

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEKERASAN PADA PERAWAT

Teguh Mitra Surya¹, Syarifah Rauzatul Jannah², Fithria³
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh^{1,2,3}
syarifah_rauzatul_jannah@usk.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kekerasan ditempat kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Aceh. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional study*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kekerasan ditempat kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Aceh ($p=0,000$). Simpulan semakin baiknya iklim organisasi maka semakin kurangnya potensi kejadian kekerasan ditempat kerja. Peran serta pihak manajemen rumah sakit sangat dibutuhkan untuk mencegah segala bentuk kekerasan, maka dari itu Rumah Sakit membutuhkan iklim organisasi yang baik dengan berkomitmen bersama dalam mengubah serta membuat lingkungan yang aman, memfasilitasi kebutuhan staf, dan mengontrol kinerja staf untuk mencapai tujuan bersama.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kekerasan, Perawat

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and workplace violence in nurses at the Aceh General Hospital. The method used is descriptive quantitative research design cross sectional study. The results showed that there was a significant relationship between organizational climate ($p=0.000$) and workplace violence in nurses at the Aceh General Hospital. The conclusion is that the better the organizational climate, the less the potential for workplace violence. The participation of hospital management is needed to prevent all forms of violence, therefore the hospital needs a good organizational climate by committing together in changing and creating a safe environment, facilitating staff needs, and controlling staff performance to achieve common goals.

Keywords: Organizational Climate, Violence, Nurse

PENDAHULUAN

Kekerasan di tempat kerja merupakan suatu tindakan negatif berupa penyerangan dalam bentuk kekerasan dan menjadi salah satu masalah yang paling meresahkan di zaman sekarang ini, terutama di dalam lingkup kesehatan. Menurut *World Health Organization*, tindakan kekerasan dikategorikan dalam 2 (dua) jenis, yaitu kekerasan fisik dan kekerasan psikologis (WHO, 2022). Kekerasan fisik didefinisikan sebagai serangan yang mencederai secara fisik terhadap individu atau kelompok lain, contohnya seperti penyerangan dengan memukul, menampar, mendorong, menendang, menggigit, mencubit, serta menusuk korbannya. Sedangkan kekerasan non fisik merupakan suatu

tindakan kekerasan dengan menyerang psikologis (pelecehan emosional) yang dilakukan secara disengaja, dapat berupa seperti intimidasi (*bullying*), pelecehan, dan ancaman (Damopoli et al., 2019).

Insiden kekerasan di tempat kerja merupakan salah satu penyebab yang menimbulkan rasa kekhawatiran dan kejadian tersebut terus menjadi sebuah tantangan untuk dapat dicegah agar tidak terjadi dalam ranah pelayanan kesehatan di seluruh dunia. Perawat dapat menjadi sasaran semua jenis kekerasan di tempat kerja, karena posisi mereka berada di garis depan dalam sistem pelayanan kesehatan saat ini (Somani et al., 2021).

Alsharari et al. (2020) melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan prevalensi, pola dan faktor yang berhubungan dengan kekerasan ditempat kerja pada perawat di Rumah Sakit Arab Saudi. Penelitian tersebut melibatkan 849 perawat darurat dengan menggunakan kuesioner standar yang dikelola sendiri, sebagian besar (73,7%) pernah mengalami kejadian tersebut dalam dua tahun terakhir. Hasil temuannya didapatkan sekitar 47,4% mengalami kekerasan fisik dan 94,3% mengalami kekerasan non fisik.

Hasil temuan tersebut juga sama dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Li lu et al. (2018) di China, yang melibatkan 81.771 petugas kesehatan di wilayah tersebut mengungkapkan terjadinya peningkatan bahwa sebanyak 62,4% pernah mengalami kekerasan baik berupa kekerasan fisik 23% dan kekerasan psikologis 39,4%. Penelitian lain juga menyebutkan sekitar 95% pelaku terbanyak melakukan tindakan kekerasan adalah keluarga dari pasien itu sendiri (Jianxin et al., 2019).

Sebuah penelitian dilakukan di Indonesia tepatnya di Rumah Sakit wilayah Jakarta dan Bekasi, penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji pengalaman insiden kekerasan terhadap perawat di tempat kerja. Ditemukan hasil bahwa 10% dari perawat gawat darurat melaporkan mengalami kekerasan fisik, sebagian besar dilakukan oleh pasien, sedangkan lebih dari separuh perawat gawat darurat (54,6%) melaporkan mengalami kekerasan non fisik, dengan kerabat pasien sebagai pelaku utama. Mayoritas perawat (55,6%) tidak memiliki dorongan untuk melaporkan kekerasan di tempat kerja, dan sangat sedikit perawat (10,1%) yang pernah menerima informasi atau pelatihan tentang kekerasan di tempat kerja (Zahra & Feng, 2018).

Secara umum kekerasan di tempat kerja memang sangat berkaitan dengan usia, masa kerja, posisi, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Namun, faktor yang paling berkaitan adalah iklim organisasi, dimana lingkungan kerja yang buruk akan mengarah pada risiko kejadian kekerasan ditempat kerja itu sendiri (Qamal et al., 2021). Tindakan kekerasan juga dapat mempengaruhi produktivitas mereka, merubah hubungan mereka dengan rekan kerja, penurunan kepuasan kerja dan membawa mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Abin et al., 2022).

Beberapa penelitian terkait tindak kekerasan pada perawat sudah pernah dilakukan seperti pada penelitian Damopoli et al., 2019). Yang menunjukkan sebanyak 53,4% perawat mengalami kekerasan verbal dari pasien dan keluarga, belum lagi *bullying* (28,6%) hingga kekerasan fisik (19%), tidak hanya itu juga ada pelecehan seksual (11,4%) dan pelecehan (8,6%). Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan semua jenis kekerasan terhadap terjadinya stress kerja pada perawat. Penelitian lainnya dilakukan oleh Rangkuti et al. (2021), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh/hubungan perilaku kekerasan klien terhadap stres perawat.

Terkait iklim organisasi, beberapa penelitian menunjukkan jika ada pengaruh iklim organisasi dengan disiplin kerja (Muslimawati, 2022), hubungan iklim organisasi

dengan stress kerja (Darmayanti, 2023), dan hubungan/pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (Ismawati, 2019). Ketiga penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*, adapun pembeda penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya adalah pada tema variabel terpengaruh yang meneliti terkait kejadian kekerasan yang dialami perawat selama bertugas merawat pasien di ruang rawat rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kekerasan ditempat kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Nagan Raya. penelitian ini penting dilakukan agar dapat menjadi sumber dukungan manajemen rumah sakit serta dorongan untuk melaporkan tindakan kekerasan yang terjadi pada perawat sehingga hal tersebut dapat dicegah agar kualitas kinerja perawat menjadi lebih baik lagi.

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1
Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi dan Kekerasan Pada Perawat Ditempat Kerja (n=106)

No.	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Iklim Organisasi		
	Baik	44	41,5
	Kurang Baik	62	58,5
2.	Kekerasan Pada Perawat		
	Pernah Mengalami	57	53,8
	Tidak Pernah Mengalami	49	46,2

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi iklim organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Nagan Raya dengan pernyataan kurang baik sebanyak 62 perawat (58,5%), dan pernyataan kekerasan ditempat kerja didapatkan hasil yaitu sebanyak 57 perawat (53,8%) pernah mengalami kekerasan.

Tabel. 2
Analisis Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kekerasan Pada Perawat

No.	Karakteristik	Kekerasan Pada Perawat				Total	p
		Mengalami	%	Tidak Mengalami	%		
Iklim Organisasi							
1.	Baik	7	15,9	37	84,1	44	0,000
2.	Kurang Baik	50	80,6	12	19,4	62	
	Total	57	53,8	49	46,2	106	

Berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil bahwa uji *chi-square* didapatkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan kekerasan ditempat kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Nagan Raya ($p=0,000$).

PEMBAHASAN

Hasil analisa uji bivariat pada tabel 2 dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan bermakna dengan kejadian kekerasan ditempat kerja pada perawat dengan $p=0,000$. Hasil uji bivariat ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di Rumah Sakit yang kurang baik akan lebih cenderung mengalami kejadian kekerasan ditempat kerja pada perawat (armayanti et al., 2023).

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2016) penelitiannya menyatakan bahwa faktor iklim organisasi yang kurang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian kekerasan (psikologis) di tempat kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi maka semakin kurangnya potensi kejadian insiden kekerasan. Hal serupa juga dilaporkan salah satu penelitian bahwa iklim organisasi yang positif dapat kemungkinan menurunkan kekerasan baik dalam bentuk kekerasan fisik maupun verbal (Arnetz et al., 2018).

Temuan lain penelitian ini sebanyak 86,6% responden menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan upah yang didapatkan, pernyataan tersebut merupakan sebuah hal yang sangat fatal yang juga dapat berpotensi menurunnya kualitas kinerja dan motivasi perawat yang dapat mengakibatkan banyak terjadinya kesalahan saat bekerja. Dalam penelitian ini ditemukan juga hasil lainnya yaitu sebanyak 59,8% perawat pernah melakukan kesalahan dan sebesar 53,5% perawat tidak pernah melaporkan masalah yang dialaminya saat bekerja kepada atasan.

Hal ini menunjukkan belum optimalnya organisasi dalam merespon faktor yang dapat menimbulkan terjadinya kekerasan. Iklim organisasi yang kurang baik tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan maka dapat menyebabkan kejadian kekerasan di tempat kerja, sebaliknya jika mendapatkan perhatian yang serius maka iklim organisasi dapat menurunkan insiden kekerasan di tempat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati et al (2023) yang menunjukkan hasil jika terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan tingkat stress perawat, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan cukup efektif sehingga menyebabkan tingkat stress rendah, begitu pun sebaliknya, gaya kepemimpinan juga ikut membentuk iklim organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kekerasan di tempat kerja pada perawat. Untuk mencegah tindakan kekerasan maka pihak manajemen rumah sakit perlu menciptakan iklim organisasi yang baik dengan berkomitmen bersama untuk mengubah serta membuat lingkungan yang aman, memfasilitasi kebutuhan staf, dan mengontrol kinerja staf untuk mencapai tujuan dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin, V., Joseph, J., Vijay, V. R., Khakha, D.C., Dhandapani, M., Gigini, G., & Raveesh, K. (2021). Prevalence and Determinants of Workplace Violence Among Nurses in the South-East Asian and Western Pacific Regions: a Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of clinical nursing (Miley)*. <https://doi.org/10.1111/jocn.15987>.
- Alsharari, A, F., Abu-Snieneh, H, M., Abuadas, F, H., Elsabagh, N, E., Althobaity, A., Alshammari, F, F., Alshmemri, M, S., Aroury, A, M., Alkhadam, A, Q. (2021). Workplace Violence Towards Emergency Nurses: a Cross-Sectional Multicenter Study. *Australasian Emergency Care*. <https://doi.org/10.1016/j.auec.2021.01.004>

- Arnetz, J., Hambalin, L. E., Sudan, S., & Arnetz, B. (2018). Organizational Determinants of Workplace Violence Against Hospital Workers. *J Occup Environ, 176*(3), 139–148. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001345>
- Darmayanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat Rumah Sakit TK. IV IM 07.01 Lhokseumawe. Disertasi, Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/20296>
- Damopoli, R. F., Manampiring, A. E., & Doda, D. V. (2019). Hubungan Kekerasan dengan Stres Kerja pada Perawat Unit Gawat Darurat dan Intensive Care Unit Rumah Sakit di Kota Bitung dan Kabupaten Minahasa Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 8*(3). 50-59. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23942>
- Hidayati, L. (2016). Pembulian di Tempat Kerja dalam Konteks Asia. *Seminar Nasional dan Gelar Produk, 133–142*. <http://research-report.umm.ac.id/index.php/research-report/article/view/764>
- Ismawati, I. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada CV Putra Adhi Karya). *Volatilitas, 1*(3). <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/6212>
- Jianxin, L., Gan, Y., Jiang, H., Li, L., Dwyer, R., Lu, K., & Yan, S. (2019). Prevalence of Workplace Violence Against Health Care Workers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Occup Environ Med Epub*. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105849>.
- Li, L., Dong, M., Wang, S-B., Zhang, L., Chee H. Ng. (2018). Prevalence of Workplace Violence Against Health-Care Professionals in China: A Comprehensive Meta-Analysis of Observational Surveys. *Sagepub journal*. <https://doi.org/10.1177/1524838018774429>.
- Muslimawati, O. F. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Perangkat Daerah Sukoharjo Masa Pandemi Covid-19, *Skripsi*, tidak di publikasikan. Universitas Negeri Semarang. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/88514/>
- Nurhayati, E., Santoso, W., & Rahmawati, I. (2023). *Hubungan Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Igd Beberapa Rumah Sakit Swasta Di Mojokerto* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Universitas Bina sehat). <https://repositori.ubs-ppni.ac.id/handle/123456789/1998>
- Qamal, L., Usman, S., Wardani, E. (2021). Factors Associated with Workplace Bullying Incidents on Nurses at the Banda Aceh City General Hospital. *EAS Journal of Nursing and Midwifery*. <https://doi.org/10.36349/easjnm.2021.v03i04.005>.
- Rangkuti, W., Sarliana, S., & Agustinus, A. (2021). Pengaruh Perilaku Kekerasan Klien terhadap Stres Perawat di Ruang Darurat Psikiatri Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa, 4*(1), 89-98. <https://doi.org/10.32584/jikj.v4i1.859>
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A, J., & Smith, P. (2021). A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings. *Safety and Health at Work*. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.004>
- WHO. (2022). *Violence Prevention Unit, Approach, Objective and activities 2022-2026*. <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/violence-prevention>
- Zahra, A, N., & Feng, J, Y. (2018) Workplace Violence Against Nurses in Indonesian Emergency Departments. *Enfermería Clínica, 28*(1), 184-190. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30064-0](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30064-0)