

SIFAT PEKERJAAN, STRES KERJA, DAN PELECEHAN SEKSUAL SEBAGAI PENYEBAB TERJADINYA PERILAKU MENYIMPANG DI TEMPAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA

Agustinus Arnanto

E-mail: agustinusarnanto@gmail.com

ABSTRACT

This study examined the job nature, job stress, and sexual harassment as the cause of missbehaviour in the workplace and its impact on job performance. There are 117 nurses participated in this study at a hospital in Yogyakarta. The analysis data was conducted using Structural Equation Modelling (SEM) with a computer program Amos 22. There are several findings in this study. First, the job nature does not affect the job stress. Secondly, sexual harassment has positive influences on job stress. Third, the job nature does not affect the missbehavior in the workplace. Fourth, work stress give positive effects on missbehaviour in the workplace. Fifth, there is a positive effect on the sexual harassment of missbehavior in the workplace. Sixth, missbehaviour does not affect the job performance.

Keywords: missbehavior, sexual harassment, job nature, job performance, job stress

JEL Classification: M12

PENDAHULUAN

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perilaku menyimpang diartikan sebagai tingkah laku, perbuatan, atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang ada di dalam masyarakat. Dari pengertian tersebut,

perilaku menyimpang di tempat kerja adalah tingkah laku, perbuatan, atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang terjadi di lingkungan atau di tempat kerja. Perilaku menyimpang di tempat kerja adalah perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dalam perbuatannya mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. Pelecehan seksual, sifat pekerjaan, dan stres kerja dapat menjadi faktor pendorong seorang pekerja untuk melakukan tindakan perilaku menyimpang di tempat kerja. Semua hal tersebut memungkinkan seorang pekerja tidak dapat bekerja optimal dan mengalami penurunan kinerja atau penurunan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 variabel, sifat pekerjaan, stres kerja, dan pelecehan seksual sebagai penyebab terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja, kemudian perilaku menyimpang di tempat kerja itu sendiri, dan akibat dari perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap kinerja.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Pengaruh sifat pekerjaan terhadap stres kerja. Karakteristik kehidupan yang memungkinkan menyebabkan timbul dan berkembangnya stres, adalah hal-hal yang berhubungan dengan: cara hidup, cara mengadakan rekreasi, cara bekerja, sifat pekerjaan, harapan untuk berprestasi, kegagalan berprestasi, dan cuaca. Cara

bekerja dan sifat pekerjaan, harapan berprestasi dan kegagalan berprestasi merupakan situasi yang secara nyata dialami dan harus dihadapi oleh pegawai.

Sifat pekerjaan sebagai seorang perawat adalah mengobati dan merawat pasien hingga membaik atau sembuh. Berdasarkan hasil survei Dewe (2003) di Amerika Serikat menemukan lima sumber stres dalam keperawatan yaitu beban kerja berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan dalam merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien serta merawat pasien yang gagal membaik.

H1: Sifat pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja.

Pengaruh pelecehan seksual terhadap stres kerja. Salah satu penyebab stres menurut Fitzgerald (1995) adalah pelecehan seksual, yaitu kontak atau komunikasi yang berhubungan atau konotasi berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai dengan yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamatan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tidak kunjung terwujud.

Stockdale (2008) mengungkapkan pelecehan seksual adalah salah satu penyebab stres yang bersifat traumatik dan tidak dapat lepas dari sisi psikologis bagi korban yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang menurun. Penelitian Houle (2011) menemukan bahwa pelecehan seksual adalah *stressor* yang berhubungan dengan peningkatan gejala depresi atau stres. Hasil kuantitatif menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki yang mengalami pelecehan seksual lebih sering di tempat kerja secara signifikan lebih tinggi tingkat perasaan depresi daripada pekerja *nonharassed*, bahkan setelah mengendalikan pelecehan sebelum dan gejala depresi. Selain itu, penulis menemukan bukti bahwa pelecehan seksual di awal karir memiliki efek jangka panjang pada gejala depresi di masa dewasa.

H2: Pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja.

Sifat pekerjaan seorang perawat di rumah sakit adalah merawat dan melayani aktifitas pasien menuju kesembuhan. Pekerjaan perawat mengharuskan masuk kerja sesuai dengan shift, bekerja dengan performa

tertentu, minimnya kesalahan, kecermatan, ketepatan dan kecepatan dalam menangani pasien. Tuntutan dari sifat pekerjaan perawat dapat menyebabkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Misalnya kejenuhan dan tuntutan kerja yang tinggi, menjadikan mereka menunda dalam menangani pasien. Atau seorang perawat yang sering mendapatkan shift malam membuat dirinya malas bekerja sehingga bekerja seandainya sendiri.

H3: Sifat pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku menyimpang.

Pengaruh stres kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Butterworth (2005) mengungkapkan bahwa, stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang sedang berlangsung. Kesehatan pada perawatan, telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi. Perawat setiap hari dapat terkena stres, yaitu konflik dengan dokter, diskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien (Mark & Smith, 2011). Perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang berbeda, bekerja dengan shift, terutama shift malam, kondisi kerja, situasi terkait stres, penderitaan, dan kematian pasien (Moustaka, 2010).

Najimi (2012) mengungkapkan bahwa Stres pada perawat dapat menyebabkan depresi, isolasi dari pasien, tidak adanya atau penurunan kualifikasi mereka. Hasil penelitiannya menunjukkan tingkat stres sebagian perawat pada tingkat menengah. Aspek yang menyebabkan stres pada perawat adalah peran dualisme, lingkungan kerja, tanggung jawab dan kurangnya ketrampilan. Donnelly (2014) dalam penelitian mengatakan stres pada perawat menyebabkan ketidakhadiran, mengurangi efisiensi, masalah kesehatan jangka panjang dan penurunan kualitas perawatan pasien. Oleh sebab itu stres berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

Pelecehan seksual berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Pelecehan seksual adalah segala macam bentuk perilaku yang berkonotasi seksual yang dilakukan secara sepihak dan tidak diharapkan oleh orang yang menjadi sasaran (Schneider, 1997). Perilaku seksual yang diterima perawat, seperti dipandangi bagian tubuh tertentu, digoda secara lisan hingga perlakuan fisik, membuat mereka

merasa risih sehingga kemudian mengambil jarak dan tidak maksimal dalam melayani pasien seperti kurang ramah pada pasien.

H5: Pelecehan seksual berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja

Perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penyimpangan organisasi didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara signifikan melanggar norma organisasi dan dapat mengancam keberadaan sebuah organisasi (Robinson, 1995). Penyimpangan di dalam organisasi merupakan penyimpangan yang dapat saja terjadi di berbagai lapisan kerja organisasi. Penyimpangan pengelolaan organisasi/perusahaan akan mempengaruhi hilangnya kesempatan yang seharusnya diperoleh dan tentu saja berdampak pada berkurangnya kinerja organisasi tersebut. Secara langsung hal ini akan merugikan aktivitas organisasi. Demikian juga, secara tidak langsung akan terbangun kultur yang tidak baik bukan hanya pada hubungan internal organisasi, namun juga hubungan dengan para pihak eksternal yang menjadi mitra kerja organisasi tersebut.

Dunlop (2004) yang menyatakan bahwa penyimpangan organisasi juga telah mendapatkan perhatian lebih dikarenakan dampak yang telah diketahui pada produktivitas karyawan dan kinerja organisasi. Karyawan yang frustrasi memiliki kesan tidak suka terhadap situasi kerja mereka dan mungkin bereaksi dengan melanggar norma organisasi dan melakukan usaha yang dapat menyebabkan ketidakefisienan organisasi. Penyimpangan termasuk aksi seperti melalaikan karyawan, bekerja lambat, dan perilaku menyimpang lainnya yang dapat mengikis nilai organisasi dan mengurangi sumber daya produktif (Pearson, 2005). Jacob (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja adalah masalah yang sangat serius dalam perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja memiliki efek pada kinerja individu.

H6: Perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 117 perawat rumah sakit negeri dan swasta. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan adalah kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini berbentuk pertanyaan tertutup dan terbuka. Sumber pengumpulan data

adalah data primer yang didapatkan secara langsung dari responden. Wilayah pengumpulan data terletak di Yogyakarta.

Tabel 1
Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Responden
1.	Kuesioner yang disebar	120
2.	Kuesioner yang dikembalikan	117
3.	Tingkat respon	97,5%
	Total kuesioner yang dianalisis	117

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh kuesioner yang diedarkan mendapat jumlah pengembalian sebanyak 117 responden. Dengan demikian, jumlah *respon rate* dalam penelitian ini adalah 97.5%.

Data demografi responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, status kepegawaian, status pendidikan, lama bekerja, dan gaji. Profil responden dapat terlihat pada beberapa tabel berikut ini:

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
21 < 30 tahun	71	60,7%
31 < 40 tahun	27	23,1%
41 < 50 tahun	13	11,1%
51 < 60 tahun	6	5,1%
Total	117	100%

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh hasil bahwa usia responden didominasi oleh usia 21-30 tahun dengan jumlah 71 orang dan persentase sebesar 60,7%. Urutan berikutnya adalah usia 31-40 tahun dengan jumlah 27 orang dan persentase sebesar 23,1% kemudian usia 41-50 tahun dengan jumlah 13 orang dan persentase sebesar 11,1% serta 51-60 tahun dengan jumlah 6 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh usia 21-30 tahun.

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Wanita	117	100%
Pria	0	0%
Total	117	100%

Berdasarkan Tabel 3, dapat diperoleh hasil bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini sebanyak 117 wanita dengan persentase sebesar 100%.

Tabel 4
Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
Pegawai Negeri	49	41,9%
Pegawai Swasta	68	58,1%
Total	117	100%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diperoleh hasil bahwa status kepegawaian responden mendekati seimbang dengan persentase Pegawai Negeri sebesar 41% dan Pegawai Swasta 58% dengan jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 117 orang.

Tabel 5
Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan

Status Pendidikan	Jumlah	Persentase
SPK	3	2,6%
D3	111	94,8%
S1	3	2,6%
Total	117	100%

Berdasarkan Tabel 5, dapat diperoleh hasil

bahwa status pendidikan responden pada penelitian ini dominan berpendidikan D3. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SPK sebanyak 3 dengan persentase 2,6% dan D3 dalam penelitian ini sebanyak 111 orang dengan persentase sebesar 94,8%. Sementara itu jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 dalam penelitian ini sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,6%.

Tabel 6
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	52	56,2%
5 – 10 tahun	35	37,5%
> 10 tahun	30	6,2%
Total	117	100%

Berdasarkan Tabel 6, dapat diperoleh hasil bahwa lama bekerja responden pada penelitian ini adalah dominan kurang dari lima (5) tahun dengan jumlah 52 orang dan persentasenya 56,2%. Jumlah responden dengan lama bekerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 37,5% dan responden yang bekerja lebih dari sepuluh (10) tahun dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 6,2%.

Berdasarkan Tabel 7 dapat diperoleh hasil bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai gaji per bulan Rp2.000.000 s/d Rp4.000.000 yaitu sebanyak 85 orang dengan persentase sebesar 72,6%. Responden dengan penghasilan per bulan kurang dari Rp2.000.000 yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 19,7% serta responden dengan penghasilan per bulan lebih dari Rp4.000.000 dengan jumlah responden sebanyak 9 orang atau dengan persentase sebesar 7,7%.

Tabel 7
Profil Responden Berdasarkan Gaji

Penghasilan per bulan	Jumlah Responden	Persentase
< Rp2.000.000	23	19,7%
Rp2.000.000 s/d Rp4.000.000	85	72,6%
> Rp4.000.000	9	7,7%

HASIL PENELITIAN

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan poin-poin pernyataan yang diberikan oleh peneliti dalam suatu daftar pernyataan guna menjelaskan suatu variabel. Apabila hasil pengukuran valid, maka

terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan di lapangan dengan data sesungguhnya pada obyek penelitian. Analisis faktor dinyatakan valid apabila memenuhi syarat *faktor loading* lebih besar dari 0.5 (> 0.5). Semua item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Sifat Pekerjaan

Kode	Item Pernyataan	Factor Loading	Status
SP1	Pekerjaan saya mengharuskan kesempurnaan/minim kesalahan dalam bekerja.	.768	Valid
SP2	Pekerjaan saya mengharuskan siap masuk kerja sesuai dengan jadwal sift kerja yang berubah-ubah.	.756	Valid
SP3	Pekerjaan saya menggunakan sistem kerja lembur/sift malam.	.749	Valid
SP4	Jadwal libur kerja tidak berdasar pada kalender nasional.	.762	Valid
SP5	Pekerjaan saya mengharuskan selalu siap dalam menangani pasien.	.729	Valid

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Kode	Item Pernyataan	Factor Loading	Status
SK6	Saya sering merasa kelelahan saat bekerja.	.683	Valid
SK7	Saya sering merasa tidak konsentrasi saat bekerja.	.767	Valid
SK8	Saya sering merasa tertekan dalam bekerja	.818	Valid
SK9	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya.	.819	Valid
SK10	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan.	.641	Valid

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Pelecehan Seksual

Kode	Item Pernyataan	Factor Loading	Status
PS11	Saya sering merasa, pasien memandangi bagian tubuh saya yang membuat saya merasa tidak nyaman.	.868	Valid
PS12	Saya sering mengalami/menemui perilaku pasien yang mengarah pada pelecehan.	.870	Valid
PS13	Pasien sering menggoda dengan kata-kata yang berkonotasi genit/ tidak senonoh.	.874	Valid
PS14	Saya sering merasa, pembesuk pasien memandangi bagian tubuh saya yang membuat saya merasa tidak nyaman.	.917	Valid
PS15	Saya sering mengalami kondisi dimana rekan kerja saya membuat gurauan yang berkonotasi tidak senonoh/vulgar.	.694	Valid

Berdasar Tabel 8 diperoleh bahwa *item* pernyataan SP1 s/d SP5 semua valid, sehingga semua *item* digunakan dalam pengujian hipotesis.

Berdasar Tabel 9 diperoleh hasil bahwa *item* pernyataan SK6 s/d SK10 semua valid, sehingga semua

item digunakan dalam pengujian hipotesis.

Berdasar Tabel 10 diperoleh hasil bahwa *item* pernyataan PS11 s/d PS15 semua valid, sehingga semua *item* digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja

Kode	Item Pernyataan	Factor Loading	Status
PM16	Saya sering menggunakan jam istirahat berlebihan.	.869	Valid
PM17	Saya sering menggunakan <i>gadget/smartphone</i> selama jam kerja.	.840	Valid
PM18	Saya sering menunda/memperlambat pekerjaan.	.888	Valid
PM19	Saya sering bergosip/ngrumpi selama jam kerja.	.904	Valid
PM20	Saya sering merasa tidak maksimal dalam melayani/merawat pasien, saat kelelahan bekerja.	.851	Valid

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Kode	Item Pernyataan	Factor Loading	Status
K21	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan rumah sakit.	.591	Valid
K22	Saya merasa dapat bekerja dengan baik dibawah arahan atasan saya.	.766	Valid
K23	Saya sering mendahulukan pekerjaan daripada urusan pribadi.	.716	Valid
K24	Saya sering mendapat pujian atas kinerja saya.	.559	Valid
K25	Saya sering merasa bahwa pasien senang/puas dengan pelayanan/perawatan yang saya lakukan.	.637	Valid

Berdasar Tabel 11 diperoleh hasil bahwa *item* pernyataan PM16 s/d PM20 semua valid, sehingga semua *item* digunakan dalam pengujian hipotesis.

Berdasar Tabel 12 diperoleh hasil bahwa *item* pernyataan K21 s/d K25 semua valid, sehingga semua *item* digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Salah satu cara untuk menguji

reliabilitas adalah menghitung *cronbach's alpha* yang menunjukkan konsistensi responden dalam merespon keseluruhan komponen yang mewakili pengukuran suatu variabel. Peneliti menggunakan SPSS 22 sebagai alat untuk menguji reliabilitas. Berdasarkan uji reliabilitas, diperoleh hasil bahwa kuesioner yang mewakili variabel iklim organisasi, sifat pekerjaan, pelecehan seksual, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja pada penelitian ini adalah *reliable*.

Tabel 13
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviasi	SP	SK	PS	PM	K
SP	4.505983	0.426350	1	0.110547	-0.014897	0.012212	0.195290
SK	3.432479	0.775023	-	1	0.627313	0.648436	-0.021073
PS	2.953846	1.069123	-	-	1	0.833716	0.164871
PM	3.210256	1.047771	-	-	-	1	0.139670
K	4.165812	0.395919	-	-	-	-	1

SP : Sifat Pekerjaan PMA : Perilaku Menyimpang di Tempat Kerja
SK : Stres Kerja K : Kinerja
PSA : Pelecehan Seksual

Analisis statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini diambil dari rata-rata jawaban seluruh responden pada masing-masing variabel dengan rentang skor 1-5. Nilai rata-rata semua variabel memiliki nilai lebih dari 3, sehingga terindikasi bahwa

rata-rata responden menganggap variabel-variabel pada penelitian ini baik.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengujian *model fit*, dilanjutkan dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis H1-H6:

Tabel 14
Hasil Pengujian Model Fit

Goodness-of-fit Index	Kriteria	Hasil Olah Data	Evaluasi Model
Chi Square	Kecil, tidak signifikan	10.678 (ts 0,01)	Baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	2.670	Baik
GFI	<1	.966	Baik
AGFI	>0,80	.873	Baik
TLI	> 0,9	.918	Baik
CFI	> 0,9	.967	Baik
RMSEA	< 0,08 upper limit < 0,1	.120	Baik

Semua nilai fit menunjukkan hasil yang baik, sehingga terdapat kecocokan model dengan data.

Dalam hal ini model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 15
Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis Penelitian	Standardized Regression Weights	p	Keterangan
H1	sifat pekerjaan berpengaruh terhadap stres kerja	.100	.253	hipotesis ditolak
H2	pelecehan seksual berpengaruh terhadap stres kerja	.758	<0,001	hipotesis diterima

H3	sifat pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja	-.003	.963	hipotesis ditolak
H4	stres kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja	.229	.038&	hipotesis diterima
H5	pelecehan seksual berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja	.719	<0,001	hipotesis diterima
H6	perilaku menyimpang di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja	.078	.504	hipotesis ditolak

*) Tingkat signifikan 0,5

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 ditolak, yaitu sifat pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Sifat pekerjaan sebagai perawat tidak membuat stres para perawat. Diduga mereka mampu beradaptasi dengan sifat pekerjaan sebagai seorang perawat, sehingga mereka dapat bersikap profesional terhadap pekerjaan mereka. Mereka mampu menepis stres pekerjaan yang mereka alami seperti mengungkapkan kesetresan mereka dengan rekan kerja. Sikap ramah pasien atau keluarga pasien mampu mengurangi atau menghilangkan stres mereka. Kesembuhan pasien diduga juga menjadi kepuasan tersendiri bagi para perawat, sehingga mampu menjadi obat stres bagi para perawat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 2 diterima, yaitu pelecehan seksual berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi tingkat frekuensi mendapat perlakuan pelecehan seksual, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami para perawat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Houle (2011) menemukan bahwa pelecehan seksual adalah *stressor* yang berhubungan dengan peningkatan gejala depresi atau stres. Hasil kuantitatif menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami tingkat pelecehan seksualnya lebih sering di tempat kerja secara signifikan lebih tinggi tingkat perasaan depresi atau stresnya daripada pekerja yang tidak mendapat perlakuan pelecehan seksual.

Perilaku pelecehan seksual yang diterima perawat menjadikan mereka stres kerja. Psikologis mereka terganggu, mereka merasa risih ketika berada disekitar pasien atau pembesuk pasien yang berperilaku mengarah pelecehan seksual. Di sisi lain, perawat harus

melayani pasien, hal tersebut kemudian menjadikan emosinya terganggu dan mengalami tekanan psikis. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 ditolak, yaitu sifat pekerjaan tidak berpengaruh terhadap terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja. Sebagai seorang perawat, diduga mereka melakukan pekerjaannya dalam melayani/merawat pasien secara maksimal atau paling tidak sesuai dengan tingkat minimal standar operasional rumah sakit dalam melayani pasien. Penelitian ini membuktikan hal tersebut. Perjalanan waktu, para perawat mampu beradaptasi dengan pekerjaan mereka.

Sifat pekerjaan tidak berpengaruh terhadap terjadinya perilaku menyimpang di tempat kerja, artinya sifat pekerjaan dari perawat tidak memicu mereka untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja/ rumah sakit. Berbagai tuntutan dalam sifat pekerjaan sebagai seorang perawat, mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan baik atau minimal sesuai standart rumah sakit dalam menangani pasien.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 4 diterima, yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami perawat, semakin tinggi pula untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Donnelly (2014) dalam penelitian mengatakan stres pada perawat menyebabkan ketidakhadiran, mengurangi efisiensi, masalah kesehatan jangka panjang dan penurunan kualitas perawatan pasien.

Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Jika terjadi stres kerja maka perilaku menyimpang di tempat kerja akan meningkat. Perilaku menyimpang yang dilakukan perawat bermain

gadget untuk *browsing, chatting atau selfie* di ruang jaga perawat atau sebatas menunda sebentar ketika pasien membunyikan bell panggilan ke ruang pasien. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 5 diterima, yaitu pelecehan seksual berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, artinya semakin tinggi perawat mendapat perlakuan pelecehan seksual, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Para perawat menangani pasien seperlunya saja, ketika perawat mengalami perlakuan pelecehan seksual dari pasien tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 6 ditolak, yaitu perilaku menyimpang di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jacob (2013) hasil penelitiannya menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja memiliki pengaruh pada kinerja individu. Hal tersebut diduga karena perbedaan profesi responden. Dalam penelitian ini secara khusus respondennya adalah perawat. Diduga para perawat mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Mereka mampu bekerja secara profesional. Dugaan yang lain adalah bahwa proses pendidikan mereka ditekankan juga tentang pelayanan kepada sesama manusia, khususnya dalam menangani pasien. Sebagai seorang perawat, profesi mereka berbeda dengan karyawan perusahaan, mereka menggunakan sumpah jabatan seperti halnya seorang dokter sehingga kesadaran mereka tentang pelayanan dan sumpah jabatan menjadikan mereka berkinerja baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa sifat pekerjaan tidak berpengaruh terhadap stres kerja maupun perilaku menyimpang di tempat kerja. Penelitian ini membuktikan bahwa pelecehan seksual berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja dan perilaku menyimpang di tempat kerja. Selain itu penelitian ini juga membuktikan tidak adanya pengaruh perilaku menyimpang di tempat kerja terhadap kinerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian-penelitian sebelumnya, bahwa perilaku menyimpang di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya karyawan bisa saja berperilaku menyimpang di tempat kerja, tetapi

mereka tetap mempertahankan atau menjaga kinerja mereka sebaik mungkin.

Peneliti memiliki keterbatasan yaitu jumlah responden yang kurang banyak. Jumlah responden yang kurang banyak ini disebabkan oleh beberapa hal. Antara lain; keengganan dan aturan dari responden yang tidak diperkenankan mengisi kuesioner pada jam kerja, beberapa rumah sakit menolak untuk dijadikan penelitian karena menyangkut tema-tema tertentu. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu jenis profesi yaitu perawat, sehingga hanya terdapat satu jenis sifat pekerjaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Butterworth, Carson, Jeacock, Putih, & Clements, dalam Gelsema, Doef, Maes, Akerboom, & Verhoeven, (1999). Stres, Coping, Burnout and Job Satisfaction in British Nurse: Findings from the Clinical Supervision Evaluation Project. *Journal of Stress Medicine*, 15, pp 27-33 (ISSN 07488386)
- Dewe, P. J. (2003). A closer examination of the patterns when coping with work-related stress: Implications for measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 517-524
- Donnelly, T. (2014). Stress among nurses working in an acute hospital in Ireland *British Journal of Nursing* Vol 23, No 13.
- Dunlop P.D., Lee K. (2004). Workplace Deviance, organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples do Spoil the Whole Barrel. *J Organ Behav*; 25 (1): 67-80.
- Fitzgerald, L. F., J. M. Gelfand., & F. Drasgow. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and Psychometric advances. *Basic and applied socialpsychology*, 17(4), 425-445.
- Houle J. N., Staff J., Jeylan T., Mortimer, Uggan C, and Amy (2011). The Impact of Sexual Ha-

- rassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career. *Society and Mental Health* 1(2) 89–10. American Sociological Association 2011.
- Jacob, S. (2013). Work Place Deviant Behaviour: A Case Study of Intels Nigeria Limited. *Research on Humanities and Social Sciences. ISSN 2222-2863. Vol.3, No.22, 2013.*
- Mark, G., Smith A.P. (2011). Occupational Stress, Job Characteristics, coping, and the Mental Health of Nurse. *British Journal of Health Psychology*, pp7-15.
- Moustaka, E. & Constantinidis, T.C. (2010). Source and Effect of Related Stress in Nursing. *Health Science Journal, Vol 4, No 4.*
- Najimi *et al.* (2012). Causes of Job Stress in Nurses: A Cross-sectional Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 2012.
- Pearson, C.M., Porath C.L. (2005). On the Nature, Consequences, and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again. *Acad Manage Exec; 19 (1):7-18.*
- Robinson, S and Bennett, R. (1997). Workplace Deviance: It’s Nature, It’s Causes, and It’s Manifestation: In R.J. Lewicki, R. J. Bies, and B.H. Sheppard (Eds), *Research on Negotiation in organization*, JAI Press, Greenwich.
- Schneider, K. T., L. F. Fitzgerald., S. Swan. (1997). *Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations.* (1997). *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415.
- Stockdale, M. S., T.K. Logan., R. Weston. (2008). Sexual harassment and posttraumatic stress disorder: Damages beyond prior abuse. *Law Hum Behav*, 33:405-418.