

The Influence of Learning Organization and Safety Climate on Incident Reporting with Work Engagement as a Mediating Variable among Professional Care Providers at RSUD Ciracas

Pengaruh Learning Organization dan Iklim Keselamatan Terhadap Pelaporan Insiden dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi pada Profesional Pemberi Asuhan di RSUD Ciracas

Muhammad Hanif Rahim¹, Rina Anindita², Duta Liana³

¹Rumah Sakit Umum Daerah Ciracas

^{2,3}Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul

¹hanif12313baiat@gmail.com, ²rina.anindita@esaunggul.ac.id,

³drdutaliana66@gmail.com

Abstract

Patient safety incident reporting is a vital element in improving hospital quality, but reporting at Ciracas Regional General Hospital has not yet become an internal awareness and practice within the hospital. This study aims to analyze the influence of learning organization and safety climate on incident reporting behavior, with work engagement as a mediating variable. This study used a quantitative cross-sectional design, involving 105 Professional Care Providers (PPA) as respondents. Data were analyzed using the Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results showed that learning organization and safety climate had a positive and significant effect on work engagement. Furthermore, work engagement was proven to significantly increase incident reporting behavior. The research findings showed that work engagement successfully mediated the relationship between learning organization and safety climate on incident reporting awareness. The variables in this study were able to explain 77.3% of the variation in incident reporting behavior. It can be concluded that to improve incident reporting, the management of Ciracas Regional General Hospital not only needs to improve the system, but also must build a learning culture and a conducive safety climate to increase work engagement.

Keywords: Learning Organization, Safety Climate, Work Engagement, Incident Reporting, Patient Safety.

Abstrak

Pelaporan insiden keselamatan pasien merupakan elemen vital dalam peningkatan mutu rumah sakit, namun pelaporannya di RSUD Ciracas belum menjadi kesadaran dan praktik intrinsik internal RS. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *learning organization* dan iklim keselamatan terhadap perilaku pelaporan insiden, dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional*, penelitian ini melibatkan 105 Profesional Pemberi Asuhan (PPA) sebagai responden. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *learning organization* dan iklim keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selanjutnya, *work engagement* terbukti meningkatkan perilaku pelaporan insiden secara signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berhasil memediasi hubungan antara *learning organization* dan iklim keselamatan terhadap kesadaran pelaporan insiden. Variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan 77,3% variasi dalam perilaku pelaporan insiden. Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan pelaporan insiden, manajemen RSUD Ciracas tidak hanya perlu memperbaiki sistem, tetapi juga wajib membangun budaya pembelajaran dan iklim keselamatan yang kondusif untuk meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*).

Kata Kunci: Learning Organization, Iklim Keselamatan, Work Engagement, Pelaporan Insiden, Keselamatan Pasien.

1. Pendahuluan

Keselamatan pasien merupakan bagian perhatian global yang utama dalam pelayanan kesehatan kontemporer, yang memerlukan fokus prioritas dari berbagai

pemangku kepentingan. Data dari WHO (2023) menunjukkan bahwa sekitar 10% pasien di seluruh dunia mengalami kejadian tidak diharapkan selama perawatan di rumah sakit, dengan hampir 50% dari kasus ini dapat dicegah dengan sistem dan mekanisme keselamatan pasien yang lebih baik. Hal ini menegaskan bahwa kesalahan medis tidak hanya disebabkan oleh kekurangan praktisi kesehatan secara individual, tetapi juga merupakan refleksi dari struktur dan kemampuan organisasi untuk belajar dari kesalahan yang terjadi. Konsep learning organization (organisasi pembelajar) menjadi sangat penting, karena menekankan kemampuan rumah sakit untuk secara sistematis menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan untuk memperbaiki proses dan mencegah kesalahan berulang terjadi (Garvin et al., 2008; van Biessum et al., 2025).

Berdasarkan survey data World Health Organization (WHO) tahun 2017, Penelitian mengenai Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) di 26 negara berpendapatan rendah dan menengah, angka kejadian kejadian tidak diharapkan tersebut adalah 8% dengan 83% dari KTD tersebut dapat dicegah, dan dengan angka kematian 30%. Secara global, ada sekitar 421 juta rawat inap per tahun, dan sekitar 42,7 juta pasien menderita KTD. Menurut KKP-RS tahun 2011, di Indonesia laporan kasus KTD (14,41%) dan KNC (18,53%) dikaitkan dengan proses atau prosedur klinis (9,26%), obat-obatan (9,26%), Pasien jatuh (5,15%).

Pelaporan insiden yang masih rendah juga terlihat di RSUD Ciracas, Dari audit mutu internal rumah sakit pada tahun 2024, pelaporan insiden hanya 1 dari total pasien rawat inap 4.727 dan 61.356 rawat jalan, dan pasien IGD berjumlah 15.945 pasien dan poliklinik 45.411 pasien, terutama untuk kecelakaan dengan konsekuensi sedang hingga berat. Studi ini menunjukkan bahwa sebagian besar kejadian near miss tetap tidak tercatat dalam sistem pelaporan, meskipun signifikansinya sebagai tindakan proaktif untuk mencegah kesalahan berulang.

Penelitian ini patut diperhatikan karena merupakan salah satu dari sedikit studi yang meneliti peran mediasi dari keterikatan kerja dalam hubungan antara iklim keselamatan pasien, dan perilaku pelaporan insiden dalam konteks rumah sakit daerah. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengkaji model serupa di negara-negara industri yang ditandai dengan tingkat pelaporan yang tinggi (Kwary & Kusumapradja, 2025). Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara budaya keselamatan dan pelaporan insiden, kajian empiris mengenai peran learning organization sebagai variabel organisasi yang berpengaruh terhadap pelaporan insiden masih terbatas, khususnya di negara berkembang. Sebagian besar studi berfokus pada budaya keselamatan (safety culture) tanpa meneliti bagaimana proses pembelajaran organisasi memediasi perilaku pelaporan melalui work engagement (Chegini et al., 2020; Novadiana et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi gap tersebut dengan mengkaji peran work engagement dalam memediasi pengaruh learning organization dan iklim keselamatan pasien terhadap pelaporan insiden oleh profesional pemberi asuhan di RSUD Ciracas.

Dengan mengintegrasikan teori Learning Organization, JD-R, Social Exchange Theory, dan Theory of Planned Behavior, penelitian ini memberikan model komprehensif untuk memahami dinamika antara faktor organisasi, psikologis, dan perilaku dalam konteks keselamatan pasien. Temuan penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis, tetapi juga rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit untuk memperkuat sistem pembelajaran, meningkatkan keterlibatan staf, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adaptif.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional melalui survei pada Profesional Pemberi Asuhan (PPA) yang bertugas di unit pelayanan klinis RSUD Ciracas. Model penelitian bersifat kausal yang menguji pengaruh Learning Organization (X_1) dan Iklim Keselamatan Pasien (X_2) terhadap Pelaporan Insiden (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Work Engagement (Z) sebagai variabel mediasi. Pengembangan model mengacu pada integrasi Job Demands–Resources (JD-R) Theory, Social Exchange Theory, dan Theory of Planned Behavior yang menjelaskan hubungan antara sumber daya organisasi, keterikatan kerja, dan perilaku keselamatan.

Populasi penelitian adalah seluruh PPA aktif di RSUD Ciracas, dengan sampel sebanyak 105 responden, yang ditentukan berdasarkan rekomendasi Hair dkk. untuk analisis berbasis Structural Equation Modeling (SEM), yaitu kisaran 100–200 responden agar diperoleh estimasi parameter yang stabil dan memadai untuk model dengan beberapa konstruk laten. Sampel diperoleh menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: terlibat langsung dalam pelayanan pasien, masa kerja minimal satu tahun, dan bersedia berpartisipasi secara sukarela. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang sesuai untuk model multidimensional dengan ukuran sampel menengah. Hair et al., (2022)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah learning organization (X_1) dan iklim keselamatan (X_2), variabel mediasi adalah work engagement (Z), dan variabel terikat adalah pelaporan insiden (Y). Seluruh konstruk laten diukur menggunakan kuesioner skala Likert 1–4 berdasarkan persepsi dan pengalaman kerja responden. Instrumen disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu terkait pembelajaran organisasi, iklim keselamatan, keterikatan kerja, dan perilaku pelaporan insiden. Dimensi learning organization mencakup supportive learning environment, concrete learning processes, dan leadership that reinforces learning, iklim keselamatan pasien mencakup komitmen pimpinan terhadap keselamatan, umpan balik terkait keselamatan, kolaborasi antarunit, non punitive response, dan persepsi terhadap risiko keselamatan.

Work engagement diukur melalui vigor, dedication, dan absorption, sedangkan pelaporan insiden diukur melalui awareness of reporting practices, intention to report, persepsi terhadap pelaporan, dan transparansi sistem. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden setelah penjelasan penelitian dan pemberian informed consent, dengan jaminan kerahasiaan data serta persetujuan etik penelitian dengan nomor 0925-01.039/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/I/2026.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis 105 Profesional Pemberi Asuhan (PPA) di RSUD Ciracas yang memenuhi kriteria inklusi serta tidak memiliki kuesioner gugur maupun outlier ekstrem, sehingga seluruh data dapat digunakan dalam analisis *variance-based structural equation modeling* menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Instrumen pengukuran telah terbukti valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas konvergen (factor loading dan Average Variance Extracted/AVE), validitas diskriminan (HTMT dan cross loading), serta reliabilitas

konstruk (composite reliability dan Cronbach’s alpha) yang memenuhi kriteria yang direkomendasikan.

Model struktural menunjukkan kelayakan yang baik dan memiliki daya jelaskan yang kuat, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 untuk variabel pelaporan insiden, yang berarti 77,3% variasi perilaku pelaporan insiden dapat dijelaskan oleh *learning organization*, iklim keselamatan, dan *work engagement*. Nilai predictive relevance (Q^2) juga positif, mengindikasikan kemampuan prediksi model yang memadai. Ringkasan goodness-of-fit model disajikan pada tabel hasil uji model fit.

Dari data deskriptif, perilaku pelaporan insiden berada pada kategori sedang, menunjukkan bahwa praktik pelaporan belum menjadi budaya yang kuat di RSUD Ciracas. Demikian pula, *work engagement* berada pada kategori sedang, dengan dimensi vigor relatif lebih rendah dibanding *dedication* dan *absorption*, mengindikasikan masih perlunya penguatan energi dan keterlibatan emosional tenaga kesehatan dalam pekerjaan.

Hasil estimasi jalur struktural utama menunjukkan bahwa *learning organization* dan iklim keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selanjutnya, *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaporan insiden. Analisis mediasi menunjukkan bahwa *work engagement* secara signifikan memediasi hubungan antara *learning organization* dan iklim keselamatan terhadap pelaporan insiden. Selain itu, baik *learning organization* maupun iklim keselamatan juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Pelaporan Insiden.

Tabel 1. Ringkasan Kelayakan Model SEM dan Koefisien Determinan

Kriteria Model Fit	Estimated model	Cut Off	Keterangan
SRMR	0,082	< 0,10	Good Fit
d_ULS	2,205	< 2,222	Good Fit
d_G	1,967	< 3,009	Good Fit
NFI	0,675	> 0,90	Bad Fit
Variabel Dependen		R Square	R Square Adjusted
Work Engagement (M)		0,602	0,594
Pelaporan Insiden (Y)		0,773	0,766

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	R Square	N	k	F _{hitung}	F _{tabel}	P-Value	Keterangan
H1	0,773	105	3	114,645	2,691	0,000	Signifikan

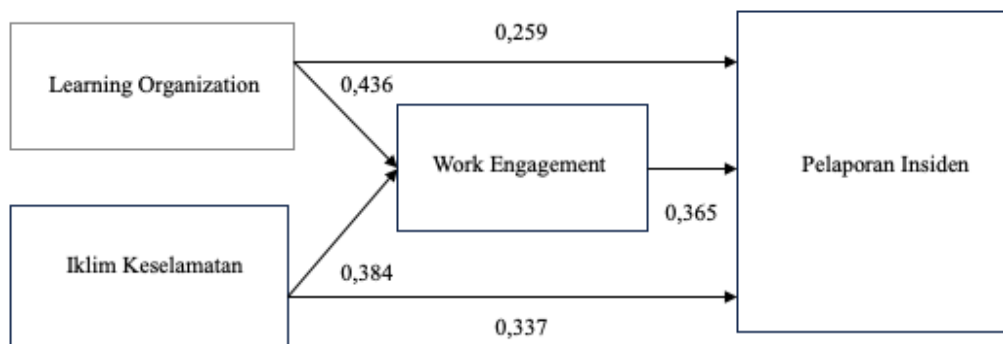
Tabel 3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipo tesis	Pengaruh	Original sample (O)	T statistik (O/STDEV)	P values	Keterangan
H2	<i>Learning Organization</i> (X1) -> <i>Work Engagement</i> (M)	0,436	3,233	0,001	Diterima
H3	Iklim Keselamatan Pasien (X2) -> <i>Work Engagement</i> (M)	0,384	3,076	0,002	Diterima

H4	Learning Organization (X1) -> Pelaporan Insiden (Y)	0,259	2,603	0,009	Diterima
H5	Iklm Keselamatan Pasien (X2) -> Pelaporan Insiden (Y)	0,337	3,010	0,003	Diterima
H6	Work Engagement (M) -> Pelaporan Insiden (Y)	0,365	3,589	0,000	Diterima

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipo tesis	Pengaruh	Original sample (O)	T statistik (O/STDEV)	P values	Keterangan
H7	Learning Organization (X1) -> Work Engagement (M) -> Pelaporan Insiden (Y)	0,159	2,344	0,019	Diterima
H8	Iklm Keselamatan Pasien (X2) -> Work Engagement (M) -> Pelaporan Insiden (Y)	0,140	2,402	0,016	Diterima



Gambar 1. Analisa Jalur

Pembahasan

Penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku pelaporan insiden di RSUD Ciracas tidak semata-mata ditentukan oleh sistem pelaporan, tetapi sangat dipengaruhi oleh dinamika psikososial dan budaya organisasi yang membentuk keterikatan kerja tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa keselamatan pasien tidak hanya merupakan persoalan prosedural, melainkan fenomena organisasional yang diproduksi melalui interaksi antara pembelajaran organisasi, iklim keselamatan, dan kondisi psikologis tenaga kesehatan.

Pertama, hubungan antara *learning organization* dan *work engagement* dapat dipahami melalui lensa teori Job Demands–Resources (JD-R). Lingkungan organisasi yang menyediakan ruang refleksi, umpan balik konstruktif, serta kesempatan belajar berfungsi sebagai *job resources* yang memperkuat energi psikologis, makna kerja, dan dedikasi profesional. Ketika tenaga kesehatan merasakan bahwa rumah sakit menghargai proses belajar dari kesalahan, mereka cenderung mengembangkan keterikatan yang lebih dalam terhadap pekerjaannya. (Demerouti et al., 2023)

Penelitian Zhuang et al., (2025) dan Chang et al., (2023) yang menunjukkan bahwa iklim pembelajaran meningkatkan vitalitas dan komitmen klinis perawat. Namun, berbeda dengan beberapa studi di rumah sakit swasta berstandar tinggi yang menemukan keterikatan kerja berada pada kategori tinggi, penelitian ini menunjukkan tingkat keterikatan yang masih moderat, mengindikasikan bahwa transformasi menjadi organisasi pembelajar di RSUD Ciracas masih berada pada tahap berkembang. Menurut Albrecht et al., (2021), organisasi yang memberikan sumber daya kerja bermakna, kesempatan berkembang, dan sistem pembelajaran yang efektif, dapat menumbuhkan makna kerja serta meningkatkan employee engagement.

Kedua, peran iklim keselamatan terhadap *work engagement* memperlihatkan bahwa rasa aman psikologis merupakan prasyarat keterlibatan kerja. Ketika tenaga kesehatan percaya bahwa organisasi tidak akan menghukum mereka atas kesalahan yang jujur, mereka lebih berani berpartisipasi, berkomunikasi terbuka, dan berinvestasi secara emosional dalam pekerjaannya. Hal ini konsisten dengan temuan Brubakk et al., (2021) dan Ahn & Kim, (2024) yang menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan kepemimpinan suportif dalam membangun keterikatan. Namun, penelitian ini juga mengonfirmasi temuan (Gqaleni & Mkhize, 2024) bahwa budaya menyalahkan masih menjadi penghambat laten di banyak rumah sakit publik, sehingga mengurangi potensi penuh iklim keselamatan terhadap keterikatan kerja.

Menurut Churruca et al. (2021), iklim keselamatan mencerminkan kondisi psikososial organisasi yang dirasakan staf terkait dukungan pimpinan, komunikasi terbuka, kerja tim, serta sistem pelaporan dan pembelajaran insiden. Persepsi ini menentukan sejauh mana tenaga kesehatan merasa aman untuk melaporkan kesalahan, berkomunikasi tentang risiko, dan terlibat aktif dalam kegiatan peningkatan mutu pelayanan.

Lebih lanjut, He et al. (2023) menjelaskan bahwa iklim keselamatan pasien merupakan indikator kinerja manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, terbuka, dan non-punitif. Rumah sakit dengan iklim keselamatan yang positif umumnya menunjukkan keterlibatan pimpinan yang kuat, adanya kejelasan tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif antarprofesi. Sementara Carvalho et al. (2023) menekankan bahwa persepsi positif terhadap iklim keselamatan berhubungan langsung dengan menurunnya angka kejadian insiden keselamatan pasien dan meningkatnya pelaporan insiden secara sukarela.

Ketiga, hubungan antara *work engagement* dan pelaporan insiden memperkuat argumen bahwa pelaporan bukan sekadar kepatuhan administratif, melainkan ekspresi komitmen profesional. Dalam Social Exchange Theory, tenaga kesehatan yang merasa didukung cenderung mendukung organisasi melalui perilaku prososial, termasuk pelaporan insiden. Temuan ini sejalan dengan studi Maghbouli et al., (2021) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja meningkatkan kesadaran dan keberanian melapor. Namun, berbeda dengan beberapa penelitian di negara maju yang menemukan pelaporan insiden relatif stabil meski keterikatan rendah, RSUD Ciracas menunjukkan ketergantungan yang lebih kuat pada kondisi psikologis individu kemungkinan karena sistem pelaporan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai norma profesional.

Keempat, peran mediasi *work engagement* dapat dijelaskan melalui integrasi konsep JD-R dan Theory of Planned Behavior (TPB). Learning organization dan iklim keselamatan membentuk sikap positif terhadap keselamatan, norma sosial yang mendukung keterbukaan, serta persepsi kontrol perilaku yang lebih tinggi. Kombinasi

ini memperkuat niat melapor, tetapi niat tersebut baru terwujud dalam tindakan ketika tenaga kesehatan memiliki keterikatan kerja yang memadai. Dengan kata lain, *work engagement* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menerjemahkan nilai-nilai organisasi menjadi perilaku nyata. Hal ini memperluas temuan Kim & Jeong (2021) yang menekankan peran niat, dengan menunjukkan bahwa niat saja tidak cukup tanpa keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Keterikatan kerja juga berkaitan erat dengan iklim dan budaya organisasi. Penelitian Srimulyani & Hermanto (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang kredibel mampu meningkatkan keterikatan kerja di kalangan tenaga kesehatan. Selain itu, Rahmadani et al., (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan (*growth climate*) dapat memperkuat hubungan antara keterikatan kerja dan hasil kerja positif seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan performa profesional.

Kelima, *learning organization* dan iklim keselamatan juga memiliki pengaruh langsung terhadap pelaporan insiden mengindikasikan adanya jalur ganda: jalur psikologis melalui *work engagement* dan jalur struktural melalui norma organisasi. Hal ini mendukung Safety Culture Theory (Cooper, 2000) yang menganggap pelaporan insiden sebagai indikator kematangan budaya keselamatan, hal ini juga sejalan dengan penelitian Liana et al., (2022). Namun, berbeda dengan rumah sakit berbudaya keselamatan kuat yang menunjukkan pelaporan tinggi terlepas dari keterikatan individu, di RSUD Ciracas pelaporan masih sangat sensitif terhadap kondisi psikologis tenaga kesehatan menandakan budaya keselamatan belum sepenuhnya terinternalisasi. Penelitian dari Anggraini et al., 2025 menyatakan bahwa budaya keselamatan dipengaruhi secara simultan oleh faktor sikap, motivasi, dan kepatuhan pelaporan insiden.

Terakhir, penelitian ini juga relevan dengan Normalization of Deviance Theory (Vaughan, 1996). Rendahnya pelaporan near miss berpotensi menormalisasi penyimpangan kecil sebagai hal biasa, yang dalam jangka panjang meningkatkan risiko insiden serius. Dengan memperkuat pembelajaran organisasi dan keterikatan kerja, rumah sakit dapat mencegah normalisasi deviasi ini dan menggeser logika pelaporan dari kepatuhan menjadi pembelajaran kolektif. (Kramer, 2014)

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan pelaporan insiden tidak dapat dicapai hanya melalui perbaikan sistem teknis, tetapi memerlukan transformasi budaya dan psikologis yang simultan: memperkuat organisasi pembelajar, membangun iklim keselamatan yang adil (*just culture*), dan menumbuhkan keterikatan kerja sebagai modal psikologis keselamatan pasien.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *learning organization*, iklim keselamatan, dan *work engagement* terhadap perilaku pelaporan insiden pada Profesional Pemberi Asuhan (PPA) di RSUD Ciracas, termasuk peran mediasi *work engagement*. Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pelaporan insiden di RSUD Ciracas bukan semata-mata ditentukan oleh keberadaan sistem pelaporan, tetapi merupakan produk interaksi antara faktor organisasi (*learning organization* dan iklim keselamatan) dan faktor psikologis (*work engagement*).

Terdapat pengaruh tidak langsung *learning organization* (X1) dan iklim keselamatan pasien (X2) terhadap pelaporan insiden (Y) melalui *work engagement* (M), yang mengindikasikan bahwa *work engagement* (M) berperan sebagai mediator.

Akibat pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka *work engagement* (M) berfungsi sebagai mediator parsial dalam model penelitian ini

Learning organization dan iklim keselamatan berperan sebagai sumber daya organisasi yang membentuk keterikatan kerja tenaga kesehatan, semakin kuat budaya pembelajaran dan rasa aman psikologis, semakin tinggi keterikatan kerja PPA. *Work engagement* terbukti menjadi mekanisme psikologis kunci yang mendorong terwujudnya perilaku pelaporan insiden, sehingga berfungsi sebagai mediator yang bermakna antara faktor organisasi dan perilaku keselamatan.

Selain melalui jalur mediasi, *learning organization* dan iklim keselamatan juga memiliki pengaruh langsung terhadap pelaporan insiden, menunjukkan bahwa norma dan budaya organisasi tetap berperan penting terlepas dari kondisi psikologis individu. Secara keseluruhan, peningkatan pelaporan insiden menuntut transformasi simultan pada level sistem (budaya dan iklim organisasi) dan level individu (keterikatan kerja), bukan sekadar perbaikan prosedur administratif.

5. Daftar Pustaka

- Ahn, S., & Kim, D. E. (2024). Adaptation and validation of a Korean version of the speaking up about patient safety questionnaire (KSUPS-Q). *BMC Nursing*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01891-3>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Anggraini, S., Liana, D., & Anindita, R. (2025). Model of the Influence of Attitude and Motivation on Safety Culture with Compliance as an Intervening Variable on Healthcare Professional. *Formosa Journal of Science and Technology*, 4(3), 973–986. <https://doi.org/10.55927/fjst.v4i3.40>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory: Ten Years Later*. 25–53.
- Brubakk, K., Svendsen, M. V., Deilkås, E. T., Hofoss, D., Barach, P., & Tjomsland, O. (2021). Hospital work environments affect the patient safety climate: A longitudinal follow-up using a logistic regression analysis model. *PLoS ONE*, 16(10 October), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258471>
- Carvalho, R. E. F. L. De, Bates, D. W., Syrowatka, A., Almeida, I., Sousa, L., Goncalves, J., Oliveira, N., Gama, M., & Alencar, A. P. (2023). Factors determining safety culture in hospitals: A scoping review. *BMJ Open Quality*, 12(4), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-002310>
- Chang, F., Wu, X., & Huang, Y. (2023). The mediating effects of psychological capital and organizational commitment on the relationships between calling and work engagement among clinical nurses. *Chinese Journal of Nursing Education*, 20(12), 1475–1480. <https://doi.org/10.3761/j.issn.1672-9234.2023.12.012>
- Chegini, Z., Kakemam, E., Asghari Jafarabadi, M., & Janati, A. (2020). The impact of patient safety culture and the leader coaching behaviour of nurses on the intention to report errors: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00472-4>
- Churruca, K., Ellis, L. A., Pomare, C., Hogden, A., Bierbaum, M., Long, J. C., Olekalns, A., & Braithwaite, J. (2021). Dimensions of safety culture: A systematic review of quantitative, qualitative and mixed methods for assessing safety culture in hospitals. *BMJ Open*, 11(7), 1–13. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043982>
- Cooper, D. (2000). *Towards a model of safety culture*. 36, 111–136.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3).
- Gqaleni, T. M. H., & Mkhize, S. W. (2024). Barriers to implementing patient safety incident

- reporting and learning guidelines in specialised care units, KwaZulu-Natal: A qualitative study. *PLoS ONE*, 19(3 March), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289857>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (n.d.). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- He, H., Chen, X., Tian, L., Long, Y., Li, L., Yang, N., & Tang, S. (2023). Perceived patient safety culture and its associated factors among clinical managers of tertiary hospitals: a cross-sectional survey. *BMC Nursing*, 22(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01494-4>
- Kim, N. Y., & Jeong, S. Y. (2021). Perioperative patient safety management activities: A modified theory of planned behavior. *PLoS ONE*, 16(6 June), 1–10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252648>
- Kramer, C. R. C. (2014). *Encyclopedia of Criminological Theory Vaughan, Diane: The Normalization of Deviance*.
- Liana, D., Lestari, F., Sutoto, S., Modjo, R., & Bachtiar, A. (2022). A self-assessment model for hospital safety culture maturity *mer ci al us e on er al.* 11, 51–58.
- Maghbouli, N., Fatehi, F., Mafinejad, M. K., Pourhassan, S., Sohrabpour, A. A., & Ali, J. H. (2021). Burnout and clinical learning environment among residents in Tehran: A cross-sectional study. *Heliyon*, 7(6). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07238>
- Novadiana, N., Arrozi, M., & Indrawati, R. (2024). Work Engagement as a Mediator of Organizational Citizenship Behavior towards Patient Safety Culture at Hospital X Jakarta. *Formosa Journal of Science and Technology*, 3(3), 549–568. <https://doi.org/10.55927/fjst.v3i3.8606>
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Fauzia, R., & Nazriani, D. (2022). The moderating effect of employee growth climate on the relationship between work engagement and job outcomes among plantation workers in North Sumatra, Indonesia. *Frontiers in Psychology*, 13(November), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.968572>
- Kwary, Meilyana & Kusumapradja, Rokiah & Yudhya, Erry. (2025). THE ROLE OF CLINICAL LEADERSHIP AND WORK ENGAGEMENT IN IMPROVING PATIENT SAFETY CULTURE: INTERPROFESSIONAL COLLABORATION MEDIATOR AT EMHAKA HOSPITAL. *Jurnal Cinta Nusantara (JCN)*. 3. 48-62. [10.63754/jcn.v3i2.100](https://doi.org/10.63754/jcn.v3i2.100).
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- van Biessum, C., van den Berg, B., van Erp, K., Vermunt, P., Ket, J., Nies, H., & Beersma, B. (2025). Conceptualizing the learning organization in nursing homes: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12674-0>
- Zhuang, J., Fan, X., Yang, N., Xiong, Z., Chen, Z., Pu, J., Xie, Z., Wang, H., He, B., Shen, T., & Huang, H. (2025). The effect of psychological empowerment on clinical nurses' thriving at work: the mediating role of voice behavior. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03403-3>