



Budaya Organisasi dan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda: A Study Komparatif

Rusdi¹, Sari Basongan²

Program Studi S-1 Keperawatan STIKES Wiyata Husada Samarinda

Email : rusdi@stikeswhs.ac.id

ABSTRAK

Perilaku intimidasi yang telah dialami dan dilaporkan, yaitu: tindakan mencaci maki, ditindas terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan membahas tentang keburukan atau menyebarkan desas-desus tentang perawat itu sendiri. Selain itu, perawat yang mengalami perilaku bullying juga mengalami penurunan kinerja. Bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan perilaku intimidasi di antara sesama rekan kerja di RSUD I. A Moeis Samarinda. Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi penelitian ini, semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit I.A Moeis di Samarinda adalah 164 orang dengan sampel 62 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan simple random sampling dan menggunakan uji chi square. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 62 responden, hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,643$ sedangkan piala $\alpha = 0,05$, dapat dilihat bahwa nilai $p > \alpha$ ($0,643 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak diterima tetapi tidak signifikan. Tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan perilaku intimidasi di antara sesama rekan perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

Kata Kunci: Keperawatan, Budaya Organisasi, Perilaku Bullying

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*values*) keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak terbentuk dalam waktu sekejap, butuh bertahun-tahun dalam prosesnya. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi sehingga organisasi menunjukkan budaya kerja. Budaya organisasi juga menunjukkan pemahaman, cara bertindak dan berperilaku dalam organisasi (Sutrisno, 2010).

Yeun & Han (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi juga sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Anggota organisasi sering menunjukkan tingkat kelelahan kerja yang lebih tinggi karena stres yang dipaksakan pada hubungan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal mereka, dimana

lingkungan dan hubungan personal dapat menimbulkan suatu perilaku negatif yaitu perilaku *bullying* yang keduanya terjadi baik secara tertutup ataupun terbuka (Hidayati, 2016).

Yakoyama (2016) dalam Hidayati (2017) *bullying* ditempat kerja lebih banyak ditemukan dilingkungan keperawatan, hal tersebut dikarenakan karakteristik pekerjaan perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan cukup intens dengan stress. Pendapat di atas didukung oleh Johnson (2015) dalam Hidayati (2017) yang menyatakan *bullying* ditempat kerja terkait dengan jenis pekerjaan, dimana orang yang bekerja dipelayanan lebih sering terkena *bullying* dari pada mereka yang bekerja dalam penelitian dan produksi.

Penelitian *bullying* pada perawat di Indonesia masih terbatas, menurut Handika (2016) dalam Hidayati (2017) insiden *bullying* di RSUD Dr. Rasidin Padang Sebesar 51,2%, sedangkan menurut Dewi (2013) dalam Hidayati (2017) di RSUP M. Djamil Padang sebesar 42,2%.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RSUD I. A Moeis

*Corresponding Author :

Rusdi

Program Studi S-1 Keperawatan

STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

Email : rusdi@stikeswhs.ac.id

Samarinda pada tanggal 06 Maret 2018 pengambilan data dilakukan dengan wawancara pada 13 perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda, didapatkan hasil sebanyak 8 orang perawat pernah mengalami kejadian *bullying* di tempat kerja diantaranya : diperlakukan berbeda dari rekan kerja yang lain, mengalami komentar yang meremehkan tentang pekerjaan, membicarakan keburukan dan menyebarkan gosip, dipermalukan didepan orang lain, pendapat diabaikan, selain itu beberapa perawat mengalami hal yang tidak menyenangkan seperti ketidakadilan atau tidak terima karena jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan diruangan tanpa memberikan alasan, pekerjaan yang harusnya dilakukan diambil alih tanpa diketahui, selalu diingatkan berulang tentang kesalahan yang pernah dilakukan, rasa takut terhadap rekan kerja diruangan, tidak hadir dalam bekerja, mengalami kelebihan beban kerja yang membuat sulit menyelesaikan target kerja yang seharusnya diselesaikan.

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan wawancara langsung kepihak manajemen RSUD I. A Moeis Samarinda dan dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan bahwa setiap tahun 5-10% tindakan *bullying* pernah dialami perawat ditempat kerja. Perilaku *bullying* yang pernah dialami dan dilaporkan yaitu : tindakan mencerca, dimaki terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan dibicarakan tentang keburukan atau menyebarkan rumor tentang diri perawat tersebut. Selain itu, perawat yang mengalami tindakan *bullying* juga mengalami penurunan kinerja. Pihak manajemen mengatakan bahwa tindakan *bullying* yang dialami perawat dilaporkan langsung oleh perawat yang mengalami tindakan *bullying* itu sendiri dan dilaporkan langsung oleh rekan kerja perawat yang mengalami perilaku *bullying* diruangan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, melihat dampak dan akibat kejadian *bullying* perawat ditempat kerja yang terkait dengan budaya organisasi membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian "Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda".

METODE PENELITIAN

*Corresponding Author :

Rusdi

Program Studi S-1 Keperawatan

STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

Email : rusdi@stikeswhs.ac.id

Penelitian ini adalah penelitian *deskriptif analitik* dengan menggunakan desain *cross sectional*, dimana pengambilan data terhadap beberapa variabel penelitian dilakukan pada satu waktu yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Dharma, 2011).

HASIL PENELITIAN

Penyajian analisa bivariat akan memberikan ada tidaknya suatu hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying*.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik yaitu uji *Chi square*.

Tabel 1
Hasil Analisis *Chi Square* Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Di RSUD I. A Moeis Samarinda

Budaya organisasi	Prilaku Bully				Total	Nilai P
	Tidak Bully		Bully			
	N	%	N	%		
Baik	1	50,	1	50,	3	10
Kurang Baik	6	63,	6	36,	12	0,6
Total	7	56,	7	43,	10	0

*Analisis Uji *Chi Square* p Value : 0,643

Dari hasil analisis hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda diperoleh bahwa ada sebanyak 16 orang (50,0%) memiliki budaya organisasi yang baik dan tidak mengalami perilaku *bully*, 16 orang (50,0%) memiliki budaya organisasi yang baik namun mengalami perilaku *bully*. Sedangkan, yang memiliki budaya organisasi kurang baik dan tidak mengalami *bully* terdapat 13 orang (63,3%), 11 orang (36,0%) memiliki budaya organisasi kurang baik dan mengalami perilaku *bully*.

Dari hasil uji *Chi Square* diperoleh hasil (p value = 0,643>0,05), yang artinya tidak terdapat hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I.

A Moeis Samarinda tetapi hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan uji *Chi Square* menunjukkan bahwa dari 62 responden didapatkan hasil uji statistik nilai p 0,643 sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ jadi, dapat diketahui bahwa nilai p Value $> \alpha$ ($0,643 > 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa H_a ditolak H_0 diterima yang berarti tidak terdapat hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda tetapi hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuseon & Kang (2016) dengan jumlah responden 298 perawat di rumah sakit Busan Korea Selatan menilai budaya organisasi keperawatan dan *bullying* di tempat kerja perawat menunjukkan bahwa budaya organisasi keperawatan ada kaitannya dengan *bullying* di tempat kerja. Dengan kriteria *bullying* di tempat kerja (15,8%) dan sebagian besar responden menganggap budaya organisasi mereka sebagai budaya organisasi yang berorientasi hirarki sebanyak (45,5%), diikuti oleh berorientasi relasi (36,0%), berorientasi inovasi (10,4%) dan berorientasi tugas (8,1%).

Menurut Robbins (2001) terdapat tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi, yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Budaya organisasi mengacu pada nilai, keyakinan, kebiasaan dan norma yang dimiliki oleh anggota organisasi dan dapat diklasifikasikan kedalam beberapa jenis seperti berorientasi hirarki, berorientasi pada inovasi, berorientasi tugas dan budaya berorientasi dengan hubungan/relasi. Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*values*) keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi juga menunjukkan pemahaman, cara bertindak dan berperilaku dalam organisasi dalam artian budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi sehingga organisasi menunjukkan budaya kerja. Menurut Afiah

(2013) budaya organisasi yang baik akan menimbulkan perilaku yang baik juga dan sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan menimbulkan perilaku tidak baik juga.

Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa dalam hal ini jika budaya organisasi di rumah sakit kurang baik akan menimbulkan perilaku tidak baik juga salah satunya perilaku negatif perilaku *bullying*. Persentase perawat yang mengalami perilaku *bullying* di rumah sakit 43,5% lebih rendah dibanding dengan persentase perawat yang tidak mengalami perilaku *bullying* 56,5% hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada di rumah sakit didukung dengan 16 orang perawat yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang ada di rumah sakit tersebut memiliki budaya organisasi yang baik dikarenakan budaya organisasi di rumah sakit dijalani dan dilakukan dengan baik oleh anggota organisasi didalamnya dalam hal ini anggota organisasi yang dimaksudkan ialah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit, dengan menunjukkan adanya kerjasama tim dari setiap anggota organisasi dalam setiap melakukan pekerjaan dan menyelesaikan setiap permasalahan yang ada secara bersama-sama, para staf kerja perawat saling percaya terhadap sesama rekan kerja perawat lainnya, para staf perawat menunjukkan agresivitas, dan para staf perawat berpendapat bahwa rumah sakit memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh staf perawat berdasarkan nilai-nilai yang telah berlaku dan ditetapkan di rumah sakit.

Namun hal ini tidak sejalan dengan 16 orang perawat yang berpendapat bahwa budaya organisasi di rumah sakit memang sudah berjalan dengan baik tetapi mereka masih mengalami perilaku *bullying* ditempat kerja. Hal ini dapat disebabkan karena faktor kepribadian individu, dimana kepribadian merupakan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Pendapat ini didukung dengan teori kepribadian menurut Syamsu (2008) yang menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu ciri dari individu yang dapat menggambarkan perilaku, pemikiran, dan emosinya serta dapat diamati yang menjadi ciri seseorang dalam menghadapi dunianya, tipe kepribadian ekstrovert-introvert didasarkan atas perbedaan respon-respon, kebiasaan-kebiasaan, dan sifat-sifat yang ditampilkan oleh individu dalam melakukan relasi interpersonal

*Corresponding Author :

Rusdi

Program Studi S-1 Keperawatan

STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

Email : rusdi@stikeswhs.ac.id

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan pada penelitian ini yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

KETERBATASAN

Dalam penelitian ini keterbatasan penelitian, yaitu: Jumlah sampel dalam penelitian ini 62 orang sampel, kemungkinan penelitian ini akan menghasilkan data yang lebih akurat jika dilakukan pada populasi lebih besar dengan jumlah sampel yang lebih banyak, pengumpulan data kurang efisien karena peneliti ingin mengumpulkan data langsung dari responden akan tetapi ketika peneliti datang ke tempat penelitian untuk mengumpulkan data ternyata responden tidak berdinan sesuai jadwal yang ada (tukar jadwal kerja) dengan perawat lain sehingga kuesioner ditinggal atau peneliti titipkan kepada kepala ruangan dan kelemahan dalam penelitian ini responden kurang fokus dalam mengisi kuesioner sehubungan dengan kesibukan dalam perawatan pasien yang kebetulan saat dilakukan penelitian kondisi pasien yang memerlukan pengawasan cukup banyak, sehingga responden mengisi kuesioner tidak sampai selesai pada hari itu dan diteruskan hari berikutnya sehingga waktu penelitian menjadi lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, R. N (2013). Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit Di Rsud Haji Makassar Dan Rsu Labuang Baji Makassar. Makasar
- Dharma, K. K. (2011). Metodologi Penelitian Keperawatan. Jakarta : Trans Info Media.
- Hidaya, N. (2017). Analisa Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Bullying Di tempat Kerja Perawat Bengkulu. 1-10.
- Hidayati, L. (2016). *Pembulian di Tempat Kerja Dalam Konteks Asia*. 133-136.
- Johnson, S. L (2009). *International Perspectives on Workplace Bullying Among Nurses : a Riview*. International Nursing Review 56, 34-40
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior, 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2001. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Syamsu, Y. LN. (2008). *Teori Kepribadian*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Yeun, Y. R., & Han, W. J. (2016). *Effect Of Nurses' Organizational Culture, Workplace Bullying And Work Burnout On Turnover Intention*. International Journal Of Bio-Science and Bio-Technology. Vol. 8, No. 1 (2016). PP. , 372-380
- Yuseon & Kang (2016). *Relationship Between Organizational Culture and Workplace Bullying Among Korean Nurses*. Asian Nursing Research. 1-6

*Corresponding Author :

Rusdi

Program Studi S-1 Keperawatan

STIKES Wiyata Husada Samarinda, Indonesia

Email : rusdi@stikeswhs.ac.id