



**ARTIKEL RISET**

URL artikel: <http://jurnal.fkmumi.ac.id/index.php/woh/article/view/woh1407>

**Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Iklim Keselamatan Pasien  
di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan**

<sup>K</sup>Heriyati<sup>1</sup>, Alexander H.M Sinaga<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Sulawesi Barat

<sup>2</sup> Bidang Pelayanan dan Penunjang Medik, RSUD Ratu Aji Putri Botung Kabupaten Penajam Paser Utara

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [heriyatiheriyati@gmail.com](mailto:heriyatiheriyati@gmail.com)

No Telepon Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): 085242144164

**ABSTRAK**

Iklim keselamatan pasien muncul sebagai faktor penting dalam organisasi kesehatan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh keadilan, dukungan atasan dan penghargaan terhadap iklim keselamatan pasien. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel penelitian ini sebanyak 187 responden yang merupakan staf di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan dengan metode *purposive sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh keadilan, dukungan atasan dan penghargaan terhadap iklim keselamatan pasien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan untuk perbaikan iklim keselamatan pasien yang lebih khusus untuk memperhatikan pemberian penghargaan kepada pegawai..

Kata kunci : Dukungan Organisasi, Iklim Keselamatan Pasien

**PUBLISHED BY :**

Public Health Faculty  
Universitas Muslim Indonesia

**Address :**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnal.woh@gmail.com](mailto:jurnal.woh@gmail.com), [jurnalwoh.fkm@umi.ac.id](mailto:jurnalwoh.fkm@umi.ac.id)

**Phone :**

+62 85255997212

**Article history :**

Received 1 July 2018

Received in revised form 18 September 2018

Accepted 18 September 2018

Available online 25 October 2018

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

*ABSTRACT*

*The patient's safety climate emerges as an important factor in health organizations. The purpose of this study is to analyze the effects of fairness, support from leader and reward of the patient's safety climate. This research is a quantitative research using analytical survey design with cross sectional study approach. The sample of this research were 187 respondents who are staff at Restu Ibu Hospital in Balikpapan with purposive sampling method. Data were analyzed using linear regression test. The results showed that there was an influence of fairness, support from leader and reward for patient's safety climate. The results of this study are expected to be an input for improving patient safety climate equality more specifically to pay attention to awarding employees.*

*Keywords : Organizational Support, Patient Safety Climat*

---

**PENDAHULUAN**

Saat ini isu penting dan global dalam pelayanan kesehatan adalah keselamatan pasien (*Patient Safety*). Isu ini praktis mulai dibicarakan kembali pada tahun 2000an, sejak laporan dari Institute of Medicine (IOM) yang menerbitkan laporan: *To Err Is Human, Building A Safer Health System* dan memuat data menarik tentang Kejadian Tidak Diharapkan/ KTD (*Adverse Event*), laporan itu mengemukakan penelitian di rumah sakit di Utah dan Colorado serta New York. Di Utah dan Colorado ditemukan KTD (*Adverse Event*) sebesar 2,9%, dimana 6,6% diantaranya meninggal. Sedangkan di New York KTD adalah sebesar 3,7% dengan angka kematian 13,6%. Angka kematian akibat KTD pada pasien rawat inap di seluruh Amerika yang berjumlah 33,6 juta per tahun berkisar 44.000 – 98.000 per tahun, organisasi kesehatan dunia (WHO) telah menegaskan pentingnya keselamatan dalam pelayanan kepada pasien.<sup>1</sup>

Berbagai negara melaporkan angka kejadian keselamatan di rumah sakit pada setiap tahunnya dengan detail angka pada setiap rumah sakit. *National Patient Safety Agency* 2017 melaporkan dalam rentang waktu Januari – Desember 2016 angka kejadian keselamatan pasien yang dilaporkan dari negara Inggris sebanyak 1.879.822 kejadian. *Ministry of Health Malaysia* 2013 melaporkan angka insiden keselamatan pasien dalam rentang waktu Januari – Desember sebanyak 2.769 kejadian dan untuk negara Indonesia dalam rentang waktu 2006 – 2011 KPPRS melaporkan terdapat 877 kejadian keselamatan pasien.<sup>2</sup>

Data *Patient Safety* tentang Kejadian Nyaris Cedera (KNC) dan Kejadian Tak Diharapkan (KTD) di Indonesia masih jarang, namun dipihak lain terjadi peningkatan tuduhan “mal praktek” yang belum tentu sesuai dengan pembuktian akhir, insiden pelanggaran patient safety 28,3% dilakukan oleh perawat dan data kejadian pasien jatuh di Indonesia berdasarkan Kongres XII PERSI (2012) melaporkan bahwa kejadian pasien jatuh tercatat sebesar 14%, padahal untuk mewujudkan keselamatan pasien angka kejadian pasien jatuh seharusnya 0%.<sup>3</sup>

Keselamatan Pasien (*Patient Safety*) merupakan sesuatu yang jauh lebih penting dari pada sekedar efisiensi pelayanan. Komponen *patient safety* terdiri dari *safety management system, behaviour safety dan safety culture*. *Safety culture* dapat didefinisikan sebagai nilai yang digunakan bersama oleh anggota dari organisasi tentang seberapa penting, bagaimana mereka mempercayai

sesuatu, bagaimana mereka mengoperasikan sesuatu didalam organisasi dan bagaimana interaksi antar masing-masing anggota organisasi dan sistem yang semua itu dapat membentuk norma tingkah laku yang *safety* di lingkungan organisasi.<sup>4</sup> Iklim keselamatan mencerminkan budaya aman dari suatu organisasi tetapi dapat lebih akurat diukur.<sup>5</sup>

Iklim keselamatan pasien muncul sebagai faktor penting dalam organisasi kesehatan. Beberapa studi telah meneliti hubungan antara iklim keselamatan pasien dan *outcomes* pasien dan salah satu studi telah mengungkapkan bahwa salah satu bagian dari iklim keselamatan pasien yaitu faktor organisasi. Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang ada di Balikpapan, berdasarkan data ditemukan bahwa rerata pencapaian indikator keselamatan pasien mencapai 62,7% (April - September 2016) sedangkan kategori baik berada pada angka > 85%, masalah yang ditemukan seperti masih ditemukan salah penulisan nama pasien, masih ada petugas yang konsisten tahu cara melaksanakan komunikasi lisan adanya insiden keselamatan pasien, masih ada petugas yang tidak melakukan pengecekan ganda pada pemberian obat *high alert*, masih terdapat dokter operator belum konsisten untuk patuh melakukan *site marking* dan Masih terdapat petugas yang belum melakukan metode 6 langkah & 5 momen. Begitu pula pada angka insiden keselamatan pasien, angka kejadian tidak diinginkan sebanyak 15 kasus, kejadian nyaris cedera sebanyak 29 kasus, sedangkan kasus insiden keselamatan pasien diharapkan 0 kasus.

Iklim keselamatan dianggap penting untuk meningkatkan keselamatan pasien. Iklim keselamatan telah didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai prioritas keselamatan di organisasi mereka dan diasumsikan bahwa iklim keselamatan dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku dengan mempengaruhi motivasi dan sikap dari perawatan kesehatan keselamatan profesional. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi iklim keselamatan pasien yaitu dukungan organisasi yang terdiri dari keadilan, dukungan atasan dan penghargaan,<sup>6</sup> sehingga berdasarkan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini yakni akan dilakukan analisis terkait pengaruh keadilan, dukungan atasan dan penghargaan terhadap iklim keselamatan pasien.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain penelitian rancangan survei analitik, menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan waktu penelitian pada tahun 2017. Populasi merupakan seluruh staf di bidang pelayanan dan bidang penunjang di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan dengan jumlah sampel sebanyak 187. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, Pertimbangan yang akan dijadikan sampel yaitu pegawai yang dianggap berkompentensi menjawab pernyataan kuesioner dan memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan sistematisa mengurus surat izin penelitian, responden diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner dimana peneliti menjelaskan maksud dan tujuan

penelitian serta menjelaskan isi dari kuesioner dan menjamin kerahasiaan jawaban responden, peneliti melakukan wawancara langsung dengan responden yang bersedia diwawancarai, setelah seluruh isi kuesioner terjawab maka kuesioner tersebut dikumpulkan setelah itu data mentah tersebut dapat diolah. Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel yakni dalam bentuk tabel sederhana/tabel frekuensi (*one-way tabulation*) untuk analisis univariat dan *cross-tabulation* (*two-way tabulation*) untuk analisis bivariat dan analisis multivariate yang disertai narasi.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada tabel 1 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 20,3% dan perempuan sebesar 79,7%. Dari karakteristik umur responden, terbanyak pada rentang 25-35 tahun sebesar 50,3%. Tingkat pendidikan responden, paling banyak yaitu D3 sebesar 69%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan Tahun 2017

Karakteristik Responden	Rumah Sakit Restu Ibu	
	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	38	20,3
Perempuan	149	79,7
Umur		
< 25 tahun	13	7,0
25 – 35 tahun	94	50,3
36 – 45 tahun	64	34,2
46 – 50 tahun	9	4,8
> 50 tahun	7	3,7
Pendidikan Terakhir		
SMP	1	0,5
SMA/SMK	32	17,1
D3	129	69
S1/D4	17	9,1
Profesi	6	3,2
S2	2	1,1
Masa Kerja		
< 1 tahun	6	3,2
1-5 tahun	28	15,0
6-10 tahun	68	36,4
11-20 tahun	65	34,8
> 20 tahun	20	10,7

Sumber : Data Primer 2017

Hasil analisis uji univariat pada tabel 2 diketahui bahwa tiap-tiap variabel ditemukan bahwa persepsi responden yang menganggap variabel keadilan pada kategori baik sebesar 64,7%, kategori kurang baik sebesar 36,3%, persepsi responden yang menganggap variabel dukungan atasan pada kategori baik sebesar 92,6%, kategori kurang baik sebesar 7,5%, persepsi responden yang menganggap variabel penghargaan pada kategori baik sebesar 61%, kategori kurang baik sebesar 39%,

persepsi responden yang menganggap variabel iklim keselamatan pasien pada kategori baik sebesar 51,9%, kategori kurang baik sebesar 48,1%.

Tabel 2 Persepsi Responden Terhadap Variabel Keadilan, Dukungan Atasan, Penghargaan dan Iklim Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan Tahun 2017

Variabel	Baik		Kurang Baik	
	n	%	n	%
Keadilan	121	64,7	66	36,3
Dukungan Atasan	173	92,6	14	7,5
Penghargaan	114	61,0	73	39,0
Iklim Keselamatan Pasien	97	51,9	90	48,1

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi variabel keadilan terhadap iklim keselamatan pasien menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), dengan demikian disimpulkan bahwa ada hubungan keadilan terhadap iklim keselamatan pasien dengan nilai  $r$  (357) yang berarti kekuatannya cukup dan arahnya positif, artinya semakin baik keadilan maka iklim keselamatan pasien semakin baik, begitupun sebaliknya. Korelasi variabel dukungan atasan terhadap iklim keselamatan pasien menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), dengan demikian disimpulkan bahwa ada hubungan dukungan atasan terhadap iklim keselamatan pasien dengan nilai  $r$  (345) yang berarti kekuatannya cukup dan arahnya positif, artinya semakin baik dukungan atasan maka iklim keselamatan pasien semakin baik, begitupun sebaliknya. Korelasi variabel Penghargaan terhadap iklim keselamatan pasien menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), dengan demikian disimpulkan bahwa ada hubungan keadilan terhadap iklim keselamatan pasien dengan nilai  $r$  (338) yang berarti kekuatannya cukup dan arahnya positif, artinya semakin baik penghargaan maka iklim keselamatan pasien semakin baik, begitupun sebaliknya.

Tabel 3 Hubungan Keadilan, Dukungan Atasan, Penghargaan terhadap Iklim Keselamatan Pasien pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan Tahun 2017

Variabel	Iklim Keselamatan Pasien	
	R	p
Keadilan	.357	.000
Dukungan Atasan	.345	.000
Penghargaan	.338	.000

Sumber : Data Primer 2017

Tabel 4 menunjukkan signifikansi pengaruh pada variabel keadilan menunjukkan signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ), maka hal ini berarti keadilan signifikan berpengaruh terhadap iklim keselamatan pasien. Nilai koefisien sebesar 1.414 bernilai positif sehingga jika keadilan meningkat maka iklim keselamatan pasien juga akan meningkat. Variabel dukungan atasan menunjukkan signifikansi sebesar 0.034 ( $p < 0,05$ ), maka hal ini berarti dukungan atasan signifikan berpengaruh terhadap iklim keselamatan pasien. Nilai koefisien sebesar 1.609 bernilai positif sehingga jika dukungan atasan meningkat maka iklim keselamatan pasien juga akan meningkat. Variabel

penghargaan menunjukkan signifikansi sebesar 0.039 ( $p < 0,05$ ), maka hal ini berarti penghargaan signifikan berpengaruh terhadap iklim keselamatan pasien. Nilai koefisien sebesar 0.456 bernilai positif sehingga jika penghargaan meningkat maka iklim keselamatan pasien juga akan meningkat.

Tabel 4 Pengaruh Keadilan, Dukungan Atasan, Penghargaan terhadap Iklim Keselamatan Pasien pada Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan Tahun 2017

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	75.708	5.249		14.423	.000
Keadilan	1.414	.239	.419	5.925	.000
Dukungan Atasan	1.609	.753	.146	2.137	.034
Penghargaan	.456	.220	.150	2.076	.039

Sumber : Data Primer 2017

## PEMBAHASAN

Dukungan organisasi di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan dengan indikator-indikator tersebut diketahui bahwa persepsi responden kategori baik tertinggi ada pada dukungan atasan sedangkan yang masih perlu diperbaiki lagi adalah keadilan dan penghargaan. Di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan dari indikator keadilan, persepsi responden tertinggi ada pada pernyataan rumah sakit menerima usulan dari staf terkait peningkatan keselamatan pasien dan yang terendah mengenai rumah sakit peduli akan keluhan pegawai mengenai pelayanan. Hal tersebut dikarenakan di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan keluhan-keluhan yang disampaikan oleh staf terkait keselamatan pasien kurang mendapat respon dengan tidak adanya tindak lanjut dari pihak manajemen rumah sakit.

Dalam hal keadilan, dimisalkan perawat dan pasien diperlakukan seara adil ketika terjadi insiden. Ketika terjadi insiden, tidak berfokus untuk mencari kesalahan individu tetapi lebih mempelajari secara sistem yang mengakibatkan terjadinya kesalahan. Aspek dalam budaya adil yang perlu mendapat perhatian adalah keseimbangan antara kondisi laten yang mempengaruhi dan dampak dari hukuman yang akan diberikan kepada individu yang bersalah. Perawat dan organisasi bertanggung jawab terhadap tindakan yang diambil.<sup>7</sup> Dimensi keadilan berfokus pada respon tidak menghukum terhadap kesalahan dan melihat suatu kejadian dari dua sisi. Selain melihat dari akuntabilitas staf juga memperhatikan kesalahan dari sistem.<sup>8</sup>

Terkait budaya keadilan, hal tersebut membawa atmosfer “*trust*” sehingga anggota bersedia dan memiliki motivasi untuk memberikan data dan informasi serta melibatkan pasien dan keluarganya secara adil dalam setiap pengambilan keputusan terapi.<sup>9</sup> Perawat dan pasien diperlakukan secara adil saat terjadi insiden dan tidak berfokus untuk mencari kesalahan individu tetapi lebih mempelajari secara sistem yang mengakibatkan terjadinya kesalahan. Lingkungan terbuka dan adil akan membantu staf membuat pelaporan secara jujur mengenai kejadian yang terjadi dan menjadikan insiden sebagai pelajaran dalam upaya meningkatkan keselamatan pasien.

Pada indikator dukungan atasan persepsi responden tertinggi ada pada pernyataan kepala ruangan/kepala instalasi bangga terhadap pegawai karena dapat menerapkan nilai – nilai keselamatan pasien, dan yang terendah mengenai rumah sakit selalu mempertahankan penerapan nilai – nilai keselamatan pasien. Hal tersebut dikarenakan di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan penunjukkan kepala ruangan/kepala instalasi diawali dengan senioritas dan selanjutnya dinilai kecakapan dalam menangani pasien, sehingga instruksi atau arahan kepala ruangan/kepala instalasi sangat direspon oleh pegawai di lingkungan ruangan/instalasinya. Penerapan nilai-nilai keselamatan pasien yang masih rendah ini salah satunya dikarenakan belum optimalnya unit K3 yang ada di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan.

Berdasarkan persepsi perawat selain pemberdayaan struktural, dukungan dari organisasi juga memiliki peranan yang signifikan dalam mempengaruhi iklim keselamatan pasien (*patient safety climate*) di lingkungan kerjanya.<sup>10</sup> Dukungan manajemen terhadap pelaksanaan keselamatan pasien adalah pihak manajemen menyediakan sumber daya, kebijakan, dan menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan keselamatan pasien demi mencegah insiden keselamatan pasien. Salah satu dari tujuh langkah menuju keselamatan pasien rumah sakit adalah memberi dukungan kepada staf. Pelaksanaan manajemen keselamatan memerlukan dukungan dari organisasi dan petugas pelayanan. Kepemimpinan, budaya keselamatan, pemenuhan struktur dan sistem yang baik dan pengelolaan manajemen merupakan dukungan untuk pemenuhan keselamatan pasien rumah sakit. Melalui program keselamatan pasien dengan prioritas pada penguatan kepemimpinan dan fungsi manajemen, penerapan budaya keselamatan di pelayanan serta peningkatan pengetahuan tentang keselamatan pasien akan mampu meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien di rumah sakit.<sup>11</sup>

Pada indikator penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan persepsi responden tertinggi ada pada pernyataan kepala ruangan/kepala instalasi memberikan pengarahan ketika pegawai sulit menyelesaikan tugas tepat waktu, dan yang terendah mengenai rumah sakit memberikan imbalan yang sepadan dengan apa yang telah pegawai lakukan dalam mendukung penerapan tindakan keselamatan pasien. Hal tersebut dikarenakan di Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan pegawai masih sangat mematuhi atau mengikuti arahan yang diberikan kepala ruangan/kepala instalasi, sementara untuk imbalan yang sepadan sebagai bentuk respon dari Rumah Sakit Restu Ibu Balikpapan belum diberikan.

Karyawan yang mendapatkan kesempatan berharga seperti kenaikan gaji dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan akan memiliki rasa kewajiban untuk membalas perlakuan organisasi.<sup>12</sup> Bagi karyawan, organisasi merupakan sumber penting bagi kebutuhan sosioemosional mereka seperti *respect* (penghargaan), *caring* (kepedulian), dan *tangible benefit* seperti gaji dan tunjangan kesehatan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan akan *approval* (persetujuan), *esteem* (penghargaan) dan *affiliation* (keanggotaan).<sup>6</sup> Penghargaan merupakan salah satu bentuk dari dukungan organisasi untuk mempertahankan karyawan. Perasaan dihargai oleh organisasi membantu mempertemukan kebutuhan karyawan akan persetujuan, penghargaan dan keanggotaan, penilaian positif dari organisasi juga meningkatkan kepercayaan bahwa peningkatan usaha dalam

bekerja akan dihargai, oleh karena itu, karyawan akan memberikan perhatian yang lebih dari penghargaan yang mereka terima.<sup>13</sup>

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh keadilan, dukungan atasan dan penghargaan terhadap iklim keselamatan pasien. Rumah sakit perlu memperhatikan pemberian penghargaan kepada pegawai misalnya diadakan pemberian *reward* kepada pegawai yang memperhatikan masalah keselamatan, penghargaan tersebut dapat dalam bentuk materi ataupun pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan terkait keselamatan yang segala pembiayaannya ditanggung oleh pihak rumah sakit, peningkatan dukungan terhadap staf untuk terus komitmen dalam meningkatkan budaya keselamatan pasien.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Keles, Kandou, Tilaar. Analisis Pelaksanaan Standar Sasaran Keselamatan Pasien di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. Sam Ratulangi Tondano Sesuai dengan Akreditasi Rumah Sakit Versi 2012. JIKMU 2015;5(2):250-259.
2. Syifa, H. Platform e-reporting Kemenkes, Mampukah Mengurangi Hambatan Pelaporan Insiden Keselamatan Pasien Rumah Sakit. 2017.
3. Mauritz, Silalahi. Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Maturitas Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit A.M Parikesit Tenggarong Tahun 2017. Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim 2017;1(1):22-30.
4. Singer, S Hartman, C.W., Meterko, M., Rosen, A.K., Zhao, S., Shokeen, P. and Gaba, D.M. Relationship of Hospital Organizational Culture to Patient Safety Climate in the Veterans Health Administration, Med Care Res Rev 2009; 66:320.
5. Brand, C., Cameron, P., Jolley, D., Evans, S., Andrianopoulos, N., and Lowthian, J. Advice of methodology for patient safety culture survey, Centre of Research Excellence in Patient Safety, for the Victorian Managed Insurance Authority and Victorian Quality Council.2010.
6. Ismainar, Hetty. 2018. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta : Deepublish.
7. Reiling, J. G. Creating a culture of patient safety through innovative hospital design. Journal of Nursing Education 2006;4 (47):146-149.
8. Sammer,E. C.; Lykens, K.; Singh, K.P; Mains, D.A.& Lackan, N.A. What is patient safety culture? A review literature. Journal Nursing Scholarship 2009; 42(2): 156
9. Carthey K & Clarke J. Implementing Human Factor In HealthCare: How To Guide. London. Patient Safety First. 2010.
10. Armstrong, M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management.2009.
11. Lestari, Sunjaya, Syaefullah. Konsep Manajemen Keselamatan Pasien Berbasis Program Di Rsud Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah.Pustaka Universitas Padjajaran.2014

12. Neves, P, & Eisenberger, R. Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology* 2014; 29:187-205.
13. Suhartini, Musafir. 2018. Pengaruh Penghargaan Terhadap Perceived Organizational Support Dan Komitmen Afektif Karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (Kopsidara) Sultan Hasanuddin 2018;5(1):79-94.