

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Konsep dasar perilaku

Perilaku adalah setiap penampilan alami manusia dalam bekerja sama dengan iklim, mulai dari perilaku yang paling nyata hingga yang tidak terlihat, berdasarkan apa yang dirasakan hingga yang paling tidak dirasakan (Oktaviana, 2015).

Perilaku merupakan hasil efek lanjutan dari berbagai pertemuan dan hubungan manusia dengan keadaan mereka saat ini yang ditunjukkan sebagai informasi, mentalitas, dan aktivitas. Tingkah laku adalah reaksi/tanggapan seseorang terhadap suatu perbaikan yang datang dari luar atau dari dalam dirinya sendiri (Notoatmojo, 2010). Sedangkan menurut Wawan (2011) Perilaku adalah suatu kegiatan yang dapat diperhatikan dan memiliki pengulangan, lamanya dan alasan tertentu jika disengaja. Perilaku adalah bermacam-macam faktor penghubung yang berbeda.

Skinner dalam Notoatmodjo (2014) seorang analis, berpendapat bahwa perilaku merupakan reaksi atau respon individu terhadap suatu perbaikan (upgrade dari luar). Tingkah laku manusia adalah suatu tindakan yang muncul sebagai akibat dorongan dan reaksi dan dapat diperhatikan secara langsung atau tidak langsung.

Perilaku adalah suatu jenis reaksi atau tanggapan terhadap dorongan atau peningkatan dari luar bentuk kehidupan (individu) namun dalam pemberian reaksi tersebut sangat bergantung pada atribut atau komponen yang berbeda dari individu yang bersangkutan (Azwar, 2016).

Skinner dalam Notoatmodjo (2014) seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena perilaku itu terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori ini disebut teori S-O-R atau Stimulus-Organisme-Response. Perilaku manusia adalah aktivitas yang timbul karena adanya stimulus dan respons serta dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung.

Perilaku adalah sejenis tingkah laku atau aktivitas seseorang itu sendiri, dan memiliki cakupan yang luas, antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, belajar, menulis, membaca, dll. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua manusia Perilaku yang dipahami adalah kegiatan atau aktivitas manusia, termasuk yang dapat diamati secara langsung dan tidak dapat diamati oleh orang asing (Kholid, 2015).

2. Perilaku *bullying*

Bullying berasal dari bahasa Inggris, lebih spesifiknya dari kata *bull* yang artinya banteng yang suka mengetuk sana sini. Istilah ini akhirnya digunakan untuk menggambarkan tindakan vandalisme. Tidak seperti

negara lain seperti Norwegia, Finlandia dan Denmark, *bullying* dianggap sebagai tindakan penghinaan atau pembelaan. Istilah aslinya berasal dari bahasa Inggris, khususnya *mob*, yang menunjukkan bahwa kerumunan sering kali merupakan kelompok anonim dan sejumlah besar orang terlibat dalam kekerasan (Wiyani, 2012).

Secara etimologis kata *bully* berarti penggertak, seseorang yang mengganggu yang lemah. Istilah *bullying* dalam bahasa Indonesia dapat digunakan, yaitu penyerang (berasal dari kata sakat) dan pelaku (pengganggu) disebut *bully*. Mengganggu artinya mengganggu, melecehkan dan mengganggu orang lain (Wiyani, 2012).

Tattum (dalam Wiyani, 2012) juga menyatakan bahwa *bullying* adalah perilaku yang disengaja dan serius yang bertujuan menyakiti orang lain agar korbannya merasa stres.

Pelaku *bullying* memiliki kekuatan fisik dan psikologis yang lebih besar. Selain itu, Riauskina, Djuwita dan Soesetio (dalam Wiyani, 2012) menyatakan bahwa *bullying* adalah perilaku agresif yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok siswa yang memiliki kekuasaan atas siswa lain yang lebih lemah, dengan tujuan menyakiti siswa lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan yang mendasari *bullying* adalah keinginan untuk menyakiti seseorang yang diungkapkan oleh tindakan langsung dari orang atau sekelompok orang yang lebih tidak bertanggung jawab, seringkali berulang-ulang, kembali dan lakukan dengan riang dengan tujuan menimbulkan rasa sakit pada korban.

3. Perawat

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, pengertian perawat semakin meluas. Pada saat ini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional (Nisya, 2013).

Perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai pendidikan dalam sistem pelayanan kesehatan dan memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan (Budiono dan Sumirah Budi, 2015).

Menurut (Wardah, Febriana, Dewi, 2017) perawat adalah tenaga yang berkerja secara profesional memiliki kemampuan, kewenangan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa perawat adalah tenaga professional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

4. Perilaku *bullying* di tempat kerja

Secara umum, *pembullying* di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara persisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis. Pernyataan tersebut didukung oleh Cowan yang menyatakan bahwa *pembullying* seringkali merupakan

kombinasi dari perilaku negatif yang dilakukan secara persisten. *Pembullying* di tempat kerja juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku (fisik, verbal, atau intimidasi psikologis) yang meliputi kritik dan hinaan untuk memberikan efek takut, distress, atau menyakiti individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target dari perilaku negatif yang tersembunyi dan sistematis. Secara spesifik, *pembullying* di tempat kerja bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi. *Pembullying* tidak hanya terbatas pada kekerasan verbal atau non-verbal, namun perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai perilaku *pembullying*. *Pembullying* di tempat kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori, *pembullying* terkait personal (*person-related bullying*) dan *pembullying* terkait pekerjaan (*work-related bullying*) yang keduanya terjadi baik secara tertutup ataupun terbuka. *Pembullying* terkait personal bisa berupa perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik yang berkepanjangan, tuduhan palsu, dan isolasi sosial. Sedangkan *pembullying* terkait pekerjaan bisa berupa perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan memberikan penilaian yang salah terhadap pekerjaan menurut Lilik Hidayati (2016 : 135).

1. Ciri- ciri *bullying* menurut (Astuti, 2008), ciri-ciri *bullying* antara lain :
 - a. *Bullying* dilakukan oleh seseorang atau kelompok (geng) yang bertujuan untuk membuat korbannya tidak dapat mempertahankan dirinya.
 - b. *Bullying* merupakan tindakan agresif yang dilakukan berkali-kali.
 - c. *Bullying* menyebabkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang pada seseorang yang dapat menyebabkan sesuatu tertentu.

2. Ciri-ciri korban *bullying* (Susanto, 2010) antara lain :
 - a. Secara akademis, korban tampak kurang cerdas dibandingkan orang yang tidak menjadi korban atau sebaliknya.
 - b. Secara sosial, para korban tampaknya memiliki hubungan dekat dengan orang tua mereka.
 - c. Secara mental dan emosional, korban merasa bodoh dan tidak berharga.
 - d. Secara fisik, korban adalah orang yang lemah, korban laki-laki lebih sering mendapatkan penyiksaan secara langsung. Dan korban Perempuan menjadi sasaran siksaan tidak langsung terutama dengan berbicara.
 - e. Secara antar individu, meskipun korban ingin diterima oleh masyarakat, mereka jarang untuk memulai kegiatan-kegiatan yang mengarah pada penyebab sosial.

3. Bentuk - Bentuk *Bullying*:

Menurut (Ettienne, 2014; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009)

Bentuk *bullying* yang dialami di tempat kerja ada tiga yaitu :

- a. *Bullying* terkait pekerjaan
- b. *Bullying* terkait dengan personal
- c. *Bullying* terkait dengan pelecehan fisik

Menurut (Hymel , Nickerson, & Swearer, 2012) bentuk-bentuk *bullying* terbagi menjadi 4, yaitu antara lain :

- a. *Bullying* Verbal

Bullying Verbal merupakan bentuk *bullying* yang dapat ditangkap oleh indra pendengaran, yaitu mengejek, menggoda, menghina, mengolok-olok, mencela, mengancam, gosip, penghinaan ras, mempermalukan didepan umum, menuduh, dll.

- b. *Bullying* Fisik

Bullying fisik merupakan bentuk *bullying* yang terjadi dan dilakukan dengan sentuhan fisik antara pelaku dan korban yang dapat dilihat dengan mata. Yang termasuk disini yaitu menampar, mencekik, memukul, mendorong, menendang, meninju, mengigit, mencakar, merusak, meludahi, memalak, mengancam, dll.

- c. *Bullying* Mental/Psikologis

Bullying Mental / Psikologis merupakan bentuk *bullying* yang tidak ditangkap mata dan telinga. Yang termasuk disini adalah memandang sinis / penuh ancaman, mengucilkan, menjauhkan, mendiamkan, mencibir, meneror, dll.

- d. *Cyberbullying*

Cyberbullying merupakan bentuk *bullying* yang terbaru yang dilakukan melalui media elektronik seperti komputer, handphone,

internet, dan media sosial lainnya. Selain itu dapat berupa tulisan, gambar dan video yang bertujuan untuk mengintimidasi menakuti dan menyakiti korban.

5. Faktor-faktor penyebab terjadinya *bullying*

Menurut Keashly (dalam Loh, 2014) mengatakan bahwa faktornya terdiri dari kekuatan yang tidak seimbang yang meliputi atasan dan bawahan, perbedaan fisik antara target dan pelaku.

Menurut Hudson dkk (dalam Loh, 2014) faktor yang mempengaruhi *workplace bullying* atau kekerasan dalam tempat kerja adalah faktor organisasi dan sistem organisasi seperti penurunan besar-besaran eksploitatif, batasan pekerjaan, praktek, pekerjaan yang tidak aman, konflik dan lemahnya sistem kepemimpinan. Sehingga dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *workplace bullying* ada karena faktor interpersonal, faktor organisasi, sistem organisasi, dan kepemimpinan yang lemah.

Menurut (Salin & Hoel, 2012; Avergold, 2009) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kejadian *bullying* ditempat kerja pada perawat yaitu:

1. Jenis pekerjaan
2. Gaya kepemimpinan otoriter
3. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* yaitu tipe gaya kepemimpinan yang cenderung pasif
4. Iklim organisasi
5. Sistem persaingan

6. Perubahan organisasi

7. Faktor karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja.

6. Dampak *Bullying*

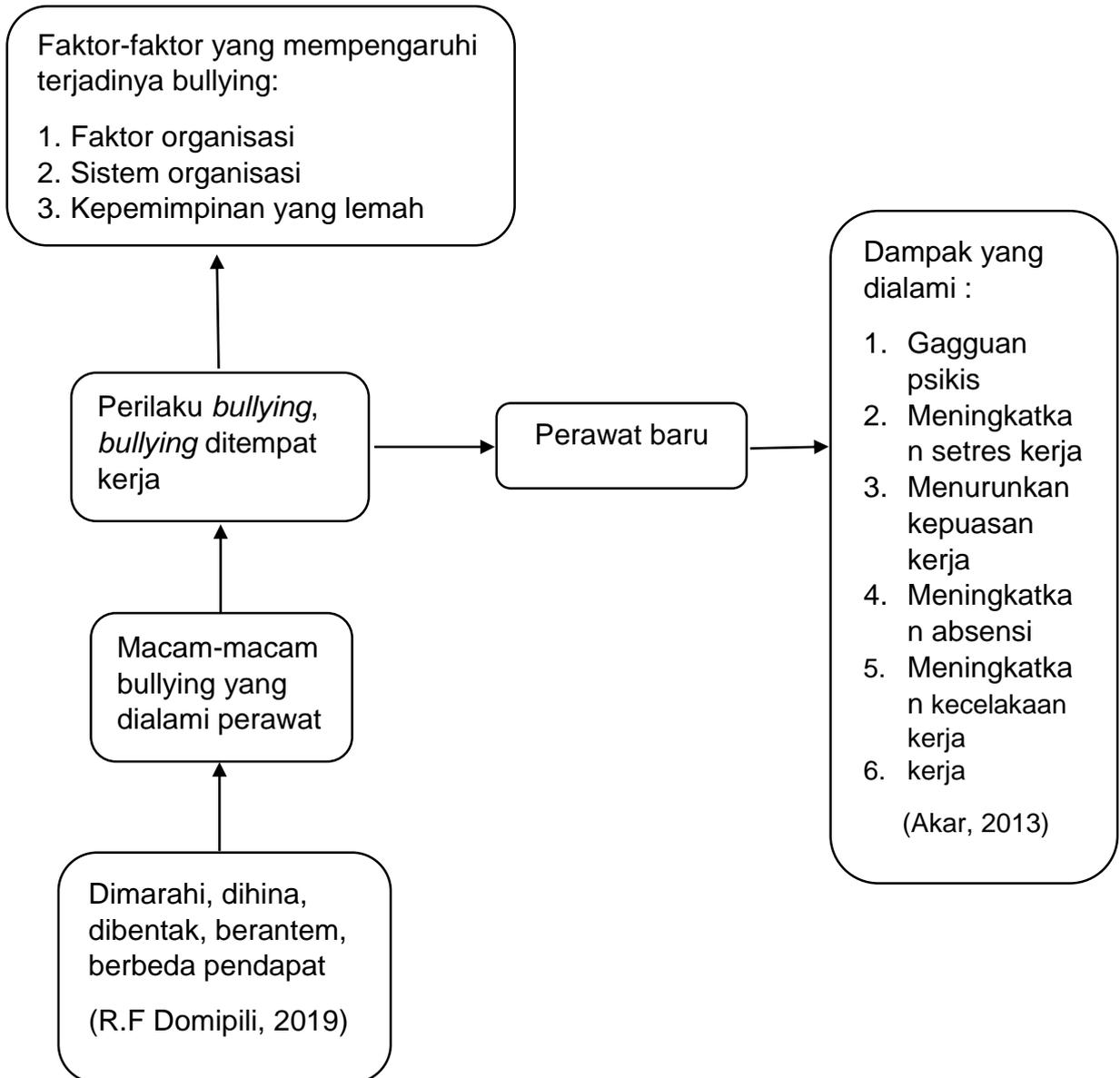
Dampak *bullying* ditempat kerja menurut penelitian yang dialami perawat ditempat kerja ada 6 yaitu:

1. Gangguan psikis
2. Meningkatkan stress kerja
3. Menurunkan kepuasan kerja
4. Meningkatkan absensi
5. Meningkatkan *turn over*
6. Meningkatkan kecelakaan kerja

Hasil penelitian menunjukkan, perawat yang menjadi korban *bullying* ditempat kerja 74,1% mengalami penurunan motivasi kerja menurut (Zoedy, 2014), 74,63% mengalami stres kerja menurut (Akar, 2013) dan 34% mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya menurut (Tambur, 2012). Jadi dapat disimpulkan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, stres kerja, dan niat perawat untuk meninggalkan organisasi.

B. Kerangka Teori Penelitian

Kerangka teori merupakan model konseptual yang berkaitan dengan seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.



R.F Domiili (2019) dan Akar (2013)

Gambar 2.1 kerangka teori