

HUBUNGAN ANTARA KECENDERUNGAN KEPERIBADIAN AGREEABLENESS DENGAN WORKPLACE BULLYING

Risa Sabira¹, Erin Ratna Kustanti²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

risasabira@students.undip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecenderungan kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* pada perawat unit khusus Rumah Sakit X Semarang. *Workplace bullying* merupakan tindakan melecehkan, menyinggung, atau mengucilkan satu atau lebih rekan kerja, menimbulkan tekanan dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, dan dapat mengganggu performa kinerja seseorang yang terjadi karena adanya kekuatan tidak seimbang antara pelaku dan korban. Kepribadian *agreeableness* merupakan pola unik individu yang menyenangkan, sopan, rendah hati, memiliki sifat sukarela untuk membantu rekan kerja tanpa pamrih, dan memiliki kecenderungan untuk bekerja sama dibandingkan berkompetisi. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 128 perawat unit khusus Rumah Sakit X Semarang dengan sampel sebanyak 88 orang. Pemilihan subjek dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kepribadian *Agreeableness* (41 aitem, $\alpha = 0,933$) dan Skala *Workplace Bullying* (20 aitem, $\alpha = 0,841$). Analisis *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* perawat ($r_{xy} = -0,693$ dan $p = 0,000$). Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepribadian *agreeableness* maka akan semakin rendah *workplace bullying*. Sebaliknya semakin rendah kepribadian *agreeableness*, maka semakin tinggi *workplace bullying*.

Kata kunci: kepribadian *agreeableness*; perawat; *workplace bullying*

Abstract

The aims of this study is to determine the relationship between agreeableness personality tendencies and workplace bullying in special unit nurses at Hospital X in Semarang. Workplace bullying is an act of harassing, offending, or isolating one or more coworkers, causing pressure and discomfort in the work environment, and can interfere with the performance of someone who occurs due to an imbalance of power between the offender and the victim. Agreeableness personality is a unique pattern of individuals who are pleasant, polite, humble, have a voluntary nature to help coworkers selflessly, and have a tendency to cooperate rather than compete. The population of this study were 128 special unit nurses at Hospital X in Semarang with a sample of 88 people. The selection of subjects is done by using simple random sampling. Measuring instruments used in this study were Agreeableness Personality Scale (41 items, $\alpha = 0.933$) and Workplace Bullying Scale (20 items, $\alpha = 0.841$). Spearman's Rho analysis showed a significant negative relationship between agreeableness personality and nurses' workplace bullying ($r_{xy} = -0,693$ and $p = 0,000$). This shows that the higher the agreeableness personality, the lower the workplace bullying. Conversely the lower the agreeableness personality, the higher the workplace bullying.

Keywords: agreeableness personality; nurses; workplace bullying

PENDAHULUAN

Rumah sakit memiliki fungsi untuk menyelenggarakan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan perorangan. Sebagai sebuah organisasi, rumah sakit akan selalu berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai pendukung kegiatan. Sumber daya manusia, dalam hal ini perawat,

merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya (Setiani, 2013). Oleh karena itu, peran perawat sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Perawat adalah ujung tombak dari sebuah pelayanan kesehatan (Ariani & Aini, 2018). Hal tersebut dikarenakan perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki intensitas paling tinggi untuk berinteraksi dengan pasien, sehingga kepuasan pasien pada pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan keperawatan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, perawat memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi (Maharja, 2015). Hal tersebut dikarenakan layanan kesehatan yang diberikan perawat berlangsung secara terus menerus, yaitu selama 24 jam dalam satu minggu. Perawat memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mendapatkan tindak kekerasan saat bekerja dibandingkan dengan petugas kesehatan lainnya seperti dokter ataupun tenaga administrasi rumah sakit (Medianers, 2018). Hal tersebut dikarenakan perawat memiliki intensitas yang tinggi untuk bertemu dan berkomunikasi dengan pasien serta keluarganya. Hal tersebut juga terbukti dari banyaknya kasus mengenai tindak kekerasan pada perawat di Indonesia.

Hubungan antara individu dengan atasannya maupun dengan rekan kerjanya akan mempengaruhi kinerja individu (Sanjaya & Indrawati, 2014). Hal tersebut menyebabkan organisasi harus memastikan bahwa pekerjaannya berada dalam lingkungan kerja yang baik demi menghasilkan kinerja yang memuaskan. Einarsen mengatakan bahwa hubungan antar individu di tempat kerja merupakan salah satu faktor utama perilaku *workplace bullying* (Cooper & Robertson, 2001). Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001) menyatakan bahwa *workplace bullying* merupakan perilaku mengganggu (*harassing*), menyerang (*offending*), mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial (*socially excluding someone*), serta mempengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Hidayati dan Rahayuningsih (2014) menyatakan bahwa *workplace bullying* dapat menimbulkan ketidaknyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, rasa kecewa, rasa tertekan, hingga menimbulkan keinginan untuk berhenti dari tempat kerja.

Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan perawat memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan serta mendapatkan tindak kekerasan dalam bekerja atau *workplace bullying*. Etienne (2014) menyatakan bahwa perawat memiliki kemungkinan untuk melakukan tindak *workplace bullying* kepada perawat lainnya untuk memberikan dampak negatif pada performa rekan kerjanya, dan memberikan dampak positif pada performanya demi mendukung kemajuan karirnya masing-masing. Selain itu, *workplace bullying* juga dapat didasari oleh kebutuhan pelaku, dalam hal ini perawat, akan kekuasaan dan alasan pribadi lainnya (Etienne, 2014).

Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying* adalah kepribadian. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Argayunita (2017) yang menyatakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *workplace bullying*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Leymann (dalam Einarsen dkk., 2011) menentang dengan kuat adanya faktor individual sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*.

Cervone dan Pervin (2013) mendefinisikan kepribadian sebagai ciri psikologis yang berkontribusi pada pola perasaan, pemikiran, dan perilaku individu yang khas dan cenderung menetap. Pervin (dalam Alwisol, 2014) mengartikan kepribadian sebagai seluruh karakteristik seseorang yang

menghasilkan pola menetap pada seseorang untuk merespon dalam situasi tertentu. John, Robins dan Pervin (2008) mendefinisikan kepribadian *agreeableness* sebagai kepribadian yang mencakup sifat-sifat seperti altruisme, kepercayaan, kesopanan, dan kerendahan hati. Individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi akan memiliki sifat baik hati, pemaaf, mudah bersimpati, lembut, serta menyukai keharmonisan. Sedangkan individu dengan tingkat *agreeableness* yang rendah memiliki kecenderungan untuk bersifat sinis, kasar, mudah curiga, tidak kooperatif, kejam, mudah tersinggung, serta manipulatif (Cervone & Pervin, 2013).

Berdasarkan karakteristik dari kepribadian *agreeableness* tersebut dapat diketahui bahwa individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi adalah orang yang baik hati, mudah bersimpati, serta menyukai keharmonisan. Selain itu, individu dengan tingkat *agreeableness* yang tinggi juga memiliki kemampuan untuk menoleransi situasi yang dirasa kurang menyenangkan pada lingkungan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan kepribadian *agreeableness* yang rendah. Berbeda dengan individu yang memiliki tingkat *agreeableness* tinggi, individu dengan tingkat *agreeableness* yang rendah akan cenderung bersikap tidak ramah, kasar, sulit untuk berkerjasama dengan orang lain, dan cenderung bersifat antagonis. Hal tersebut akan membuat individu dengan tingkat *agreeableness* yang rendah seringkali melanggar norma-norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja atau bahkan menunjukkan perilaku agresif seperti perilaku *workplace bullying* kepada rekan kerjanya.

Workplace bullying dapat menimbulkan beberapa kerugian bagi organisasi, seperti contohnya menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman, menurunkan kemampuan personal individu, serta menurunkan produktivitas kinerja individu yang akan memberikan dampak pada penurunan produktivitas organisasi ataupun perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wijono (2018) menunjukkan bahwa *workplace bullying* memiliki hubungan yang negatif dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, *workplace bullying* merupakan fenomena yang perlu didalami sebagai upaya mengantisipasi terjadinya hal-hal yang dapat membawa kerugian baik bagi organisasi ataupun bagi individu yang bersangkutan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa kepribadian memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku *workplace bullying*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecenderungan kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* pada perawat unit khusus RS X Semarang. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kecenderungan kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* pada perawat unit khusus Rumah Sakit X Semarang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat unit khusus Rumah Sakit X Semarang yang terdiri dari perawat Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Bedah Sentral, *Intensive Care Unit*, dan Hemodialisa dengan masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan melibatkan 40 orang untuk uji coba alat ukur dan 88 orang untuk penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kepribadian *Agreeableness* (41 aitem, $\alpha = 0,933$) dan Skala *Workplace Bullying* (20 aitem, $\alpha = 0,841$). Skala kepribadian *agreeableness* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Costa dan McCrae (dalam Cervone & Pervin, 2013), yaitu *straightforwardness*,

trust, altruism, modesty, tender-mindedness, dan compliance. Sedangkan skala *workplace bullying* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Einarsen dkk. (2011), yaitu *personal bullying, work-related bullying*, dan intimidasi. Analisis data menggunakan analisis Spearman's Rho dan dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data subjek terdistribusi dalam populasinya normal atau tidak. Peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* untuk melakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas variabel kepribadian *agreeableness* memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi $p=0,048$ ($p<0,05$) dan nilai Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi $p=0,200$ ($p>0,05$) untuk variabel *workplace bullying*. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian *agreeableness* tidak terdistribusi secara normal dan *workplace bullying* memiliki distribusi yang normal. Sebaran data uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Probabilitas	Bentuk
Kepribadian <i>Agreeableness</i>	0,97	0,048	Tidak normal
<i>Workplace Bullying</i>	0,75	0,200	Normal

Hasil uji linieritas, diketahui bahwa hubungan antara variabel kepribadian *agreeableness* dan *workplace bullying* menghasilkan nilai koefisien $F=90,588$ dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.

Hasil Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Bentuk
90,588	0,000	Linier

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode non parametrik karena hasil uji asumsi tidak memenuhi, sehingga dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*. Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's Rho* didapatkan hasil $r_{xy} = -0,693$; dengan $p = 0,000$, sehingga terdapat hubungan negatif antara kecenderungan kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* pada perawat unit khusus RS X Semarang. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Dãderman dan Ragnestål-Impola (2019) yang menyatakan bahwa *workplace bullying* dipengaruhi oleh rendahnya kepribadian *agreeableness* individu. Penelitian Handayani (2018) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying*. Selain itu, penelitian Argayunita (2017) juga menunjukkan adanya hubungan antara beberapa dimensi kepribadian *big five* dengan *workplace bullying*, salah satunya merupakan dimensi *agreeableness*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kepribadian *agreeableness*, terdapat 76,1%

perawat unit khusus RS X Semarang yang berada pada kategori sangat tinggi, 23,9% pada kategori tinggi, 0% pada kategori rendah, dan 0% pada kategori sangat rendah. Pada variabel *workplace bullying* terdapat 78,4% perawat unit khusus RS X Semarang yang berada pada kategori sangat rendah, 21,6% pada kategori rendah, 0% pada kategori tinggi, dan 0% pada kategori sangat tinggi.

Rendahnya tingkat *workplace bullying* perawat unit khusus RS X Semarang berkaitan dengan tingginya dukungan sosial yang didapatkan oleh perawat unit khusus RS X Semarang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu perawat unit khusus RS X Semarang, diketahui bahwa perawat di unit khusus RS X Semarang dituntut untuk dapat bekerja sama dengan baik secara kelompok. Hal tersebut membuat perawat meningkatkan dukungan yang diberikan kepada perawat lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Dukungan sosial yang baik antar rekan kerja dapat mengurangi terjadinya *workplace bullying*. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Carroll dan Lauzier (2014) terhadap pekerja di Kanada, yang menyatakan bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat mencegah terjadinya *workplace bullying* serta meningkatkan kepuasan kerja.

Tingginya kepribadian *agreeableness* perawat unit khusus RS X Semarang diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wisudani dan Fardana (2014), bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian *agreeableness* dengan perilaku prososial. Selain itu, kepribadian *agreeableness* juga dianggap sebagai prediktor yang memberikan kontribusi terkuat terhadap perilaku prososial. Graziano dkk (2015) memaparkan bahwa kepribadian *agreeableness* dapat terbentuk dari perilaku prososial. Dalam menjalankan tugasnya sebagai penyedia pelayanan kesehatan, perawat sangat membutuhkan perilaku prososial. Hal tersebut disebabkan pekerjaan perawat membutuhkan pengorbanan dalam mengabdikan diri untuk menolong orang lain tanpa rasa pamrih.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif serta signifikan antara kepribadian *agreeableness* dengan *workplace bullying* pada perawat unit khusus RS X Semarang. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kepribadian *agreeableness*, maka semakin rendah *workplace bullying*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepribadian *agreeableness*, maka semakin tinggi *workplace bullying*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2014). *Psikologi kepribadian*. Malang.
- Argayunia, D. (2017). *Hubungan kepribadian big five dengan perilaku bullying pada anggota Kepolisian Resor Magelang Kota* [Skripsi tidak dipublikasikan]. UIN Sunan Kalijaga.
- Ariani, T. A., & Aini, N. (2018). Perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien rawat inap pada pelayanan keperawatan. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 58-64.
- Carroll, T. L., & Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology*, 2(2), 81-89.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2013). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons, inc.
- Cooper, C. & Robertson, I. (2001). *Well-Being in organizations*. John Wiley & Sons, ltd.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. Taylor & Francis Group.

- Etienne, E. (2014). Exploring workplace bullying in nursing. *Workplace Health & Safety*, 62(1), 6-11.
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, empathy, and helping: A person x situation perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4). 583-599.
- Handayani, D. (2018). *Hubungan antara agreeableness dengan workplace bullying pada pegawai CV. Prima Indah Bantul* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Hidayati, N. & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) pada buruh pabrik di Gresik. *Jurnal Psikosains*, 9(2), 125-139.
- John, O. P., Robins, R. W., & Pervin, L. A. (2008). *Handbook of personality: Theory and research*. The Guilford Press.
- Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap RSUD Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93-102.
- Putri, G. P., & Wijono, S. (2018). Hubungan antara workplace bullying terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Tiga Manunggal Textile (TIMATEX) Salatiga. *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(2), 20-31.
- Sanjaya, K. E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 205-224.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38-44.
- Wijaya, A. (2018, April 8). Perawat paling rentan hadapi kekerasan dan penganiayaan. *Medianers*. <https://medianers.blogspot.com/2018/04/perawat-paling-rentan-hadapi-kekerasan.html>
- Wisudani, R., & Fardana, N. A. (2014). Hubungan antara faktor kepribadian big five dengan perilaku prososial pada mahasiswa keperawatan. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 3(1), 107-104.