

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TIM DALAM PENERAPAN PATIENT SAFETY

### THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEAM PERFORMANCE IN PATIENT SAFETY IMPLEMENTATION

Lukman Bima,<sup>1</sup>, Indahwaty Sidin<sup>2</sup>, Ridwan Amiruddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Bagian Personalia, Rumah Sakit Ibnu Sina, Makassar*

<sup>2</sup> *Bagian Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin*

<sup>3</sup> *Bagian Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin*

**Alamat Korespondensi:** Lukman Bima, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas  
Hasanuddin Makassar Telp: 0811463894  
Email: [luki\\_otex@yahoo.co.id](mailto:luki_otex@yahoo.co.id)

#### Abstrak

Budaya organisasi merupakan interaksi yang kompleks atas kinerja sejumlah individu dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tim dalam penerapan keselamatan pasien di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study*. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner. Sampel penelitian adalah semua perawat di Instalasi Rawat Inap RS.Ibnu Sina sebanyak 107 orang. Data dianalisis menggunakan uji *Chi-Square* dan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *innovation & risk taking* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.009 < 0.05$ ) dan besar nilai koefisien regresi adalah 0.089 (positif). variabel *attention to detail* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.204 > 0.05$ ) dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah -0.045 (negatif). Variabel *outcome orientation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.00 < 0.05$ ) dan besar nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah 0.293 (positif). Variabel *people orientation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.00 < 0.05$ ) dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah 0.210 (positif). Variabel *team orientation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.564 > 0.05$ ) dan besar nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah 0.031 (positif). Variabel *aggressiveness* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.564 > 0.05$ ) dan besar nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah 0.031 (positif). Variabel *stability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p\ 0.000 < 0.05$ ) dan besar nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) adalah 0.281 (positif).

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Tim, *Patient Safety*

#### Abstrak

*Organizational culture is a complex interaction of performance within an organization. This study aims to determine the effect of organizational culture on the team performance in patient safety implementation at the Hospital Ibnu Sina Makassar. This research is a quantitative research method using cross sectional study design. Data collection by interview using questionnaire. The sample of the research is all the care in RS.Ibnu Sina Hospital Installation as many as 107 people. Data were analyzed using Chi - Square test and multiple linear regression test to see the effect of dependent variable on the dependent variable. The results showed significant levels of innovation & risk to team performance ( $p\ 0.009 < 0.05$ ) and the major was regression value ( $\beta$ ) 0.089 (positive). the attention to detail variable is not significant to the team performance ( $p\ 0.204 > 0.05$ ) and the regression value ( $\beta$ ) is -0.045. (negative). The result oriented variable is significant to team performance ( $p\ 0.00 < 0.05$ ) and the major thing regression value ( $\beta$ ) is 0.293 (positive). The variable of person orientation is significant to team performance ( $p\ 0.00 < 0,05$ ) and regression value ( $\beta$ ) is 0,210 (positive). Team orientation variable is not significant to team performance ( $p\ 0,564 > 0,05$ ) and big thing regression value ( $\beta$ ) is 0,031 (positive). Aggressive variable is not significant to team performance ( $p\ 0,564 > 0,05$ ) and big thing regression value ( $\beta$ ) is 0,031 (positive). Significant stability variables on team performance ( $p\ 0.000 < 0.05$ ) and magnitude of matter regression value ( $\beta$ ) were 0.281 (positive).*

**Keywords:** Organizational Culture, Performance Team, Patient Safety

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasinya. Budaya organisasi yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi (Kreither & Kinichi, 2010).

Terciptanya budaya organisasi yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi instrumen yang kompetitif. Dimensi-dimensi yang mendukung terciptanya budaya organisasi meliputi komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pembuat keputusan, pengambilan resiko, kerja sama dan praktek manajemen (Ricardo dkk, 2003). Seiring perkembangannya, dimensi ini mengalami pergeseran bahwa beberapa faktor kunci terbentuknya budaya organisasi diantaranya *innovation and risk taking*, *team orientation* dan *aggressiveness* (Robbin & Judge 2008).

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah masalah yang penting dalam sebuah organisasi.

Fleming (2005), menilai bahwa kesalahan yang terjadi di rumah sakit merupakan suatu kegagalan sistem dari akibat kombinasi dan kebetulan berbagai kegagalan-kegagalan kecil dan multipel. Pekerja di garis depan merupakan komponen yang terlihat langsung (*sharp*

*end*) menjadi penyebab kesalahan medis, padahal terdapat faktor-faktor tidak langsung yang memungkinkan kejadian tersebut. *Agency for Healthcare Research and Quality* (AHRQ) menyebutkan bahwa penyebab-penyebab kesalahan medis dapat mencakup masalah komunikasi, arus informasi yang tidak adekuat, masalah yang menyangkut faktor manusia, isu yang menyangkut faktor pasien, transfer pengetahuan di organisasi, pola ketenagaan dan beban kerja, kegagalan teknis serta kebijakan dan prosedur yang tidak adekuat.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55-65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan kepada pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Gillies, 2000).

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu. Desain kerja dalam kinerja keperawatan sangat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Rajagopal, 2008).

Rumah Sakit Ibnu Sina adalah Rumah Sakit Swasta milik Yayasan Badan Wakaf Universitas Muslim Indonesia (UMI), yang sebelumnya bernama Rumah Sakit 45 milik Yayasan Andi Sose yang didirikan tanggal 5 Oktober 1988 dan pada tahun 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan ke Yayasan Wakaf UMI. Rumah sakit ini berstatus sebagai rumah sakit kelas B dengan jumlah tempat tidur yakni 205 tempat tidur, Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit Ibnu Sina

adalah pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, instalasi bedah, instalasi perawatan intensif, instalasi rehabilitasi medik, instalasi radiologi, instalasi laboratorium, instalasi farmasi, bank darah, instalasi rekam medik, dan instalasi gizi.

Kinerja karyawan dalam suatu rumah sakit dapat dilihat melalui pengukuran penggunaan tempat tidur yang terisi atau BOR. Penggunaan tempat tidur atau BOR (*Bed Occupancy Rate*) cenderung mengalami penurunan terlihat pada 3 tahun terakhir yaitu tahun 2014 BOR 66,42% dan BOR tahun 2015 61,20%, dan terus mengalami penurunan ditahun 2016 menjadi BOR 60,78%. Menurut standar Depkes RI BOR berkisar 70-85%, serta Rumah Sakit Ibnu sina juga menetapkan standar ideal BOR rumah sakit tersebut sebagai acuan dan kebijakan untuk menjaga kualitas pelayanan dan keberlangsungan perusahaan dengan memperhatikan pemasukan bagi rumah sakit.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait pengaruh antara faktor budaya organisasi terhadap kinerja tim dalam penerapan *patient safety* di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

## **BAHAN DAN METODE**

### ***Lokasi dan Rancangan Penelitian***

Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*.

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap, dengan jumlah sampel 107 perawat.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Data yang dikumpulkan pada penelitian adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari bagian terkait seperti: bagian kepegawaian dan rekam medik rumah sakit.

### ***Analisis Data***

Data bersumber dari kuesioner yang diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows 21*. Analisa data secara deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Analisis Multivariat menggunakan uji regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL**

### ***Tabulasi Silang (Crosstab) Karakteristik Responden dengan Kinerja Tim Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina***

Berdasarkan tabel 1 sebanyak 61 orang responden perempuan memiliki kinerja tim tinggi dan sebanyak 41 orang responden perempuan memiliki kinerja tim rendah, sedangkan untuk responden laki-laki hanya 3 orang memiliki kinerja tinggi dan 2 orang memiliki kinerja tim rendah. Selanjutnya untuk masa kerja yang memiliki kinerja tim tinggi yaitu masa kerja > 5 tahun sebanyak 41 orang, > 3-5 tahun 8 orang, 1-3 tahun 4 orang dan < 1 tahun 11 orang. Untuk status kepegawaian yang memiliki kinerja tinggi yaitu tenaga harian lepas sebanyak 12 orang, pegawai honor 28 orang, pegawai tidak tetap 4 orang, calon pegawai tetap 14 orang dan pegawai tetap 6 orang. Untuk tingkat pendidikan yang memiliki kinerja tim tinggi yaitu D3 sebanyak 29 orang, S1 sebanyak 17 orang, Ners 16 orang dan S2 sebanyak 2 orang. Selanjutnya untuk tingkat penghasilan yang memiliki kinerja tim tinggi yaitu pada tingkat penghasilan >Rp.2.500.000-Rp.5.000.000 sebanyak 24 orang, dan paling sedikit pada tingkat penghasilan > Rp.5.000.000 sebanyak 2 orang.

Tabel 1. Tabulasi Silang (*Crosstab*) Karakteristik Responden dengan Kinerja Tim Perawat

| Karakteristik Responden    |                         | Kinerja Tim |        | Total |
|----------------------------|-------------------------|-------------|--------|-------|
|                            |                         | Tinggi      | Rendah |       |
| <b>Jenis Kelamin</b>       | Laki-Laki               | 3           | 2      | 5     |
|                            | Perempuan               | 61          | 41     | 102   |
| Total                      |                         | 64          | 43     | 107   |
| <b>Umur</b>                | 20 - 29                 | 37          | 24     | 61    |
|                            | 30 - 39                 | 25          | 18     | 43    |
|                            | 40 - 49                 | 2           | 1      | 1     |
|                            | Total                   | 64          | 43     | 107   |
| <b>Masa Kerja</b>          | < 1 tahun               | 11          | 7      | 18    |
|                            | 1 – 3 tahun             | 4           | 5      | 9     |
|                            | >3-5 tahun              | 8           | 5      | 13    |
|                            | >5 tahun                | 41          | 26     | 67    |
|                            | Total                   | 64          | 43     | 107   |
| <b>Status Kepegawaian</b>  | Tenaga Harian Lepas     | 12          | 9      | 21    |
|                            | Pegawai Honor           | 28          | 19     | 47    |
|                            | Pegawai Tidak Tetap     | 4           | 3      | 7     |
|                            | Calon Pegawai Tetap     | 14          | 7      | 21    |
|                            | Pegawai Tetap           | 6           | 5      | 11    |
|                            | Total                   | 64          | 43     | 107   |
| <b>Tingkat Pendidikan</b>  | D3                      | 29          | 17     | 46    |
|                            | S1                      | 17          | 10     | 27    |
|                            | Ners                    | 16          | 16     | 32    |
|                            | S2                      | 2           | 0      | 2     |
|                            | Total                   | 64          | 43     | 107   |
| <b>Tingkat Penghasilan</b> | Rp.1.500.000-2.000.000  | 16          | 11     | 27    |
|                            | >Rp.2.000.000-2.500.000 | 22          | 14     | 36    |
|                            | >Rp.2.500.000-5.000.000 | 24          | 18     | 42    |
|                            | >Rp.5.000.000           | 2           | 0      | 2     |
|                            | Total                   | 64          | 43     | 107   |

Sumber: Data Primer, 2017

### ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim dalam Penerapan Patient Safety di RS. Ibnu Sina***

Berdasarkan tabel 2 hasil uji regresi linear menunjukkan secara parsial variabel *innovation & risk taking*, *outcome orientation*, *people orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Tim, karena nilai signifikansi ( $p$ ) < 0.05 serta

koefisien regresi ( $\beta$ ) bernilai positif. Sedangkan untuk variabel *attention to detail* dan variabel *team orientation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim, karena nilai signifikansi ( $p$ ) > 0.05, sehingga hipotesis penelitian ditolak. Secara simultan (bersama-sama) keenam variabel tersebut yang membentuk budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim ( $p$  0.001 < 0.05), serta besar kontribusinya (*R. Square*) adalah sebesar 0.938 (93,8%).

**Tabel 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim dalam Penerapan *Patient Safety***

| Variabel Penelitian                        | Kinerja Tim (Y1) |                      |                       | Coefficient ( $\beta$ ) |
|--|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
|  | R. Square        | Sig. ( $p$ ) Parsial | Sig. ( $p$ ) Simultan |                         |
| <i>Innovation &amp; risk taking</i> (X1) → |                  | 0.009                |                       | 0.089                   |
| <i>Attention to detail</i> (X2) →          |                  | 0.204                |                       | - 0.045                 |
| <i>Outcome Orientation</i> (X3) →          |                  | 0.000                |                       | 0.293                   |
| <i>People orientation</i> ( X4) →          | 0.938            | 0.000                | 0.000                 | 0.210                   |
| <i>Team orientation</i> (X5) →             |                  | 0.564                |                       | 0.031                   |
| <i>Aggressiveness</i> (X6) →               |                  | 0.000                |                       | 0.235                   |
| <i>Stability</i> (X7) →                    |                  | 0.000                |                       | 0.281                   |

**Sumber:** Data Primer, 2017

masing rumah sakit dimana perawat bekerja. Hal ini karena karena ada

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *innovation & risk taking*, *outcome orientation*, *people orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* berpengaruh terhadap variabel kinerja tim, sedangkan *attention to detail* dan *team orientation* tidak berpengaruh terhadap kinerja tim, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim.

*Innovation & risk taking* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim, menurutnya *innovation and risk taking*, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. Namun hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian pendahulu (Zhou, 2008), hal ini disebabkan para karyawan dalam bekerja tidak mengandalkan inovasi, belum mengembangkan ide-ide dalam proses pekerjaan.

Perilaku perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien akan dipengaruhi oleh budaya dari masing-

perbedaan visi, misi, tujuan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasinya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada perilaku anggota di dalam organisasi, karena kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan lepas dari lingkungannya (Robbins, 2008). *Innovation and risk taking* merupakan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Kirca dkk. (2005) menyatakan bahwa perusahaan yang berkarakteristik *innovation and risk taking* haruslah perusahaan yang fleksibel, cepat beradaptasi, berani bereksperimen dengan ide-ide baru, dan berani mengambil resiko dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan hasil penelitian Spektor (2011) dan penelitian Cooke (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *attention to detail* dengan kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan. *Attention to detail* adalah seberapa jauh anggota organisasi diharapkan untuk

memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang detail. Menurut Kio (2011) budaya menunjukkan sejumlah fungsi-fungsi dalam organisasi diantaranya adalah dapat memfasilitasi pembangunan komitmen kepada sesuatu yang lebih besar dari *interest* pribadi dari masing-masing orang untuk fokus pada hal-hal yang menyangkut kepentingan organisasi. Zhou dkk. (2008) yang mendapatkan bahwa *outcome orientation* merupakan variabel yang secara positif memiliki pengaruh dengan kinerja organisasi. Robbin dkk. (2008) menyatakan bahwa *outcome orientation*, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, tidak pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

Naranjo dkk. (2015) yang menyatakan bahwa *people orientation* sebagai dimensi dari budaya organisasi. *People orientation* adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi (Robbins, 2008). Budaya perusahaan yang berpusat pada *people-oriented* munjung tinggi nilai keadilan, saling mendukung, dan menghargai hak individu. Pada perusahaan-perusahaan jenis ini menekankan pada pelayanan yang baik kepada konsumen. Salah satu penelitian di perusahaan akuntan menemukan bahwa, rata-rata karyawan baru bertahan 14 bulan lebih lama di perusahaan yang menerapkan budaya *people-oriented*.

*Team orientation* secara tidak berdampak pada kinerja tim maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Rossmalen (2012), Voss, G. B. & Voss, Z. G. (2000) yang mendapatkan bahwa dari tujuh dimensi yang membentuk budaya organisasi, *team orientation* merupakan salah satu yang memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Robbins (2003) menyatakan bahwa *aggressiveness* yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya

organisasi sebaik-baiknya. *Aggressiveness* seorang karyawan pada umumnya dapat diprediksi jika dapat mengetahui bagaimana karyawan tersebut menyikapi situasi dan apa yang penting baginya. Meski perilaku seseorang mungkin tampak tidak rasional bagi orang lain, terdapat alasan untuk meyakini bahwa perilaku tersebut dimaksudkan agar rasional dan dianggap rasional oleh karyawan.

Temuan penelitian ini tidak mendukung teori Kast dan Rosenzweig (dalam Robbins, 2005) yang mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain meningkatkan stabilitas baik individu maupun sosial. Budaya organisasi adalah perangkat nilai, kepercayaan dan pemahaman yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya. Budaya memberikan pola cara-cara berpikir, merasa dan menanggapi, yang menuntun para peserta organisasi dalam mengambil keputusan dan dalam kegiatan-kegiatan organisasi lainnya.

Manajemen rumah sakit perlu menyadari bahwa organisasi pelayanan kesehatan mempunyai resiko tinggi terhaap terjadinya insiden keselamatan pasien, maka keselamatan pasien menjadi prioritas dalam layanan kesehatan termasuk layanan keperawatan. Upaya yang dilakukan yakni dengan mengaplikasikan keselamatan pasien dan mengantisipasi resiko yang menyebabkan terjadinya insiden keselamatan pasien secara khusus perilaku perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien. Perilaku perawat dalam melaksanakan keselamatan pasien perlu dipelajari lebih lanjut dalam hubungannya dengan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku perawat tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi mempengaruhi kinerja tim dalam penerapan *patient safety* di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Ada pengaruh *innovation and risk taking* terhadap kinerja tim dalam penerapan *patient safety* di

Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Attention to detail* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. *Outcome orientation* berpengaruh terhadap kinerja tim. *People orientation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. *Team orientation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. *Aggressiveness* tidak berpengaruh terhadap kinerja tim, sedangkan *stability* berpengaruh terhadap kinerja tim. Disarankan kepada pihak RS. Ibnu Sina Makassar agar dapat lebih memperhatikan budaya organisasi sehingga kinerja tim khususnya perawat dalam penerapan *patient safety* dapat lebih baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tim dalam penerapan *patient safety* dengan merumuskan penilaian dengan kriteria variabel yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cameron & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*, California, JOSEY BASS.
- Feist, G. J. (2006). *Theories of personality*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Fleming, M. (2005). Patient safety culture: Sharing & learning each other. *CAPCH*, 40, 120-125.
- Gillies, D. A. (2000). *Nursing management a system approach*, Philadelphia, WB Saunders Co.
- Kreitner, Roberth & Kinichi (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kirca, A. S. Jayachandran S. & Bearden, W. O. (2005). Market orientation: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and impact on performance. *Journal of Marketing*, 69 (2) (2005), 24-41.
- Naranjo, J., Jimenez, D. & Valle, R. S. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Estudiando el vínculo entre cultura organizacional, innovación y desempeño en empresas españolas*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48 (1): 30-41.
- Rajagopal, A. (2008). Team Performance and Control Process in Sales Organizations. *Journal Human Resources*, 14.
- Ricardo, R. & Jolly, J. (2003). Organizational Culture and Teams. *Management Journal*, 13, 245.
- Robbins, P. Stephen & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta, Salemba Empat.
- Rossmalen, T. M. (2012). The development of a questionnaire on the subjective experience of teamwork, based on Salas, Sims and Burke's "the big five of teamwork" and Hackman's understanding of team effectiveness (Thesis). Norwegian University of Science and Technology Departemen of Psychology.
- Voss, G. B., Voss, Z. G. (2000). Strategic orientation and firm performance in an artistic environment. *Journal of Marketing*, 64 (1) (2000), 67-83.
- Zhou, K. Z., Yim, C. K., Tse, D. K. (2008). Market orientation, job satisfaction, product quality and firm performance: Evidence from China. *Strategic Management Journal*, 29 (8) 985-1000.