

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

*Bullying* di tempat kerja telah menjadi masalah yang mempengaruhi performa individu dan organisasi. *Bullying* di tempat kerja adalah tindakan negatif berulang yang dilakukan pada satu atau lebih pekerja (Einarsen *et al.*, 2011). Adapun menurut Etienne (2014) *bullying* di tempat kerja adalah pelecehan berulang yang membuat korban menderita secara fisik dan psikis. Berdasarkan definisi diatas *bullying* di tempat kerja merupakan pelecehan dan tindakan negatif berulang membuat korban menderita secara fisik dan psikis. Untuk mencegah *bullying* di tempat kerja maka harus dibuat suatu kebijakan.

Kebijakan yang tepat akan berguna untuk mengurangi kejadian *bullying* di tempat kerja. *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2010 telah mengeluarkan peringatan tentang meningkatnya kejadian *bullying* di tempat kerja. Di Jepang *Ministry of Health, Labour and Welfare* (2012) telah melakukan upaya pencegahan *bullying* di tempat kerja. Jadi *bullying* di tempat kerja merupakan masalah serius yang menjadi perhatian pemerintah dan lembaga kesehatan dunia. Kejadian *bullying* di tempat kerja juga dipengaruhi oleh jenis pekerjaan.

*Bullying* di tempat kerja lebih banyak ditemukan di lingkungan keperawatan, hal tersebut dikarenakan karakteristik pekerjaan perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan cukup intens dengan stress (Yokoyama *et al.*, 2016).

Pendapat diatas didukung oleh Johnson (2015) yang menyatakan *bullying* di tempat kerja terkait dengan jenis pekerjaan, dimana orang yang bekerja di pelayanan lebih sering terkena *bullying* daripada mereka yang bekerja dalam penelitian dan produksi. Dengan demikian perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan lebih rentan terkena *bullying*. Hal ini terbukti dengan meningkatnya insiden *bullying* pada perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan.

Insiden *bullying* yang dialami perawat di pelayanan kesehatan telah dilaporkan baik secara nasional maupun internasional. Insiden *bullying* pada perawat Australia dilaporkan sebanyak 38%, Amerika 32% dan di Korea sebanyak 23% (Castronova *et al*, 2015; ANA, 2012; Nam, 2012). Di Indonesia penelitian *bullying* pada perawat masih terbatas, menurut Handika (2016) insiden *bullying* di RSUD Dr. Rasidin Padang sebesar 51,2%, di RSUP M. Djamil Padang sebesar 42,2% (Dewi, 2013). Jadi dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa insiden *bullying* pada perawat masih menjadi permasalahan yang dihadapi perawat di tempat kerja. *Bullying* yang dialami oleh perawat terdiri dari berbagai bentuk.

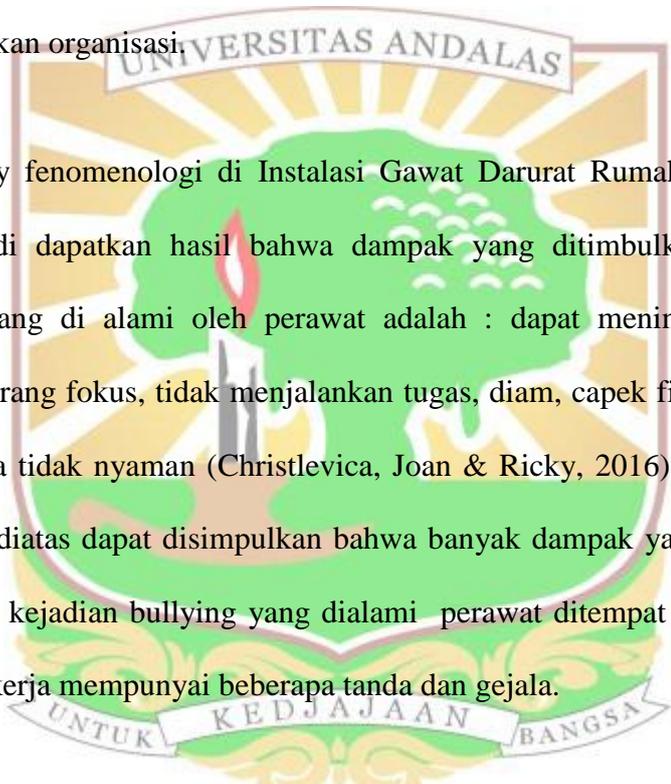
Bentuk *bullying* yang dialami oleh perawat di tempat kerja ada tiga yaitu : 1) *bullying* berhubungan dengan pekerjaan 2) *bullying* berhubungan dengan personal dan 3) *bullying* berhubungan dengan intimidasi fisik (Etienne, 2014 ; Einarsen, Hoel, & Notelaers, 2009). Apabila perawat ditempat kerja mengalami beberapa dari tiga bentuk gangguan diatas kemungkinan perawat telah menjadi korban *bullying* di tempat kerja. Bentuk *bullying* di tempat kerja yang dialami perawat di atas dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor yang mempengaruhi kejadian *bullying* ditempat kerja perawat ada tujuh yaitu : 1) jenis pekerjaan 2) gaya kepemimpinan otoriter 3) gaya kepemimpinan *laissez-faire* 4) iklim organisasi 5) sistem *reward* dan persaingan 6) perubahan organisasi dan 7) faktor karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja (Salin & Hoel, 2012; Agervold, 2009). Jika faktor di atas mengalami masalah maka akan berpotensi terjadinya *bullying* ditempat kerja. Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menemukan penyebab *bullying* ditempat kerja perawat.

Penelitian terkait penyebab *bullying* ditempat kerja antara lain Penelitian Linde (2016) terdapat hubungan iklim organisasi dengan kejadian *bullying* di tempat kerja. Hasil penelitian Tsuno & Kawakami (2015) terdapat hubungan gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez-faire* dengan kejadian *bullying* di tempat kerja. Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor iklim organisasi, gaya kepemimpinan otoriter dan *laissez-faire* dapat mempengaruhi kejadian *bullying* di tempat kerja. *Bullying* di tempat kerja akan berdampak negatif bagi individu dan organisasi.

Dampak *bullying* ditempat kerja ada enam yaitu : 1) Gangguan psikis 2) Meningkatkan stress kerja 3) Menurunkan kepuasan kerja 4) Meningkatkan absensi 5) Meningkatkan *turn over* dan 6) Meningkatkan kecelakaan kerja (Vessey, 2012; Hoel, 2011). Jadi jika ditempat kerja perawat banyak ditemui faktor diatas maka dicurigai telah terjadi dampak yang ditimbulkan akibat dari *bullying* tempat kerja. Beberapa penelitian telah melaporkan dampak yang mengkhawatirkan dari kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja.

Penelitian tentang dampak *bullying* ditempat kerja bagi perawat diantaranya : Hasil peneliatan menunjukkan, perawat yang menjadi korban *bullying* di tempat kerja 74,1% mengalami penurunan motivasi kerja (Zonedey, 2014), 74.63% mengalami stress kerja (Akar, 2013) dan 34% mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya (Tambur, 2012). Jadi dari tiga penelitian diatas dapat disimpulkan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, stress kerja dan niat perawat untuk meninggalkan organisasi.



Hasil study fenomenologi di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Advent Bandung di dapatkan hasil bahwa dampak yang ditimbulkan akibat dari *bullying* yang di alami oleh perawat adalah : dapat meningkatkan beban pikiran, kurang fokus, tidak menjalankan tugas, diam, capek fisik, susah tidur dan merasa tidak nyaman (Christlevica, Joan & Ricky, 2016). Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa banyak dampak yang ditimbulkan akibat dari kejadian *bullying* yang dialami perawat ditempat kerja. *Bullying* di tempat kerja mempunyai beberapa tanda dan gejala.

Tanda dan gejala *bullying* di tempat kerja ada beberapa macam, ada enam macam tanda dan gejala *bullying* di tempat kerja yaitu : 1) Keluhan karyawan terhadap manajer mereka 2) Penurunan prestasi kerja 3) Peningkatan ketegangan antara staf 4) Rasa takut pekerja terhadap pekerja lainnya 5) Gejala depresi dan 6) ketidakhadiran pekerja (Ontorio, 2010). Jadi apabila terdapat beberapa tanda dan gejala diatas maka dicurigai adanya indikasi kejadian *bullying* di tempat kerja.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Propinsi Bengkulu tahun 2017 didapatkan : terdapat 20 rumah sakit yang ada di propinsi Bengkulu yang terdiri dari 13 Rumah Sakit Pemerintah, 1 Rumah Sakit Bhayangkara, 2 Rumah sakit Dinas Kesehatan Tentara (DKT). dan 4 Rumah Sakit Swasta. Pada tahun 2016 telah dilaporkan rumah sakit di provinsi Bengkulu yang paling banyak mengalami penurunan jumlah perawat yaitu rumah sakit X yang berada di Kota Bengkulu. Kota Bengkulu memiliki rumah sakit paling banyak dibandingkan dengan kota lainnya yang ada di Provinsi Bengkulu.

Rumah sakit X Bengkulu merupakan rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Propinsi Bengkulu dan sebagai rumah sakit umum pendidikan. Rumah sakit ini memiliki 22 ruangan rawat inap dan 20 ruangan rawat jalan. Saat ini rumah sakit memiliki kapasitas tempat tidur 380 tempat tidur dengan jumlah tenaga perawat sebanyak 339 orang perawat.

Di Rumah Sakit X Bengkulu belum ada kebijakan pencegahan *bullying* ditempat kerja, pengukuran kejadian *bullying* pada perawat juga belum pernah dilakukan tetapi beberapa tanda dan gejala yang ditemukan meliputi : hasil wawancara awal peneliti dengan dua orang kepala ruangan didapatkan kepala ruangan mengalami kesulitan menyusun jadwal dinas dan banyak terjadi pertukaran jadwal dinas antara staf perawat, beberapa staf perawatnya sering izin dengan alasan sakit.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan instrument *Negative Action Questionnaire Revised* (NAQ-R) pada 24 orang perawat di rumah sakit X Bengkulu pada tanggal 28 - 31 Maret 2016 didapatkan hasil sebanyak 15 orang perawat pernah mengalami kejadian *bullying* di tempat kerja.

Beberapa penyebab *bullying* di tempat kerja juga ditemukan di rumah sakit X Bengkulu diantaranya : perubahan manajemen kepengurusan organisasi di rumah sakit, selain itu berdasarkan hasil *record* perawat di rumah sakit X tahun 2016 didapatkan 23 orang perawat keluar dari rumah sakit dan 19 orang perawat dirumahkan / diberhentikan, 4 orang perawat mengundurkan diri dari rumah sakit dengan alasan beban kerja yang tinggi, banyaknya tekanan di tempat kerja dan perasaan yang tidak nyaman yang dialami oleh perawat di tempat kerja.

Hasil wawancara awal peneliti dengan kepala ruangan rumah sakit X didapatkan telah terjadi pengurangan karyawan diruangan akibat mutasi dan PHK dilingkungan kepegawaian Rumah sakit X Bengkulu. Untuk menyikapi hal tersebut maka perawat harus bekerja lebih ekstra dan perawat dituntut untuk serba bisa karena dalam situasi tertentu terkadang perawat juga harus mengerjakan pekerjaan diluar kompetensi dan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, melihat dampak dan akibat kejadian *bullying* pada perawat maka perlu dilakukan suatu pemecahan masalah salah satunya dengan mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan kejadian *bullying* ditempat kerja, sehingga kejadian *bullying* dapat dicegah dan diatasi agar tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis faktor - faktor yang berhubungan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Faktor-faktor apakah yang berhubungan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu?”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor - faktor yang berhubungan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran kejadian *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
2. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran faktor individu yang meliputi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja perawat di Kota Bengkulu.
3. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran gaya kepemimpinan otoriter kepala ruangan di Kota Bengkulu.
4. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran gaya kepemimpinan *laissez faire* kepala ruangan di Kota Bengkulu.
5. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran iklim organisasi di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
6. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran sistem *reward* dan persaingan di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
7. Teridentifikasi distribusi frekuensi gambaran perubahan organisasi di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
8. Teridentifikasi hubungan faktor individu dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
9. Teridentifikasi hubungan gaya kepemimpinan otoriter kepala ruangan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
10. Teridentifikasi hubungan gaya kepemimpinan *laissez-faire* kepala ruangan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
11. Teridentifikasi hubungan iklim organisasi dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.

12. Teridentifikasi hubungan sistem *reward* dan persaingan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
13. Teridentifikasi hubungan perubahan organisasi dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu.
14. Teridentifikasi faktor yang berhubungan dengan *bullying* di tempat kerja perawat di Kota Bengkulu yang paling dominan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Perawat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perawat untuk menentukan cara yang tepat agar dapat terhindar dari tindakan *bullying* di tempat kerja.

##### **1.4.2 Bagi Institusi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menentukan intervensi yang tepat untuk mengurangi *bullying* / intimidasi yang ada di lingkungan rumah sakit dengan membuat kebijakan anti *bullying* di rumah sakit dan melakukan pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruangan untuk mencegah kejadian *bullying* yang dialami oleh perawat yang bekerja di Rumah Sakit yang ada di Kota Bengkulu.

##### **1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan, ilmu pengetahuan dan sebagai masukan pada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Andalas khususnya yang terkait dengan *bullying* di tempat kerja yang dialami oleh perawat.

#### 1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data tambahan dan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serta intervensi yang terkait dengan *bullying* di tempat kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit yang ada di Kota Bengkulu.

