

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN *JOB BURNOUT* TENAGA MEDIS DAN TENAGA KESEHATAN TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN PASIEN DI IGD RS MITRA PLUMBON CIREBON

Ismatul Maula¹, Yanuar Jak², Dicky Yulius Pankey³

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia

Email : mayaisma2710@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Budaya kerja dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, merupakan salah satu elemen fundamental yang mempengaruhi budaya keselamatan pasien. Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu unit yang memiliki mobilitas dan tekanan yang tinggi di rumah sakit, sehingga tenaga medis dan tenaga kesehatannya sangat rawan terkena *burnout*. **Tujuan** penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan *job burnout* pada tenaga medis dan tenaga kesehatan terhadap budaya keselamatan pasien di IGD RS Mitra Plumbon Cirebon. **Metode** penelitian menggunakan desain deskriptif korelatif, jenis penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan *cross-sectional* yang dilaksanakan pada bulan Januari 2025. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis dan tenaga kesehatan di IGD RS Mitra Plumbon yang berjumlah 80 orang. **Hasil penelitian** didapatkan analisis uji F (Simultan) menunjukkan nilai $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh budaya kerja dan *job burnout* tenaga medis dan tenaga kesehatan terhadap budaya keselamatan pasien, namun pada hasil uji t parsial yang hanya memiliki pengaruh terhadap budaya keselamatan pasien adalah budaya kerja. Sedangkan *job burnout* tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil Koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,735 dapat dijelaskan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel terikat sebesar 73% sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain. **Kesimpulan penelitian** bahwa ada pengaruh secara simultan antara budaya kerja dan *job burnout* tenaga medis dan tenaga Kesehatan terhadap budaya keselamatan pasien, namun perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya kerja dan *job burnout* terhadap budaya keselamatan pasien dengan variabel lain.

Kata Kunci: Budaya Kerja, *Job burnout* dan Budaya Keselamatan Pasien

Abstract

Background: Work culture within healthcare organizations such as hospitals is one of the fundamental elements that influence patient safety culture. The Emergency Department (ED) is one of the units with high mobility and pressure in hospitals, making healthcare professionals and medical staff highly susceptible to burnout. **Objective:** This study aims to analyze the influence of the work culture and job burnout among medical and healthcare personnel on the patient safety culture in the Emergency Department of Mitra Plumbon Hospital-Cirebon. **Method:** The study employed a descriptive correlational design with a quantitative approach using a cross-sectional method. The research was conducted in January 2025. The study sample consist of the total popilation of medical and healthcare personnel in the ED of Mitra Plumbon Hospital, totaling 80 participants. **Results:** The F-test

(simultaneous test) analysis showed a p-value $<0,05$, indicating that work culture and job burnout among medical and healthcare personnel simultaneously influence the patient safety culture. However, in the t-test (partial test) analysis, only work culture was found to have a significant influence on patient safety culture, whereas job burnout did not show a significant effect. The coefficient of determination (R^2) value was 0,735. That indicating that work culture and job burnout collectively explained 73% of the variance in the patient safety culture, while the remaining 26,5% is influenced by other factors. **Conclusion:** This study concludes that work culture and job burnout simultaneously influence the patient safety culture among medical and healthcare personnel. However, only work culture has a significant partial effect on the patient safety culture. Further research is needed to identify other factors that may influence work culture and job burnout on the patient safety culture, using additional variables.

Keywords : Work Culture, Job Burnout, Patient Safety Culture.

PENDAHULUAN

Keselamatan (*Safety*) menjadi isu global dalam pelayanan kesehatan khususnya di Rumah Sakit, *Patient safety*, atau keselamatan pasien menjadi prioritas utama dalam menjaga mutu pelayanan [1]. Penerapan keselamatan pasien di rumah sakit menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baiknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit khususnya di Instalasi Gawat Darurat (IGD).

IGD merupakan *high clinical risks area*, oleh karena itu pelayanan di IGD harus dikelola sedemikian rupa sehingga pasien mendapatkan perawatan yang baik dan aman, salah satu upaya untuk mewujudkan pelayanan yang aman adalah kembali lagi dengan penerapan *patient safety* yang baik di IGD [2].

Budaya keselamatan pasien bagian dari budaya organisasi yang didefinisikan

sebagai serangkaian nilai, sikap, persepsi, kepercayaan, dan perilaku yang mendukung perilaku aman aktivitas individu dalam organisasi Kesehatan, [3]. Di rumah sakit, budaya kerja mempengaruhi bagaimana tenaga medis dan tenaga kesehatan saling berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam tim. Budaya kerja yang positif dapat mendukung terciptanya lingkungan yang aman bagi pasien, sementara budaya kerja yang buruk berpotensi menyebabkan terjadinya kesalahan medis dan hasil klinis sehingga dapat menjadi ancaman terhadap keselamatan pasien [4]. Budaya kerja sangat berperan penting dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi pelayanan kesehatan dalam melaksanakan keselamatan pasien

Menurut Djaja *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kejadian

insiden di rumah sakit adalah kelelahan kerja atau *burnout* [5]. *Job Burnout* sering kali menjadi masalah yang terabaikan, meskipun dampaknya sangat besar terhadap kualitas pelayanan kesehatan pada tenaga kesehatan yang bekerja di lingkungan dengan beban tinggi, seperti ruang gawat darurat [6]. Tenaga medis dan tenaga kesehatan yang bekerja di unit gawat darurat merupakan salah satu sumber daya penting bagi rumah sakit menghadapi tantangan besar, termasuk: Jumlah pasien yang banyak, kondisi yang kompleks, dan tekanan waktu yang intens. Kondisi ini meningkatkan risiko terjadinya *burnout* dan dapat mempengaruhi kualitas kerja serta perhatian terhadap keselamatan pasien [7]

Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon, merupakan rumah sakit umum tipe B, salah satu rumah sakit dari beberapa sarana pelayanan kesehatan yang dimiliki Mitra Plumbon *Healthcare Group*. Sebagai rumah sakit yang sudah terakreditasi paripurna dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS), penerapan budaya keselamatan pasien merupakan komponen yang penting terutama di IGD RS Mitra Plumbon Cirebon, dengan kunjungan rata-rata 200 pasien perhari, mencatat insiden keselamatan pasien

sebesar 2,73% pada tahun 2024, menurut data yang diperoleh dari Komite Mutu Rumah Sakit Mitra Plumbon. Angka ini menunjukkan tantangan dalam menjaga keselamatan pasien, meskipun IGD berfungsi sebagai pintu utama rumah sakit dalam memberikan layanan darurat. Salah satu tantangan utama di IGD adalah pengelolaan stres dan *burnout*, mengingat intensitas pekerjaan yang tinggi dan kebutuhan untuk mengambil keputusan yang cepat dalam situasi yang kritis. Maka peran tenaga medis dan tenaga kesehatan sebagai sumber daya memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan keselamatan pasien, dari latar belakang diatas, sehingga menjadi latar belakang dilakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Budaya Kerja dan *Job Burnout* pada Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan terhadap Budaya Keselamatan Pasien Di IGD Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon.

KERANGKA KONSEPTUAL

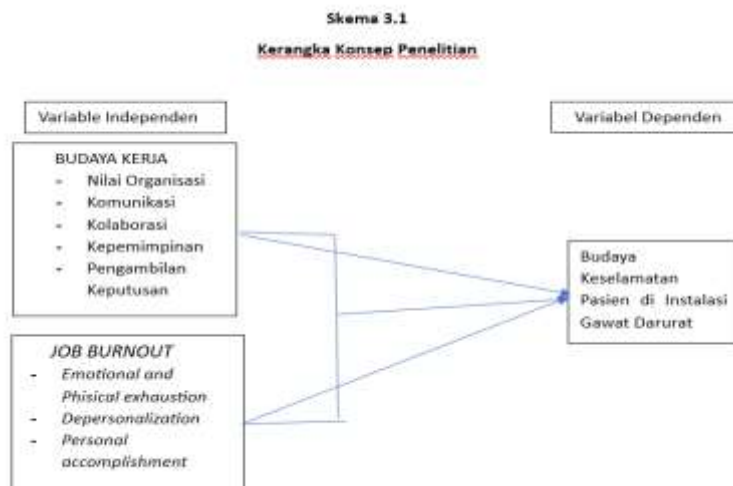
Kerangka konsep penelitian adalah konstruksi suatu variabel yang diturunkan dari tinjauan teori yang digunakan dalam penelitian. Pada bab ini peneliti berusaha untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan *job burnout* pada tenaga medis dan tenaga kesehatan terhadap budaya

keselamatan pasien di Instalasi Gawat Darurat RS Mitra Plumbon Cirebon. Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen merupakan variabel resiko, dalam penelitian ini

independen adalah budaya kerja dan *job burnout*

2. Variabel Dependent merupakan variabel terikat adalah budaya keselamatan pasien



terhadap Budaya Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon- Cirebon

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh Budaya Kerja tenaga medis dan tenaga Kesehatan terhadap Budaya Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon - Cirebon
2. Terdapat pengaruh *Job Burnout* tenaga medis dan tenaga Kesehatan terhadap Budaya Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon – Cirebon
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Kerja dan *Job Burnout* tenaga medis dan tenaga kesehatan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan desain deskriptif korelatif dengan jenis penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan *cross-sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko pada penelitin ini adalah budaya kerja dan *job burnout* terhadap budaya keselamatan pasien yang dilihat sekaligus pada waktu yang sama [8].

Penelitian ini dilaksanakan di IGD Rumah Sakit Mitra Plumbon dengan periode waktu Desember 2024 - Januari 2025. Metode pengambilan sample dalam penelitian ini adalah total sampling sehingga seluruh tenaga medis dan tenaga kesehatan di IGD menjadi sample penelitian yaitu berjumlah 80 responden.

Pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan survey yaitu menyebarkan kuesioner sebelum kuesioner dibagikan peneliti menjelaskan tentang tujuan penelitian dan memberikan *informed consent* bagi responden yang bersedia kemudian menyebarkan *link* kuesioner melalui *google form*..

Pengukuran variable budaya keselamatan pasien menggunakan kuesioner dari AHRQ yaitu *Hospital Survey on Patient Safety Culture 2.0* (HSOPSC) meliputi 10 dimensi yang terdiri dari 33 butir pernyataan. Pengukuran variabel Budaya Kerja dibuat kuesioner yang terdiri dari 5 dimensi yaitu Komunikasi, Kolaborasi, kepemimpinan, pengambilan Keputusan dan nilai-nilai organisasi, terdiri dari 15 butir pernyataan. Pada variabel Budaya keselamatan pasien dan Budaya kerja menggunakan penilaian skala likert 4 ketegori (1 = sangat tidak setuju, 2=

tidak setuju, 3= setuju, 4= sangat setuju) yang bertujuan untuk menghilangkan jawaban ragu-ragu dari para responden [9].

Pengukuran variabel *job burnout* mengacu pada kuesioner *Maslach Burnout Inventory -Human Services Survey* (MBI-HSS) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia untuk mengukur *burnout* tenaga medis dan tanaga Kesehatan [10]. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 22 butir pernyataan dengan 7 skala likert (0 = tidak pernah, 1= beberapa kali setahun, 2 = sebulan sekali , 3 = beberaoa kali sebulan, 4= seminggu sekali, 5= beberapa kali seminggu, 6 = setiap hari)

Instrument penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reabilitas di RS Permatan Cirebon pada Desember tahun 2024 pada 30 responden. Hasil uji validasi dilihat dari *Corrected Item-Total Corelation* lebih besar dari *r table* (0,349) dan uji reabilitas dilihat dari indicator nilai *Alpha*

Tabl. 3 Karakteristik Responden IGD RS Mitra Plumbon Cirebon

Variabel	Jumlah	%
Jumlah responden	80	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	51,3
Perempuan	39	48,8
Usia		
< 25 tahun	0	11,3
25 - 34 tahun	38	48,8
35 - 44 tahun	28	38,3
45 - 54 tahun	3	3,8
Profesi		
Araun laboratoriana	4	5,0
Apoteker	4	5,0
Paramedic	53	68,3
Bidan	7	8,8
Endran	12	15,0
Lama bekerja di IGD		
< 3 tahun	19	18,8
3 - 7 tahun	21	26,3
8 - 10 tahun	18	23,8
> 10 tahun	25	31,3
Tingkat pendidikan		
D3 Vokasi	14	42,5
S1	7	8,8
S1 Profesi	38	48,8

Cronbach didapatkan > dari *r* table yaitu 0,7 pada masing-masing variable sehingga kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik Analisa data menggunakan Model Multivariat Uji Regresi Liner Berganda untuk menunjukkan pengaruh antara variabel, Uji *t* digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara partial, Uji *F* digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan Koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen. sebelum pengujian regresi dilakukan uji asumsi klasik seperti : uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji Heteroskidastisitas untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang benar-benar menunjukkan hubungan signifikan dan representatif.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di IGD RS mitra Plumbon Cirebon yang terdiri dari 48 TT (termasuk TT Triase dan PONEK). Dari data laporan tahunan Rumah Sakit pada tahun 2025, IGD RS Mitra Plumbon Memiliki rata-rata kunjungan 200 pasien/ hari.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap 80 responden, diperoleh Gambaran karakteristik yang mencakup usia, jenis kelamin, profesi, lama bekerja di IGD dan status Pendidikan.

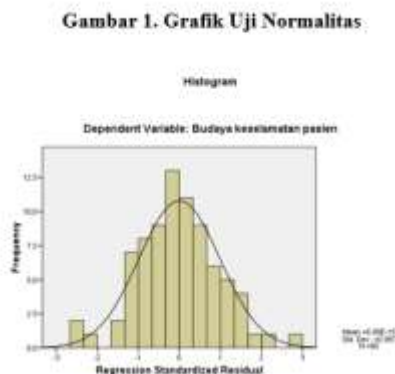
Dari **table 1** dapat dilihat, keseluruhan responden pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Berdasarkan jenis kelamin responden diketahui sebanyak 41 responden (51.2%) adalah laki-laki, sedangkan 39 responden (48.8%) adalah Perempuan. Selanjutnya dilihat dari rentang usia, responden terbesar diketahui berada pada rentang usia 25-34 tahun yaitu sebanyak 39 responden (48.8%), sedangkan yang terkecil didapatkan pada rentang usia 45-54 tahun yaitu 3 responden (3.8%) berada. Berdasarkan profesi diketahui sebanyak 12 responden (15%) berprofesi sebagai dokter, 53 responden (66.3%) perawat, 7 responden (8.8%) bidan, 4 responden (5%) analis laboratorium, dan 4 responden (5%) apoteker. Pada tingkat lama bekerja, responden terbesar adalah responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 25 responden (31,3%), dan yang terkecil adalah bekerja kurang dari 1 tahun

yaitu sebanyak 15 responden (18,8%). Selanjutnya pada tingkat pendidikan responden terbesar adalah berpendidikan S1 Profesi yaitu sebanyak 39 responden (48,8%), sedangkan responden terkecil adalah berpendidikan S1 yaitu sebanyak 7 responden (8.8%).

Hasil uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini merupakan Uji Prasarat analisis sebelum dilakukan uji model regresi, berikut hasil uji asumsi klasik:

Uji Normalitas



Pada gambar 1 grafik histogram tampak residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya kerja	.994	1.006
	Job burnout	.994	1.006

a. Dependent Variable: Budaya keselamatan pasien

Berdasarkan **table2**, diatas dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dalam batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Pada **gambar 2**, hasil uji heteroskedastisitas yaitu berupa scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji t

Table 3. Hasil Uji T (Partial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.296	.162		12.644	.000
	Budaya kerja	.139	.062	.246	2.254	.027
	Job burnout	.032	.025	.142	1.299	.198

a. Dependent Variable: Budaya keselamatan pasien

t hitung budaya kerja = 2,254 t hitung > t tabel ⇒ Ho ditolak (p < 0,05)
 t hitung job burnout = 1,299 t hitung < t tabel ⇒ Ho diterima (p > 0,05)
 t tabel = 1,991

Dari **tabel 3**, hasil uji t pada budaya kerja didapatkan nilai $t_{hitung} = 2,254$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai $p = 0,027$ ($p < 0,05$), hipotesis nol ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan pasien, sedangkan pada *job burnout* didapatkan nilai $t_{hitung} = 1,299$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai $p = 0,198$ ($p > 0,05$), hipotesis nol diterima, sehingga dapat disimpulkan *job burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya keselamatan pasien pada penelitian ini

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.254	2	.127	3.630	.031 ^b
	Residual	2.680	77	.035		
	Total	2.933	79			

a. Predictors: (Constant), Job burnout, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Budaya keselamatan pasien

F hitung = 3,630
 F tabel = 3,115
 F hitung > F tabel ⇒ Ho ditolak (p < 0,05)

Dari **tabel 4**, hasil uji F didapatkan nilai $F_{hitung} = 3,630$ atau nilai $p = 0,031$, dari hasil analisa didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan bermakna secara simultan antara variabel budaya kerja dan *job burnout* terhadap budaya keselamatan pasien.

Hasil Uji Linear berganda

Diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 2.296 + 0,139.1 + 0,032.1$$

- Koefisien "Budaya kerja" (B1=0.139)
 Setiap peningkatan 1% pada variable Budaya Kerja" (misalnya dari 0 ke 1), akan menyebabkan peningkatan pada variable terikat "Budaya Keselamatan Pasien" sebesar 0.139
- Koefisien "*Job burnout*" (B2=0.032)
 Setiap peningkatan 1% pada variable "*Job burnout*" (misalnya dari 0 ke 1), akan menyebabkan peningkatan "Budaya keselamatan pasien" sebesar 0.032, dengan asumsi variabel lain tetap konstan

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Table 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.735	0,11281

a. Predictors: (Constant), Job Burnout, Budaya Kerja

Dapat dilihat pada **tabel 5**, besarnya nilai adjusted R^2 yaitu sebesar 0,735 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabelitas variabel independen sebesar 73,5%, sedangkan sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya kerja tenaga medis dan Tenaga Kesehatan terhadap Budaya Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon -Cirebon

Budaya kerja dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, merupakan salah satu elemen fundamental yang mempengaruhi budaya keselamatan pasien. Sejalan dengan hasil penelitian ini, pada hasil Uji t variabel Budaya Kerja dinyatakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya keselamatan pasien secara statistic. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari Sinum *et al* (2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara sikap, motivasi dan budaya kerja terhadap pelaksanaan *patient safety*, dimana nilai signifikansi 0,000 kurang dari taraf kesalahan 0,05 menunjukkan bahwa

terdapat hubungan, semakin baik sikap terhadap pelaksanaan *patient safety* semakin baik juga dalam pelaksanaan dalam penerapan *patient safety* [11]

Budaya kerja yang baik mendorong penerapan nilai-nilai organisasi, norma dan perilaku yang mendukung praktek kerja aman, komunikasi yang efektif, serta kolaborasi antar profesi, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beginta Romi *et al* (2012) pengaruh budaya keselamatan pasien terhadap kerja tim didapatkan korelasi sebesar 0,352, hal ini berarti terdapat pengaruh positif dari budaya keselamatan pasien terhadap pengembangan dan dinamika tim kerja[12]

Yoo & Kim (2017) dalam studinya menyatakan bahwa budaya keselamatan suatu organisasi adalah produk dari nilai-nilai, sikap, persepsi, kompetensi dan pola perilaku individu dalam kelompok yang menentukan komitmen dan gaya kemahiran, manajemen kesehatan dan keselamatan suatu organisasi, sehingga penerapan budaya kerja yang menitik beratkan pada keselamatan atau "*safety culture*" yaitu berkomitmen bersama menerapkan nilai-nilai keselamatan di seluruh tingkat organisasi tersebut. Di lingkungan rumah sakit, tenaga medis dan

tenaga kesehatan yang menjalankan budaya kerja positif biasanya lebih bertanggung jawab dalam hal keselamatan pasien[13]

Dengan demikian budaya kerja yang merupakan cerminan dari budaya organisasi adalah sebagai salah satu fondasi organisasi dalam membangun budaya keselamatan pasien di rumah sakit

Pengaruh *Job Burnout* Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan Terhadap Budaya Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon

Instalasi Gawat Darurat adalah salah satu unit yang memiliki mobilitas dan tekanan yang tinggi di rumah sakit, sehingga tenaga medis dan tenaga kesehatannya sangat rawat terkena *burnout*. Pada hasil uji t (parsial) *job burnout* tidak terdapat hubungan bermakna secara parsial terhadap budaya keselamatan pasien secara statistik. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian Sucinta *et all* (2024) bahwa *job burnout* memiliki pengaruh yang kuat dalam implementasi budaya keselamatan pasien [14] Hasil penelitian Nugroho *et al* (2023) dalam hasil meta analisisnya dari 8 artikel di 8 negara menyatakan jika tenaga kerja yang mengalami *burnout* lebih beresiko

lalai terhadap penerapan keselamatan pasien sebesar 2,32 kali daripada tenaga kesehatan yang tidak *burnout* [15]. Serta penelitian yang dilakukan oleh Hanin.,*et al* (2023) yang menyatakan pada hasil multivariatnya terdapat hubungan yang negatif dalam penerapan *patient safety* dan *job burnout* yang artinya tingkat *job burnout* yang tinggi cenderung kurang baik ketika menerapkan *patient safety* sedangkan perawat yang memiliki tingkat *job burnout* rendah cenderung lebih baik dalam penerapan keselamatan pasien [16]

Hasil pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh kejadian burnout tenaga medis dan tenaga kesehatan terhadap penerapan budaya keselamatan pasien, salah satu kemungkinan penyebabnya, meskipun *burnout* dapat mempengaruhi kinerja individu tenaga medis maupun tenaga kesehatan, namun tidak selalu berdampak langsung terhadap aspek budaya keselamatan dalam suatu organisasi seperti rumah sakit, terutama jika faktor-faktor lain lebih dominan dalam membentuk budaya keselamatan tersebut. Menurut teori yang dikemukakan Maslach & Jackson (2021), *burnout* yang mencakup perasaan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi diri dapat

mempengaruhi kualitas pekerjaan individu. Terutama pada aspek emosional dan hubungan interpersonal [7]. namun Makikangas., *et al* (2020) menyatakan budaya organisasi yang kuat yang menghasilkan sikap profesionalisme. Sikap profesionalisme ini dapat menuntun Pemberi pelayanan memiliki keterampilan teknis , kemampuan interpersonal dan manajemen stres yang baik dalam menghadapi tekanan yang tinggi. Ini yang dapat memitigasi dampak *burnout* yang terjadi [17]

Dalam teori *Organizational Culture* yang dikembangkan oleh Schein (2016), juga berpendapat bahwa budaya kerja yang merupakan ekspresi dari budaya organisasi mempengaruhi cara tenaga kerja berperilaku. Ketika budaya kerja menekankan keselamatan pasien, kerjasama tim, komunikasi efektif dan kepatuhan terhadap protokol tenaga medis dan tenaga kesehatan lebih cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap langkah-langkah keselamatan, dan budaya kerja yang positif dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang mendukung untuk mengurangi resiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan medis, sehingga walaupun tenaga kesehatan mengalami kelelahan

bekerja tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan keselamatan pasien [18].

Selain itu teori Resiliensi Tenaga Kerja, seorang pekerja seringkali memiliki kemampuan adaptasi yang kuat meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Individu yang mampu untuk beresiliensi adalah individu yang dapat hidup secara autentik, menemukan pekerjaannya sebagai panggilan hidup, dapat mengelola stres, interaksi kooperatif , menjaga kesejahteraan psikologis dan membangun relasi yang baik [19].

Menurut Sullivan (1989) dalam Nursalam (2017), salah satu penyebab *burnout* adalah faktor lingkungan (*enviromental factor*), faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan social [20]. Di dalam organisasi rumah sakit yang memberikan pelanan berkesinambungan (*continuity of care*) salah satu bentuk model asuhan yang memprioritaskan keselamatan pasien adalah *case management* untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang efektif yaitu kehadiran Manager Pelayanan Pasien (MPP) yang berperan penting dalam dalam membantu mengatasi masalah penumpukan pasien seperti di IGD dan mengkoordinasikan

pelayanan pasien dengan unit, instalasi dan bidang terkait dapat ikut berperan dalam menyelesaikan alur pasien, meningkatkan kolaborasi interprofesional, meningkatkan keterlibatan serta pemberdayaan pasien dan keluarga dalam asuhan pasien [21].

Profesionalisme dalam IGD menuntut pemberi asuhan untuk memiliki keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, dan manajemen stres yang baik dalam menghadapi tekanan tinggi [22]. Dengan dukungan manajemen adanya peran MPP di IGD membantu tata kelola pasien sehingga dapat mengurai antrian pasien dan menurunkan tuntutan pasien dan meningkatkan komunikasi antar unit sehingga kesinambungan dan koordinasi pelayanan dapat berjalan dengan baik. Dengan terpeliharanya kesinambungan pelayan, kepuasan pasien dapat meningkat sehingga dapat mengurangi tekanan atau beban kerja yang dialami oleh tenaga medis maupun tenaga kesehatan, sehingga *burnout* dapat berkurang

Pengaruh Budaya Kerja dan *Job Burnout* Tenaga Medis dan Tenaga Kesehatan Secara Simultan Terhadap Budaya

Keselamatan Pasien di IGD RS Mitra Plumbon

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini dinyatakan terdapat hubungan bermakna secara simultan antara variabel budaya kerja dan *job burnout* terhadap budaya keselamatan pasien. Hasil tersebut menunjukkan budaya kerja yang diterapkan di IGD Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon dan *burnout* yang dialami oleh tenaga medis dan tenaga kesehatan di IGD berperan penting dalam implementasi budaya keselamatan di rumah sakit khususnya IGD. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Huang, C.H., *et al* (2017) menyatakan bahwa *burnout* yang terjadi pada staf medis dapat mempengaruhi langsung pada pengambilan keputusan medis di IGD, sehingga rawan terjadinya kesalahan yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dalam menerapkan keselamatan pasien, selain itu budaya kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif *burnout* terhadap keselamatan pasien [23]. Geldsetzer, P., *et al* (2020), meneliti pengaruh *burnout* dan budaya kerja terhadap keselamatan pasien di IGD, ditemukan bahwa *burnout* pada staf medis yang bekerja di lingkungan dengan

budaya kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan resiko kesalahan medis dan menurunkan dalam penerapan keselamatan pasien [24]. Parlupi *et al* (2020) pada hasil penelitiannya juga menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara tim kerja, kepemimpinan, dan stres kerja dengan budaya keselamatan pasien [25].

Menurut James Reason dalam AHRQ (2016) teorinya mengemukakan bahwa banyak kesalahan dalam perawatan pasien di sebabkan karena "*human error*" yang dipengaruhi oleh sistem dan faktor eksternal seperti *burnout*, ini menunjukkan bahwa kesalah medis sering terjadi karena adanya kelemahan dalam sistem, yang diperburuk oleh budaya kerja yang buruk dan tingkat *burnout* yang tinggi [26]. Oleh karena itu perlunya menciptakan sistem yang mendukung keselamatan pasien dengan budaya kerja yang positif untuk mengurangi dampak tersebut. Reason juga berpendapat bahwa budaya kerja dan individu yang mendukung keselamatan saling berinteraksi dalam membentuk keseluruhan sistem keselamatan (*safety culture*) sehingga ketika tenaga medis maupun tenaga kesehatan mengalami *burnout* tetapi bekerja dalam lingkungan

dengan budaya kerja yang baik, dampak negatif dari *burnout* terhadap keselamatan pasien dapat diminimalkan

Cooper (2000) dalam teori penilaian keamanan berpendapat bahwa budaya keselamatan yang baik dapat mengurangi risiko kesalahan dan insiden di tempat kerja, teori ini menunjukkan bahwa peningkatan keselamatan pasien tidak hanya bergantung pada protokol keselamatan tapi juga pada bagaimana budaya organisasi dan tekanan kerja (termasuk *burnout*) mempengaruhi perilaku tenaga medis maupun tenaga Kesehatan [27].

Aiken *et al.*, (2012) juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi tim, dan kepatuhan terhadap prosedur operasi standar akan meningkatkan kualitas layanan dan mengurangi risiko kesalahan medis. Sebaliknya, budaya kerja yang buruk, seperti kurangnya dukungan sosial, komunikasi yang tidak efektif, dan ketidakjelasan peran, dapat memperburuk kondisi kerja dan meningkatkan tingkat stres perawat [28].

Selain faktor individu, Rumah Sakit berkewajiban melindungi tenaga medis dan tenaga kesehatan, *Organizational*

Health (OH) menyatakan bahwa karakteristik organisasi di lingkungan kerja menghasilkan perilaku profesional kesehatan dan memelihara budaya keselamatan kerja mendorong sumber daya penting untuk meningkatkan kesejahteraan staf, sehingga berkontribusi untuk membangun dan mempertahankan lingkungan yang sehat dan tenaga kerja yang tangguh [29]. Budaya Keselamatan Pasien merupakan bagian dari Kebijakan Rumah sakit harus dilaksanakan, dibentuknya suatu sistem dan protokol yang kuat. Studi yang dilakukan Khamisa *et al.*,(2015) menekankan bahwa organisasi yang memiliki sistem keselamatan yang baik, seperti supervisi reguler, penggunaan *checklist*, *double check* dan pelatihan keselamatan, dapat mengurangi dampak *burnout* pada pelaksanaan keselamatan pasien [30]. Misalnya, studi oleh Halbesleben (2006) menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja yang berorientasi pada peningkatan keselamatan pasien, hal ini dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga medis dan tenaga kesehatan di lingkungan tersebut [31]. Salyers *et al* (2017) juga dalam studinya menyatakan bahwa *burnout* pada

tenaga medis maupun tenaga kesehatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang mendukung bagi keselamatan pasien. *Burnout* berpotensi memperburuk stres dalam tim kerja, meningkatkan risiko kelelahan kolektif dan melemahkan upaya bersama untuk menciptakan lingkungan yang mendukung penerapan budaya keselamatan pasien [32].

Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan pentingnya keselamatan pasien sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Upaya manajemen dalam melindungi petugas kesehatannya juga dengan menerapkan budaya keselamatan kerja selain untuk kesejahteraan karyawan, dengan menerapkan budaya keselamatan kerja, anggotanya akan menginternalisasi keselamatan sebagai nilai inti yang terwujud dalam tindakan sehari-hari, sehingga meningkatnya kesadaran diri sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan cedera, serta menciptakan lingkungan yang nyaman untuk melaporkan insiden sebagai suatu pembelajaran [33].

Pada hasil koefisien determinasi didapatkan nilai adjusted R^2 yaitu sebesar 0,735. Sehingga peneliti menyarankan

kepada para peneliti selanjutnya untuk mengidentifikasi faktor -faktor lain yang terjadinya *burnout* pada tenaga medis dan tenaga kesehatan, karena hasil penelitian ini mengungkap 73% pengaruh budaya kerja dan *job burnout* terhadap budaya keselamatan pasien di IGD, sisanya 26,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukan ke dalam model regresi. penting untuk dikembangkan karena IGD rumah sakit merupakan salah satu pintu masuk pasien dalam menerima pelayanan kesehatan di rumah sakit

KESIMPULAN

Budaya Kerja dan *Job Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Budaya Keselamatan Pasien pada uji F (simultan). Namun pada uji t (Parsial) , hanya variabel *job burnout* yang tidak berpengaruh terhadap budaya keselamatan pasien pada pada tenaga medis dan tenaga kesehatan di IGD dalam penelitian ini.

Budaya kerja dan *job burnout* mempunyai pengaruh sebesar 73,5% terhadap budaya keselamatan pasien, 26,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization (WHO). (2021). *Patient safety: A world health organization report*. WHO.
2. Ismainar , Hetty . (2015) . Keselamatan Pasien di Rumah Sakit . Yogyakarta. Penerbit Deepublish
3. Khoshakhlagh AH, Khatooni E, Akbarzadeh I, Yazdanirad S, Sheidaei A. *Analysis of affecting factors on patient safety culture in public and private hospitals in Iran*. BMC Health Serv Res. 2019;19(1):1–14.
4. Finkelman, A. W., & Kenner, C. (2012). *Professional Nursing Concepts: Competencies for Quality Leadership* (2nd ed.). Pearson Education
5. Djaja, D E.,Andry & Hasym (2021). Pengaruh *Shift Work*, Pengetahuan, Motivasi dan *Job burnout* perawat terhaap Budaya Keselamatan Pasien di Rumah Sakit XYZ. Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes. Vol (12) No.4 : 406-410
6. Dyrbye, L. N., et al. (2020). *Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance among US Physicians Relative to the General US*

- Population*. JAMA Internal Medicine, 180(6), 987-995
7. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout: A Short History and a New Agenda. In M. D. G. Leiter, & C. Maslach (Eds.), *Understanding and Preventing Burnout: A Guide for Healthcare Professionals* (pp. 1-22). Springer
 8. Notoatmodjo S., (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan cetakan ke -3 – PT Rineka Cipta, 2018.
 9. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
 10. Widhianingtanti Lucia T., Gilles vanLuijtelaar. The Maslach -Trisni *Burnout Inventory : Adaptation For Indonesia* . Jurnal Pengurusan Psikologi dan Pendidikan Indoneesia; Vol 11 No 1 , 2022)
 11. Sari Sinum Monica et al (2024). Analisa Hubungan Sikap Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Pelaksanaan *Patient Safety* di IGD Rumah Sakit ISlam Ar-Rasyid Palembang; Jurnal manajemen dan Administrasi Rumah Sakit (MARS)I Vol.8 NO 1 Februari 2024[17]
 12. Beginta Romi, 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan Pasien, Gaya Kepemimpinan, Tim Kerja terhadap Persepsi Pelaporan Kesalahan Pelayanan Oleh Perawat Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi Tahun 2011. Tesis. Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat-UI: Depok
 13. Yoo, M. S., & Kim, K. J. (2017). *Exploring the influence of nurse work environment and patient safety culture on attitudes toward incident reporting. The Journal of Nursing Administration*, 47(9), 434–440
 14. Sucinta Ardianto.,et al (2024) Pengaruh Shift Kerja, Pengetahuan Perawat Terhadap *Patient Safety* melalui *Job Burnout* di Instalasi Kamar Bedah RS Sumber Waras; Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia. Vol 8 NO 4. 2024 Hal 446-457
 15. Nugroho, Rio Kristian, Sutriyono Suyanto, and Sunaryo Joko Waluyo. 2023. "Pengaruh *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan Terhadap Keselamatan Pasien: Meta Analisis." Jurnal Penelitian Perawat Profesional 5(3)

16. Hanin *et al* (2023). Hubungan Karakteristik Individu, Masa Kerja dan Job Burnout pada Penerapan *Patient Safety* oleh Perawat IRNA 1 RSUD dr. Saiful Anwar; *Sport Science and Health*, 6(3) , 2024 , 304-319
17. Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). *Profiling development of burnout over eight years. European Journal of Work and Organizational Psychology.*
18. Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
19. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
20. Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan* (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika
21. Case Management Society of America (CMSA), 2010." *Standarts of Practice For Case Management*"., Revised 2010
22. Shanafelt TD, *et al* (2017). *Professionalism in the emergency department: A review of the literature. Emergency Medicine Clinics of North America.*;35(3):437-448.
- 23. Huang,C.H.,etal.(2017). Effects of Work Stress and Burnout on Patient Safety in Emergency Medicine: A Cross-Sectional Study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 14(12), 1532. DOI: 10.3390/ijerph14121532**
24. Geldsetzer,P., *et al.*(2020). *Burnout, Work Environment, and Patient Safety: A Study of Emergency Departments. BMJ Quality & Safety, 29(4), 300-309. DOI: 10.1136/bmjqs-2020-010245*
25. Parlupi A, Suroso A, Sutrisna E. *Patient Safety Culture and Its Determining Factors (a Qualitative Study at Islamic Hospital of Banjarnegara (RSI Banjarnegara). Sustain Compet Advant. 2020;10(1):1–9*
26. Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ). (2022).

- Hospital Survey on Patient Safety Culture*. USA. Department of Health and Human Service
27. Cooper Dominic (2000). *Toward a Model Safety Culture*. Elsevier Science 36 (2000) 111-136
28. Aiken, L. H., et al. (2012). *Hospital nurse staffing and patient outcomes: A systematic review*. *Journal of Nursing Administration*, 42(10), 545-552.
29. Lu, L., Ko, Y. M., Chen, H. Y., Chueh, J. W., Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (2022). *Patient Safety and Staff Well-Being: Organizational Culture as a Resource*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063722>
30. Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). *Work-related burnout: Job satisfaction and general health of nurses*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*
31. Halbesleben, J. R. B. (2006). *Sources of social support and burnout: The role of personal and organizational resources in a sample of health care professionals*. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1005-1014. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1005>
32. Salyers MP, Bonfils KA, Luther L, et al (2017). *The relationship between burnout and safety culture*. *J Patient Saf*. 2017;13(2):103-109
33. Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 15(2), e1210. Retrieved from <https://myjurnal.poltekkes-kdi.ac.id/index.php/hijp/article/view/1210>