



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 2716-2738

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Kompetensi Tenaga Kefarmasian dalam Memediasi Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Implementasi *Medication Safety*

Setia Dwi Wardhani<sup>1✉</sup>, Wenti Ayu Sunarjo<sup>2</sup>

Universitas Pekalongan

Email: [setia.dwiwardhani@gmail.com](mailto:setia.dwiwardhani@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap implementasi *medication safety* dengan kompetensi tenaga kefarmasian sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian melibatkan tenaga kefarmasian, yaitu 17 tenaga apoteker dan 19 tenaga vokasi farmasi dengan total 36 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert yang kemudian diolah menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menyimpulkan Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi *medication safety*, Budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap implementasi *medication safety*, Kompetensi tenaga kefarmasian berpengaruh positif tidak signifikan terhadap implementasi *medication safety*, Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian, Budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian, Etika kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap implementasi *medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian, Budaya kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap implementasi *medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian.

Kata kunci: *Etika Kerja, Budaya Kerja, Kompetensi Tenaga Kefarmasian, Medication Safety*

## Abstract

This study examines the influence of work ethics and work culture on the implementation of medication safety by the pharmacy personnel competence as a mediating variable. The subjects of the study involved pharmaceutical personnel, namely 17 pharmacists and 19 pharmacy vocational personnel, with a total of 36 respondents. The study used a quantitative approach with data collection through a Likert scale-based questionnaire, which was then processed using SmartPLS 4. The results of the study concluded that work ethics had a significant positive effect on the implementation of medication safety, work culture had a positive but insignificant impact on the implementation of medication safety, pharmaceutical personnel competence had a positive but insignificant effect on the implementation of medication safety, work ethics had a significant positive impact on the pharmacy personnel competence, work culture had a positive but insignificant effect on the pharmacy personnel competence, work ethics did not directly affect the implementation of medication safety with the mediation of pharmaceutical personnel competence, work culture did not directly affect the implementation of medication safety with the mediation of pharmaceutical personnel competence.

Keywords: *Work Ethics, Work Culture, Pharmacy Personnel Competence, Medication Safety*

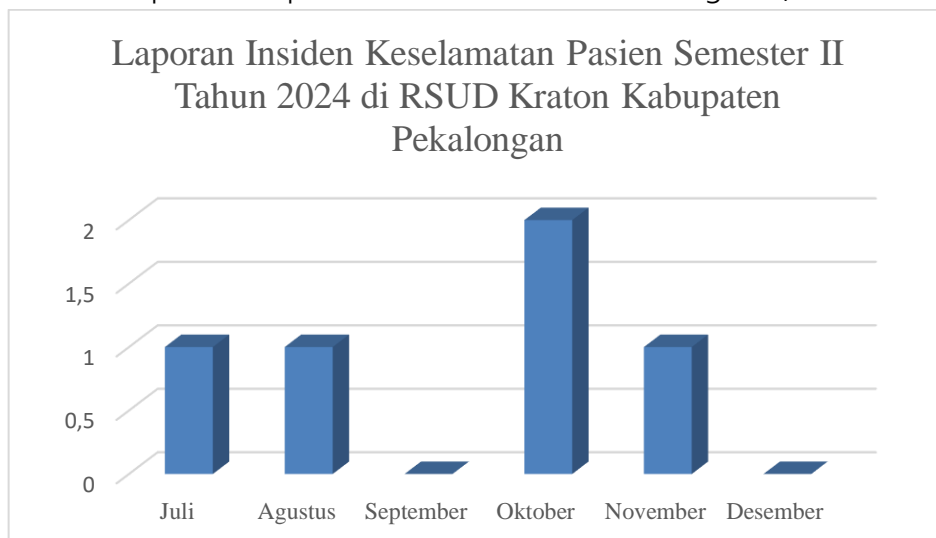
## PENDAHULUAN

Seorang tenaga kefarmasian yang berperan didalam mikrosistem (apotek, puskesmas, instalasi farmasi rumah sakit, dan sarana pelayanan farmasi lain) dalam membangun keselamatan pasien harus mampu mengelola dengan baik elemen-elemen dalam mikrosistem tersebut, yaitu sistem pelayanan, sumber daya, sistem inventori, keuangan dan teknologi informasi. Kultur atau budaya yang dibangun dan diterapkan di lingkungan rumah sakit juga akan sangat mempengaruhi kinerja unit-unit yang bertanggung jawab terhadap keselamatan pasien. Budaya tidak saling menyalahkan (*no blame culture*), sistem informasi manajemen/information technology (SIM/IT) rumah sakit, kerjasama tim, kepemimpinan, alur koordinasi, Komite/Panitia Farmasi dan Terapi (KFT/PFT) RS, Formularium RS, dan Komite serta Program Rumah Sakit lainnya, merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan keselamatan pasien yang berasal dari makrosistem (Departemen Kesehatan RI, 2008).

Banyak organisasi kesehatan memfokuskan perhatian pada *medication safety*. The Institute of Medicine (IOM) melaporkan bahwa 32%-69% dari *medication error* adalah kejadian yang dapat dicegah. Laporan dari beberapa negara menunjukkan bahwa *medication error* memberikan dampak yang besar terhadap angka kematian, angka kesakitan dan meningkatnya biaya perawatan (Widiastuti & Dwiprahasto, 2014). *Medication safety* merujuk pada upaya untuk memastikan penggunaan obat secara aman dan efektif

guna mencapai hasil terapi yang diharapkan dan meminimalkan risiko terhadap pasien. *Medication safety* mencakup identifikasi, pencegahan, dan mitigasi kesalahan pengobatan, yang didefinisikan sebagai segala kejadian yang dapat dicegah yang menyebabkan atau berpotensi menyebabkan penggunaan obat yang tidak tepat atau bahaya pada pasien. Kesalahan ini dapat terjadi pada berbagai tahap sistem penggunaan obat, seperti peresepan, penyiapan, pelabelan, pendistribusian, administrasi, hingga pemantauan obat (Billstein-Leber *et al.*, 2018). Kejadian Fatal yang berhubungan dengan penggunaan obat atau pemakaian obat (Medication Error) sebanyak dua puluh enam persen (26%) dan dari seluruh kejadian ini medication eror yang paling sering terjadi adalah pada fase Administration 81,32%, fase prescribing 15,88 % dan fase transcribing 2,8% (dua koma delapan persen) (Gloria *et al.*, 2017).

Peningkatan mutu dan keselamatan pasien merupakan kegiatan wajib bagi setiap rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kegiatan tersebut selaras dengan apa yang tercantum dalam program akreditasi Nasional maupun Internasional. Program PMKP RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan adalah melakukan pengukuran indikator mutu nasional. Indikator mutu nasional dipergunakan untuk menilai mutu rumah sakit yang terkait indikator mutu nasional dengan memperhatikan tujuh dimensi mutu dari WHO yaitu : Aman, Adil, Berorientasi pasien, Tepat waktu, Efektif, Efesien, Intergrasi (RSUD Kraton, 2024).



Gambar 1. Hasil laporan insiden keselamatan pasien Semester II tahun 2024 di RSUD Kraton Kabupaten Pek alongan (sumber : [www.rsudkraton.pekalongankab.go.id](http://www.rsudkraton.pekalongankab.go.id))

Dapat dilihat pada grafik diatas, laporan keselamatan pasien pada Semester II tahun 2024 di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan dilaporkan pada bulan Juli, Agustus dan November 2024 terdapat masing-masing 1 laporan insiden. Sedangkan pada bulan Oktober terdapat 2 laporan insiden yang dilaporkan ke Sub Komite Peningkatan Mutu dan

Keselamatan Pasien RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini penting karena, pertama, beberapa penelitian sebelumnya terbatas pada konteks analisis penyebab *medication error* belum menjelaskan tentang implementasi *medication safety*. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memperluas generalisasi hasil penelitian terhadap indikator implementasi *medication safety*. Kedua, penelitian ini menggunakan kompetensi tenaga kefarmasian sebagai variabel intervening, karena tenaga kefarmasian yang mempunyai kompetensi, akan mengemban tanggung jawabnya dengan benar dan menjaga profesionalisme profesi dan organisasinya dalam meningkatkan implementasi *medication safety*. Dengan demikian tenaga kefarmasian yang mempunyai etika kerja dan budaya kerja yang didukung dengan kompetensi dapat meningkatkan implementasi *medication safety* menjadi lebih baik. Maka melihat fenomena diatas, peneliti memberi judul penelitian ini yaitu "Peran Kompetensi Tenaga Kefarmasian dalam Memediasi Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Implementasi *Medication Safety*".

#### METODE PENELITIAN

Jumlah karyawan di instalasi farmasi RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan sebanyak 58 orang. Subyek penelitian ini adalah semua tenaga kefarmasian yaitu apoteker dan tenaga vokasi farmasi dengan jumlah apoteker 17 dan jumlah tenaga vokasi farmasi 19 sehingga besar sampel sebanyak 36 responden yang diambil secara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini mengukur masing-masing konstruk dengan variabel endogen yaitu implementasi *Medication safety*, variabel eksogen yaitu etika kerja dan budaya kerja, serta variabel laten yaitu kompetensi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui *googleform* dengan skala likert lima tingkatan. Pengolahan data menggunakan SmartPLS 4 yang terdiri dari tiga (3) tahap. Tahap pertama, yaitu *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Tahap kedua, yaitu *inner model* dengan melihat nilai R Square dan f Square, serta tahap ketiga pengujian hipotesis yang meliputi *direct effect* dan *indirect effect* (Ghozali, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Uji Measurement Model / Outer Model

##### a. Convergent Validity

Berdasarkan hasil analisa, bahwa nilai outer loading semua indikator variabel X1, X2, Z, dan Y adalah lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid.

##### b. Discriminant Validity

Dilihat dari nilai AVE dan akar AVE

- Nilai AVE

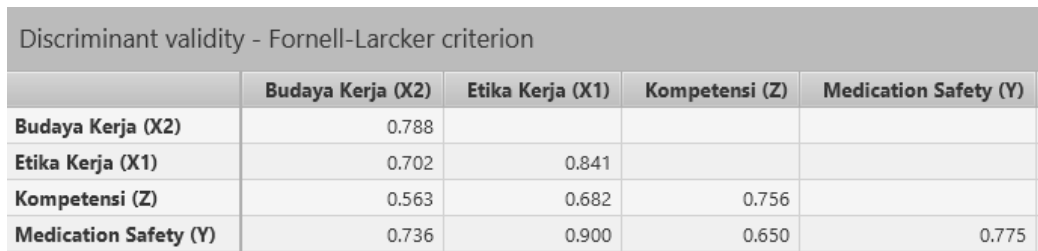


	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Kerja (X2)	0.878	0.892	0.907	0.621
Etika Kerja (X1)	0.917	0.920	0.935	0.707
Kompetensi (Z)	0.875	0.894	0.903	0.572
Medication Safety (Y)	0.969	0.972	0.972	0.601

Gambar 1. Nilai AVE

Pada gambar 1, terlihat bahwa nilai AVE setiap variabel lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan variabel valid dan memenuhi persyaratan model yang baik.

- Nilai Akar AVE



	Budaya Kerja (X2)	Etika Kerja (X1)	Kompetensi (Z)	Medication Safety (Y)
Budaya Kerja (X2)	0.788			
Etika Kerja (X1)	0.702	0.841		
Kompetensi (Z)	0.563	0.682	0.756	
Medication Safety (Y)	0.736	0.900	0.650	0.775

Gambar 2. Nilai Akar AVE

Konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dr korelasi antar variabel laten. Uji reliabilitas pada gambar 2 terlihat bahwa nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar variabel laten.

#### c. Reliabilitas

- Cronbach's Alpha : > 0,7
- rho\_a : > 0,7
- Composite Reliability : > 0,6



	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Kerja (X2)	0.878	0.892	0.907	0.621
Etika Kerja (X1)	0.917	0.920	0.935	0.707
Kompetensi (Z)	0.875	0.894	0.903	0.572
Medication Safety (Y)	0.969	0.972	0.972	0.601

Gambar 3. Nilai Reliabilitas

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha, rho\_a, dan Composite Reliability setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

## b. Uji Structural Model / Inner Model

### a. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Kriterianya:

- Jika nilai  $R^2 = 0,75 \rightarrow$  substansial (besar/kuat)
- Jika nilai  $R^2 = 0,50 \rightarrow$  moderate (sedang)
- Jika nilai  $R^2 = 0,25 \rightarrow$  lemah (kecil)

Catatan : SmartPLS memberi indikasi R-Square dari warna grafik berwarna hijau (mengindikasikan efek yang baik), merah (buruk).

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
<b>Kompetensi (Z)</b>	0.479	0.448
<b>Medication Safety (Y)</b>	0.831	0.816

Gambar 4. Nilai R-Square

R-Square Model Jalur I = 0,479 Artinya kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan Z adalah sebesar 47,9 % (Sedang), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

R-Square Model Jalur II = 0,831, Artinya kemampuan variabel X1 dan X2 dalam menjelaskan Z adalah sebesar 83,1% (Besar/Kuat), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model

### b. f-Square

$f^2$  effect size (f-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- Jika nilai  $f^2 = 0,02 \rightarrow$  kecil/buruk
- Jika nilai  $f^2 = 0,15 \rightarrow$  sedang
- Jika nilai  $f^2 = 0,35 \rightarrow$  besar/baik

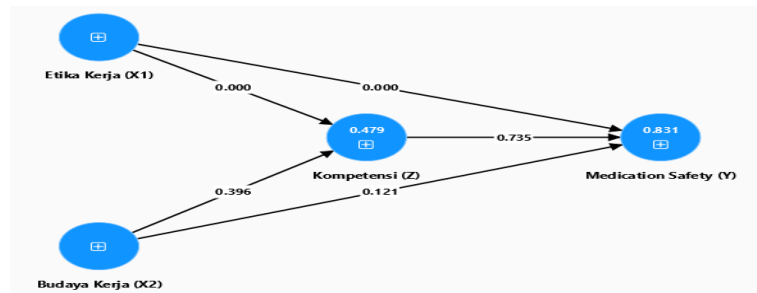
f-square - List	
	f-square
Budaya Kerja (X2) -> Kompetensi (Z)	0.027
Budaya Kerja (X2) -> Medication Safety (Y)	0.116
Etika Kerja (X1) -> Kompetensi (Z)	0.311
Etika Kerja (X1) -> Medication Safety (Y)	1.234
Kompetensi (Z) -> Medication Safety (Y)	0.004

Gambar 5. Nilai f-Square

Berdasarkan gambar diatas, maka disimpulkan sebagai berikut :

- $X1 \rightarrow Z$  = 0,311 (besar/baik)
- $X1 \rightarrow Y$  = 1,234 (besar/baik)
- $X2 \rightarrow Z$  = 0,027 (kecil/buruk)
- $X2 \rightarrow Y$  = 0,116 (kecil/buruk)
- $Z \rightarrow Y$  = 0,004 (kecil/buruk)

c. Uji Hipotesis



Gambar 6. Uji Hipotesis

1) Direct Effect (Path Coefficient) : Analisa *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- Koefisien jalur (*Path Coefficient*)

Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah. Jika variabel eksogen meningkat naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat naik.

Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Jika variabel eksogen meningkat naik, maka nilai variabel endogen juga menurun.

- Nilai Probabilitas Signifikansi (P-Value)

Jika nilai P-Value < 0,05, maka signifikan

Jika nilai P-Value > 0,05, maka tidak signifikan

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mea...	Standard deviation...	T statistics ( O/STD...	P values
Budaya Kerja (X2) -> Kompetensi (Z)	0.166	0.176	0.195	0.848	0.396
Budaya Kerja (X2) -> Medication Safety (Y)	0.199	0.208	0.128	1.552	0.121
Etika Kerja (X1) -> Kompetensi (Z)	0.566	0.574	0.153	3.694	0.000
Etika Kerja (X1) -> Medication Safety (Y)	0.734	0.728	0.129	5.697	0.000
Kompetensi (Z) -> Medication Safety (Y)	0.037	0.036	0.110	0.339	0.735

Gambar 7. Nilai P-Value Direct Effect

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1)  $X1 \rightarrow Y$  = 0,734 (positif), P Value 0,000 < 0,05 (signifikan) (H1)
  - 2)  $X2 \rightarrow Y$  = 0,199 (positif), P Value 0,121 > 0,05 (tidak signifikan) (H2)
  - 3)  $Z \rightarrow Y$  = 0,037 (positif), P Value 0,735 > 0,05 (tidak signifikan) (H3)
  - 4)  $X1 \rightarrow Z$  = 0,566 (positif), P Value 0,000 < 0,05 (signifikan) (H4)
  - 5)  $X2 \rightarrow Z$  = 0,166 (positif), P Value 0,396 > 0,05 (tidak signifikan) (H5)
- 2) Indirect Effect : Analisis inderect effect menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriterianya:

- Jika nilai P-Value < 0,05, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel mediasi "berperan" dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
- Jika nilai P-Value > 0,05, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel mediasi "tidak berperan" dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample ...	Standar...	T statistics ( O/...	P values
Budaya Kerja (X2) -> Kompetensi (Z) -> Medication Safety (Y)	0.006	0.013	0.038	0.163	0.870
Etika Kerja (X1) -> Kompetensi (Z) -> Medication Safety (Y)	0.021	0.015	0.063	0.334	0.739

Gambar 8. Nilai P-Value Indirect Effect

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh tidak langsung  $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$  adalah 0,021 (positif) dengan P Value 0,739 > 0,05 (tidak signifikan) (H6)  
Artinya: variabel kompetensi "tidak berperan" dalam memediasi pengaruh etika kerja terhadap implementasi *Medication safety*
- 2) Pengaruh tidak langsung  $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$  adalah 0,006 (positif) dengan P-Value 0,870 > 0,05 (tidak signifikan) (H7)  
Artinya: variabel kompetensi "tidak berperan" dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap implementasi *Medication safety*.

Uji Hipotesis dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Hasil
H1	Etika kerja terhadap implementasi <i>medication safety</i>	Positif, signifikan
H2	Budaya kerja terhadap implementasi <i>medication safety</i>	Positif, tidak signifikan
H3	Kompetensi tenaga kefarmasian terhadap implementasi <i>medication safety</i>	Positif, tidak signifikan
H4	Etika kerja terhadap kompetensi tenaga kefarmasian	Positif, signifikan
H5	Budaya kerja terhadap kompetensi tenaga kefarmasian	Positif, tidak signifikan
H6	Kompetensi tenaga kefarmasian memediasi pengaruh antara etika kerja terhadap implementasi <i>medication safety</i>	Positif, tidak signifikan
H7	Kompetensi tenaga kefarmasian memediasi pengaruh antara budaya kerja terhadap implementasi <i>medication safety</i>	Positif, tidak signifikan

## Pembahasan

### 1. Identifikasi Karakteristik Responden

Sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 26 orang (72%) dan laki – laki sebanyak 10 orang (28%) dengan usia responden berkisar < 25 tahun (6%), 25 – 35 tahun (47%), 36 – 45 tahun (36%) dan lebih dari 45 tahun (11%). Usia responden tergolong dalam usia produktif yang secara teoritis individu dalam rentang usia tersebut berada pada puncak kemampuan fisik dan mental untuk mengembangkan kompetensi, menerapkan etika kerja, dan memperkuat budaya kerja yang mendukung implementasi *medication safety*. Masa kerja sebagian besar berkerja lebih dari 10 tahun (47%) dengan tingkat pendidikan vokasi farmasi sebanyak 19 orang (53%) dan apoteker sebanyak 17 orang (47%). Tingkat pendidikan adalah faktor penilaian terhadap sesuatu. Pendidikan yang tinggi memberikan penilaian yang obyektif seperti daya tangkap, pengalaman, informasi, sikap dan minat (Buhang, 2007).

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

No	Profil Pasien Rawat Jalan	Jumlah	Persentase N= 36
1.	Jenis Kelamin		
a.	Pria	10	28 %
b.	Wanita	26	72 %
2.	Umur (tahun)		
a.	< 25	2	6 %
b.	25 – 35	17	47 %
c.	36 – 45	13	36 %

d.	> 45	4	11 %
3.	Pendidikan		
a.	D3 Farmasi/Anafarma	19	53 %
b.	Apoteker	17	47 %
4.	Masa Kerja		
a.	< 1 tahun	5	14 %
b.	1 – 5 tahun	4	11 %
c.	6 – 10 tahun	10	28 %
d.	> 10 tahun	17	47 %

Sumber: data primer diolah, 2024

## 2. Hasil Temuan Hipotesis

### a. Pengaruh Etika Kerja terhadap Implementasi *Medication Safety* (H1)

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel 0,734 (positif), P Value 0,000 < 0,05 (signifikan) yang berarti etika kerja berpengaruh signifikan terhadap implementasi *medication safety*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik etika kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam mengimplementasikan *Medication safety*. Etika kerja yang kuat mencakup tanggung jawab, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur yang berperan penting dalam mencegah kesalahan pengobatan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih aman dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel etika kerja terhadap implementasi *medication safety* tidak ditemukan, tetapi ada penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini, yaitu Hartati *et al.* (2014) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia, termasuk etika kerja, sangat memengaruhi pengurangan kesalahan medikasi, terutama pada tahap administrasi di RSUD Kota Baubau. Faktor profesionalisme menjadi salah satu aspek penting yang berkontribusi pada keberhasilan implementasi *medication safety*. Fatimah *et al.* (2021) dalam penelitiannya di rumah sakit di Cilacap, menunjukkan bahwa upaya yang konsisten dari tenaga kesehatan dengan etika kerja yang tinggi dapat membantu menurunkan tingkat medication error di berbagai tahap, mulai dari prescribing hingga administrasi. Fazria (2020) penelitian di Rumah Sakit 'X' Tuban menunjukkan bahwa sikap tenaga kesehatan, yang erat kaitannya dengan etika kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi *medication safety*. Hal ini didukung oleh hasil analisis Chi Square yang menunjukkan hubungan positif antara pengetahuan, sikap, dan tindakan tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Aryati & Reganata (2019) yang menyoro

bahwa faktor pendidikan dan pelatihan lebih dominan dibandingkan etika kerja dalam mendorong implementasi *Medication safety*, khususnya dalam konteks penggunaan antibiotik secara rasional di Indonesia.

b. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Implementasi *Medication Safety* (H2)

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel 0,199 (positif), P Value 0,121 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi *Medication safety*. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap implementasi *medication safety* dapat dijelaskan melalui teori *Organizational Culture* oleh Schein (2004). Schein menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, termasuk dalam mendukung keselamatan kerja. Namun, teori ini juga menggarisbawahi bahwa budaya kerja hanyalah salah satu elemen dari sistem yang kompleks. Dalam konteks *medication safety*, implementasi yang efektif memerlukan dukungan faktor lain seperti kepemimpinan, pelatihan, infrastruktur, kebijakan, dan sistem pelaporan insiden, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 ditolak.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah Ekananta (2019) menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien, termasuk komunikasi dan pelaporan insiden, masih sangat rendah. Tingkat pelaporan insiden keselamatan pasien hanya 0,05% dari admisi, jauh di bawah standar literatur yang menunjukkan tingkat pelaporan 10%. Hal ini menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap implementasi keselamatan pasien, termasuk *medication safety*, masih belum optimal, terutama karena ketakutan akan disalahkan dan budaya blaming yang kuat.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel budaya kerja terhadap implementasi *medication safety* tidak ditemukan, tetapi ada penelitian terdahulu yang tidak sejalan dengan penelitian ini, dilakukan oleh Shanty (2011) menemukan bahwa menciptakan budaya keselamatan di tempat kerja, seperti menjalin hubungan yang baik antar staf (hubungan kolejal) dan menerapkan pendekatan yang tidak menghukum (non-punitive) ketika terjadi kesalahan, dapat meningkatkan kesediaan staf untuk melaporkan kesalahan obat. Pendekatan ini juga membantu mengurangi jumlah kesalahan obat yang terjadi. Selain itu, penelitian Rahayanti (2018) menunjukkan bahwa elemen budaya kerja yang mendukung pelaporan kesalahan dan komunikasi terbuka adalah faktor penting untuk meningkatkan keselamatan pasien. Penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien pada 8 dari 10 dimensi utama berada pada tingkat proaktif. Dimensi-dimensi ini mencakup prioritas keselamatan pasien, pelatihan staf, evaluasi insiden, dan komunikasi tentang isu

keselamatan. Hal ini menekankan bahwa budaya keselamatan yang kuat berkontribusi pada pelaksanaan program keselamatan obat yang efektif. Penelitian lainnya menurut Uzer & Permatasari (2019) terkait dengan Patient Safety Leadership Walkrounds (PSLW) mengungkapkan bahwa pendekatan ini mendukung budaya keselamatan pasien yang lebih baik. Hasilnya menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan yang proaktif dan implementasi keselamatan pasien, termasuk aspek *medication safety*.

Penelitian lain yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah Ekananta (2019) menunjukkan bahwa budaya keselamatan pasien, termasuk komunikasi dan pelaporan insiden, masih sangat rendah. Tingkat pelaporan insiden keselamatan pasien hanya 0,05% dari admisi, jauh di bawah standar literatur yang menunjukkan tingkat pelaporan 10%. Hal ini menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap implementasi keselamatan pasien, termasuk *medication safety*, masih belum optimal, terutama karena ketakutan akan disalahkan dan budaya blaming yang kuat.

#### c. Pengaruh Kompetensi Tenaga Kefarmasian terhadap Implementasi *Medication Safety*

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel 0,037 (positif), P Value  $0,735 > 0,05$  (tidak signifikan) yang berarti kompetensi tenaga kefarmasian berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi *medication safety*. Dalam konteks teori, *medication safety* sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan rumah sakit, sistem manajemen obat, dan komunikasi antar tenaga kesehatan. Meskipun kompetensi tenaga kefarmasian dianggap penting dalam menjaga keselamatan pengobatan, hasil ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti sistem yang ada atau pelatihan tambahan, mungkin lebih mempengaruhi implementasi *medication safety* secara langsung daripada kompetensi tenaga kefarmasian itu sendiri, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 3 ditolak.

Penelitian yang sejalan menurut Fuentes *et al.* (2022) membahas bagaimana pendidikan kefarmasian dapat secara efektif mengintegrasikan pelatihan keselamatan obat dan membangun budaya keselamatan di lingkungan pendidikan dan praktik farmasi. Studi ini menyoroti pentingnya memperkenalkan prinsip keselamatan pasien melalui pengalaman pendidikan, termasuk kegiatan seperti diskusi, tinjauan insiden obat, dan audit. Program ini mendukung pengembangan budaya keselamatan sejak tahap awal pelatihan dan mendorong pemahaman tentang pendekatan sistemik terhadap keselamatan obat. Selain itu, upaya ini memperkuat keterampilan analitis dan kolaborasi antardisiplin yang diperlukan dalam praktik farmasi profesional untuk meminimalkan risiko kesalahan obat. Acheampong *et al.* (2014) memberikan penjelasan bahwa penelitian sistematis ini mengidentifikasi sejumlah strategi yang terbukti efektif dalam meningkatkan keselamatan pengobatan di

rumah sakit. Strategi-strategi ini melibatkan teknologi, pelatihan tenaga kesehatan, pengelolaan obat yang ketat, kebijakan rumah sakit yang baik, pelaporan kesalahan, serta pengembangan budaya keselamatan yang kuat. Implementasi kombinasi dari berbagai strategi ini dapat meningkatkan *medication safety* dan meningkatkan kualitas perawatan pasien. Boskovic *et al.* (2016) menerangkan bahwa meskipun kompetensi tenaga kefarmasian sangat penting dalam meningkatkan kepatuhan pengobatan, dampak nyata yang dapat dilihat lebih signifikan setelah adanya intervensi langsung dari tenaga kefarmasian. Kompetensi tenaga kefarmasian yang mencakup pengetahuan obat, keterampilan komunikasi, dan kemampuan untuk memberikan edukasi yang efektif memainkan peran besar dalam meningkatkan kepatuhan pasien terhadap pengobatan.

Penelitian lain yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah Waltering *et al.* (2022) menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi *medication safety* di apotek komunitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti komunikasi efektif dengan pasien, penggunaan teknologi, dukungan sumber daya, dan kolaborasi antarprofesi, dibandingkan oleh faktor kompetensinya.

#### d. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kompetensi Tenaga Kefarmasian

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel 0,566 (positif), P Value  $0,000 < 0,05$  (signifikan) yang berarti etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian, hubungan positif artinya semakin baik etika kerja, semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga kefarmasian dalam menjalankan tugas mereka, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 4 diterima.

Dalam beberapa studi, etika kerja berhubungan langsung dengan kualitas kinerja. Ketika tenaga kefarmasian memiliki etika kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam mengikuti prosedur yang benar, menjaga standar kualitas, dan berupaya meningkatkan keterampilan, yang secara keseluruhan meningkatkan kompetensi dalam memberikan pelayanan kesehatan (Singh *et al.*, 2024).

Penelitian yang sejalan menurut Fadillah Rijal *et al.* (2019) menjelaskan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara etika tenaga kesehatan terhadap pemberian pelayanan kesehatan di puskesmas madising na mario kota parepare dan kinerja tenaga kesehatan ada pengaruh secara signifikan terhadap pemberian pelayanan kesehatan di puskesmas madising na mario kota parepare. Selain itu, juga ada penelitian yang dilakukan oleh Buheli (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kinerja dan pelaksanaan perawatan terhadap tingkat kepuasan pasien, dengan nilai p (value) sebesar 0,035. Selain itu, supervisi dari pimpinan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan, di mana supervisi

memberikan kontribusi sebesar 87,5% terhadap peningkatan kinerja perawat. Menurut Hepriadi & Martono (2024) juga sejalan dengan penelitian ini, menjelaskan bahwa etika kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etika kerja mencakup nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, semangat, dan dedikasi dalam bekerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi pegawai.

Penelitian yang tidak sejalan oleh Beleng (2023), menjelaskan bahwa etika kerja Islam tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor etika kerja Islam tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja individu yang berimbas pada kompetensi individu.

#### e. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kompetensi Tenaga Kefarmasian

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel 0,166 (positif), P Value 0,396 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif antara budaya kerja dan kompetensi tenaga kefarmasian, pengaruh tersebut tidak cukup kuat atau tidak cukup signifikan untuk dapat disimpulkan sebagai faktor yang berpengaruh secara statistik, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 5 ditolak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi tenaga kefarmasian. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, budaya kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan kompetensi individu dalam organisasi. Teori budaya organisasi oleh Edgar Schein mengungkapkan bahwa budaya yang kuat dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan (Schein, 2004).

Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Udoh *et al.* (2021) menjelaskan bahwa meskipun budaya kerja yang mendukung lingkungan kerja yang positif berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, tidak ditemukan hubungan signifikan antara budaya kerja dengan peningkatan kompetensi tenaga kefarmasian. Faktor-faktor lain seperti pelatihan formal dan pengalaman praktis dianggap lebih berpengaruh dalam pengembangan kompetensi tenaga kefarmasian. Begitu juga penelitian Wahyuni *et al.* (2021) menjelaskan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang tidak signifikan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> 0,048 yang berarti 4,8% yang menunjukkan budaya organisasi oleh kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Yang artinya nilai-nilai pada budaya organisasi seperti: inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan, dukungan

manajemen dan pola komunikasi kurang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang tidak sejalan dilakukan oleh Ristiana (2019) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan RSUD Sekarwangi, kualitas pelayanan yang baik memerlukan tenaga kefarmasian yang memiliki kompetensi tinggi dalam memberikan informasi, konsultasi, serta pengelolaan obat yang tepat kepada pasien. Begitu juga dengan penelitian Siti Rofiah *et al.* (2022) yang menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu, pengembangan kompetensi pegawai di RSUD Puruk Cahu sangat penting untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang optimal. Penelitian oleh Ardi & Djati (2017) juga tidak sejalan, yang menjelaskan secara simultan variabel budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pengembangan profesional, serta kompetensi yang memadai, dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

f. Kompetensi Tenaga Kefarmasian Memediasi Pengaruh Etika Kerja terhadap Implementasi *Medication safety*

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel adalah 0,021 (positif) dengan P Value  $0,739 > 0,05$  (tidak signifikan) berarti Etika Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi *Medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun etika kerja dapat memengaruhi perilaku tenaga kefarmasian, faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, dan kebijakan institusional mungkin lebih berperan dalam meningkatkan implementasi *Medication safety*, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 6 ditolak.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi erat hubungannya dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan akan meningkatkan kompetensinya sehingga bisa diharapkan dapat memediasi pengaruh etika kerja dan budaya kerja terhadap *Medication safety* secara signifikan. Penelitian yang menjelaskan hubungan kompetensi dan pendidikan dalam bidang kefarmasian adalah menurut Gloria *et al.* (2017) hasil analisis multivariat dengan uji regresi binary logistic didapatkan hasil bahwa faktor risiko dari kejadian relaps medication error yang paling dominan adalah variabel pendidikan. Apabila tingkat pendidikan D3/S1 maka akan memiliki kecenderungan lebih berisiko terjadi

medication error 17,26 kali lebih besar dibandingkan petugas dengan pendidikan S2. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan yang diperlukan mengenai obat-obatan, dosis, efek samping, serta pengobatan yang tepat. Kompetensi, yang mencakup keterampilan praktis dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, sangat bergantung pada kualitas pendidikan yang diterima.

Penelitian terdahulu yang tidak sejalan menyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi *Medication safety* bahkan tanpa mediasi kompetensi tenaga kefarmasian, dilakukan oleh Hartati *et al.* (2014) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia, termasuk etika kerja, sangat memengaruhi pengurangan kesalahan medikasi, terutama pada tahap administrasi di RSUD Kota Baubau. Faktor profesionalisme menjadi salah satu aspek penting yang berkontribusi pada keberhasilan implementasi *Medication safety*. Selain itu, penelitian lainnya yang tidak sejalan adalah penelitian oleh Manuhara Putra *et al.* (2017) menjelaskan tentang pemahaman good governance terhadap kinerja pimpinan sekolah melalui kompetensi pimpinan sekolah menunjukkan hasil yang positif secara signifikan, yang artinya kompetensi pimpinan sekolah dapat memediasi pemahaman good governance terhadap kinerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa etika kerja dapat meningkatkan implementasi *Medication safety*, jika tenaga kefarmasian tersebut meningkatkan kompetensinya. Dengan demikian tidak terbukti bahwa kompetensi tenaga kefarmasian berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara etika kerja terhadap implementasi *Medication safety*.

g. Kompetensi Tenaga Kefarmasian Memediasi Pengaruh Antara Budaya Kerja terhadap Implementasi *Medication safety*

Hasil pengujian hipotesis memiliki nilai original sampel adalah 0,006 (positif) dengan P-Value  $0,870 > 0,05$  (tidak signifikan) berarti budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi *Medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian, dengan dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 7 ditolak.

Secara teori, budaya kerja diharapkan dapat mempengaruhi implementasi praktik keselamatan pengobatan, namun kompetensi tenaga kefarmasian yang dimediasi dalam hubungan tersebut ternyata tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan efektivitas implementasi *Medication safety*, seperti kebijakan organisasi, pelatihan teknis, atau faktor eksternal lain yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini (Kohn *et al.*, 2000).

Budaya kerja dalam organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang mempengaruhi interaksi antar anggota dan pelaksanaan tugas. Kompetensi tenaga

kefarmasian, sesuai dengan Undang-Undang Praktik Kefarmasian, merujuk pada kemampuan profesional yang diperlukan dalam melaksanakan tugas, termasuk keamanan pengobatan. Teori *Medication safety* menekankan pentingnya keterampilan dan pengetahuan tenaga medis, termasuk farmasis, untuk mencegah kesalahan pengobatan (Presiden RI, 2023). Dalam penelitian ini, pengaruh budaya kerja terhadap penerapan *Medication safety* yang dimediasi oleh kompetensi tenaga kefarmasian tidak terbukti signifikan.

Penelitian yang sejalan menurut Yugiantoro *et al.* (2023) menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, budaya kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan organization citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening, hasilnya budaya kerja secara langsung tanpa adanya OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang tidak sejalan dilakukan oleh Ariyanto *et al.* (2024) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja maupun kepuasan kerja, parsial atau simultan, mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kualitas pelayanan medik RS Khusus Paru Kabupaten Karawang, tentunya peran variabel lain juga perlu diteliti lebih lanjut. Dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan gaji, kompetensi, menunjukkan besar pengaruh yang negatif di dalam penelitian ini. Ini memberikan implikasi teknis, manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan dan memperbaiki dimensi kepuasan gaji agar bisa lebih memastikan pengaruh positif kepuasan kerja keseluruhan. Penelitian Yugiantoro *et al.* (2023) menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, budaya kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan organization citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening, hasilnya adalah budaya kerja secara tidak langsung melalui OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini memberikan implikasi teknis, manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan dan memperbaiki dimensi kompetensi, kepuasan gaji agar bisa lebih memastikan pengaruh positif kepuasan kerja keseluruhan. Menurut (Hepriadi & Martono, 2024) pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebagai variabel perantara memberikan hasil positif signifikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap implementasi *Medication safety*.
2. Budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap implementasi *Medication safety*.
3. Kompetensi tenaga kefarmasian berpengaruh positif tidak signifikan terhadap implementasi *Medication safety*.
4. Etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian.
5. Budaya kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kompetensi tenaga kefarmasian.
6. Etika kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap implementasi *Medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian.
7. Budaya kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap implementasi *Medication safety* dengan mediasi kompetensi tenaga kefarmasian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, M. N., & Chalimah. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pembimbing Klinik Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 273–284.
- Acheampong, F., Anto, B. P., & Koffuor, G. A. (2014). Medication safety strategies in hospitals - A systematic review. *International Journal of Risk and Safety in Medicine*, 26(3), 117–131. <https://doi.org/10.3233/JRS-140623>
- Acheampong, F., Bruce, E., & Anto, B. P. (2015). Medication safety activities of hospital pharmacists in Ghana; Challenges and perceived impact on patient care. *International Journal of Risk and Safety in Medicine*, 27(1), 1–10. <https://doi.org/10.3233/JRS-150638>
- Ardi, & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal SWOT*, VII(1), 76–88. <https://dx.doi.org/10.22441/swot.v7i1.5462>
- Ariyanto, I., Rohendi, A., & Rohim, A. H. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Medik RS Khusus Paru Kabupaten Karawang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 84 nomor 1, 8052–8067.
- Aryati, N. P., & Reganata, G. P. (2019). Pengobatan yang Aman Berdasarkan 5 Moment for Medication Safety. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 5(1), 47–52.
- Becker, G. S. (1975). Human Capital A Theoretical And Empirical Analysis, With Special

- Reference To Education. In *National Bureau Of Economic Research New York*.
- Beleng, W. (2023). *Skripsi. Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Suhat Kota Malang*.
- Billstein-Leber, M., Carrillo, C. J. D., Cassano, A. T., Moline, K., & Robertson, J. J. (2018). ASHP guidelines on preventing medication errors in hospitals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 75(19), 1493–1517. <https://doi.org/10.2146/ajhp170811>
- Boskovic, J., Mestrovic, A., Leppée, M., Bago, M., Sostar, Z., & Naletilic, D. (2016). Pharmacist competences and impact of pharmacist intervention on medication adherence: An observational study. *Psychiatria Danubina*, 28(4), 420–427.
- Brady, A. M., Malone, A. M., & Fleming, S. (2009). A literature review of the individual and systems factors that contribute to medication errors in nursing practice. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00995.x>
- Buhang, F. (2007). *Measuring Customer Satisfaction*. PT. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Buheli, K. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan Di Rsud Toto Kabupaten Bone Bolango. *Staf Dosen Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Kemenkes Gorontalo*.
- da Silva, L. C., Caldas, C. P., Fassarella, C. S., & de Souza, P. S. (2021). Effect of the organizational culture for patient safety in the hospital setting: A systematic review. *Aquichan*, 21(2). <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.3>
- Departemen Kesehatan RI. (2008). Tanggung Jawab Apoteker Terhadap Keselamatan Pasien (Patient Safety). *Kementrian Kesehatan RI*, 53(9), 287.
- Ekananta, R. A. (2019). Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Peningkatan Budaya Patient Safety di Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 6(2), 713–720. <https://doi.org/10.55500/jikr.v6i2.90>
- Esmalipour, R., Larijani, B., Mehrdad, N., Ebadi, A., & Salari, P. (2021). The ethical challenges in pharmacy practice in community Pharmacies: A qualitative study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(12), 1441–1448. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.11.003>
- Fadillah Rijal, H. Muhammad Siridangnga, Usman, & Niar Novita Sari. (2019). Pengaruh Etika Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Pemberian Pelayanan Kesehatan Pasien Di Puskesmas Madising Na Mario Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31850/makes.v2i1.119>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and*

- Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fatimah, S., Nuur Rochmah, N., & Pertiwi, Y. (2021). Analisis Kejadian Medication Error Resep Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit X Cilacap. *Jurnal Ilmiah JOPHUS: Journal Of Pharmacy UMUS*, 2(02), 71–78. <https://doi.org/10.46772/jophus.v2i02.434>
- Fazria, N. F. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Implementasi Medication Safety Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit 'X.'* Universitas Airlangga.
- Fuentes, A., Truong, M., Salfivar, V., & Adeola, M. (2022). Integration of Medication Safety Training and Development of a Culture of Safety in Pharmacy Education. *Patient Safety*, 4, 20–25. <https://doi.org/10.33940/culture/2022.1.2>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gloria, L., Yuwono, & Ngudiantoro. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Medication Error Pada Pasien Kemoterapi Di RSUP DR . Mohammad Hoesin Palembang. *Majalah Kedokteran Sriwijaya*, 4(49), 178–184.
- Hartati, Lolok, N. H., & Fudholi, A. (2014). Analisis Kejadian Medication Error Pada Pasien Icu. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi (Journal Of Management And Pharmacy Practice)*, 4(2), 125–132.
- Hasiguan, E. A., Pandiangan, P. N., Tarigan, J., & Hutabarat, L. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 17–23.
- Hepriadi, H., & Martono, B. A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor dan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Idea*, 6(2), 868–887. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i2.3008>
- Juniati, M., Rita, K., & Wahyuni. (2024). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Terhadap Keamanan Obat Yang Harus Diwaspadai Di Rumah Sakit Citragarden City. *Mahesa: Malahayati Health Student Journal*, 4 nomor 6, 2259–2282.
- Kiridjievska, L. V., Popovska, M. B., & Latkovikj, M. T. (2024). The Role of Leadership and Organizational Culture In Medical Error Management : A Comprehensive Literature Review. *JMS*, 7(1), 25–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.55302/JMS2471025vk>
- Kohn, L. T., Corrigan, J. M., & Donaldson, M. S. (Eds.). (2000). *To Err is Human: Building a Safer Health System*. <https://doi.org/10.17226/9728>
- Kraton. (2024). *Laporan PMKP 2019*. <https://rsudkraton.pekalongankab.go.id/laporan->

pmp-2019

- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Kurniawati, & Chalimah. (2023). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis)*, 120–133.
- Kusumapradja, R. (2017). Analisis Budaya Keselamatan Pasien Di Rumah Sakit Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Forum Ilmiah*, 14(2), 211–229.
- Kusumawati, R. W. (2016). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember*. Sripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Laaksonen, R., Burch, A. R., Lass, J., McCarthy, S., Howlett, M., & Silvari, V. (2024). Patient safety culture and medication safety in European intensive care units: a focus group study. *European Journal of Hospital Pharmacy*, ejhpharm-2024-004212. <https://doi.org/10.1136/ejhpharm-2024-004212>
- Lutfiyah, L., Oetomo, H. W., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan pada PT. Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 684. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p684-699>
- Machen, S., Jani, Y., Turner, S., Marshall, M., & Fulop, N. J. (2019). The role of organizational and professional cultures in medication safety: A scoping review of the literature. *International Journal for Quality in Health Care*, 31(10), G146–G157. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzz111>
- Makary, artin A. (2016). Analysis Medical error—the third leading cause of death in the US. *The BMJ*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.i2139>
- Manuhara Putra, W., Ilham, D., & Saud, M. (2017). Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(2), 34–43. <http://jurnal.pcr.ac.id>
- Martono, H. (2009). Pengaruh kompetensi dan motivasi pembimbing klinik terhadap kinerja pembimbing praktek klinik di RSUD Kabupaten Sragen. *UNS-Pascasarjana Prog. Studi Magister Kedokteran Keluarga*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/8327/Pengaruh-kompetensi-dan-motivasi-pembimbing-klinik-terhadap-kinerja-pembimbing-praktek-klinik-di-RSUD-Kabupaten-Sragen>

- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (ed. rev. c). Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Presiden RI. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan. *Undang-Undang, 187315*, 1–300.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (xi). Bandung : Alfabeta.
- Putri, M. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya). *Idea : Jurnal Humaniora*, 171–184. <https://doi.org/10.29313/idea.v0i0.4974>
- Rahayanti, A. T. P. (2018). *Analisis Budaya Keselamatan Pasien (Studi Kasus) Rumah Sakit Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Thesis*. [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/22300>
- Ristiana, R. (2019). *Skripsi. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Rsud Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership 3rd ed* (3rd ed.). San Francisco Jossey-Bass.
- Shanty, J. A. (2011). The Influence of Perceived Safety Culture and Nurses' Work Environment on Medication Error Occurrence and Reporting. *Influence of Perceived Safety Culture & Nurses' Work Environment on Medication Error Occurrence & Reporting*, 243 p-243 p.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=109857644&site=ehost-live>
- Singh, M. B., Shrivastava, M. S., Gupta, D. J., Nanda, D. S., & Nagarajan, D. K. (2024). Professionalism and Ethical Issues in Pharmacy and Nursing Profession. *Futuristic Trends in Pharmacy & Nursing Volume 3 Book 7, July*, 29–42. <https://doi.org/10.58532/v3bapn7p1ch3>
- Siti Rofiah, Nawan, N., & Kartika Bungas. (2022). Pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu. *Journal of Environment and Management, 2*(3), 256–262.
- Suparyadi, & Christian, P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM* (xxiv). Yogyakarta : Andi.
- Thornton, P. (2016). Medication Safety. *Journal of Pharmacy Practice and Research, 46*(4), 368–373. <https://doi.org/10.1002/jppr.1297>
- Udoh, A., Bruno-Tomé, A., Ernawati, D. K., Galbraith, K., & Bates, I. (2021). The effectiveness

- and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: A systematic review and meta-analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(10), 1685–1696.  
<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.02.008>
- Uzer, A., & Permatasari, P. (2019). Patient Safety Leadership Walkround terhadap Budaya Keselamatan Pasien di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tugu Ibu, Depok. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 187–193.  
<https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/view/29>
- Wahyuni, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6).  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Waltering, I., Schwalbe, O., & Hempel, G. (2022). Identification of factors for a successful implementation of medication reviews in community pharmacies: Using Positive Deviance in pharmaceutical care. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 44(1), 79–89. <https://doi.org/10.1007/s11096-021-01315-1>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (xxx). Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiastuti, M. S., & Dwiprahasto, I. (2014). Peran Resep Elektronik Dalam Meningkatkan Medication Safety Pada Proses Peresepan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 17(1), 30–36.
- Yugiantoro, D., Widjajanti, K., & Indarto. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dengan Organization Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Open Journal System*, 18(vol. 18 No.3: October 2023 ( in press)), 627–652.