

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN REVIEW JURNAL

Dalam BAB IV ini, peneliti menguraikan hasil penelitian dan analisisnya oleh peneliti lainnya dan membahas mengenai Dampak Perilaku Bullying Terhadap Perawat Baru Ditempat Kerja.

#### A. Analisis Data

Table 4.1 Hasil dan Analisis

No.	Penulis/ Tahun	Judul	Objektif	Sample	design	Kata kunci	Hasil penelitian
1.	Rusdi, Sari Basongan (2018)	Budaya organisasi dan perilaku <i>Bullying</i> sesama rekan kerja perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda	Untuk mengetahui hubungan antara budaya Organisasi dan perilaku Intimidasi diantara sesama rekan kerja di RSUD I.A Moeis Samarinda.	62 responden	Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan desain cross section	Keperawatan, Budaya Organisasi dan Bullying	Penyajian analisa bervariasi akan memberikan ada tidaknya sesuatu hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Dari hasil analisis hubungan budaya organisasi dengan perilaku <i>bullying</i> sesama rekan kerja perawat di RSUD I.A Moeis diperoleh bahwa ada sebanyak 16 orang (50,0%), memiliki budaya organisasi yang baik dan tidak mengalami perilaku <i>bullyi</i> . Sedangkan yang memiliki budaya organisasi kurang baik dan tidak mengalami <i>bullyi</i> terdapat 13 orang (63,3%) ,11

							orang (36%) memiliki budaya organisasi kurang baik dan mengalami perilaku <i>bullyi</i> .
2.	Budiman, Eko Oktapiya Hadinata, Apriatna (2017)	Kepribadian muslim terhadap perilaku <i>Bullying</i> di Rumah Sakit Islam Wilayah Kota Palembang.	Untuk mengetahui pengaruh kepribadian muslim terhadap perilaku <i>Bullying</i> di Rumah Sakit Islam Wilayah Kota Palembang	214 responden	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kolerasio nal	Bullying Behavior, Muslim personality	Hasil uji regresi peneliti tetang pengaruh kepribadian muslim terhadap perilaku <i>bullying</i> dengan kumpulan nilai <0,05. Dengan demikian, secara statistik ada pengaruh perilaku <i>bullying</i> terhadap kepribadian muslim
3.	Raja Mizlinovriana, Rachmawaty M. Noer, Mira Agusthy (2021)	Gaya kepemimpinan dengan kejadian <i>bullying</i> perawat	Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dengan kejadian <i>bullying</i> pada perawat ditempat kerja	30 perawat	Pendekatan kuantitatif dengan cross sectional	Perawat, Bullying, Kepemimpinan	Hasil penelitian ini didapatkan lebih dari sebagian 70% para perawat mengalami kejadian <i>bullying</i> dan mengalami kepemimpinan otoriter sebesar 67%. Dalam hal ini hasil uji yang dilakukan telah didapat ada hubungan signifikan antara <i>bullying</i> dengan kepemimpinan otoriter. Dengan nilai signifikan $p < 0,05$ yaitu = 0,002. Disarankan untuk setiap pemimpin institusi puskesmas untuk dapat memimpin secara profesional

							dan mengayomi setiap karyawannya, serta harus menyelidiki penyebab terjadinya tindakan <i>bullying</i> dalam dunia kesehatan terutama keperawatan, sehingga tindakan <i>bullying</i> ini tidak terjadi demi kelancaran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan
4.	Michelle Christlevica, Gilny Aileen Joan, Deny Ricky (2016)	Pengalaman kekerasan an pada perawat instalasi Gawat Darurat	Untuk mendapatkan gambaran pengalaman kekerasan dan cara perawat menyikapi tindak kekerasan	50 perawat	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif fenomenologi dengan teknik <i>in-depth interview</i>	Instalasi Gawat Darurat, Perawat, <i>Verbal Bullying</i>	Hasil dalam penelitian ini diperoleh dari enam informan yang bersedia melakukan wawancara mendalam dengan pertanyaan semi struktur berjumlah 7 pertanyaan. Menjelaskan hasil wawancara kemudian menuliskan makna tertentu. Semua informan yang diwawancarai mengatakan pelaku kekerasan di IGD RSA Bandung adalah pasien, keluarga pasien yang dikategorikan sebagai pelaku kekerasan berhubungan dengan perawat dan sebagian

							<p>pelaku kekerasan dilakukan oleh teman sejawat dan dokter yang dikategorikan sebagai pelaku kekerasan yang mempunyai hubungan pekerjaan sebelumnya dengan perawat. Jenis kekerasan yang dilakukan adalah kekerasan secara verbal. Semua informan mengatakan tindakan kekerasan yang dialami menimbulkan respon intelektual, dua dari enam informan mengatakan tindakan kekerasan menimbulkan respon sosial, respon fisiologis, dan respon afektif</p>
5.	R.F Damopoli, A.E Manampiring, D.V Doda	Hubungan kekerasan dengan stres kerja pada perawat Unit Gawat Darurat dan Intensive Care Unit Rumah Sakit di	Untuk menganalisis hubungan Antara kekerasan dengan stres kerja pada perawat di beberapa UGD dan ICU rumah sakit Kota Bitung	105 responden	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan cross sectional	Kekerasan Ditempat Kerja, Stres Kerja, Perawat	Hasil penelitian mengenai hubungan antara masing-masing kekerasan kerja dengan stres kerja diperoleh terdapat hubungan bermakna antara semua kekerasan kerja meliputi kekerasan fisik, kekerasan verbal, <i>bullying</i> , pelecehan seksual, dan ancaman dengan stres kerja. Pada analisis

		Kota Bitung dan Kabupaten Minahasa Utara					multivariate diperoleh bahwa kekerasan verbal merupakan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja pada perawat UGD dan ICU Kota Bitung dan Kabupaten Minahasa Utara
6.	Asri Laksimi Riani, Muhammad Colil, Puspa Devi Maharani, Tria Haniefah (2019)	Pengaruh perceived Organizational Support, Work Engagement, Affective Commitment, Workplace Bullying dan Work-Related Fatigue terhadap Intention To Leave pada perawat di Surakarta	Untuk menguji serta menganalisis pengaruh Perceived Organizational Support, Work Engagement, Affective Commitment, Workplace Bullying, dan Work Related Fatigue terhadap Intention To Leave pada perawat di Surakarta	236 perawat	Menggunakan metode deskriptif	Dukungan Organisasi yang Dirasakan Keterlibatan Kerja, Komitmen Afektif, Penindasan di Tempat Kerja, Kelelahan Terkait Pekerjaan, Niat untuk Keluar	Hasil pengujian terhadap 236 perawat di Surakarta yaitu perceived organizational support tidak mempengaruhi intention to leave, work engagement berpengaruh negatif signifikan terhadap intention to leave, affective commitment berpengaruh negatif signifikan terhadap intention to leave, workplace bullying berpengaruh positif signifikan terhadap intention to leave, work-related fatigue berpengaruh positif signifikan terhadap intention to leave
7.	Hendri Yuliadi, Sumiyati, Ridwan	Gambaran lingkungan kerja, karakteri	Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja,	73 perawat	Pendekatan deskriptif dengan desain	Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Stres Kerja	Didapatkan hasil dari penelitian bahwa lingkungan kerja berkategori cukup kondusif,

	Purnama (2018)	stik individu dan stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena di Cimahi	karakteristik individu, dan stres kerja		cross sectional		karakteristik individu kategori baik dan stres kerja berkategori cukup tinggi
8.	Cecilia L. Crawford, RN; Frances Cbu, RN; Lorie H. Judson, NP; Emma Cuenca, GNS; Ablam A. Jadalla, Lisa Tze-Polo, Lina Najib Kawar, Cindy Runnels, Roque Garvida (2019)	An Integrative Review of Nurse-to-Nurse Incivility, and Workplace Violence	Memeriksa bukti tentang ketidaksopanan perawat-ke-perawat, intimidasi, dan kekerasan ditempat kerja	4 perawat	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif fenomenologi dengan teknik <i>in-depth interview</i>	Tinjauan Intregative, Perumusahaan Perawat, Ketidaksopanan Perawat-ke-Perawat, Budaya Organisasi, Kekerasan ditempat Kerja	<i>Bullying</i> , kekerasan lateral, dan ketidaksopanan adalah fenomena nyata ditempat kerja perawat dan tetap tersebar luas disemua pengaturan perawat. Tinjauan integratif ini memeriksa bukti mengenai ketidaksopanan perawat-ke-perawat, intimidasi, dan kekerasan ditempat kerja, untuk 4 populasi perawat, mahasiswa lulusan baru berpengalaman, dan fakultas akademik. Metodologi tinjauan Ganong dan Cooper menyusun sintesis bukti. Dua puluh satu artikel berkaitan dengan penyelidikan klinis. Bukti secara konsisten menggambarkan

							<p>insiden pengahsut dan target ketidaksopanan/intimidasi, yang berkontribusi pada 84 hasil akademik, organisasi, unit kerja, dan pribadi yang negatif. Budaya organisasi yang aman dan adil menuntut pendekatan tingkat sistem yang komprehensif untuk menciptakan lingkungan sipil, struktur, proses, dan rekomendasi berbasis bukti berfungsi sebagai sistem pemosisian global untuk praktik dan pemimpin akademis untuk digunakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dimana perawat didorong dan diberdayakan untuk pelayanan kualitas yang baik ditempat pelayanan kesehatan</p>
9.	Hyunjin OH, Dong Choon UHM, Young Joo Yoon (2016)	Factors affecting workplace bullying and lateral violence among clinical nurses in korea	Untuk mengidentifikasi karakteristik individu dan kelembagaan yang dipulih untuk bullying ditempat	255 perawat	Desain survey deskriptif	Perawat di Rumah Sakit, Intimidasi di Tempat kerja, Kekerasan di Tempat Kerja	Hasil penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan bullying dan kekerasan tetapi tdaik sepenuhnya mendukung kerangka konseptual. Pengaruh negatif

			kerja dan kekerasan lateral				karakteristik individu secara signifikan dikaitkan dengan sebagian besar jenis intimidasi ditempat kerja dan kekerasan lateral, sedangkan tempat kerja merupakan faktor penting dalam kekerasan lateral. Implikasi untuk manajemen perawat manajer perawat perlu menyadari bahwa baik faktor individu dan institusional dapat mempengaruhi tingkat intimidasi ditempat kerja dan kekerasan lateral dirumah sakit mereka dan perlu mempersiapkan strategi khusus untuk mengatasi berbagai faktor ini
10.	Lisa A. Wolf Cydney Perhats, Paul R. Clark, Michael D. Moon, Kathleen Evanovich Zavotsky (2017)	Workplace bullying in emergency nursing: Development of a grounded theory using situational analysis	Untuk menggunakan analisis situasional untuk mengembangkan teori dasar tentang <i>bullying</i> ditempat kerja	20 responden	Menggunakan metode deskriptif analisis	Perawat Darurat, Penindasan Ditempat Kerja, Kekerasan Lateral, Analisis Situasional	Teori dasar ini menjelaskan karakteristik actor manusia dan reaksi mereka terhadap kondisi dilingkungan praktik yang mengarah pada tingkat intimidasi yang lebih besar dan kecil seperti departemen darurat

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil *literature review* dari 10 jurnal 7 jurnal nasional dan 3 jurnal internasional terkait *bullying* pada perawat dinyatakan bahwa rata-rata perawat mengalami tindakan *bullying* ditempat kerja. Jurnal penelitian menggunakan beberapa pendekatan penelitian antara lain 6 jurnal menggunakan pendekatan kuantitatif, 3 jurnal menggunakan pendekatan kualitatif, 1 penelitian melakukan survei, dan 1 jurnal menggunakan penelitian korelasional dengan analisis data menggunakan analisis regresi.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian Rusdi dkk (2018) dan Raja Mizlinovriana (2021) yang berupaya mendapatkan gambaran kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja. Sample dalam penelitian ini berjumlah 62 perawat dan 30 perawat. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perawat mengalami beberapa bentuk *bullying* yang terjadi antara lain yaitu *bullying* verbal seperti dimaki, diperlakukan berbeda dari rekan kerja yang lain, mengalami komentar yang meremehkan tentang pekerjaan, membicarakan keburukan dan menyebarkan gosip, dipermalukan depan orang lain, melakukan pekerjaan yang bukan kompetensinya, pekerjaan yang di monitor secara berlebihan dan ada juga yang mengalami pelecehan seksual seperti pelecehan mengenai *body shaming* (seperti melecehkan bentuk tubuh). Dan *bullying* psikologis dalam bentuk perasaan perawat merasa tertekan, merasa sedih, merasa kecewa, merasa ingin meninggalkan pekerjaan sebagai perawat karena takut dengan

keselamatan kerja mereka. Adapun menurut Lilik Hidayati (2016) *pembullying* di tempat kerja bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menyindir, dan mencampuri kepentingan pribadi.

Penelitian berikutnya merupakan penelitian menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian Cecelia L. Crawford (2019) dan Michelle Christlevica (2016) dengan penelitian sample sebanyak 4 perawat dan 50 perawat menunjukkan hasil bahwa para pelaku *bullying* pada perawat di tempat kerja adalah pelaku berhubungan dengan perawat seperti pasien, keluarga pasien dan pelaku mempunyai hubungan pekerjaan dengan perawat seperti dokter, teman sejawat, dan atasan. Bentuk tindakan yang dialami oleh perawat adalah kekerasan secara verbal seperti diteriaki, diremehkan, dihina dan diancam. Kekerasan fisik yang dialami seperti ditendang, ditampar, didorong dan ditolak. Adapun pelecehan seksual yang dialami yaitu seperti lelucon yang membahas perihal seksual, cerita dan pertanyaan yang mengarah pada seksualitas, dan bagian tubuh pribadi disentuh dengan tidak senonoh juga dialami oleh perawat. Begitu juga menurut (Ettiene, 2014; Einarsen, Hoel & Notelaers, 2009) menyebutkan bentuk *bullying* yang dialami di tempat kerja yaitu *bullying* berhubungan dengan pekerjaan, *bullying* berhubungan dengan personal, dan *bullying* berhubungan dengan intimidasi fisik.

Penelitian dengan survei dilakukan oleh Hyunjin Oh dkk (2016) dengan sample sebanyak 255 perawat dan Budiman dkk (2017)

dengan menggunakan penelitian korelasional dengan analisis data menggunakan analisis regresi menyatakan bahwa perawat yang pernah mengalami kekerasan verbal di tempat kerja memiliki resiko mengalami stres kerja. Sehingga penelitian tersebut berhubungan dengan penelitian Taniguchi (2016) menemukan bahwa pola-pola bullying berhubungan secara signifikan dikaitkan dengan reaksi stres fisik pada pekerja. Sedangkan menurut Tatum (dalam Wiyani, 2012) juga menyatakan bahwa *bullying* merupakan perilaku yang sengaja, bersungguh-sungguh yang dimaksudkan untuk menyakiti orang lain sehingga membuat korban merasa stres. Dampak *bullying* di tempat kerja menurut peneliti yang dialami perawat di tempat kerja yaitu gangguan psikis, meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan absensi, dan meningkatkan kecelakaan kerja.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif survei cross sectional lainnya juga dilakukan oleh Asri Laksimi Riani dkk (2019) dengan sampel 236 perawat dan penelitian Hendri Yuliadi (2018) dengan sampel sebanyak 73 orang ditemukan bahwa biasanya pekerja atau pegawai yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidak hadiran pekerjaan, dan kesulitan membuat keputusan. Selain itu *workplace bullying* merupakan hal yang berbahaya bagi karyawan maupun organisasai. Secara psikis, korban akan merasa depresi hingga ingin bunuh diri. Semakin

sering seseorang mengalami perilaku *workplace bullying* hingga memunculkan strain akan mengakibatkan peningkatan pada niat seorang karyawan untuk berpindah. Oleh karena itu, ketika menyaksikan terjadinya bullying, karyawan lain juga akan ikut terkena dampaknya secara psikis, akibatnya terjadi ketidaknyamanan dilingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh R.F Damopoli dkk (2019) dengan pendekatan survei analitik kuantitatif dengan menggunakan rancangan cross sectional yaitu terdapat beberapa keluhan subjektif pasca kekerasan seperti merasa tertekan, merasa ingin menghindari pasien, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Adapun tindakan kekerasan yang dialami oleh perawat ini dilakukan oleh pasien, keluarga atau kerabat pasien, dan sesama rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan, perawat yang menjadi korban *bullying* di tempat kerja 74,1% mengalami penurunan motivasi kerja menurut Zonedy (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.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Sealama proses penelitian ini masih terdapat banyak sekali keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, di antaranya yaitu :

1. Masih terbatasnya penelitian di Indonesia tentang *bullying* terhadap perawat ditempat kerja.
2. kesulitan akses jurnal karna berbayar dan tidak full text.

