

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *BULLYING*
SESAMA REKAN KERJA PERAWAT DI RSUD I. A MOEIS
SAMARINDA**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA
SAMARINDA
2018**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *BULLYING*
SESAMA REKAN KERJA PERAWAT DI RSUD I. A MOEIS
SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana (S.Kep)



**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIYATA HUSADA
SAMARINDA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU BULLYNG
SESAMA REKAN KERJA PERAWAT DI RSUD IA MOEIS
SAMARINDA

SKRIPSI

Disusun Oleh:

SARI BASONGAN

14.1199.431.01

Telah dipertahankan didepan dewan penguji


Pada tanggal 30 Juli 2018

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

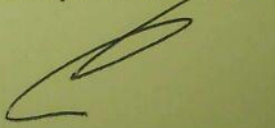
1. Ns. Edy Mulvono, S.Pd., S.Kep., M.Kep. (.....)
NIK : 113072.74.13.045
2. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep (.....)
NIK : 113072.86.14.071
3. Ns. Zainuddin Saleh. S.Kep., M.Kep (.....)
NIP : 19720125.199703.1.004

Mengetahui,

Ketua
STIKES Wiyata Husada Samarinda


Ns. Edy Mulvono, S.Pd., S.Kep., M.Kep
NIK : 113072.74.13.045

Ketua Program Studi
Ilmu Keperawatan
STIKES Wiyata Husada Samarinda


Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep
NIK : 113072.86.14.071

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sari Basongan
NIM : 14. 1199. 431. 01
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan
Judul Laporan Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Samarinda, 30 Juli 2018

Yang membuat pernyataan,

Sari Basongan

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan bimbinganNya yang telah di berikan kepada penulis sehingga skripsi penelitian yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda” dapat terselesaikan.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan di STIKes Wiyata Husada Samarinda. Dalam menyusun skripsi penelitian penulis mengalami kesulitan-kesulitan serta hambatan. Tetapi pada akhirnya skripsi penelitian ini dapat terselesaikan berkat bantuan, dukungan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak.

Bersamaan ini perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada :

1. Bapak H. Mujito Hadi, MM selaku Ketua Yayasan STIKes Wiyata Husada Samarinda
2. Ns. Edy Mulyono, S.Pd., M.Kep, selaku Ketua STIKes Wiyata Husada Samarinda.
3. Dr. Andi Muhammad Idris, Sp. Rad. M. SI, selaku Direktur RSUD I. A Moeis Samarinda yang telah memberikan persetujuan kepada saya untuk melakukan penelitian di RSUD I. A Moeis Samarinda.
4. Ns. Rusdi., M.Kep, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan STIKes Wiyata Husada Samarindadan Pembimbing I saya yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi penelitian ini.
5. Ns. Zainuddin Saleh., M.Kep Selaku Pembimbing II saya yang telah membimbing dan membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi penelitian ini.
6. Orang Tua penulis Bapak Yohanis Salu dan Elisabeth Roteng, serta saudara penulis Yosai, Elsa Basongan dan Jois Anjelita yang selalu mendoakan dan

memberikan tenaga, biaya dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

7. Terima kasih Tahirudin yang telah menjadi penyemangat dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini
8. Sahabat seperjuangan saya (April, Ayu, Cici, Indri, Nurasyiah, Shinta, Vera, Zaitun, Agus) yang sudah memberikan dukungan dan telah menjadi tim sukses dalam penelitian saya
9. Yang terakhir ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua teman-teman prodi keperawatan angkatan tahun 2014 yang telah memberikan dukungan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas semua kebaikan dan melimpahkan karunia serta rahmat-Nya kepadakita semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan sehingga memerlukan banyak perbaikan dan penyempurnaan baik dalam bentuk saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat diterima sebagaimana syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Ilmu Keperawatan di STIKES Wiyata Husada Samarinda.

Samarinda, 30 Juli 2018

Sari Basongan

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sari Basongan
NIM : 14.1199.431.01
Program Studi : S1-Ilmu Keperawatan

Dengan ini menyetujui dan memberikan hak kepada STIKes Wiyata Husada Samarinda atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda”

Dengan hak ini, STIKes Wiyata Husada Samarinda berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Samarinda, 30 Juli 2018

(Sari Basongan)

ABSTRAK

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *BULLYING* SESAMA REKAN KERJA PERAWAT DI RSUD I. A MOEIS SAMARINDA

Sari Basongan¹, Rusdi², Zainuddin Saleh³

Latar Belakang: Perilaku *bullying* yang pernah dialami dan dilaporkan perawat dirumah sakit diantaranya yaitu : diperlakukan berbeda dari rekan kerja yang lain, mengalami komentar yang meremehkan tentang pekerjaan, membicarakan keburukan dan 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, mengalami kelebihan beban kerja yang membuat sulit menyelesaikan target kerja yang seharusnya diselesaikan, tindakan mencera, menyebarkan rumor tentang diri perawat tersebut. Selain itu, perawat yang mengalami perilaku *bullying* juga mengalami penurunan kinerja. **Tujuan:** Mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda **Metode:** Jenis penelitian ini adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini, seluruh perawat yang bekerja di RSUD I.A Moeis Samarinda sebanyak 164 orang dengan jumlah sampel 62 orang perawat. Penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* dan menggunakan uji *chi square*. **Hasil:** dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dari 62 responden didapatkan hasil uji statistik nilai $p = 0,643$ sedangkan nilai $\alpha = 0,05$ jadi, dapat diketahui bahwa nilai $p \text{ Value} > \alpha$ ($0,643 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_a ditolak H_0 diterima tetapi tidak signifikan. **Simpulan:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

Kata Kunci : Perawat, Budaya Organisasi, Perilaku Bullying

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Wiyata Husada Samarinda

² Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Wiyata Husada Samarinda

³ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Rumah Sakit Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND BULLYING BEHAVIOR WITH NURSE WORKERS IN RSUD I. A MOEIS SAMARINDA

Background: Bullying behavior that nurses have experienced and reported in hospitals is: treated differently from other co-workers, experiencing disparaging comments about work, talking about oppression and humiliation in front of others, opinions are ignored, besides that some nurses experience unpleasant things such as injustice or not receiving because they are rarely involved in making decisions made in the room without giving reasons, the work that must be done is taken over without being noticed, always reminded repeatedly about the mistakes that have been made, the fear of coworkers in the room, experiencing work overload which makes it difficult to complete work targets that should be resolved. **Purpose :** Knowing the existence of a relationship between organizational culture and bullying behavior among nursing colleagues in RSUD I. A Moeis Samarinda. **Method :** This type of research is descriptive analytic with Cross Sectional approach. The population in this study, all nurses who worked in RSUD I.A Moeis Samarinda were 164 people with a sample of 62 nurses. Research uses probability sampling technique with simple random sampling and uses chi square test. **Result :** from research conducted by researchers shows that of 62 respondents found the results of statistical tests p value 0.643 while niala $\alpha = 0.05$ so, it can be seen that the value of $p \text{ Value} > \alpha (0.643 > 0.05)$, which indicates that H_a is rejected by H_o accepted but insignificant. **Conclusion :** There is no significant relationship between organizational culture with bullying behavior among nurse colleagues in RSUD I. A Moeis Samarinda.

Keywords: Nurse, Organizational Culture, Bullying Behavior

¹Student of Nursing Program, Institute of health sciences Wiyata Husada Samarinda

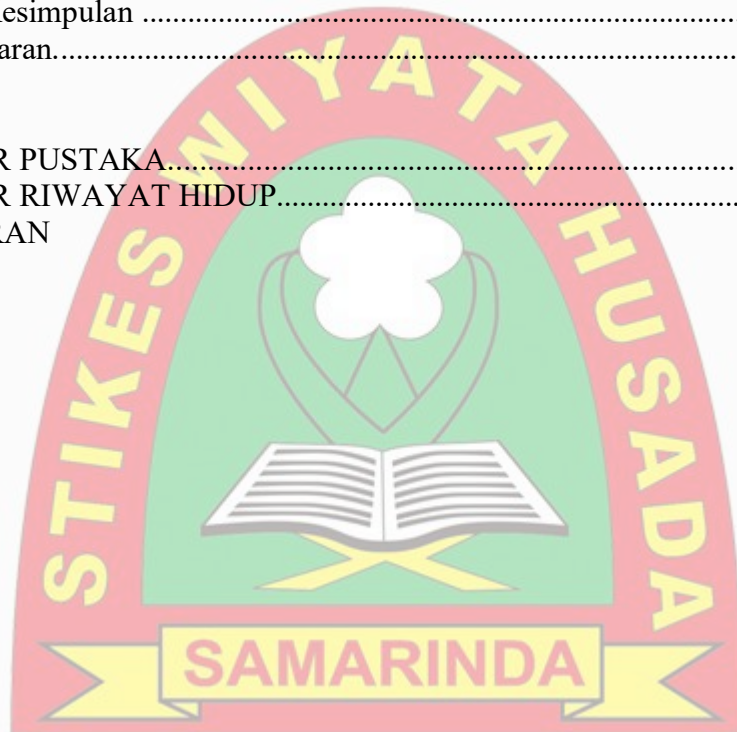
²Lecturer of Nursing, Institute of health sciences Wiyata Husada Samarinda

³Lecturer of Nursing, Institute of health sciences, Abdul Wahab Sjahranie Hospital Samarinda

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR SKEMA.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A...Latar Belakang.....	1
B... Rumusan Masalah.....	4
C... Tujuan Penelitian.....	4
D...Manfaat Penelitian.....	5
E... Penelitian Terkait.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A... Telaah Pustaka.....	9
1.. Budaya Organisasi.....	9
a...Pengertian Budaya Organisasi.....	9
b.. Karakteristik Budaya Organisasi.....	10
c...Jenis dan Tipe Budaya Organisasi.....	11
d.. Manfaat Budaya Organisasi.....	12
e...Peranan Budaya Organisasi.....	12
f.. Tantangan Budaya Organisasi.....	14
2.. Perilaku Bullying di Tempat Kerja.....	16
a...Pengertian.....	16
b.. Konsep Bullying.....	17
c...Klasifikasi Pembulian.....	18
d.. Dimensi Bullying.....	19
e...Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Bullying.....	19
f.. Tanda dan Gejala Bullying.....	20
g.. Dampak Bullying.....	21
B... Kerangka Teori.....	22
C... Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A...Jenis dan Rancangan Penelitian.....	24
B... Kerangka Konsep Penelitian.....	24
C... Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
D...Populasi dan Sampel.....	25
E... Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional.....	26
F... Sumber Data dan Instrumen Penelitian.....	28

G...Uji Instrumen.....	29
H...Prosedur Pengumpulan Data.....	32
I... Analisa Data.....	32
J... Etika Penelitian.....	35
K...Alur Penelitian.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A...Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
B... Hasil Penelitian	40
C... Pembahasan	45
D...Kesenjangan Penelitian.....	48
E... Keterbatasan Penelitian.....	48
BAB V PENUTUP.....	49
A...Kesimpulan	49
B... Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	54
LAMPIRAN	



DAFTAR SKEMA

Skema 2.1 Kerangka Teori.....	22
Skema 3.1 Kerangka Konsep.....	24
Skema 3.2 Alur Penelitian	37



DAFTAR TABEL

Table 3.1 Definisi Oprasional.....	27
Table 3.2 Validitas Instrumen Variabel.....	30
Table 3.3 Reabilitas Instrumen Variabel.....	31
Table 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	40
Table 4.2 Distribusi Fekuensi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi.....	41
Table 4.3 Distribusi Fekuensi Responden Perilaku <i>Bully</i>	43
Table 4.4 Analisis <i>Chi Square</i> Budaya Organisasi Dengan Perilaku <i>Bullying</i>	44



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Time line
- Lampiran 2 : Surat izin Penelitian
- Lampiran 3 : Surat persetujuan izin penelitian
- Lampiran 4 : *Inform Consent*
- Lampiran 5 : Pernyataan responden
- Lampiran 6 : Kuesioner penelitian
- Lampiran 8 : Rumus perhitungan penelitian
- Lampiran 9 : Dokumentasi



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang secara operasional memiliki pelayanan yang identik dengan pelayanan jasa, namun pelayanan jasa tersebut tidak dapat disamakan dengan pelayanan jasa ditempat lainnya, hal ini disebabkan karena pelayanan jasa yang diberikan oleh rumah sakit adalah jasa kesehatan yang memiliki sifat yang khusus (Nooraisyah, 2014). Rumah sakit juga sebagai pemberi layanan jasa untuk menerapkan fungsi sosial dan memiliki karakteristik organisasi yang membedakan dengan organisasi lain, karakteristik inilah yang mendasari terbentuknya budaya organisasi dalam suatu rumah sakit. Bagi suatu organisasi budaya merupakan masalah yang mendasar karena selalu berhubungan dengan kelangsungan orang-orang yang bekerja didalamnya (Pertiwi, 2013).

Menurut (Yuseon & Kang, 2016) beberapa peneliti telah menyarankan untuk fokus pada faktor organisasi sebagai faktor terkait yang lebih kuat dari *bullying* di tempat kerja. Salah satu faktor organisasi terkuat yang terkait dengan *bullying* ditempat kerja adalah budaya organisasi keperawatan yang mengacu pada teori Robbins dengan tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi.

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).

Perilaku *bullying* dapat terjadi di lingkungan sekolah dan di lingkungan kerja (Wharton, 2009). Pembulian ditempat kerja diklasifikasikan kedalam dua kategori terkait personal berupa : perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik yang berkepanjangan, tuduhan palsu dan isolasi sosial sementara pembulian terkait pekerjaan berupa : perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan memberikan penilaian yang salah terhadap pekerjaan. Perilaku *bullying* merupakan perilaku negatif yang dilakukan secara berulang oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersifat menyerang karena adanya ketidakseimbangan kekuatan antara pihak yang terlibat. Perilaku *bullying* juga didefinisikan sebagai serangan emosional, verbal, fisik berulang terhadap orang lain atau sekelompok orang yang rentan dan yang tidak dapat membela diri (Surilena, 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.

Efek *bullying* ditempat kerja merugikan perusahaan dengan pengeluaran tinggi setiap tahunnya karena ketidakhadiran karyawan, sakit, tingkat kinerja yang rendah, dan tidak adanya komitmen (Wharton, 2013).

Dampak perilaku *bullying* ditempat kerja perawat ada enam yaitu ; gangguan psikis, meningkatkan stress kerja, menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan absensi, meningkatkan turn over dan meningkatkan kecelakaan kerja (Hidaya, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan Ekici, D (2014) di Rumah Sakit Universitas Turki menunjukkan bahwa 82% perawat melaporkan pernah mengalami *bullying* di tempat kerja paling sedikit sekali dalam setahun terakhir. Hasil penelitian yang dilakukan di Inggris, 1/6 perawat yang bekerja di rumah sakit melaporkan bahwa mereka menjalani *bullying* di tempat kerja dalam 12 bulan terakhir, di AS, 65% perawat melaporkan bahwa mereka menyaksikan rekan kerja mereka diintimidasi, dan di Korea Selatan, 23% perawat pergi ke sekolah pasca sarjana yang diwawancarai melaporkan bahwa mereka mengalami *bullying* di tempat kerja dalam 6 bulan terakhir (Yeun & Han, 2016).

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

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah “Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A. Moeis Samarinda”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.
- b. Mengetahui budaya organisasi RSUD I. A Moeis Samarinda
- c. Mengetahui perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda
- d. Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Institusi pendidikan kesehatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya untuk menambah referensi perpustakaan bagi penelitian selanjutnya

2. Profesi Keperawatan

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

3. Bagi Institusi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menentukan intervensi yang tepat untuk mengurangi *bullying* yang ada dilingkungan rumah sakit dengan membuat kebijakan anti *bullying* di rumah sakit dan menjadi bahan evaluasi bagi rumah sakit khususnya disetiap ruangan untuk mencegah kejadian *bullying* yang dialami oleh perawat yang bekerja di RSUD I. A Moeis Samarinda.

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 RSUD I. A Moeis Samarinda.

E. Penelitian Terkait

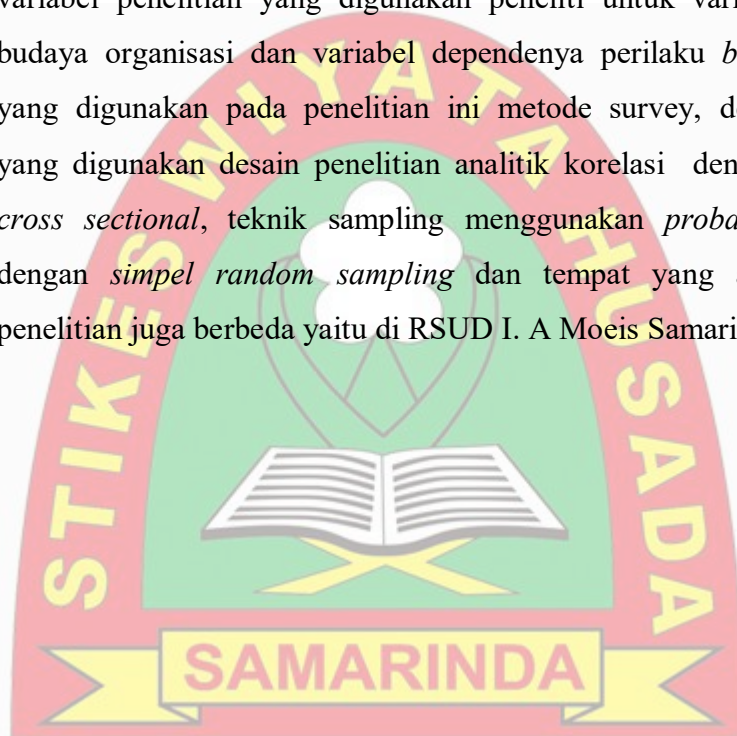
1. Penelitian (Yuseon & Kang, 2016) “*Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses*” desain penelitian menggunakan studi korelasional deskriptif yang dilakukan untuk menentukan hubungan antara budaya organisasi dan intimidasi di tempat kerja perawat. Sampel pada penelitian ini 289 perawat rumah sakit di Busan Korea Selatan. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden menganggap budaya organisasi mereka sebagai budaya organisasi yang berorientasi hierarki (45,5%), diikuti dengan berorientasi relasi (36,0%) dan prevalence *bullying* di tempat kerja adalah 15,8 %.
2. Penelitian (Hidaya, 2017) “*analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan bullying di tempat kerja perawat di kota Bengkulu*” desain penelitian menggunakan *cross sectional study*, sampel diambil secara proportional random sampling dengan jumlah 235 orang perawat. Hasil penelitian uji statistik terdapat hubungan usia = 0,019, lama kerja = 0,000 perawat dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja, ada hubungan gaya kepemimpinan otoriter 0,000 kepala ruangan dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja, ada hubungan gaya kepemimpinan *laizzes faire* = 0,014 kepala ruangan dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja, ada hubungan iklim organisasi = 0,000 dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja, ada hubungan *system reward* = 0,000 dan persaingan = 0,000 dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja, ada hubungan perubahan organisasi = 0,008 dengan kejadian *bullying* pada perawat di tempat kerja perawat, iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kejadian *bullying* di tempat kerja.
3. Penelitian yang dilakukan (Zonedy, 2014) “*Hubungan Perilaku Bullying dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batu Sangkar*” Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional* dengan

jumlah sampel sebanyak 85 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat 69,4% perawat mengalami *bullying*, dan 74,1% perawat mengalami penurunan motivasi kerja. Berdasarkan uji statistic *Chi-Square*, terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku *bullying* ($p=0,00$) dengan motivasi kerja perawat. Data yang didapatkan mengenai *bullying* melalui wawancara tersebut adalah pengakuan dari perawat yang diwawancarai bahwa telah melihat perilaku *bullying* diruang rawat inap RSUD Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar,yaitu *bullying* secara verbal seperti, berkata kasar, memanggil dengan nama yang tidak menyenangkan, menyebarkan gosip, berteriak, kritikan tajam, serta *bullying* secara relasional seperti mendiamkan dan memandang dengan sinis.

4. Penelitian (Pertiwi, 2013) “*Hubungan budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD PKU muhammadiyah bantul*”. Jenis penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. populasi seluruh perawat kontrak di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Teknik sampling menggunakan total sampling dengan jumlah sampel 40 perawat kontrak. Uji statistik menggunakan uji *kendall Tau* nilai hasil analisis data menggunakan kendal tau diketahui nilai r 0.628 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa “ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.
5. Penelitian (Yun & Kang, 2014) “*Factors Affecting Workplice Bullying In Korean Hospital Nurses*”. Jenis penelitian korelasi dengan Metode *trim-dan-fill* yang digunakan untuk menilai bias dari studi meta-analisis. Uji Fisher's digunakan untuk masing-masing faktor. Dari, tinjauan tematis, 51 faktor diidentifikasi memiliki pengaruh. 14 faktor (5 individu dan 9 faktor organisasi) memenuhi syarat meta-analisis. Faktor individu termasuk : harga diri ($ESr = -.31$), psikologis ($ESr = -.26$) dan status

perkawinan ($Esr = .06$) yang berkorelasi signifikan dengan *bullying* ditempat kerja. Faktor organisasi yang termasuk : toleransi organisasi ($Esr = .48$), ketidak pedulia supervisor ($Esr = .47$), stres kerja ($Esr = .46$), semangat kelompok ($Esr = -.36$), dukungan kelompok ($Esr = -.35$), identitas kelompok ($Esr = -.33$), gaya kepemimpinan ($Esr = -.35$), dan pemberdayaan struktural ($Esr = -.27$) merupakan faktor-faktor yang secara signifikan berkorelasi dengan *bullying* ditempat kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terkait diatas adalah variabel penelitian yang digunakan peneliti untuk varibel independen budaya organisasi dan variabel dependnya perilaku *bullying*, metode yang digunakan pada penelitian ini metode survey, desain penelitian yang digunakan desain penelitian analitik korelasi dengan pendekatan *cross sectional*, teknik sampling menggunakan *probability sampling* dengan *simpel random sampling* dan tempat yang akan dilakukan penelitian juga berbeda yaitu di RSUD I. A Moeis Samarinda.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Sebelum mengemukakan berbagai konsep budaya organisasi terlebih dahulu dikemukakan pengertian organisasi, sebagai pemahaman awal. Secara parsial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasipun mempunyai pengertian berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, mitos metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi tidak muncul seketika sewaktu organisasi itu terbentuk, tetapi melalui berbagai tahapan dan proses yang panjang (Uha, 2013).

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menenkankan pada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan (Kusdi, 2011).

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 juga menunjukkan pemahaman, cara bertindak dan berperilaku dalam organisasi dalam artian budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi sehingga organisasi menunjukkan budaya kerja (Sutrisno, 2010).

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) terdapat tujuh karakteristik yang membentuk budaya organisasi, yaitu :

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan Resiko)

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. *Attention to detail* (Perhatian Terhadap Detail)

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

3. *Outcome orientation* (Orientasi Hasil)

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. *People Orientation* (Orientasi Individu)

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

5. *Team Orientation* (Orientasi Tim)

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

7. *Stability* (Stabilitas)

Menurut Agus (2015) stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

c. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam praktik mempunyai beberapa jenis dan tipe.

Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert. E Quinn dan Michael R. Mc dalam (Uha, 2013) sebagai berikut :

1) Budaya rasional :

Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktifitas dan keuntungan atau dampak)

2) Budaya ideologi :

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan)

3) Budaya konsensus :

Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok)

4) Budaya hierarkis :

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol dan kordinasi)

d. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Uha (2013), manfaat budaya organisasi adalah :

- 1) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakkan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- 2) Membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- 3) Menigkatkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi sehingga organisasi dapat memaksimalkan potensi stafnya dan memenangkan kompetisi.
- 4) Memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mecapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan.

e. Peranan Budaya Organisasi Dalam Aktivitas Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi menurut Robbins dalam buku Uha (2013) yaitu :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda, yang dimaksud dalam hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.

Dalam hubungannya dengan segi sosial, menurut Gordon dalam Uha (2013) berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Pada organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan. Budaya kuat menunjukkan suatu tingkat persetujuan antara anggota-anggota organisasi mengenai kepentingan dari nilai-nilai yang spesifik. Jika konsensus menghadirkan kepentingan dari nilai-nilai budaya menjadi kohesif

dan kuat, tetapi jika persetujuan kurang maka budaya menjadi lemah (Robbins,2001).

Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan, serta memberi pengaruh negatif pada organisasi karena akan memberi arah yang salah kepada para pegawainya. Selain itu, dalam organisasi yang memiliki budaya organisasi yang lemah mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain, kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi, dan anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan sendiri. Jika hal ini terjadi pada perusahaan, maka tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik, hal ini terlihat dari kurangnya motivasi atau semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, luntarnya loyalitas atau kesetiaan pada tugas utamanya dan komitmen pegawai ke perusahaan. Akibatnya perusahaan menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif (Robbins,2001).

f. Tantangan Budaya Organisasi

Menurut Ndraha dalam Uha (2013) bahwa yang dimaksud dengan tantangan budaya disini adalah tantangan yang bakal atau akan dihadapi oleh pelaku budaya atau suatu lingkungan budaya (sub budaya, sub kultur) tatkala berkomunikasi atau berinteraksi dengan pelaku budaya atau lingkungan budaya (sub budaya) lain.

Dengan mengetahui tantangan budaya, dapat dipelajari bagaimana menghadapi dan mengantisipasinya agar tantangan itu berubah menjadi peluang bahkan kekuatan (*resillent*). Tantangan budaya menurut Ndraha dalam Uha (2013) terdapat antar berbagai pihak sebagai berikut :

1) Budaya Pribadi

Tantangan budaya antar pribadi dihadapi dalam rangka membentuk semangat tim (*team work*). dalam manajemen modern nilai tim lebih tinggi ketimbang kerja sama semata mata. *Team building* didasarkan pada anggapan bahwa :

- a) Tidak ada orang yang sempurna
- b) Setiap orang mempunyai kelemahan, keterbatasan dan kekurangan disamping kekuatan, keahlian, dan kelebihan dibandingkan dengan orang lain.
- c) Kepentingan seseorang dapat *di-exchange* dengan orang lain yang kepentingannya berbeda, sehingga tercapai kondisi saling menuntungkan.
- d) Persamaan kepentingan dapat mengikat orang untuk bekerja sama.
- e) Dalam organisasi orang saling membutuhkan dan saling melengkapi
- f) Kelemahan dan kekuatan dapat dikelola (*manageable*) agar tidak ada anggota tim yang menjadi musuh dalam selimut, menohok kawan seiring, menggantung dalam lipatan, senjata makan tuan, atau pagar makan tanaman karena “bersatu kita teguh, bercerai kita hancur”.
- g) Tim adalah semangat spirit dan synergi

2) Kelompok atau masyarakat dan Atasan dengan bawahan *elite*

dengan *floor* :Seperti telah dikemukakan terdapat perbedaan besar antara budaya *elite* dan budaya *floor* didalam sebuah organisasi. *Elite* itu *powerfull* sementara *floor* biasanya *powerless*. Perbedaan ini merupakan tantangan berat bagi manajemen dalam membangun budaya organisasional.

3) Organisasi : Tantangan budaya antar organisasi atau perusahaan yang budayanya berlain-lainan dihadapi saat orang berbicara tentang penggalangan kerja sama atau penyelesaian suatu konflik.

2. Prilaku *Bullying* Di Tempat Kerja

a. Pengertian

Definisi kata kerja “*to bully*” adalah tindakan untuk menimbulkan rasa sakit atau menyakiti orang lain untuk kepentingan sendiri. Bentuk *bullying* bermacam-macam sebenarnya diantara kasus-kasus *bullying* jarang yang berbentuk kekerasan fisik atau berupa kekerasan mental yang berat. *Bullying* lebih sering berupa gangguan yang ditujukan secara individu dalam bentuk gangguan-gangguan dan komentar-komentar yang tidak berbahaya. Namun demikian karena gangguan bersifat konstan dan menunjukkan belas kasihan, maka menjadi serangan yang agresif. Faktor umum dalam semua insiden-insiden *bullying* adalah adanya intensi dari pengganggu untuk meremehkan dan merendahkan orang lain (Wharton, 2009)

Survei menunjukan *bullying* dalam berbagai bentuknya telah menjadi sesuatu hal yang lazim dalam masyarakat modern sehingga mungkin akan mempengaruhi kehidupan setiap orang. *Bullying* yang berupa kejahatan fisik yang terjadi di taman bermain ataupun kekerasan mental dalam relasi antar individu atau di tempat kerja, hasilnya sama-sama merusak. Efek *bullying* Di tempat kerja merugikan perusahaan dengan pengeluaran tinggi setiap tahunnya karena ketidakhadiran karyawan, sakit, tingkat kinerja yang rendah, dan tidak adanya komitmen. *Bullying* kadang-kadang sangat halus, tidak kentara sehingga kita tidak sadar telah menjadi korbanya. Namun, bila dalam situasi kebersamaan ada orang yang menyebabkan kita merasa buruk, bisa menjadi dasar kecurangan bahwa itu adalah kasus *bullying*. Kejadian seperti itu dapat berdampak (Wharton, 2009).

Prilaku *bullying* merupakan perilaku negatif yang dilakukan secara berulang oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersifat menyerang karena adanya ketidak seimbangan kekuatan antara pihak yang terlibat. Perilaku *bullying* juga didefinisikan

sebagai serangan emosional, verbal, fisik berulang terhadap orang lain atau sekelompok orang yang rentan dan yang tidak dapat membela diri (Surilena, 2016). Sedangkan Menurut (Yusuf & faharuddin, 2012) perilaku *bullying* ialah penyalahgunaan kuasa. Penyalahgunaan ini merujuk operasi psikologi atau fisik yang berulang-ulang terhadap individu yang lemah atau individu yang tidak mampu untuk mempertahankan dirinya dalam situasi sesungguhnya oleh individu atau kelompok yang lebih berkuasa. Perilaku ini bersumber dari kehendak atau keinginan untuk mencederakan seseorang dan meletakkan korban tersebut dalam situasi yang tertekan.

Menurut Queine (2001) Definisi *Bullying* di Tempat Kerja umumnya terbagi menjadi tiga elemen, yaitu :

- 1) *Bullying* didefinisikan dalam hal-nya berdampak pada penerima Penindasan ada ketika seseorang menjadi sasaran untuk berbagai perilaku mengintimidasi yang buat dia merasa diganggu atau dilecehkan.
- 2) Sebagian besar definisi menunjukkan bahwa harus ada efek negatif pada korban seperti : terus-menerus menyinggung, perilaku kasar, perilaku jahat atau menghina, penyalahgunaan kekuasaan atau sanksi pidana yang tidak adil, yang membuat penerima merasa kesal, terancam, terhina atau rentan yang membuat diri mereka menderita dan merasa tertekan
- 3) Perilaku *bullying* harus persistenent.

b. Konsep Bullying di Tempat Kerja

Australian Public Service Commission (2009) Daniel (2009) dalam Pasaribu (2015) mengemukakan konsep *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku berulang yang tidak beralasan, seperti: mempermalukan, mengintimidasi, mengancam, serta merendahkan seorang atau beberapa pekerja, yang berdampak pada kesehatan dan keamanan pekerja.

Interagency Round Table on Workplace Bullying (2005) dalam Pasaribu (2015) mengemukakan tiga komponen penting terkait *bullying* di tempat kerja, yaitu:

- 1) *Repeated* : perilaku *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang, dan bisa mencakup lebih dari satu jenis perilaku yang dilakukan terus-menerus.
- 2) *Systematic* : perilaku *bullying* dilakukan dengan perencanaan melalui suatu metode ataupun ide.
- 3) *Risk to health and safety* : perilaku *bullying* mencakup hal-hal yang beresiko pada kondisi kesehatan pekerja baik secara fisik maupun mental.

c. Klasifikasi Pembulian Di Tempat Kerja

Pembulian ditempat kerja diklasifikasikan kedalam dua kategori yaitu : Pembulian terkait personal (*person-related bullying*) dan pembulian terkait pekerjaan (*work-related bullying*) yang keduanya terjadi baik secara tertutup ataupun terbuka. Pembulian terkait personal bisa berupa perilaku rumor, kekerasan verbal, kritik yang berkepanjangan, tuduhan palsu dan isolasi sosial. Sedangkan, pembulian terkait pekerjaan bisa berupa perilaku monitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur dan memberikan penilaian yang salah terhadap pekerjaan (Hidayati, 2016).

Pasaribu (2015) & Christlevica (2016) secara spesifik menyebutkan beberapa tipe perilaku *bullying* pada perawat di tempat kerja, yaitu:

- 1) Kekerasan verbal : membentak, menyumpahi, menggunakan kata-kata kasar atau tidak sopan, diteriaki, dihina, diremehkan.
- 2) Perilaku kasar : memperlakukan, mengancam baik secara publik ataupun personal, pengarahannya yang tidak pantas, menyerang dan intimidasi.
- 3) Kekerasan yang berhubungan dengan otoritas pekerja : evaluasi yang berlebihan dan tidak sesuai tentang pekerja, menolak

kemajuan pekerja, mencuri kredit pekerja dan bertindak sewenang-wenang.

- 4) Berhubungan dengan performa kerja seperti : sabotase, mencari-cari kesalahan, dan merendahkan seorang pekerja.
- 5) Merusak hubungan seorang pekerja dengan atasan dan pekerja lainnya.

d. Dimensi *Bullying* di Tempat Kerja

Menurut Pasaribu (2015) Dimensi *bullying* di tempat kerja terfokus pada tiga hal yaitu:

- 1) *Work-related acts* : dimensi *bullying* yang berfokus pada perilaku negatif terkait pekerjaan, yang mana perilaku ini menyulitkan individu dalam mengerjakan tugasnya, seperti: mengawasi pekerja secara berlebihan, atau sengaja tidak memberikan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 2) *Personal related acts* : dimensi ini fokus pada hal-hal yang berhubungan dengan target, seperti menyebarkan gosip, dan penghinaan terhadap seorang pekerja.
- 3) *Physical intimidation* : dimensi ini menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan intimidasi fisik, seperti mendorong, mengganggu area personal pekerja, *finger pointing* dan segala bentuk kekerasan fisik.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Bullying* di Tempat Kerja

Faktor yang mempengaruhi *bullying* di tempat kerja perawat (Hidaya, 2017) & (Rahayu, 2009) :

- 1) Jenis pekerjaan
- 2) Gaya kepemimpinan otoriter
- 3) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*
- 4) Iklim organisasi

- 5) Sistem reward (reward yang diterima oleh perawat pelaksana selama ini dari RS adalah gaji pokok, tunjangan fungsional, insentif/jasa).
- 6) Pelayanan dan pengembangan karir.
- 7) Persaingan
- 8) Perubahan organisasi
- 9) Faktor karakteristik individu meliputi (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja)

Faktor-faktor terkait *bullying* di tempat kerja perawat menurut (Yuseon & Kang, 2016) dapat diklasifikasikan kedalam faktor :

1) Individu

Faktor individu termasuk agresivitas tinggi dan stres kerja di antara pelaku, usia, pengalaman kerja, kurangnya keterampilan sosial, harga diri rendah dan kurangnya kemampuan dari korban.

2) Organisasi

Penyalahgunaan wewenang, toleransi organisasi, lokasi tanggung jawab yang tidak jelas, budaya organisasi yang hirarkis dan suasana yang berorientasi pada hasil.

f. Tanda Dan Gejala

Menurut Hidayat (2017) *bullying* di tempat kerja perawat memiliki enam macam tanda dan gejala *bullying* di tempat kerja,

yaitu :

- 1) Keluhan karyawan terhadap manajer mereka
- 2) Penurunan prestasi kerja
- 3) Peningkatan ketegangan staf
- 4) Rasa takut pekerja terhadap pekerja lainnya
- 5) Gejala depresi dan
- 6) Ketidakhadiran pekerja

g. Dampak Bullying

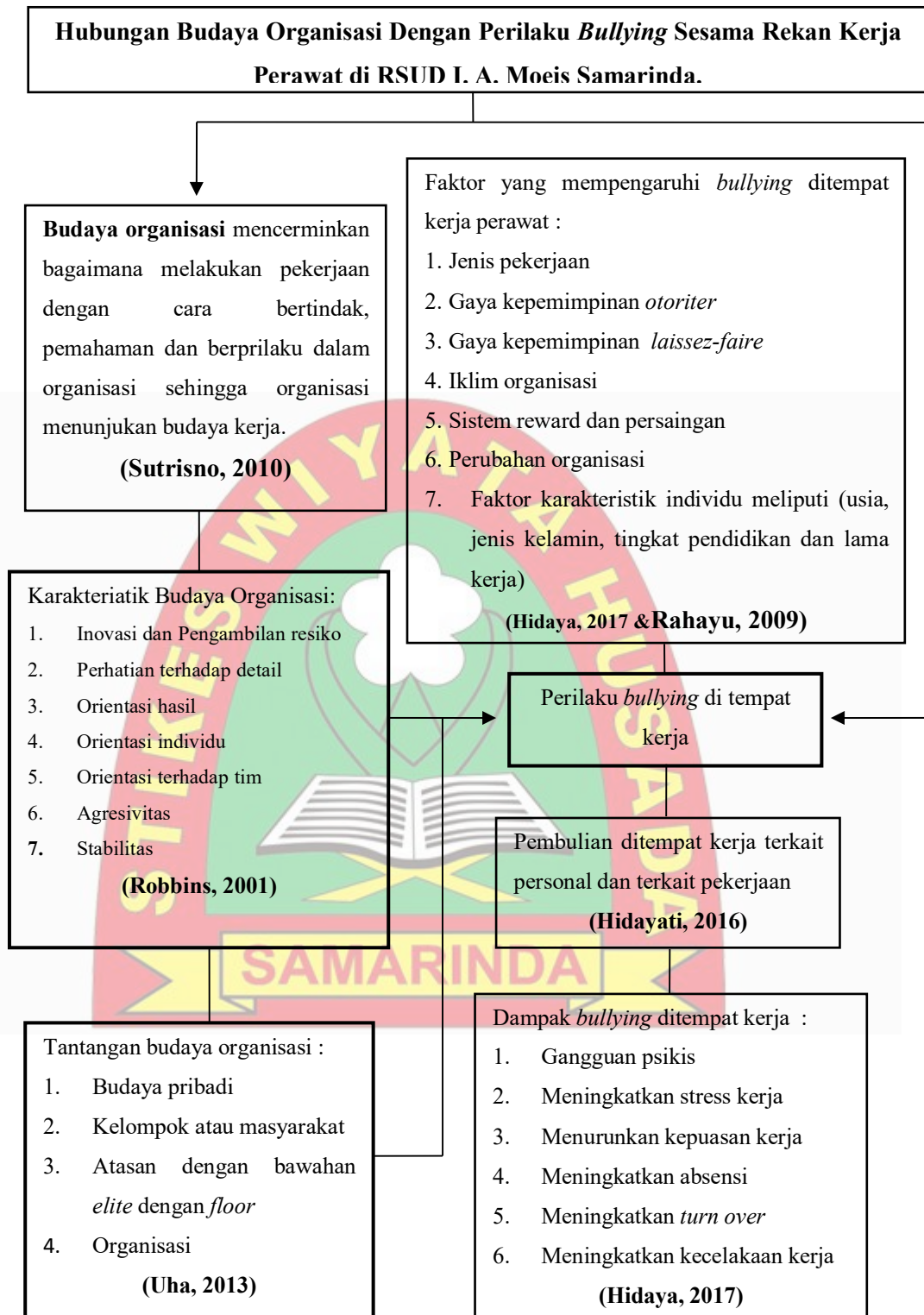
Menurut Hidayat (2017) dampak *bullying* ditempat kerja perawat ada enam faktor yaitu :

- 1) Gangguan psikis
- 2) Meningkatkan stress kerja
- 3) Menurunkan kepuasan kerja
- 4) Meningkatkan absensi
- 5) Meningkatkan turn over dan
- 6) Meningkatkan kecelakaan kerja

Menurut Daniel (2009) dalam Pasaribu (2015) *bullying* di tempat kerja tidak hanya berdampak bagi individu yang menjadi target *bully*, namun juga berdampak bagi instansi, rekan kerja lain, serta kerabat dan keluarga pekerja yang menjadi korban *bullying* seperti :

- 1) Dampak bagi instansi/organisasi dapat berupa: turnover, kehilangan produktivitas/absenteeism
- 2) Dampak bagi pekerja lain (*bystander*), yaitu: depresi, stres, cemas, dan keluhan psikosomatis lainnya, bahkan adanya kecenderungan untuk keluar dari instansi/organisasi tersebut.
- 3) *Bullying* di tempat kerja juga berdampak pada kerabat dan keluarga target, yaitu terganggunya kualitas kehidupan keluarga, serta renggangnya hubungan keluarga dengan korban *bully*

B. Kerangka Teori



Skema 2.1

Kerangka Teori Penelitian

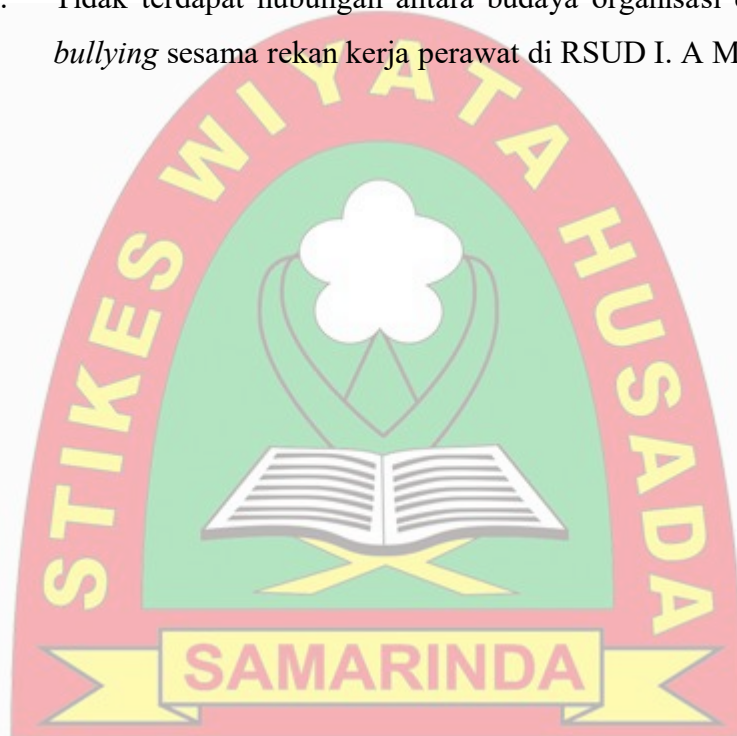
Sumber : Dari berbagai sumber (diolah peneliti 2018)

(Sutrisno, 2010. Uha, 2013. Robbins, 2001. Hidayat, 2017. Rahayu, 2009. Hidayati, 2016)

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015).

Ho : Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.



BAB III METODE PENELITIAN

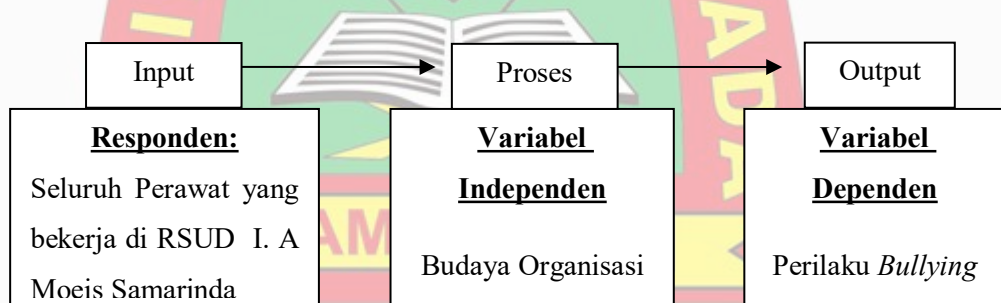
A. Jenis dan Rancangan Penelitian

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).


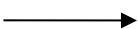
B. Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variable yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmojo, 2016).

Dari uraian di atas maka konsep yang diajukan dalam penelitian ini adalah seperti berikut :



Keterangan :

-  Area yang diteliti
 Dihubungkan

Skema 3. 1
Kerangka Konsep Penelitian

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD I. A. Moeis Samarinda

2. Waktu Penelitian

Penelitian mengenai “hubungan budaya organisasi terhadap perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A. Moeis Samarinda dilaksanakan pada tanggal 07 Mei- 25 Juni 2018.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD I. A Moeis Samarinda dengan jumlah perawat sebanyak 164 orang perawat.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini besarnya sampel perawat yang bekerja di RSUD I. A. Moeis Samarinda adalah 62 sampel.

Setelah menghitung sampel peneliti membagi sampel dengan menggunakan teknik *probalility sampling* yang merupakan teknik untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* karena pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan asumsi bahwa karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tidak dipertimbangkan dalam penelitian (Dharma, 2015).

Agar karakteristik sampel tidak menyimpang dari populasinya maka perlu ditentukan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah kriteria dimana subjek penelitian dapat mewakili sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian (Notoatmojo, 2005).

a. Kriteria inklusi :

- 1) Semua perawat yang bekerja di RSUD I. A Moeis Samarinda
- 2) Bersedia menjadi responden
- 3) Masa kerja lebih dari 6 bulan

b. Kriteria eksklusi :

- 1) Perawat yang mengalami masalah kesehatan atau sedang sakit fisik
- 2) Perawat yang tidak hadir saat pengambilan data

D. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah karakteristik yang melekat pada populasi, bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya dan diteliti dalam suatu penelitian (Dharma, 2011).

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel bebas, dimana variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah budaya organisasi.

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat, dimana variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat pada penelitian ini adalah perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang menjelaskan bagaimana menentukan variabel dan mengukur suatu variabel, sehingga definisi operasional ini merupakan suatu informasi ilmiah yang akan membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (Setiadi, 2007).

Definisi operasional memiliki beberapa hal penting yang perlu dicantumkan untuk mempermudah pembaca dalam mencerna penelitian yang akan dilakukan, diantaranya adalah variabel, definisi operasional, cara ukur, hasil ukur dan skala pengukuran. Definisi operasional dalam penelitian “Hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda dapat dilihat pada tabel 3.2

Tabel 3.1
Definisi Operasional Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda

No	Variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1.	Independen Budaya Organisasi	Nilai-nilai dan aturan-aturan yang telah lama ditetapkan rumah sakit yang harus dilakukan dan diikuti oleh perawat dalam menunjukkan cara berinovasi, pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap (hasil, individu, terhadap tim), agresivitas dan	Menggunakan kuesioner B yang terdiri dari 21 pernyataan (nomor 1-21) dengan menggunakan skala ukur <i>likert</i> dan jawaban ada 4 pilihan, yaitu :	Hasil skoring dikategorikan berdasarkan metode <i>cut of point</i> : Baik : jika \geq 62,08 Kurang baik : jika $<$ 62,08	Ordinal
			1. Tidak pernah 2. Kadang-kadang 3. Sering 4. Selalu		

	stabilitas saat melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut ruang lingkup rumah sakit.			
2. Dependen	Suatu tindakan Perilaku <i>Bullying</i> yang dilakukan secara sengaja oleh perawat senior maupun junior kepada rekan kerja perawat yang dapat berdampak buruk bagi perawat yang menjadi sasaran perilaku <i>bully</i> di rumah sakit.	Menggunakan kuesioner C yang terdiri dari 18 pernyataan (nomor 1-18) dengan menggunakan skala ukur <i>likert</i> dan jawaban ada 4 pilihan, yaitu :	Hasil skoring dikategorikan berdasarkan metode <i>cut of point</i> : <i>Bully</i> : jika $\geq 24,00$ Tidak <i>bully</i> : jika $< 24,00$	Ordinal

F. Sumber Data dan Instrumen Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian (Azwar, 2010). Perolehan data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner yang datanya diisi langsung dari responden di RSUD I. A Moeis Samarinda.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung di peroleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah perawat yang di peroleh dari RSUD I. A Moeis Samarinda.

2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data pada variabel independen (budaya organisasi) maupun dependen (perilaku *bullying*) menggunakan instrumen kuesioner.

Peneliti menggunakan 3 kuesioner yaitu : Kuesioner (A) yang digunakan untuk data demografi responden dan petunjuk pengisian kuesioner B dan kuesioner C, Kuesioner (B) budaya organisasi dan Kuesioner (C) perilaku *bullying*. Kuesioner (B) untuk mengetahui budaya organisasi berisi 21 item pernyataan (nomor 1-21) dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert*, yaitu 1 : Tidak pernah, 2 : Kadang-kadang, 3 : Sering, 4 : Selalu (Robbins, 2001). Kuesioner (C) yang digunakan untuk mengetahui perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di Rumah Sakit berisi 18 item pernyataan (nomor 1-18) dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert*, yaitu 1 : Sangat tidak setuju, 2 : Tidak setuju, 3 : Kurang setuju, 4 : Setuju, 5 : Sangat setuju (Tambur, *ATL Workplace Bullying Toolkit & projectmillie, 2012*)

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ketepatan pengukuran suatu instrumen, artinya suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah syarat mutlak bagi suatu alat ukur agar dapat digunakan dalam suatu pengukuran (Dharma, 2011). Untuk mengukur uji validitas instrumen variabel budaya organisasi dengan perilaku *bullying* rumus *pearson product moment* (Hidayat, 2007). Setiap item pernyataan valid jika standar validitas *Person Product Moment item total correlation* dari nilai r table, dengan $df = N-2$, $30-2=28$ dan $\alpha = 5\%$, sehingga didapatkan nilai konstanta adalah 0,361

Uji validitas dilakukan di RSUD I. A Moeis Samarinda dengan sampel berjumlah 30 responden yang dilakukan dengan responden yang berbeda dalam penelitian. Untuk mengukur validitas instrumen budaya organisasi dan validitas instrumen perilaku *bullying* dengan menggunakan skala *likert* digunakan rumus *Person Product Moment* (Hidayat,2009) sebagai berikut :

Keterangan :

N : Jumlah sampel

X : Pertanyaan nomor

Y : Skor total

XY : Skor pertanyaan nomor dikali skor total. Instrumen dikatakan valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Jadi, jumlah sampel yang di gunakan adalah 62 responden.

Keputusan uji :

Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, maka H_0 diterima, artinya variabel valid. Dan Jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel tidak valid.

Tabel 3.2
Validitas Variabel Budaya Organisasi Dan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat Di RSUD I. A Moeis Samarinda

Validitas	Sebelum	Sesudah	<i>r</i> hitung	Hasil
Budaya Organisasi	35	21	0,372- 0,685	Valid
Perilaku <i>Bullying</i>	21	18	0,374-0,835	Valid

*Sumber : Data Primer 2018

Hasil uji validitas pada kuesioner budaya organisasi dengan 35 pernyataan didapatkan ada 14 pernyataan yang tidak valid dengan nilai *r* hitung $\leq r$ tabel dan 21 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *r* hitung $\geq r$ tabel. Hasil uji validitas pada kuesioner perilaku *bullying* dengan 21 pernyataan

didapatkan ada 3 pernyataan yang tidak valid dengan nilai r hitung $\leq r$ tabel dan 18 pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r hitung $\geq r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Setelah mengukur validitas maka perlu mengukur reliabilitas data, apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak (Hidayat, 2007). Uji reliabilitas adalah salah satu cara untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen yang diperoleh dengan cara uji coba berdasarkan data instrumen tersebut. Tinggi rendahnya tes reliabilitas tercermin oleh nilai *Cronbach Alpha* yaitu dengan membandingkan r alpha dengan r tabel. Jika r alpha $>$ r tabel maka dikatakan pernyataan tersebut reliabilitas sedangkan tidak reliabilitas jika r alpha $<$ r table (Wilanda, 2017).

Pengujian reabilitas dapat dilakukan dengan rumus :

Keterangan :

R : reabilitas instrumen (nilai alpha)

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum q_b^2$: jumlah varian butir

Instrumen dikatakan reliabel bila nilai r lebih besar dari nilai r tabel, dan dikatakan reliabel jika nilai Alpha $>$ 0,6

Tabel 3.3
Realibilitas Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda

Reabilitas	Pernyataan	Cronbach alpha	Hasil
Budaya Organisasi	21	0,898	Realibel
Perilaku <i>Bullying</i>	18	0,914	Realibel

*Sumber : Data Primer 2018

Hasil uji reliabilitas pada kuesioner budaya organisasi didapatkan nilai dengan rumus *Cronbach Alpha* adalah 0,898 nilai *Cronbach Alpha* \geq konstanta 0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada kuesioner perilaku *bullying* didapatkan nilai dengan rumus

Cronbach Alpha 0,914 nilai *Cronbach Alpha* \geq konstanta 0,6 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

H. Prosedur Pengumpulan Data

1. Peneliti meminta surat pengantar kepada ketua program studi Ilmu Keperawatan STIKes Wiyata Husada Samarinda untuk melakukan Studi pendahuluan dan penelitian di RSUD I. A Moeis Samarinda.
2. Peneliti menghubungi kepala bidang keperawatan RSUD I. A Moeis Samarinda untuk memperoleh ijin pengambilan data dan menjelaskan kepada kepala bidang keperawatan tentang tujuan penelitian. Data yang diperoleh adalah data tenaga kerja perawat yang bekerja di rumah sakit, lama bekerja, pengalaman dalam budaya organisasi dan data tentang perilaku *bullying* pada sesama rekan kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit.
3. Peneliti memberikan surat permohonan kepada calon responden sesama rekan kerja perawat yang aktif bekerja di RSUD I. A Moeis Samarinda. Dan menjelaskan tentang tujuan penelitian kepada tenaga kerja perawat yang akan diteliti sesuai kriteria inklusi. Jika responden bersedia diberi surat persetujuan menjadi responden.
4. Responden mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti, apabila responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuesioner peneliti membantu menjelaskan.
5. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner untuk menilai “hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda”. Kemudian diberi skor dan jumlah, sehingga memperoleh hasil “bagaimana hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda” kemudian data diolah menggunakan uji statistik.

I. Analisis Data

Dalam melakukan analisis, data terlebih dahulu harus diolah dengan tujuan mengubah data menjadi informasi. Dalam statistik, informasi yang diperoleh

dipergunakan untuk proses pengambilan keputusan, terutama dalam pengujian hipotesis (Hidayat, 2010). Dalam proses pengolahan data terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh diantaranya :

1. *Editing*

Hasil yang diperoleh atau dikumpulkan melalui kuesioner perlu di sunting terlebih dahulu. Kalau ternyata masih ada data atau informasi yang tidak lengkap, dan tidak mungkin dilakukan wawancara ulang, maka kuesioner dikeluarkan (*dropout*)

2. *Coding*

Setelah semua diedit atau disunting, selanjutnya dilakukan pengkodean atau *coding*, yakni mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi angka atau bilangan. Adapun coding yang diberikan yaitu :

- a) Budaya organisasi : 1 = baik, 2 = kurang baik
Perilaku *bullying* : 1 = tidak *bully*, 2 = *bully*
- b) Jenis kelamin : 1 = laki-laki, 2 = perempuan
- c) Usia : 1 = 17-25 tahun, 2 = 26-35 tahun,
3 = 36-45 tahun
- d) Pendidikan : 1 = D3, 2 = S. Kep, 3 = Ns. S. Kep
- e) Lama kerja : 1 = 2-6 tahun, 2 = 7-11 tahun

3. *Data Entry*

Data *entry* yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang dalam bentuk kode dimasukkan ke dalam program komputer dan akan diolah dalam spss.

4. *Cleaning*

Apabila semua data dari setiap sumber data atau responden sesuai dimasukan perlu dicek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidak lengkapan dan sebagainya, kemudian lakukan pembentukan atau korelasi.

5. *Tabulating*

Tabulating adalah usaha untuk menyajikan data, terutama pengolahan data yang akan menurus ke analisis kuantitatif. Pengolahan data seperti ini menggunakan tabel, baik tabel distribusi frekuensi maupun tabel silang.

Analisis data suatu penelitian, biasanya melalui prosedur bertahap anantara lain :

a) Analisis *Univariat*

Menurut (Sugiyono, 2011) Analisis *univariat* bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik tiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel. Setiap variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini di analisis dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mean, median dan presentase.

Rumus yang digunakan adalah :

Keterangan :

P : Presentase

F : Frekuensi

N : Jumlah

b) Analisis *Bivariat*

Menurut (Sugiyono, 2011) Analisis *bivariat* digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

Menurut Notoatmojo (2012), analisa Bivariat adalah analisa yang dilakukan terhadap dua variabel. Dalam penelitian ini uji statistik yang direncanakan adalah *chi square* dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

χ^2 : *Chi square* yang dicari (hubungan antar variabel dependen dengan independen)

O : Frekuensi observasi

E : Frekuensi yang diharapkan

Syarat-syarat uji *Chi Square*

- 1) Skala berupa kategorik dengan kategorik
- 2) Satu kali pengukuran
- 3) Kategorik tidak berpasangan tabel 2x2
- 4) Kategorik mencari hubungan variabel kategorik dan kategorik
- 5) Tidak berpasangan karena tidak memenuhi kriteria variabel yang sama diambil dari subjek yang sama atau dianggap sama.

J. Etika Penelitian

Pengaturan dan pembinaan penegakan etika penelitian dilakukan oleh komisi nasional etika penelitian (KNEPK). Etika penelitian yang harus diperhatikan meliputi prinsip manfaat, menghargai hak asasi manusia, keadilan (Nursalam, 2008). Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mendapatkan ijin dari Ketua STIKES Wiyata Husada Samarinda. Setelah mendapatkan persetujuan kemudian peneliti melakukan penelitian dengan menekankan masalah etika (Suryono, 2013). Dimana aturan etika penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Prinsip Manfaat

Wasis (2008) mengemukakan prinsip manfaat mengacu pada pelaksanaan penelitian tanpa mengakibatkan penderitaan kepada subjek penelitian dan dihindarkan dari sesuatu yang tidak menguntungkan baik dari kondisi fisik ataupun psikis (*nonmaleficence*).

2. Prinsip Menghargai Hak Asasi Manusia (*Respect Human Dignity*)

Prinsip menghargai hak asasi manusia terdiri dari :

- a. Hak untuk ikut atau tidak menjadi responden (*right to self determination*). Subyek penelitian mempunyai hak memutuskan bersedia atau tidaknya menjadi responden penelitian. Subyek

penelitian tidak mendapat sanksi atau berdampak pada dirinya atas keputusan yang telah dipilihnya (Nursalam, 2008)

- b. Hak mendapat jaminan dari perlakuan yang diberikan (*right to full disclosure*). Penjelasan secara terperinci diberikan kepada subyek penelitian dan perlu bertanggung jawab terhadap hal yang terjadi padanya (Nursalam, 2008)
- c. Informed consent merupakan persetujuan berpartisipasi dalam penelitian yang diterima subyek penelitian setelah mendapatkan kejelasan informasi mengenai perlakuan atau dampak yang timbul setelah penelitian itu dilakukan. Informed consent sebagai perlindungan dari hak asasi subjek penelitian (Wasis, 2008)

3. Prinsip Keadilan (*right to justice*)

Prinsip keadilan terdiri dari :

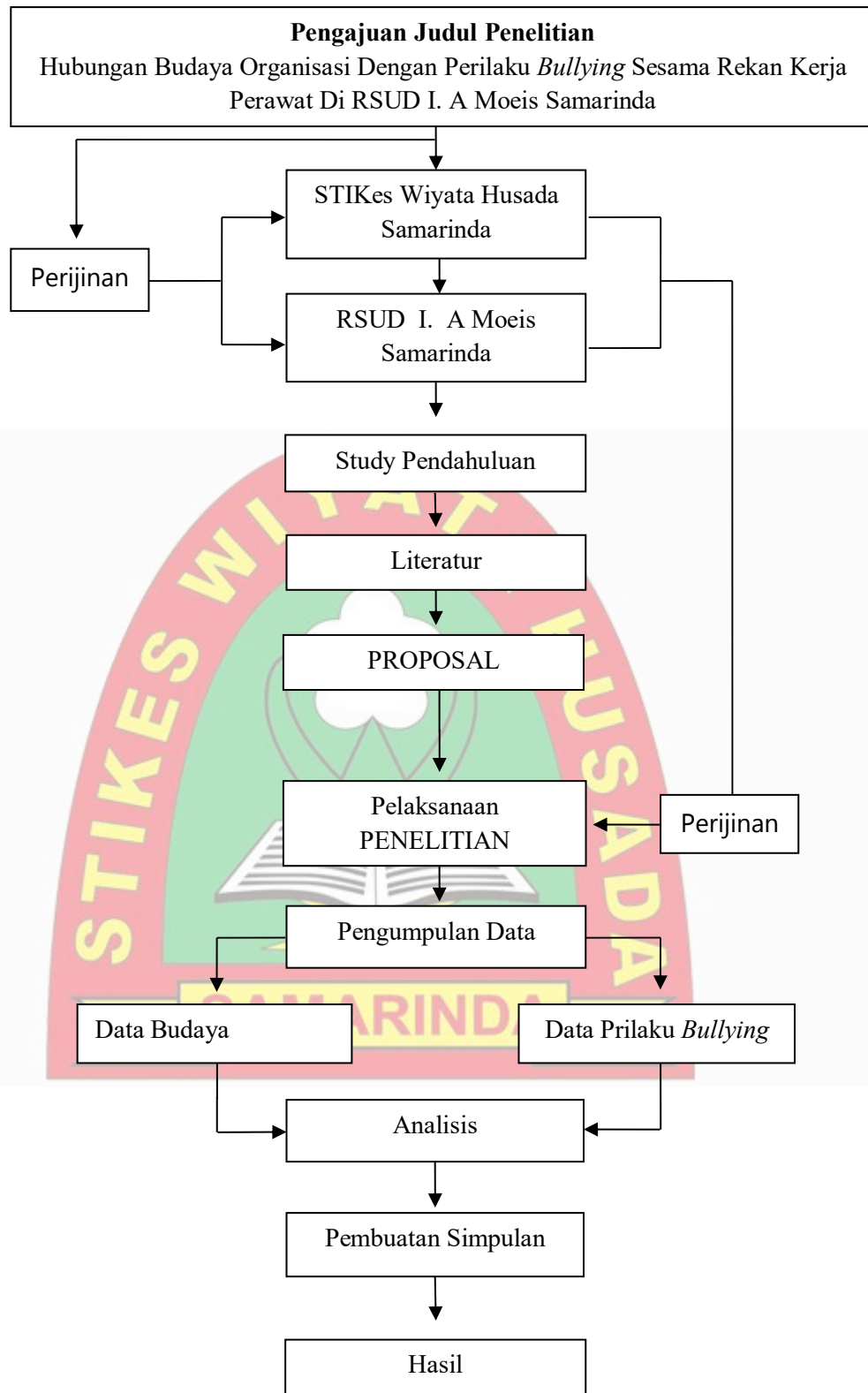
- a. Hak untuk mendapatkan pengobatan yang adil (*right in fair treatment*)

Subyek penelitian diberlakukan secara adil tanpa ada deskriminasi. Jika subyek penelitian tidak bersedia, maka dapat dikeluarkan dari keterlibatan di dalam penelitian (Nursalam, 2008)

- b. Hak Dijaga Kerahasiannya (*right to privacy*)

Subyek penelitian memiliki hak agar data yang telah diberikan nama (*anonymity*) dan kerahasiaan (*confidentiality*). Keanoniman sebagai bentuk jaminan identitas responden tidak dicantumkan sebagai penjaminan bahwa informasi yang diberikan oleh subyek penelitian tidak diakses orang lain. Hanya kelompok data tertentu yang dilaporkan pada hasil riset sesuai kebutuhan penelitian.

K. Alur Penelitian



Skema 3.2
Alur Penelitian Hubungan Budaya Organisasi Dengan Prilaku *Bullying* Tenaga Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil RSUD I. A Moeis Samarinda

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang secara operasional memiliki pelayanan yang identik dengan pelayanan jasa, namun pelayanan jasa tersebut tidak dapat disamakan dengan pelayanan jasa ditempat lainnya, hal ini disebabkan karena pelayanan jasa yang diberikan oleh rumah sakit adalah jasa kesehatan yang memiliki sifat yang khusus (Nooraisyah, 2014).

RSUD I. A Moeis Samarinda terletak di jalan H.A.M.M Rifaddin kelurahan Harapan Baru Kecamatan Samarinda seberang kota Samarinda provinsi Kalimantan Timur. RSUD ini adalah rumah sakit tipe B milik pemerintah kota Samarinda dan dibangun sejak tahun 2006. Sejalan dengan banyaknya kebutuhan masyarakat akan kesehatan, untuk itu kehadiran rumah sakit ini sangat diperlukan khususnya wilayah Samarinda seberang.

RSUD I.A Moeis Samarinda memiliki fasilitas pelayanan diantaranya adalah pelayanan rawat jalan, rawat inap dan fasilitas penunjang. Pelayanan rawat jalan meliputi : poli umum, poli penyakit dalam, poli bedah, poli anak, poli kebidanan dan kandungan, poli THT, poli kulit dan kelamin, serta instalasi gawat darurat 24 jam. Fasilitas pelayanan rawat inap meliputi : ICU/ICCU, peritanolgi, ruang perawatan VIP, ruang perawatan kelas I,II,III, ruang perawatan kelas III B, dan ruang perawatan Hemodialisa. Fasilitas penunjang meliputi pelayanan administrasi, ambulance, instalasi bedah sentral, instalasi farmasi 24 jam, laboratorium klinik 24 jam dan instalasi radiologi. Data dari badan kepegawaian RSUD I.A Moeis Samarinda jumlah karyawan, yaitu 396 karyawan dari jumlah tersebut 164 karyawan adalah perawat.

2. Moto, Visi dan Misi RSUD I.A Moeis Samarinda

Adapun Motto, Visi dan Misi dari RSUD I.A Moeis Samarinda yaitu :

a. Moto

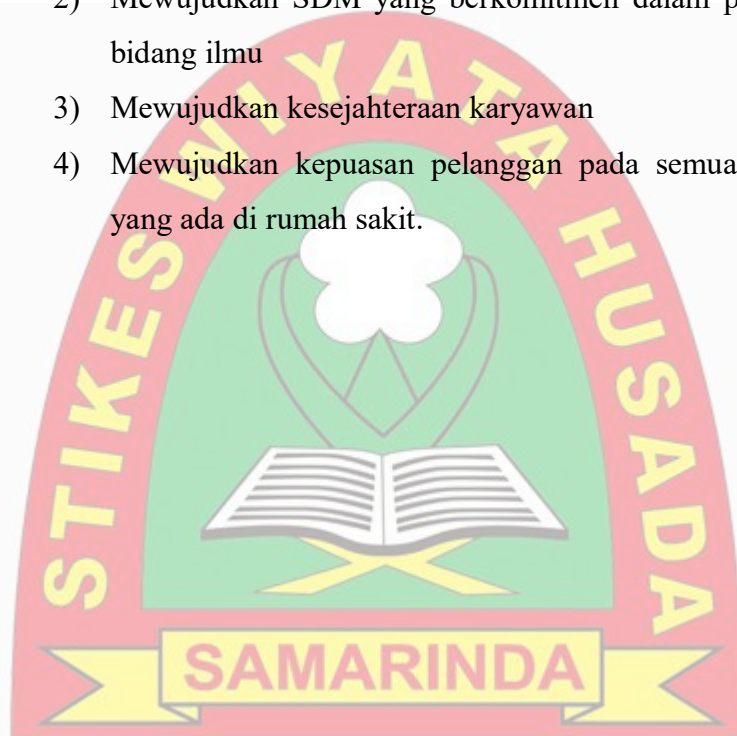
Kami peduli kesehatan anda

b. Visi

Menjadi rumah sakit yang berstandar mutu

c. Misi

- 1) Memberi pelayanan berdasarkan standar mutu sesuai dengan perkembangan teknologi dibidang kesehatan
- 2) Mewujudkan SDM yang berkomitmen dalam pelayanan sesuai bidang ilmu
- 3) Mewujudkan kesejahteraan karyawan
- 4) Mewujudkan kepuasan pelanggan pada semua jenis pelayanan yang ada di rumah sakit.



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan yang dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja, akan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RSUD I. A Moeis Samarinda

Karakteristik Responden	F	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	30,6
Perempuan	43	69,4
Total	62	100
Umur		
17-25 tahun	16	25,8
26-35 tahun	28	45,2
36-45 tahun	18	29,0
Total	62	100
Pendidikan		
(D3)	54	87,1
S. Kep	1	1,6
Ns. S. Kep	7	11,3
Total	62	100
Lama Kerja		
2-6 tahun	33	53,2
7-11 tahun	29	46,2
Total	62	100

*Sumber : Data Primer 2018

Distribusi berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian, menunjukkan bahwa responden yang ada di rumah sakit lebih banyak didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan perawat yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan bahwa jenis kelamin perawat lebih didominasi oleh perempuan, karena dalam sejarahnya keperawatan muncul sebagai peran *care taking* (pemberi perawatan) secara tradisional didalam keluarga dan masyarakat (Rolinson dan Kish, 2010) dalam (Bawelle, 2013).

Berdasarkan umur rata-rata responden dalam penelitian ini adalah golongan usia masa dewasa awal yaitu 26-35 tahun, hal ini didukung dengan pendapat (Cuwin, 2009) bahwa usia dewasa masuk dalam rata-rata usia 18-35 tahun. Pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berpendidikan diploma III, menurut (Irwansyah, 2017) bahwa tingkat pendidikan seseorang atau individu akan berpengaruh terhadap kemampuan berfikir rasional dan menangkap informasi baru termasuk informasi baru termasuk dalam menguraikan masalah yang baru dan cara berperilaku yang baik atau tidak baik. Responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja selama 2-6 tahun yang didominasi oleh 33 orang perawat yang bekerja di rumah sakit, hal ini sejalan dengan pendapat (Irwansyah, 2017) yang menyatakan lamanya masa kerja maka akan memberikan pengalaman perawat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dengan saling bekerjasama untuk menyelesaikan suatu masalah yang terjadi.

2. Analisa Univariat

a. Budaya Organisasi

Tabel 4.2 Distribusi Fekkuensi Responden Berdasarkan Budaya Organisasi di RSUD I. A Moeis Samarinda

Budaya Organisasi	F	%
Baik	32	51,6
Kurang Baik	30	48,4
Total	62	100

**Sumber :Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi di RSUD I.A Moeis Samarinda sebagian besar termasuk dalam kategorik baik 32 (51,6%) responden dengan nilai mean 62,08.

Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik dan sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai

pasti juga akan baik (Afiah, 2013). Budaya organisasi yang baik mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku karyawannya dan lebih langsung terkait dengan pengurangan tingkat keluar masuknya karyawan. Dalam budaya organisasi yang baik dan kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas, budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi (Sutrisno,2010)

Menurut Kusdi (2011) Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah*, merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. 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 (Sutrisno, 2010).

Menurut Robbins (2001) Budaya organisasi akan terbentuk dengan baik jika memiliki tujuh karakteristik budaya organisasi : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Hal inilah yang membuat budaya organisasi yang ada di rumah sakit menjadi baik karena perawat di RSUD I. A Moeis samarinda berpendapat bahwa ke tujuh karakteristik budaya organisasi diatas dijalani dan dilakukan dengan baik saat berada dilingkungan kerja 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, adanya sikap anggota organisasi yang saling mendorong anggota organisasi lainnya untuk berani mengambil resiko dari tindakan yang mereka lakukan, 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.

b. Perilaku *Bullying*

Tabel 4.3 Distribusi Fekuensi Responden Perilaku *Bully* di RSUD I. A Moeis Samarinda

Perilaku <i>Bullying</i>	F	%
Tidak <i>Bully</i>	35	56,5
<i>Bully</i>	27	43,5
Total	62	100

*Sumber :Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.3, maka dapat diketahui bahwa perilaku *bullying* di RSUD I.A Moeis Samarinda sebagian besar termasuk dalam kategorik tidak *bully* 35 (56,5%) responden dengan nilai median 24,00.

Menurut Wharton (2009) definisi kata kerja “*to bully*” adalah tindakan untuk menimbulkan rasa sakit atau menyakiti orang lain untuk kepentingan sendiri. Prilaku *bullying* merupakan perilaku negatif yang dilakukan secara berulang oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersifat menyerang karena adanya ketidak seimbangan kekuatan antara pihak yang terlibat. Perilaku *bullying* juga didefinisikan sebagai serangan emosional, verbal, fisik berulang terhadap orang lain atau sekelompok orang yang rentan dan yang tidak dapat membela diri (Surilena, 2016).

Menurut Yuseon & Kang (2016) faktor-faktor terkait *bullying* di tempat kerja perawat dapat diklasifikasikan kedalam faktor

individu dimana faktor individu termasuk agresivitas tinggi dan stres kerja di antara pelaku, usia, pengalaman kerja, kurangnya keterampilan sosial, harga diri rendah dan kurangnya kemampuan dari korban. Dan faktor Organisasi yang menjadi faktor terkait *bullying* ialah penyalahgunaan wewenang, toleransi organisasi, lokasi tanggung jawab yang tidak jelas, budaya organisasi yang hirarkis dan suasana yang berorientasi pada hasil.

Budaya organisasi rumah sakit yang baik dapat menjadi pengaruh kurangnya tingkat kejadian *bully* sesama rekan kerja diruangan. 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.

3. Analisa Bivariat

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 *Chi square*.

Tabel 4.4 Hasil Analisis *Chi Square* Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Di RSUD I. A Moeis Samarinda

Budaya Organisasi	Perilaku <i>Bullying</i>				Total		Nilai P
	Tidak <i>Bully</i>		<i>Bully</i>		n	%	
	n	%	N	%	n	%	
Baik	16	50,0	16	50,0	32	100	
Kurang Baik	19	63,3	11	36,0	30	100	0,643
Total	35	56,5	27	43,5	62	100	

*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.

C. Pembahasan Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat Di RSUD I. A Moeis Samarinda

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 > α (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. Budaya yang berorientasi dengan hirarki dicirikan oleh tingkat kontrol, formalisasi dan persaingan yang tinggi, budaya yang berorientasi dengan inovasi berfokus pada fleksibilitas dan perubahan organisasi, budaya berorientasi tugas menempatkan prioritas tinggi pada produktivitas dan tujuan organisasi, sedangkan budaya berorientasi hubungan/relasi didasarkan pada hubungan interpersonal rasa saling percaya dan hormat. Dalam tindakan tertentu tindakan *bullying* dapat dianggap sebagai cara alami atau bahkan efektif untuk mencapai tujuan. Secara khusus menurut survei diantara pekerja diberbagai organisasi *bullying* ditemukan berhubungan negatif dengan budaya berorientasi tugas dan berorientasi hubungan sedangkan secara positif terkait dengan budaya yang berorientasi hirarki (Yuseon&Kang, 2016).

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 dirumah 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 dirumah sakit didukung dengan 16 orang perawat yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang ada dirumah 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 dirumah 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 lainnya. 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

D. Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan dalam penelitian ini; tidak adanya literatur berupa ; journal, dan hasil penelitian yang mendukung hasil dari penelitian ini yang menyimpulkan bahwa “tidak ada hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat RSUD I. A Moeis Samarinda”.

E. Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan yang disebabkan karena 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.



BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

Setelah peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran : bagi pengelola rumah sakit diharapkan dapat memberikan data dasar dan informasi bagi pihak pengelola/pimpinan rumah sakit untuk mengkaji ulang, mengatasi, serta mengelola perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat yang terjadi di lingkungan kerja perawat. Bagi peneliti diharapkan menjadi pengalaman belajar dalam mengaplikasikan pengetahuan yang didapat selama melakukan studi, khususnya tentang hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di rumah sakit kerja perawat. Peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu memperluas judul yang berbeda seperti meneliti tentang faktor faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku *bullying* sesama rekan kerja khususnya sesama rekan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, L. A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*. Jember.

Afiah, R. N (2013). *Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit Di Rsud Haji Makassar Dan Rsu Labuang Baji Makassar*. Makasar

Bawelle, S. C (2013). *Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Ruang Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna*. Manado

Christlevica, M (2015). *Pengalaman Kekerasan Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat*. Vol. 2, No.1

Dahlan, M. S. (2016). *Langkah-Langkah Membuat Proposal Penelitian*. Jakarta: Sagung Seto.

Dahlan, M. S. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi Menggunakan SPSS*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia.

Dahlan, S (2013). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat Dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi Dengan Menggunakan SPSS*.

Dharma, K. K. (2011). *Metodelogi Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media.

Ekici, D. (2014). *The Effects Of Workplace Bullying On Physicians and Nurses. Australian Journal Of Advanced Nursing Volume 31 Number 4 , 24-32*.

Hidaya, N. (2017). *Analisi 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 Workplce Bullying Among Nurses : a Riview*. International Nursing Review 56, 34-40

Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba.

Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Notoadmojo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta

Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekata Praktis*. Ed. 4. Jakarta : Salemba Medika

Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

Pertiwi, N. I. (2013). *Hubungan Budaya Organisasi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat Kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul* . Yogyakarta.

Pasaribu, S. K. P (2015). *Pengaruh Bullying di Tempat Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja*. Sumatra Utara

Queine, L (2001). *Workplce Bullying In Nurses*. Journal Of Health Psyhcology, 6, 73-84

Rahayu, S (2009). *Hubungan Antara Sistem Reward dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan*

Riwidikdo, H. (2013). *Statistik Kesehatan dengan Aplikasi SPSS dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rohima Press

Robbins, S. P. (2001). . *Organizational Behavior, 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2001. New Jersey: Prentice-Hall.

Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&-D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta

Suryono & Angreani. Mekar Dwi. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana : Jakarta

Syamsu, Y. LN. (2008). *Teori Kepribadian*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Tambur, M., & Vadi, M. (2012). *Workplace Bullying and Organizational Culture in a Post Transitional country*. *International Journal of Manpower*, 33(7), 754–768. <https://doi.org/10.1108/01437721211268302>

Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.

Wasis. (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Jakarta. EGC

Wharton, S. (2009). *How To Stop That Bully* . Yogyakarta: Kanisius.

Wilanda, V (2017). *Hubungan Tingkat Stres Dengan Kejadian Hipertensi Pada Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Wonorejo*. Samarinda

Yeun, Y. R., & Han, W. J. (2016). *Effect Of Nurses' Organizational Culture, Workplce Bullying And Work Burnout On Turnover Intention*. *International Journal Of Bio-Science and Bio-Technology*. Vol. 8, No. 1 (2016). PP. , 372-380

Yun, SY & Kang JY (2014). *Factors Affecting Workplce Bullying In Korean Hospital Nurses*. *Korean J Adult Nurses*. 26, 553-62

Yusuf, Muri. A (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Hal. 150. Jakarta : Prenadamadia Group.

Yuseon & Kang (2016). *Relationship Between Organizational Culture and Workplace Bullying Among Korean Nurses*. *Asian Nursing Research*. 1-6

Zoenady, F. L (2014). *Hubungan Perilaku Bullying dengan Motivasi Kerja Perawat di RuangRawat Inap RSUD*. Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar





**Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes)
Wiyata Husada Samarinda**

BIODATA PENELITI

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Sari Basongan
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Samarinda, 12 Juli 1996
4. Agama : Kristen Protestan
5. Alamat : Jln. Rotan Sempurut
6. Email : Saribasongan001@gmail.com
7. No. Hp : 0812-5870-7654
8. Program Studi : S1-Ilmu Keperawatan
9. NIM : 14.1199.431.01
10. Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi
Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja
Perawat di RSUD I. A Moeis

11. Dosen Pembimbing : 1. Ns. Rusdi, S.Kep., M.Kep
2. Ns. Zainuddin Saleh, S.Kep.,
M.Kep



B. Riwayat Pendidikan

- SD : Sekolah Dasar Swasta Reakap Lestari
SMP : Sekolah Menengah Pertama Negri 02 Kembang
Janggut
SMA : Sekolah Menengah Kejuruan Purwajaya Km.5
Loajanan

C. Riwayat Organisasi

Organisasi kemahasiswaan yang pernah diikuti peneliti adalah organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Keperawatan (HIMIKA) dengan masa periode 2016-2018 dan organisasi Keluarga Besar Mahasiswa Kristen (KBMK) dengan masa periode 2017-2018 di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wiyata Husada Samarinda.

Samarinda, 30 Juli 2018
Peneliti

Sari Basongan
14.1199.431.01



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIYATA HUSADA SAMARINDA

IZIN DIKTI NO: 129/D/O/2008

TRAKREDITASI BAN-PT NO: 640/SK/BAN-PT/Akred/PT/5/1/2015

PERINGKAT B

Jl. Kadri Dening No. 77 Samarinda Kalimantan Timur Telp. Fax. 0541.72214

www.stikeswhs.ac.id | info@stikeswhs.ac.id



Nomor : 0722 /STIKES-WHS/IV/2018
Hal : Permohonan Ijin Penelitian dan Uji Validitas

12 April 2018

Yth. Direktur RSUD I.A. Moeis Samarinda
Cq. Diklat RSUD I.A. Moeis Samarinda
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir mahasiswa berupa penyusunan karya tulis ilmiah/skripsi, maka kami mohon kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan ijin kepada mahasiswa kami untuk melakukan penelitian dan uji validitas di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa yang melakukan kegiatan tersebut adalah :

Nama : Sari Basongan
NIM : 14.1199.431.01
Semester : VIII
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Bullying
Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD. I.A. Moeis
Samarinda

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

Wakil Ketua I,

Ns. Sumiati Sinaga, M.Kep
NIK 113072.82.09.006



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN
RSUD I.A. MOEIS

Jln. H.A.M.M Rifaddin Samarinda Telp. 0541-7269006 7268960
Fax. 0541 7268893 e.mail rsud_iam@yahoo.com

Nomor : 445.1.05/470/100.02.028
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua Prodi. Ilmu Keperawatan
STIKES Wiyata Husada Samarinda
di -
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara nomor 0722/STIKES-WHS/IV/2018 tanggal 12 April 2018, perihal Permohonan Izin Penelitian atas:

Nama : Sari Basongan
NIM : 14.1199.431.01
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Bullying sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I.A. Moeis Samarinda

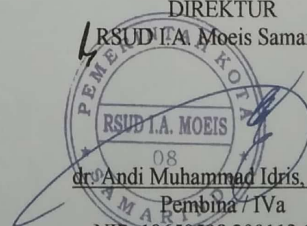
DAPAT DIBERIKAN dengan memperhatikan dan mematuhi peraturan yang berlaku di RSUD I.A. Moeis Samarinda. **Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan untuk mempresentasikan hasil penelitian di RSUD I.A. Moeis Samarinda sebelum mempresentasikan di kampus.**

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 07 Mei 2018

DIREKTUR

RSUD I.A. Moeis Samarinda



dr. Andi Muhammad Idris, Sp.Rad

Pembina IVa

NIP. 19650508 200112 1 003

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

(Inform Consent)

Saya adalah mahasiswa STIKes Wiyata Husada Samarinda yang melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda. Penelitian ini merupakan salah satu kegiatan sebagai langkah awal untuk menyelesaikan skripsi di STIKes Wiyata Husada Samarinda.

Berdasarkan penjelasan di atas saya mengharapkan partisipasi Saudara/i dalam memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan sesuai dengan pendapat Saudara/i tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban Saudara/i. Informasi yang saudara/i berikan hanya dipergunakan untuk pengembangan Ilmu Keperawatan.

Partisipasi Saudara/i dalam penelitian ini bersifat sukarela, karena Saudara/i memiliki hak untuk bersedia atau tidak bersedia menjadi responden tanpa ada sanksi apapun. Jika Saudara/i berkenan menjadi peserta penelitian ini, silahkan saudara/i menandatangani surat persetujuan ini pada tempat yang telah disediakan sebagai bukti kesukarelaan Saudara/i. Terima kasih atas partisipasi saudara/i untuk penelitian ini.

Tanda tangan :

Tanggal :

LEMBAR PERNYATAAN RESPONDEN

Saya telah diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian yang berjudul **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda”**. Oleh peneliti, saya diminta untuk mengisi kuisisioner dan menjawab kuisisioner penelitian.

Peneliti telah menjelaskan tentang hal-hal yang menyangkut penelitian, yaitu: judul penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta penelitian ini tidak menimbulkan resiko bagi individu yang menjadi responden, baik secara fisik maupun psikis. Saya telah mengerti semua penjelasan yang diberikan oleh peneliti.

Saya mempunyai hak untuk mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa adanya sanksi atau paksaan. Dengan demikian, secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, saya bersedia berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.



Tanda Tangan

.....

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda

Kode (diisi peneliti) :

Tanggal :

Kuesioner (A) : Data Demografi Responden dan Petunjuk Pengisian Kuesioner

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan
4. Status Pernikahan : Sudah menikah Belum menikah
5. Pendidikan D3 S. Kep Ns. S.Kep
6. Lama kerja :
7. Ruangan :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat saudara/i
2. Identitas dan isi jawaban akan dijaga kerahasiannya
3. Bila ada yang kurang dimengerti dapat ditanyakan pada peneliti
4. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kenyataan yang saudara/i alami.

Adapun makna tanda jawaban pada kuesioner B (Budaya Organisasi) dan Kuesioner C (Perilaku *Bullying*) tersebut sebagai berikut :

- a. TP : Tidak pernah dengan skor (1)
- b. KK : Kadang-kadang dengan skor (2)
- c. S : Sering dengan skor (3)
- d. S : Selalu dengan skor (4)

Kuesioner (B) : Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		(S : 4) Selalu	(S : 3) Sering	(KK : 2) Kadang Kadang	(TP :1) Tidak Pernah
Inovasi dan pengambilan resiko (<i>Innovation and risk taking</i>)					
1.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan				
2.	Bila terjadi kesalahan maka saya siap menanggung resikonya				
Perhatian terhadap detail (<i>Attention to detail</i>)					
3.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat				
4.	Pihak manajemen rumah sakit memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan				
5.	Pihak manajemen rumah sakit menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya				
6.	Pihak manajemen rumah sakit selalu menyampaikan tujuan rumah sakit secara detail kepada para staf perawat				
7.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
Orientasi Hasil (<i>Outcome orientation</i>)					
8.	Rumah sakit memberikan penghargaan kepada staf perawat yang mampu menunjukkan prestasi kerja				
9.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja				

10.	Rumah sakit memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal				
Orientasi Individu (<i>People orientation</i>)					
11.	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya				
12.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
Orientasi terhadap tim (<i>Team Orientation</i>)					
13.	Para staf kerja saling percaya terhadap sesama rekan kerja				
14.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama				
Agresivitas (<i>Aggressiveness</i>)					
15.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya				
16.	Rumah sakit ini memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah				
17.	Rumah sakit ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh staf berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di rumah sakit				
Stabilitas (<i>Stability</i>)					
18.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik				
19.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi rumah sakit dari pada kepentingan pribadi				

20.	Saya akan merekomendasikan rumah sakit ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir				
21.	Rumah sakit ini melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin				

(Kuesioner Budaya Organisasi Menurut Robbins, 2001)



Kuesioner (C) : Perilaku *Bullying*

No	Pernyataan	Jawaban			
		(S : 4) Selalu	(S : 3) Sering	(KK : 2) Kadang Kadang	(TP : 1) Tidak Pernah
1.	Saya sering diremehkan tentang pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Saya dipanggil rekan kerja saya dengan sebutan lain (bukan nama asli)				
3.	Beban kerja saya semakin meningkat				
4.	Pekerjaan saya diambil alih tanpa sepengetahuan saya				
5.	Rekan kerja saya suka membicarakan kebukurukan saya				
6.	Saya pernah diremehkan di depan orang lain				
7.	Saya pernah menjadi sasaran emosi				
8.	saya diperlakukan berbeda dari rekan kerja saya yang lain.				
9.	Saya selalu diingatkan berulang tentang kesalahan yang pernah saya lakukan				
10.	Kritik terus-menerus terhadap pekerjaan dan usaha saya				
11.	saya sering mengatakan, "Saya sudah melakukan tugas saya"				
12.	Saya sering mengabaikan orang lain				
13.	Saya selalu bicara bahwa pendapat anda yang paling penting				
14.	Saya merasa takut terhadap sesama rekan kerja saya				
15.	Saya sering tidak hadir dalam bekerja				
16.	Saya diperintahkan untuk melakukan pekerjaan diluar kemampuan saya				

17.	Pekerjaan saya dipantau secara berlebihan				
18.	Saya diancam mengenai hal yang membuat saya merasa kurang nyaman				

(Kuesioner Perilaku *Bullying* Ditempat Kerja Modifikasi Dari Tambur (2012), *ATL Workplace Bullying Toolkit & projectmillie*)



RUMUS PERHITUNGAN

1. Perhitungan sample menggunakan rumus Slovin

Dalam penelitian ini besarnya sampel perawat yang bekerja di RSUD I. A. Moeis Samarinda akan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Nursalam, 2011):

$$= 62 \text{ sampel}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

n = Besar sampel

N = Jumlah populasi

d = Nilai Presisi atau derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan: 10% (0.10).

$$n = \frac{164}{1 + 164(0.10)^2}$$

$$n = \frac{164}{2 \cdot 64}$$

$$= 62.12$$

$$= 62 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, didapatkan jumlah sampel sebanyak 62 sampel.

2. Frekuensi Perawat Tiap Ruangan di RSUD I. A Moeis Samarinda

No.	Ruangan	F
1.	VIP	15
2.	Kelas I,II,III	29
3.	Kelas III B	31
4.	<i>Intensive Care Unit</i>	15
5.	UGD	24
6.	Kamar Oprasi	20
7.	Poli Klinik	15
8.	Peritanologi	10
9.	<i>Hemodialisa</i>	5

Sumber : Data Sekunder 2018





RIYAT
SAMARINDA



HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU *BULLYING* SESAMA REKAN KERJA PERAWAT DI RSUD I. A MOEIS SAMARINDA

Sari Basongan¹, Rusdi², Zainuddin Saleh³

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Wiyata Husada, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur

²Dosen, Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Wiyata Husada, Jl. Kadrie Oening No.77, Samarinda, Kalimantan Timur

³Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Rumah Sakit Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Kalimantan Timur

Abstrak

Latar Belakang: Perilaku *bullying* yang pernah dialami dan dilaporkan yaitu : tindakan mencera, dimaki terkait dengan pekerjaan yang dilakukan dan dibicarakan tentang keburukan atau menyebarkan rumor tentang diri perawat tersebut. Selain itu, perawat yang mengalami perilaku *bullying* juga mengalami penurunan kinerja. **Tujuan:** Untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda **Metode:** Jenis penelitian ini adalah *deskriptif analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi penelitian ini, seluruh perawat yang bekerja di RSUD I.A Moeis Samarinda sebanyak 164 orang dengan jumlah sampel 62 orang perawat. Penelitian menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* dan menggunakan uji *chi square*. **Hasil:** dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti 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 $> \alpha$ ($0,643 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa H_a ditolak H_o diterima tetapi tidak signifikan. **Simpulan:** Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda.

Kata Kunci : Perawat, Budaya Organisasi, Perilaku *Bullying*

Abstract

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND BULLYING BEHAVIOR WITH NURSE WORKERS IN RSUD I. A MOEIS SAMARINDA

Background: *Bullying behavior that nurses have experienced and reported in hospitals is: treated differently from other co-workers, experiencing disparaging comments about work, talking about oppression and humiliation in front of others, opinions are ignored, besides that some nurses experience unpleasant things such as injustice or not receiving because they are rarely involved in making decisions made in the room without giving reasons, the work that must be done is taken over without being noticed, always reminded repeatedly about the mistakes that have been made, the fear of coworkers in the room, experiencing work overload which makes it difficult to complete work targets that should be resolved, Purpose :* Knowing the existence of a relationship between organizational culture and bullying behavior among nursing colleagues in RSUD I. A Moeis Samarinda. **Method :** This type of research is descriptive analytic with Cross Sectional approach. The

population in this study, all nurses who worked in RSUD I.A Moeis Samarinda were 164 people with a sample of 62 nurses. Research uses probability sampling technique with simple random sampling and uses chi square test. **Result** : from research conducted by researchers shows that of 62 respondents found the results of statistical tests p value 0.643 while niala $\alpha = 0.05$ so, it can be seen that the value of p Value $> \alpha$ ($0.643 > 0.05$), which indicates that H_a is rejected by H_o accepted but insignificant. **Conclusion** : There is no significant relationship between organizational culture with bullying behavior among nurse colleagues in RSUD I. A Moeis Samarinda.

Keywords: Nurse, Organizational Culture, Bullying Behavior

¹Student of Nursing Program, Institute of health sciences Wiyata Husada Samarinda

²Lecturer of Nursing, Institute of health sciences Wiyata Husada Samarinda

³Lecturer of Nursing, Institute of health sciences, Abdul Wahab Sjahranie Hospital Samarinda



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 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 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

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*.

Perilaku *Bullying* Di RSUD I. A Moeis Samarinda

Budaya organisasi	Prilaku Bully				Total	Nilai P
	Tidak Bully		Bully			
	N	%	N	%		
Baik	16	50,6	16	50,0	32	100
Kurang Baik	19	63,3	11	36,0	30	100
Total	35	56,6	27	43,5	62	100

*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 ($p \text{ value} = 0,643 > 0,05$), yang artinya tidak terdapat hubungan budaya organisasi dengan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda tetapi hubungan

Tabel 4.4 Hasil Analisis *Chi Square* Budaya Organisasi Dengan

kedua variabel tersebut tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Hubungan Budaya Organisasi Dengan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat Di RSUD I. A Moeis Samarinda

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti dengan uji *Chi Square* menunjukkan bahwa dari 62 responden didapatkan hasil uji statistik nilai p 0,643 sedangkan niala $\alpha = 0,05$ jadi, dapat diketahui bahwa nilai p Value $> \alpha$ ($0,643 > 0,05$). Hal ini dapat di artikan bahwa H_a ditolak H_o 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 kaitanya 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 lainya. 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

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 berdinis 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

- Agus, L. A. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*. Jember.
- Afiah, R. N. (2013). *Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit Di Rsud Haji Makassar Dan Rsu Labuang Baji Makassar*. Makassar
- Bawelle, S. C. (2013). *Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien (Patient Safety) Di Ruang Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna*. Manado
- Christlevica, M. (2015). *Pengalaman Kekerasan Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat*. Vol. 2, No.1
- Dahlan, M. S. (2016). *Langkah-Langkah Membuat Proposal Penelitian*. Jakarta: Sagung Seto.
- Dahlan, M. S. (2014). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi Menggunakan SPSS*. Jakarta: Epidemiologi Indonesia.
- Dahlan, S. (2013). *Statistik Untuk Kedokteran Dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat Dan Multivariat Dilengkapi Aplikasi Dengan Menggunakan SPSS*.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media.
- Ekici, D. (2014). *The Effects Of Workplace Bullying On Physicians and Nurses*. *Australian Journal Of Advanced Nursing Volume 31 Number 4* , 24-32.
- Hidaya, N. (2017). *Analisi 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
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Ed. 4. Jakarta : Salemba Medika
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika

- Pertiwi, N. I. (2013). *Hubungan Budaya Organisasi Rumah Sakit Dengan Kepuasan Kerja Perawat Kontrak di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul*. Yogyakarta.
- Pasaribu, S. K. P (2015). *Pengaruh Bullying di Tempat Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja*. Sumatra Utara
- Queine, L (2001). *Workplace Bullying In Nurses*. Journal Of Health Psychology, 6, 73-84
- Rahayu, S (2009). *Hubungan Antara Sistem Reward dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan*
- Riwidikdo, H. (2013). *Statistik Kesehatan dengan Aplikasi SPSS dalam Prosedur Penelitian*. Yogyakarta : Rohima Press
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior, 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 2001. New Jersey: Prentice-Hall.
- Setiadi. (2007). *Konsep dan Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&-D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Suryono & Angreani. Mekar Dwi. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana : Jakarta
- Syamsu, Y. LN. (2008). *Teori Kepribadian*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). *Workplace Bullying and Organizational Culture in a Post Transitional country*. International Journal of Manpower, 33(7), 754-768. <https://doi.org/10.1108/01437721211268302>
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wasis. (2008). *Pedoman Riset Praktis untuk Profesi Perawat*. Jakarta. EGC
- Wharton, S. (2009). *How To Stop That Bully*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wilanda, V (2017). *Hubungan Tingkat Stres Dengan Kejadian Hipertensi Pada Lansia Di Wilayah Kerja Puskesmas Wonorejo*. Samarinda
- 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

- Yun, SY & Kang JY (2014). *Factors Affecting Workplace Bullying In Korean Hospital Nurses*. Korean J Adult Nurses. 26, 553-62
- Yuseon & Kang (2016). *Relationship Between Organizational Culture and Workplace Bullying Among Korean Nurses*. Asian Nursing Research. 1-6
- Yusuf, Muri. A (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Hal. 150. Jakarta : Prenadamadia Group.
- Zoenady, F. L (2014). *Hubungan Perilaku Bullying dengan Motivasi Kerja Perawat di RuangRawat Inap RSUD*. Prof. Dr. MA. Hanafiah, SM Batusangkar



Validitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	102,77	174,599	,512	,882
p2	102,33	182,092	,259	,887
p3	102,30	181,390	,250	,887
p4	102,50	181,569	,223	,887
p5	102,27	178,823	,382	,885
p6	102,40	175,283	,513	,883
p7	103,07	167,720	,632	,879
p8	103,50	171,293	,465	,883
p9	103,43	173,082	,472	,883
p10	102,83	171,316	,636	,880
p11	102,13	182,602	,295	,886
p12	102,27	183,375	,147	,888
p13	103,43	170,806	,461	,884
p14	102,87	173,982	,563	,882
p15	103,00	168,276	,642	,879
p16	102,20	186,234	,007	,890
p17	102,53	176,878	,410	,884
p18	103,23	179,978	,237	,888
p19	102,23	179,840	,434	,884
p20	102,13	181,637	,260	,887
p21	102,13	182,326	,203	,888
p22	102,27	179,444	,326	,886
p23	102,43	178,530	,416	,884

p24	102,37	177,344	,507	,883
p25	103,13	178,533	,284	,887
p26	102,53	178,326	,389	,885
p27	102,63	182,654	,209	,887
p28	103,10	168,714	,659	,879
p29	102,73	171,237	,685	,879
p30	102,40	182,455	,220	,887
p31	102,87	176,189	,521	,883
p32	102,83	177,385	,349	,886
p33	103,03	173,689	,510	,882
p34	103,47	170,120	,533	,882
p35	103,57	173,220	,372	,886



Reabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	57,00	114,138	,490	,894
p5	56,50	118,466	,299	,898
p6	56,63	113,757	,547	,893
p7	57,30	106,907	,692	,888
p8	57,73	108,478	,574	,892
p9	57,67	110,920	,548	,893
p10	57,07	111,099	,637	,891
p13	57,67	107,126	,607	,891
p14	57,10	112,507	,609	,892
p15	57,23	108,323	,657	,889
p17	56,77	116,944	,333	,898
p19	56,47	118,602	,387	,897
p23	56,67	118,782	,293	,898
p24	56,60	116,041	,505	,894
p26	56,77	118,254	,297	,899
p28	57,33	109,954	,611	,891
p29	56,97	109,895	,757	,888
p31	57,10	115,197	,512	,894
p33	57,27	112,616	,530	,893
p34	57,70	110,838	,499	,894
p35	57,80	110,441	,455	,897

VALIDITAS PERILAKU BULLYING

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	27,77	54,737	,776	,902
p2	28,00	62,069	,295	,913
p3	27,70	54,976	,669	,905
p4	27,17	57,316	,499	,910
p5	27,90	60,576	,462	,910
p6	27,60	55,283	,737	,903
p7	28,07	59,513	,637	,907
p8	27,73	56,892	,619	,906
p9	27,97	58,999	,623	,907
p10	27,73	56,547	,570	,908
p11	28,03	61,344	,431	,911
p12	27,40	57,352	,397	,915
p13	27,53	62,395	,139	,917
p14	28,03	56,240	,835	,901
p15	27,97	61,413	,374	,911
p16	28,03	62,171	,299	,912
p17	28,00	56,690	,761	,903
p18	28,03	59,689	,579	,908
p19	27,97	59,413	,669	,907
p20	27,90	55,886	,803	,902
p21	28,13	59,775	,694	,907

Reliability Perilaku *Bullying*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	23,63	46,723	,781	,903
p3	23,57	46,806	,685	,907
p4	23,03	48,999	,511	,912
p5	23,77	52,323	,441	,913
p6	23,47	47,361	,728	,905
p7	23,93	51,030	,663	,909
p8	23,60	48,800	,614	,909
p9	23,83	50,557	,646	,908
p10	23,60	48,593	,555	,911
p11	23,90	53,059	,403	,914
p12	23,27	49,306	,385	,920
p14	23,90	48,300	,818	,903
p15	23,83	53,109	,351	,914
p16	23,90	53,472	,331	,915
p17	23,87	48,740	,741	,905
p19	23,83	50,902	,702	,908
p20	23,77	47,771	,810	,903
p21	24,00	51,517	,680	,909

Frequencies

KARAKTERISTIK RESPONDEN uji Univariat

Statistics

		jeniskelamin	umur	pendidikan	lamakerja	budayaorgani sasi	perilakuullyi ng
N	Valid	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	30,6	30,6	30,6
	Perempuan	43	69,4	69,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	16	25,8	25,8	25,8
	26-35 tahun	28	45,2	45,2	71,0
	36-45 tahun	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	54	87,1	87,1	87,1
	S. Kep	1	1,6	1,6	88,7
	Ns. S.Kep	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-6 tahun	33	53,2	53,2	53,2
Valid 7-11 tahun	29	46,8	46,8	100,0
Total	62	100,0	100,0	

budayaorganisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid baik	32	51,6	51,6	51,6
Valid kurang baik	30	48,4	48,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Perilaku bullying

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak bully	35	56,5	56,5	56,5
Valid bully	27	43,5	43,5	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Crosstabs

CHI-SQUARE

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
budayaorganisasi * perilakubullying	62	100,0%	0	0,0%	62	100,0%

budayaorganisasi * perilakubullying Crosstabulation

		perilakubullying		Total	
		tidak bully	bully		
budayaorganisasi	baik	Count	16	16	32
		% within budayaorganisasi	50,0%	50,0%	100,0%
budayaorganisasi	kurang baik	Count	19	11	30
		% within budayaorganisasi	63,3%	36,7%	100,0%
Total		Count	35	27	62
		% within budayaorganisasi	56,5%	43,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,120 ^a	1	,290		
Continuity Correction ^b	,643	1	,423		
Likelihood Ratio	1,124	1	,289		
Fisher's Exact Test				,317	,212
Linear-by-Linear Association	1,102	1	,294		
N of Valid Cases	62				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,06.

b. Computed only for a 2x2 table