku tenaga kesehatan dalam menerapkan budaya keselamatan pasien di lingkungan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyatma, A., Nurjannah, & Alim, A. (2019). Kepemimpinan efektif kepala ruangan dengan budaya keselamatan pasien di RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 7(2), 134–142.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agency for Healthcare Research and Quality. (2019). *AHRQ hospital survey on patient safety culture version 2.0: User's guide*. Agency for Healthcare Research and Quality.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Arianto, D. A. N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 112–121. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.4160>
- Arief, S., Setyadi, Y., & Suhariyanto, J. (2024). Analisis pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja dengan bantuan web sistem penilaian karyawan. *Jurnal Ekonomi Sinergi*, 8(2), 97–106.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armutlu, M., Davis, D., Doucet, A., Down, A., Schierbeck, D., & Stevens, P. (2020). Patient safety culture bundle for CEOs and senior leaders. *Healthcare Quarterly*, 22(1), 82–95.
- Asa, K., Suwasono, E., & Sumarji. (2023). Analisis motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dokter gigi pada RSGM IIK Bhakti Wiyata Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 481–486.
- Basri, F. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dalam ilmu sosial*. Rajawali Pers.
- Dede, S., Paramarta, V., & Rulia. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja tim, dan budaya keselamatan pasien terhadap patient safety di RSUD Majalengka. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Kesehatan*, 9(1), 22–38.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dietl, J. E., Derksen, C., Keller, F. M., Schmiedhofer, M., & Lippke, S. (2023). Psychosocial processes in healthcare workers: How individuals' perceptions of interpersonal communication is related to patient safety threats and higher-quality care. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9), 5698. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095698>
- Fiorini, J., Moraca, E., Batino, M., Accettone, R., Zaghini, F., Vanzi, V., & Caggianelli, G. (2026). The mediating role of the work environment between error culture management and clinical errors. *Applied Nursing Research*, 152063.
- Fuseini, A. K. J., Teixeira da Costa, E. I. M., Matos, F. A. S. D., Merino-Godoy, M. D. L. A., & Nave, F. (2023). Patient-safety culture among emergency and critical care nurses. *Healthcare*, 11(20), 2770.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdan, M., Jaaffar, A. H., Abdul Rahman, A. A., & Alomari, A. (2024). The association of transformational leadership on safety practices among nurses: The mediating role of patient safety culture. *Risk Management and Healthcare Policy*, 17, 1473–1484. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S460888>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hayashi, R., Fujita, S., Iida, S., Nagai, Y., Shimamori, Y., & Hasegawa, T. (2020). Relationship of patient safety culture with factors influencing working environment such as working hours, the number of night shifts, and the number of days off among healthcare workers in Japan: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20, 310. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05114-8>
- Hesgrove, B., Zebrak, K., Yount, N., Sorra, J., & Ginsberg, C. (2024). Associations between patient safety culture and workplace safety culture in hospital settings. *BMC Health Services Research*, 24(1), 568. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10984-3>
- Horwitz, S. K., & Horwitz, I. B. (2017). The effects of organizational commitment and structural empowerment on patient safety culture. *Journal of Health Organization and Management*, 31(1), 10–27.
- Huang, C.-H., Wu, H.-H., Lee, Y.-C., & Li, X. (2024). The critical role of leadership in patient safety culture. *Journal of Healthcare Management Research*, 18(3), 215–234.
- Kim, S., Kitzmiller, R., Baernholdt, M., Lynn, M. R., & Jones, C. B. (2023). Patient safety culture and workplace violence. *Workplace Health & Safety*, 71(2), 78–88.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). Tata McGraw-Hill.
- Lee, S. E., Dahinten, V. S., & Lee, J. H. (2023). Patient safety culture and patient safety. *BMC Nursing*, 22(1), 32.
- Lee, W., & Jang, I. (2023). Nurses' professionalism and patient safety culture. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1591128.
- Lestari, A., & Firmansyah, R. (2021). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 88–101.
- Levine, K. J., Carmody, M., & Silk, K. J. (2020). The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *Journal of Nursing Management*, 28(1), 130–138. <https://doi.org/10.1111/jonm.12906>
- Li, J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172–181. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.02.006>

- Li, L., Wu, H. H., Huang, C. H., Zou, Y., & Li, X. Y. (2023). Drivers of patient safety culture. *The TQM Journal*, 35(6), 1556–1567.
- Lingga, S., Asmony, T., & Suryatni, M. (2024). Kepemimpinan dan disiplin kerja perawat. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Indonesia*, 12(1), 55–68.
- Mail, J. P. S., & Mail, M. A. C. (2025). Perilaku organisasi dalam manajemen rumah sakit. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Kesehatan*, 15(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martono, S., & Wibowo, A. (2020). Work-life balance dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 35(1), 45–59. <https://doi.org/10.22146/jebi.52783>
- Masruddin, N. P. D., & Kamanre, K. T. (2026). The effect of work discipline and workload on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 6(1).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montgomery, A., Chalili, V., Lainidi, O., Mouratidis, C., Maliousis, I., Paitaridou, K., & Leary, A. (2025). Psychological safety and patient safety: A systematic and narrative review. *PLOS ONE*, 20(4), e0322215. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0322215>
- Moss, S., Mitchell, M., & Casey, V. (2017). Creating a culture of success. *JONA*, 47(2), 116–122.
- Nawawi, H. (2019). *Metode penelitian bidang sosial*. Gadjah Mada University Press.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). Safety climate and safety behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Permanajati, A., & Hastuti, D. (2023). Kepemimpinan dan budaya keselamatan pasien. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 10(2), 110–119.
- Puspitasari, R. (2019). Disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam pembentukan perilaku kerja karyawan. [Data publikasi belum lengkap].
- Putra, J. K. (2021). Kepemimpinan dan keselamatan pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(3), 201–210.
- Putri, D. R., & Widodo, S. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 211–225. <https://doi.org/10.12345/jimb.v9i3.679>
- Qoyimah, D. L., & Yuhelmis, Y. (2024). The effect of work discipline, work motivation and organizational culture on employee performance improvement strategies at Bogor City Hospital in 2024. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(6), 14–23. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v5i6.449>
- Rachmatullah, F., Purwadhi, P., & Suwardhani, A. D. (2025). The influence of work discipline and work environment on compliance with patient safety

- procedures among health workers at the Beriman Balikpapan Regional Hospital. *Research of Service Administration Health and Sains Healthys*, 6(1). <https://doi.org/10.58258/rehat.v6i1.9036>
- Rahmawati, N., & Susanto, T. (2020). Komitmen organisasi generasi Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(3), 121–134.
- Ramírez Barbosa, P. A. (2023). Compliance and its contributions to safety at work. *Ius Novum*, 17(3), 47–56. <https://doi.org/10.2478/in-2023-0021>
- Ree, E., & Wiig, S. (2020). Transformational leadership and patient safety culture. *Nursing Open*, 7(1), 256–264.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* untuk perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed., Global ed.). Pearson.
- Roslee, N. L. B., & Goh, Y. S. (2021). Young adult's perception towards the formation of stigma on people experiencing mental health conditions: A descriptive qualitative study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30, 148–157. <https://doi.org/10.1111/inm.12766>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Work discipline and safety. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 2(3), 105–114. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3.91>
- Sarmanu. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Unesa University Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Siahaan, J. (2020). Kepuasan kerja dan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 67–78. <https://doi.org/10.21009/jem.082.03>
- Simamora, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Free Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Suryanto. (2020). *Statistik untuk penelitian sosial dan bisnis*. UB Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of management* (7th ed.). Richard D. Irwin.
- Wijaya, M. I. (2024). Leadership and patient safety culture. *Leadership in Health Services*, 37(4), 499–510.
- Wijayanti, R., & Nugroho, B. (2022). Work-life balance dan kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(1), 35–49. <https://doi.org/10.24843/jieb.2022.v19.i01.p04>
- World Health Organization. (2017). *Patient safety: Making health care safer*. World Health Organization.
- World Health Organization. (2023, September 11). Patient safety. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>
- Ystaas, L. M. K., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. S. (2023). The impact of transformational leadership in the

- nursing work environment and patients' outcomes: A systematic review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271–1290. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030108>
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.
- Yuliani, R., & Rachmawati, D. (2021). Motivasi dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 14–28. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.31540>

