

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Umum Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem, puskesmas ini berada di Kecamatan Pakem, kabupaten Sleman. Puskesmas ini beralamat di jalan Kaliurang km 17,5 Tegalsari, Pakembinangun. Dengan wilayah kerja Puskesmas Pakem terdiri dari 5 Desa dengan 61 Dusun yaitu, Desa Purwobinangun, Desa Candibinangun, Desa Harjobinangun, Desa Pakembinangun, Desa Hargobinangun. Dengan batas wilayah sebelah selatan Kecamatan Ngaglik, sebelah barat Kecamatan Turi, sebelah timur Kecamatan Cangkringan dan Kecamatan Ngemplak, dan sebelah utara Kehutanan Gunung Merapi. Jarak Puskesmas Pakem 0,5 km, jarak dengan kabupaten Sleman 10 km, dan jarak dengan Provinsi 17 km. Adapun pelayanan di Puskesmas Pakem dimulai dari hari Senin sampai Sabtu. Hari Senin sampai Kamis pelayanan mulai pukul 07.30 – 14.30, untuk hari Jumat pada pukul 07.30 – 11.30 dan hari Sabtu pukul 07.30 – 13.30.

Puskesmas Pakem memiliki pelayanan khusus kesehatan jiwa seperti pendataan pasien gangguan jiwa, pelatihan kader kesehatan jiwa, dan penyuluhan kesehatan jiwa masyarakat serta kunjungan rumah. Selain itu terdapat program khusus kesehatan jiwa yang dilakukan selama tahun 2018 yaitu membentuk Desa Siaga Sehat Jiwa (DSSJ). Selain itu Puskesmas Pakem berencana akan membentuk POS UKK dalam bentuk upaya promotif, preventif dan akan ditambahkan pelayanan psikologi untuk melindungi pekerja agar hidup sehat secara fisik maupun mental pekerja.

## 2. Analisis Univariat

Subjek penelitian adalah pekerja yang tinggal di wilayah kerja Puskesmas Pakem dengan jumlah responden 80 pekerja. Gambaran tentang karakteristik subjek penelitian dijelaskan dalam bentuk distribusi frekuensi dan rerata berdasarkan variabel dalam penelitian.

### a. Karakteristik Responden

Deskripsi hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, status pekerjaan, dan jenis pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
1.	Jenis kelamin		
	Laki – laki	31	38,8%
	Perempuan	49	61,3%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
2.	Pendidikan		
	SMP	4	5,0%
	SMA Sederajat	55	68,8%
	Perguruan Tinggi	21	26,3%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
3.	Status pekerjaan		
	Honorar	9	11,3%
	Pekerja tetap	30	37,5%
	Pekerja tidak tetap	41	51,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
4.	Jenis pekerjaan		
	PNS	19	33,8%
	Pekerja toko	28	35,0%
	Pekerja pabrik	33	41,3%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
5.	Gaji/bulan		
	Puas	37	46,3%
	Tidak puas	43	53,8%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui, gambaran karakteristik responden sesuai dengan jenis kelamin mayoritas yaitu perempuan sebanyak 49 (61,3%), dengan status pendidikan mayoritas SMA Sederajat 55 (68,8%). Untuk status pekerjaan mayoritas pekerja tidak tetap 41 (51,2%), sedangkan jenis pekerjaan paling banyak pekerja pabrik 33 (41,3%). Dengan tingkat kepuasan pemberian upah setiap bulan tidak puas 43 (53,8%).

b. Gambaran *Workplace Bullying*

Gambaran *workplace bullying* pada pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem disajikan pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 2 Nilai rata - rata *workplace bullying* pada pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem**

Variabel	Rentang Skor	Mean $\pm$ SD
<i>Workplace bullying</i>	56 - 150	111,49 $\pm$ 20,280

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui nilai rata – rata 111,49. Hal ini menunjukkan pekerja di wilayah kerja puskesmas Pakem mendapatkan tindakan *workplace bullying*.

c. Gambaran Antara *Workplace Bullying* Dengan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel gambaran antara *workplace bullying* dengan jenis kelamin

**Tabel 4. 3 Gambaran antara *workplace bullying* dengan jenis kelamin**

<i>Workplace bullying</i>			
Jenis Kelamin	Mean $\pm$ SD	Maksimum	Minimum
Laki – laki	105,35 $\pm$ 20,402	138	56
Perempuan	115,37 $\pm$ 19,418	150	60

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan rata – rata nilai antara jenis kelamin dengan *workplace bullying*, laki – laki sering mendapatkan tindakan *workplace bullying* dengan nilai rata – rata 105,35.

d. Gambaran Antara *Workplace Bullying* Dengan Pendidikan

Berikut ini tabel gambaran antara *workplace* dengan pendidikan responden

**Tabel 4. 4** Gambaran antara *workplace bullying* dengan pendidikan

Pendidikan	<i>Workplace bullying</i>		
	Mean $\pm$ SD	Maksimum	Minimum
SMP	108, 25 $\pm$ 11,587	123	96
SMA SEDERAJAT	109, 02 $\pm$ 21,483	150	56
PERGURUAN TINGGI	118, 57 $\pm$ 16,931	147	60

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.4 menunjukkan antara *workplace bullying* dengan pendidikan responden bahwa, nilai rata – rata tertinggi adalah perguruan tinggi 118,57. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan SMP dan SMA sederajat sering mendapatkan tindakan *workplace bullying*.

e. Gambaran Antara *Workplace Bullying* Dengan Status Pekerjaan

Tabel berikut ini adalah gambaran antara *workplace bullying* dengan status pekerjaan responden

**Tabel 4. 5** Gambaran antara *workplace bullying* dengan status pekerjaan

Status Pekerjaan	<i>Workplace bullying</i>		
	Mean $\pm$ SD	Maksimum	Minimum
Honorar	114, 56 $\pm$ 21,944	142	76
Pekerja tetap	114,17 $\pm$ 20,187	138	56
Pekerja tidak tetap	108, 85 $\pm$ 20,146	150	75

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.5 menunjukkan gambaran antara *workplace bullying* dengan status pekerjaan bahwa, yang sering mendapatkan tindakan *workplace bullying* adalah pekerja tidak tetap dengan nilai rata – rata 108,85.

f. Gambaran Antara *Workplace Bullying* Dengan Jenis Pekerjaan

Tabel berikut ini adalah gambaran antara *workplace bullying* dengan jenis pekerjaan

**Tabel 4. 6 Gambaran antara *workplace bullying* dengan jenis pekerjaan**

<i>Workplace bullying</i>			
<b>Jenis Pekerjaan</b>	<b>Mean ± SD</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Minimum</b>
PNS	116, 47 ± 20,879	147	60
Pekerja toko	114, 93 ± 15,045	150	85
Pekerja pabrik	105, 70 ± 22,790	142	56

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.6 menunjukkan gambaran antara *workplace bullying* dengan jenis pekerjaan responden bahwa, dengan nilai rata – rata terendah yaitu pekerja pabrik 105,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa, pekerja pabrik sering mendapatkan tindakan *workplace bullying*.

g. Gambaran Antara *Workplace Bullying* dengan Gaji/bulan

Berikut ini adalah tabel gambaran antara *workplace bullying* dengan pemberian gaji/bulan pada responden

**Tabel 4. 7 Gambaran antara *workplace bullying* dengan gaji/bulan**

<i>Workplace bullying</i>			
<b>Gaji/bulan</b>	<b>Mean ± SD</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Minimum</b>
Puas	112,35 ± 19,882	138	60
Tidak puas	110,74 ± 20,821	150	56

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan gambaran antara *workplace bullying* dengan pemberian gaji setiap bulan dengan nilai rata – rata terendah tidak puas 110,74. Hal ini akan menjadi penyebab terjadinya *workplace bullying* karena adanya ketidakpuasan.

h. Gambaran *Workplace Bullying* Sesuai Dengan Domain

Tabel berikut ini adalah gambaran dari domain *workplace bullying* yang terdiri dari *work related bullying*, *personal bullying*, dan *physical intimidation bullying*

**Tabel 4. 8** Gambaran *workplace bullying* sesuai dengan domain

<i>Workplace bullying</i>			
<b>Domain</b>	<b>Mean ± SD</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Minimum</b>
<i>Work related bullying</i>	35,09±7,910	50	14
<i>Personal bullying</i>	36,28± 7,032	50	18
<i>Physical intimidation bullying</i>	43,84± 7,370	55	22

Sumber : Data Primer, 2021

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa, antara tiga domain *workplace bullying* yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi yaitu domain *physical intimidation bullying* 43,8.

## **B. Pembahasan**

### 1. Gambaran *Workplace Bullying*

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, pekerja di wilayah kerja puskesmas Pakem mendapatkan tindakan *workplace bullying*. Dengan nilai rata rata sebesar  $111,49 \pm 20,280$ . Hasil analisis jawaban kuesioner NAQ – R diketahui bahwa, paling banyak responden merasakan tindakan *workplace bullying* pada item pertanyaan nomor 3, 8 dan 11. Dengan tindakan, responden diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar kompetensi, menjadi sasaran amarah seseorang, dan diingatkan secara terus menerus kesalahan yang telah dilakukan.

Dalam penelitian terdapat terdapat 2 responden yang unik memiliki skor 56 dan 150, setelah dianalisis kuesioner 1 dengan skor 56 dengan jawaban sangat setuju (1) dan setuju (2). Pada poin 11 dan poin 21 yang termasuk dalam domain *personal bullying*, dengan pertanyaannya yaitu poin 11 “saya diingatkan terus menerus mengenai kesalahan saya” dan poin 21 “saya mendapatkan beban kerja yang berlebihan”. Selain itu terdapat 2 poin pernyataan yang masuk dalam domain *work related bullying* yaitu, poin 14 dan 19. Pernyataan poin 14 “pendapat saya cenderung kurang didengarkan” dan poin 19 “saya merasa kurang mendapatkan hak – hak yang menjadi milik saya seperti cuti”. Hal ini menggambarkan bahwa, responden mendapatkan *bullying* secara pribadi

dan secara pekerjaannya yang akan menimbulkan kesulitan untuk melakukan suatu pekerjaan. sejalan dengan penelitian Stephani Sinarta, Felicia (2019), terdapat beberapa jenis *workplace bullying* yang terjadi pada pekerja seperti, *personal bullying* selalu diingatkan tentang kesalahan, beban kerja yang berlebihan, dan menerima kata – kata kasar. Sedangkan tindakan *work related bullying* seperti, korba diliburkan tanpa alasan dan pendapat dari korban cenderung tidak diterima.

Berbeda dengan responden ke 2 dengan skor 150 dimana semua item pertanyaan di jawab “sangat tidak setuju”. Akan tetapi dia tidak puas terhadap gaji setiap bulan. Hal ini peneliti beranggapan bahwa, terdapat faktor – faktoryang mempengaruhi seperti, menganggap tindakan *bullying* hanya bahan candaan, responden tidak membaca dan kurang pengetahuan terhadap *workplace bullying*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Swarah & Wijono (2020), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti sebagian besar pekerja tidak mengerti tentang *workplace bullying* dan menganggap bahwa *workplace bullying* adalah hal yang sudah biasa terjadi.

Pemahaman yang seperti ini harus mendapatkan edukasi bahwa, lingkungan kerja juga terdapat tindakan *bullying*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Li (2020), *workplace bullying* menjadi salah satu masalah yang serius karena akan berdampak pada masalah kesehatan secara fisik, mental hingga pekerjaan. sehingga perlunya kesadaran yang tinggi bagi para pekerja. Berdasarkan hasil penelitian Dewi & Fauzan (2017) bahwa, dampak *workplace bullying* akan menimbulkan konflik kerja seperti, merusak kerja sama, ketidakpercayaan diri, ketidaknyamanan dalam bekerja, kurangnya motivasi, dan keluar dari pekerjaan. Dalam hasil penelitian Stephani Sinarta, Felicia (2019), *workplace bullying* akan menimbulkan dampak negative dan positif. Dampak seperti stres, tertekan, sakit hati sehingga memunculkan rasa dendam sedangkan dampak positif menjadi lebih tegar, kuat mental, dan menjadi motivasi bagi diri.

## 2. Gambaran *Workplace Bullying* Sesuai Dengan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini dapat diketahui *workplace bullying* sesuai dengan jenis kelamin, pada 31 pekerja laki – laki menunjukkan rata – rata 105,35 dan standar deviasi (*SD*)20,402. Sedangkan pekerja perempuan dengan jumlah 49 menunjukkan rata – rata 115,37 dengan standar deviasi (*SD*) 19,418. Hal ini menunjukkan laki – laki mendapatkan perilaku *workplace bullying* dari pada perempuan. Hasil analisis kuesioner bahwa, laki – laki paling banyak menjawab sangat setuju pada item pertanyaan nomer 11 yaitu, sering diingatkan secara terus menerus terkait kesalahan yang dilakukan. Sedangkan pada perempuan pada nomer 8 yaitu, cenderung menjadi sasaran amarah seseorang. Sesuai dengan penelitian Rosander et al., (2020) tentang *workplace bullying* berdasarkan jenis kelamin dan kesehatan mental bahwa, jenis kelamin yang paling banyak melaporkan tentang kesehatan mental adalah laki – laki karena terdapat penindasan di tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ratna & Fauziah (2018) karena laki – laki sering terpapar dengan lingkungan pekerjaan dan lebih fokus dalam pekerjaan berbeda dengan perempuan karena perempuan lebih fokus pada pekerjaan rumah tangga. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtias et al.,(2021) menyatakan *workplace bullying* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jenis kelamin dan nilai – nilai pribadi. Selain itu juga Wahyuningtias et al.,(2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi responden untuk mengatakan bahwa mereka mendapatkan tindakan *bullying* seperti persepsi individu menganggap bahan candaan, menambah masalah, sedangkan untuk pekerja laki – laki memiliki sifat maskulinitas dan hanya menganggap *bullying* sebagai ujian untuk tingkat kejantanan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa (2017) bahwa, *workplace bullying* lebih banyak terjadi pada perempuan sebanyak 60%, sedangkan laki – laki 40%. Hal ini karena terdapat perbedaan emosional antara laki – laki dan perempuan, namun hal ini



berbeda dengan penelitian Escartín et al (2014) bahwa, banyak penelitian tentang *workplace bullying* tidak membahas tentang jenis kelamin, karena antara perempuan dan laki – laki mempunyai tingkat *bullying* yang sama, dimana perempuan banyak mendapatkan pelecehan emosional sedangkan pada laki – laki cenderung pada kondisi kerja *abusive* (kasar).

### 3. Gambaran *Workplace Bullying* Dengan Pendidikan

Pada penelitian ini dapat diketahui *workplace bullying* dengan tingkat pendidikan responden, dengan tingkat pendidikan SMA SEDERAJAT mempunyai nilai rata – rata 109, 02 dan pendidikan SMP 108, 25 sedangkan nilai rata – rata tertinggi yaitu responden dengan lulusan perguruan tinggi 118, 57. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan SMP dan SMA sederajat mendapatkan tindakan *workplace bullying*. Walaupun hanya selisih 1 nilai antara SMP dan SMA hal ini karena pendidikan sangat penting dalam dunia kerja semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak tingkat pengetahuannya dalam pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian D. K. Dewi et al., (2016) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pekerja. Dimana semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja maka akan semakin meningkat tingkat keahlian, pengetahuan, dan perubahan sikap dari pekerja. Sejalan dengan penelitian oleh Ukkas (2017) menyatakan tingkat pendidikan yang tinggi dapat menunjang pengetahuan, wawasan dan keterampilan sehingga hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

### 4. Gambaran *Workplace Bullying* Dengan Status Pekerjaan

Pada penelitian ini dapat diketahui *workplace bullying* dengan status pekerjaan bahwa, pekerja dengan status pekerjaan tidak tetap mendapatkan perilaku kejadian *workplace bullying* dengan nilai rata – rata 108,85. Hal ini menunjukkan bahwa status pekerjaan dapat mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*, karena terdapat perbedaan status pekerjaan sehingga menimbulkan sifat iri antar sesama pekerja.

Berdasarkan penelitian Onibala et al (2018) bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara status pekerja tetap dan tidak tetap terhadap prestasi kerja. Dimana pekerja tetap umumnya mempunyai hak yang lebih, mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya dan tidak memikirkan kontrak kerjanya. Berbeda dengan pekerja tidak tetap yang hanya ditentukan oleh kontrak yang biasanya dipekerjakan ketika perusahaan atau lembaga itu membutuhkan jasanya dan sewaktu – waktu bisa diberhentikan. Pekerja tidak tetap ini cenderung memiliki hak lebih sedikit, dengan jangka waktu kerja tertentu. Karena perbedaan inilah yang dapat menimbulkan perilaku *workplace bullying*.

#### 5. Gambaran *Workplace Bullying* Dengan Jenis Pekerjaan

Pada penelitian ini bahwa, antara *workplace bullying* dengan jenis pekerjaan. Pekerja pabrik dengan nilai rata – rata 105, 70. Ini menunjukkan bahwa *workplace bullying* cenderung terjadi pada pekerja pabrik hal ini dikarenakan terdapat beban kerja yang berlebihan dan lebih banyak jumlah pekerja sehingga akan menimbulkan persaingan antar pekerja. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Rusnoto & Hermawan (2018) bahwa pekerja pabrik memiliki beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan pekerja, pekerjaan diluar kompetensi, upah yang tidak sesuai.

Berbeda dengan pekerja dengan PNS, berdasarkan penelitian Margono & Purwokerto (2017) bahwa pekerja PNS lebih memiliki peluang tinggi dimana mereka mendapatkan kesempatan untuk posisi yang lebih tinggi, mendapatkan kemudahan dalam bekerja berbeda dengan Non PNS peluang untuk maju masih rendah hal ini karena pekerja Non PNS tidak dapat meningkatkan jenjang karir, bukan pekerja tetap walaupun bekerja sudah cukup lama.

#### 6. Gambaran *Workplace Bullying* Dengan Gaji/bulan

Pada penelitian ini nilai rata – rata responden 110,74. Dimana rata – rata responden berada pada gaji tidak puas. Hal ini akan menjadi salah satu penyebab kejadian *workplace bullying* karena, terdapat ketidakpuasan

dalam bekerja. Berdasarkan penelitian oleh Rahestha et al(2020) bahwa kepuasan gaji berpengaruh positif pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Jika pemberian gaji sangat baik seperti pemberian penghargaan maupun yang lainnya secara tepat, adil dan layak maka komitmen pekerja terhadap organisasinya semakin tinggi.

Walaupun pemberian gaji pekerja tidak ada dalam item pernyataan kuesioner namun peneliti berasumsi bahwa pemberian gaji pada pekerja akan mempengaruhi kejadian *workplace bullying* karena pemberian gaji adalah salah satu faktor pemberian penghargaan pada pekerja.

#### 7. Gambaran Sesuai Dengan Domain *Workplace Bullying*

Pada penelitian diketahui nilai rata – rata terendah pada domain *work related bullying* 35,09 dan domain *personal bullying* 36,28. Berdasarkan hasil tersebut terdapat dua domain *workplace bullying* yang terjadi di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem yaitu *work related bullying* dan *personal bullying*. Responden paling banyak merasakan tindakan *work related bullying* pada item pertanyaan nomer 3 dan 14. Dimana responden merasa sering diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan di luar kompetensi dan pendapat saya cenderung kurang didengarkan. Sedangkan *personal related bullying* pada item pertanyaan nomor 5 dan 11. Responden merasa bahwa, adanya gosip atau rumor yang beredar dan sering diingatkan secara terus menerus mengenai kesalahan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian oleh Erwandi et al(2021) dalam *workplace bullying* terdapat tiga domain. Dimana yang banyak terjadi yaitu *personal related bullying* dan *work related bullying*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephani Sinarta, Felicia (2019) dimana tindakan *work related bullying* dan *personal related bullying* sering terjadi dilingkungan kerja berikut tindakan *work related bullying*, melakukan pekerjaan di luar kompetensinya sehingga pekerjaanya tidak selesai, rekan kerja menyembunyikan informasi penting, kurang mendapatkan hak-hak seperti cuti dan izin sakit, serta mencari–cari kesalahan atas pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan tindakan *personal related bullying* yaitu, mendapatkan hinaan atau komentar yang menyinggung, terdapat gosip, beban kerja yang berlebihan, dan merasa diasingkan oleh rekan kerja. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Li (2020) di China bahwa, sebanyak 65,9% menyatakan mereka mengalami perilaku *workplace bullying* dalam bentuk, intimidasi terkait pekerjaan 50,7%. Dengan tindakan selalu mengevaluasi kinerja dengan negatif, menganggap pekerjaan tidak ada nilainya. Sedangkan serangan secara pribadi 32,1% yang mencakup perilaku seperti, terdapat ancaman dari atasan mereka.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Sulit untuk menemukan tempat penelitian yang sesuai akibat dari pandemi COVID-19. Namun peneliti mempunyai solusi dengan cara menggunakan Wilayah Kerja Puskesmas Pakem.
2. Banyak responden yang menolak karena takut dengan tema penelitian. Namun peneliti mencari responden di tempat – tempat umum yang berada di Wilayah Kerja Puskesmas Pakem.
3. Data yang diperoleh hanya menggunakan kuesioner hal ini membuat responden bosan untuk membaca dan membuat responden untuk tidak terbuka dalam menjawab kuesioner.