

KONSEKUENSI WORKPLACE VIOLENCE TENAGA LAYANAN KESEHATAN DI RUMAH SAKIT WILAYAH JAKARTA

Wilhelmus Alfred Haria¹, Netania Emilisa², Jimmy Pratama³, Valerie Nessa Nata⁴

¹Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta

²Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta

³Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta

⁴Business majoring in Marketing, Monash University, Melbourne

e-mail: 022002102017@std.trisakti.ad.id , netania@trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *workplace violence* terhadap *job stress*, *work motivation* dan *job performance* pada tenaga layanan kesehatan di Rumah Sakit wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data secara *survey research* yaitu penyebaran kuesioner sebanyak 210 sampel tenaga layanan kesehatan di wilayah Jakarta dengan penyebaran kuesioner. Hasil pengujian ditemukan bahwa *workplace violence* berpengaruh positif pada *job stress*, kemudian *job stress* tidak berpengaruh terhadap *work motivation*, dan *work motivation* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Sehingga disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *job performance* tenaga layanan kesehatan perlu meningkatkan *work motivation* dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan karir, serta mengurangi tindakan *workplace violence* dimana dapat berpengaruh dalam meningkatkan *job stress*.

Kata kunci: workplace violence, job stress, work motivation, job performance

1. Pendahuluan

Masalah kesehatan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pemerintah dan masyarakat karena kesehatan akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja yang kemudian berdampak pada pertumbuhan ekonomi (Sari I et al., 2024). Salah satu peran pemerintah dalam mengatasi masalah kesehatan masyarakat adalah melalui BPJS Kesehatan dalam menjamin pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat Indonesia. BPJS Kesehatan merupakan badan usaha milik negara dalam menyelenggarakan jaminan kesehatan dengan akses layanan kesehatan berkualitas tanpa membebani finansial masyarakat (Aos et al., 2023; Khairurizqi, 2024). Namun saat ini masyarakat menilai penerapan BPJS kesehatan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dengan ditemukan banyaknya kasus diskriminasi terhadap pasien BPJS dalam mengakses layanan kesehatan seperti banyak pasien BPJS yang mengalami pengalaman yang harus menunggu berjam-jam di antrian baik dalam mendapatkan pelayanan di poli umum maupun untuk menerima obat, pemberian obat yang tidak sesuai, dan pemaksaan pasien untuk membeli obat dengan biaya sendiri (Fidausi, 2024). Hal ini menjadi tantangan besar yang harus diatasi baik pemerintah, pihak rumah sakit, maupun masyarakat dalam upaya untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan kesehatan bagi peserta BPJS Kesehatan.

Menurut Herwansyah et al.(2023) dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan diperkuat melalui sumber daya manusia yakni dokter atau perawat dalam aspek kesehatan. Tenaga layanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diiringi dengan tingginya risiko dalam bekerja. (Yehya et al., 2018)

dimana yang dihadapi adalah pasien yang sakit dengan tuntutan sikap profesional yang harus melakukan diagnosa yang tepat terhadap pasien, resiko kelelahan karena melewati jam kerja yang panjang, dan resiko tertular penyakit (Simione & Gnagnarella, 2020). Sebab itu kemampuan tenaga kerja kesehatan dalam menghadapi tantangan dalam bersikap profesional telah menjadi perhatian dalam penelitian, serta sikap perusahaan dalam mempertahankan *job performance* dengan baik pada situasi yang dapat berubah.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *job performance* ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sebagai bagian dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Susanto et al., 2022). Bagi tenaga layanan kesehatan, *job performance* tidak hanya sebagai kontribusi dalam perusahaan tetapi juga untuk keselamatan pasien. Selain karena situasi yang berubah, terdapat banyak tantangan yang dapat menurunkan *job performance* dalam tenaga kerja kesehatan, salah satunya adalah terdapatnya *workplace violence* dari pasien dengan penyebab kekerasan tersebut karena waktu tunggu yang lama untuk perawatan, kekecewaan terhadap layanan yang diterima, dan kegagalan memberi tahu pasien (Cabuk & Mentis, 2023)

Dalam beberapa tahun terakhir, *workplace violence* terhadap tenaga kesehatan profesional telah menarik perhatian di negara-negara berkembang (Li et al., 2019) termasuk di negara Indonesia yang memiliki frekuensi masalah *workplace violence* yang cukup tinggi (Noorana Zahra & Feng, 2018). Salah satu pekerja yang rentan terhadap tindakan *workplace violence* adalah petugas layanan kesehatan dimana mereka berada di garis depan sistem perawatan kesehatan dan memiliki kontak paling dekat dengan pasien dan keluarga pasien (Tian et al., 2020) Penelitian terdahulu di beberapa tahun terakhir menemukan lebih dari 60% dari jumlah responden pernah mengalami *workplace violence* pada tenaga kesehatan di beberapa rumah sakit di Indonesia, Misalnya, survei yang dilakukan di RSUD Pemerintah provinsi Aceh mengungkapkan bahwa dari 86 perawat yang bekerja lembur, sebanyak 59 orang (68,6%) mengalami *workplace violence* (Faidhil et al., 2022). Pada rumah sakit umum di Bandung sebanyak 97,2% (243 responden) mengalami kekerasan dari pasien, 74,1% (180 responden) dari keluarga pasien, dan seluruh perawat mengalami kekerasan baik dari pasien maupun keluarga pasien (Yosep et al., 2022). Kemudian penelitian pada rumah sakit jiwa di kota Makassar provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa perilaku *workplace violence* dengan jenis kekerasan verbal paling sering dialami responden (64-97%), disusul kekerasan fisik (51-71%) dan kekerasan seksual (0-38%) (Yulis et al., 2023). Ini adalah angka yang cukup tinggi yang menunjukkan bahwa *workplace violence* pada tenaga kerja kesehatan di Indonesia merupakan suatu permasalahan yang perlu diperhatikan.

Kurangnya dukungan manajemen perusahaan, prosedur pelaporan yang kurang memadai, serta adanya ancaman dari para pelaku dianggap penyebab utama kenapa *workplace violence* masih tetap terjadi. Tidak melapor disebabkan karena tidak tahu kepada siapa harus melapor dan takut akan konsekuensi negatif dari pelaporan (Lian & Dong, 2021). Konsekuensi yang bisa terjadi dimulai dari ancaman terhadap karir dalam bekerja hingga memperburuk nama baik perusahaan. Bahkan beberapa pekerja menganggap ini sebagai bagian dari resiko pekerjaan walau *workplace violence* dapat menyebabkan berbagai dampak psikologis dan fisik yang negatif (Mento et al., 2020). Oleh karena itu, *workplace violence* memiliki dampak negatif yang besar terhadap kondisi pekerja kesehatan, yang dapat meningkatkan *job stress* dengan menurunkan semangat kerja, merusak pekerjaan, mengurangi efisiensi kerja, dan dampak lainnya. (Rasool et al., 2020).

Tingkat *job stress* pada tenaga layanan kesehatan cenderung lebih tinggi dibandingkan pada pekerja profesi lain dengan alasan jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, dan risiko pekerjaan yang tinggi (Yehya et al., 2018).. *Job stress* dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental tenaga kerja kesehatan, mengurangi energi dan efisiensi kerja, serta gagal memberikan perawatan yang tepat (Babapour et al., 2022). *Job stress* dapat mengakibatkan sikap dan perilaku negatif individu (Wu et al., 2021) seperti kelelahan mental, emosional dan fisik yang meningkat dan kemudian berpengaruh negatif pada faktor penting lainnya pada tenaga layanan kesehatan yaitu *work motivation* (Bernadus et al., 2023). Dimana *Work motivation* sebagai daya penggerak yang mampu memberikan dampak positif seperti menimbulkan semangat kerja, membangun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan keinginan yang besar untuk mengembangkan diri yang pada akhirnya meningkatkan *job performance* (Aliyyah et al., 2021).

Variabel-variabel yang telah disebutkan diatas telah diteliti oleh beberapa penelitian sebelumnya, misalkan oleh Riduan et al. (2024) yang meneliti hubungan variabel antara *job stress* terhadap *job performance* yang dimediasi oleh *work motivation* pada kantor Balai Pengelolaan Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan dengan petugas BPTD sebagai objek penelitiannya. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian tersebut terletak pada objek penelitian yang digunakan yaitu tenaga kerja kesehatan di Rumah Sakit Jakarta. Kemudian pada penelitian (Pariona-Cabrera et al., 2023) pada penelitiannya di fasilitas perawatan lansia di Negara Bagian Victoria, Australia dan rumah sakit di China dengan perawat sebagai objek penelitian menemukan bahwa bahwa *Workplace Violence* berdampak negatif terhadap *Job stress* pada petugas layanan Kesehatan. Penelitian ini memiliki perbedaan yang terletak pada variabel yang digunakan yakni terkait pengaruh antar *workplace violence*, *job stress*, *work motivation*, dan *job performance*.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini akan lebih lanjut meneliti hubungan antar variabel *workplace violence*, *job stress*, *work motivation*, dan *job performance* pada tenaga layanan kesehatan. Dengan mengikuti fenomena yang telah dibahas, penelitian ini dilakukan pada tenaga layanan kesehatan di Rumah Sakit Jakarta yang memiliki fasilitas BPJS Kesehatan dikarenakan tenaga layanan kesehatan memiliki resiko kerja yang tinggi sehingga berpotensi untuk mengalami stres dan kebingungan yang sulit dihadapi di lingkungan kerja. Rumah sakit yang berada di kota Jakarta sebagai pusat industri yang memiliki penduduk yang cukup padat dan produktivitas yang tinggi. Hal ini memungkinkan penularan penyakit lebih rentan terjadi, sebagaimana dibuktikan dengan jumlah kasus covid-19 di kota Jakarta sebelumnya merupakan kasus terbanyak di Indonesia (Rokom, 2020). Banyaknya Rumah Sakit di Jakarta yang memiliki kualitas baik dengan didukung oleh tenaga ahli dan fasilitas yang lengkap serta pengelolaan sistem manajemen yang modern, sehingga memberikan solusi dengan respon yang cepat menanggapi permasalahan kesehatan masyarakat saat ini ataupun situasi yang berubah di masa yang akan datang.

2. Kajian Pustaka

Workplace violence didefinisikan sebagai tindakan kekerasan (termasuk serangan fisik dan ancaman serangan) yang ditujukan terhadap orang-orang di tempat kerja atau yang sedang bertugas (NIOSH, 2022) . *Workplace Violence* adalah fenomena global yang menimbulkan dampak merugikan baik bagi profesional layanan kesehatan swasta maupun public (Salvador et al., 2021).

Job stress didefinisikan sebagai tuntutan yang berlebihan yang mempengaruhi seseorang secara fisik dan psikologis dengan kondisi yang diakibatkan oleh ancaman atau bahaya yang dirasakan dan tekanan (Daniel, 2019). *Job stress* dijelaskan sebagai tekanan psikologis dengan konsekuensi buruk terkait kesehatan, yang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerja, terutama kurangnya kontrol pekerjaan dan dukungan sosial yang memadai. (Lestiani & Emilisa, 2024).

Work motivation merupakan suatu proses pemenuhan kebutuhan, dimana terdapat faktor-faktor tertentu yang dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja, yang kemudian tenaga kerja akan mengerahkan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja yang maksimal (Pancasila et al. 2020). *Work motivation* ditandai dengan suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan guna mencapai tujuannya (Aliyyah et al., 2021).

Job performance merupakan salah satu perhatian yang paling penting bagi tenaga kerja karena dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Chi et al., 2023). Menurut Emilisa et al. (2022) *job performance* merupakan suatu hasil kerja yang bersifat konkrit, nyata, dan kuantitatif apabila kita mengetahui tiga sasaran, yaitu sasaran organisasi, sasaran kelompok, dan sasaran karyawan.

Tenaga kerja kesehatan terus-menerus terpapar *workplace violence* secara fisik dan verbal yang dapat menimbulkan peningkatan *job stress* (Itzhaki et al., 2015)). Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *workplace violence* terhadap *job stress*. Misalkan Yao et al., (2014) pada penelitiannya pada 9 rumah sakit kota Zhengzhou, provinsi Henan, Tiongkok dengan dokter sebagai objek penelitian yang menemukan bahwa tenaga layanan kesehatan yang mengalami dan menyaksikan *workplace violence* dapat meningkatkan *job stress* secara signifikan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Pariona-Cabrera et al. (2023) dengan objek penelitian pekerja di fasilitas perawatan lansia di Negara Bagian Victoria, Australia dan rumah sakit di China menemukan bahwa bahwa *Workplace Violence* berdampak terhadap *Job stress*

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Workplace Violence memiliki pengaruh positif terhadap Job Stress

Tingkat *job stress* yang tinggi terjadi pada situasi dimana karyawan dituntut untuk bekerja dengan waktu yang banyak sehingga tidak memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain selain bekerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan ini akan memberikan efek negatif terhadap *work motivation* karyawan (Khuong & Linh, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Bernadus et al. (2023) pada pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tambora, Provinsi Papua Barat yang menemukan bahwa *job stress* berdampak negatif secara signifikan terhadap *work motivation*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Salsabilla et al., 2022) pada perawat dan bidan dari RSUD Kanjuruhan Malang yang menemukan bahwa *job stress* memiliki efek signifikan dan negatif pada *work motivation*.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa dapat dirumuskan sebagai berikut:

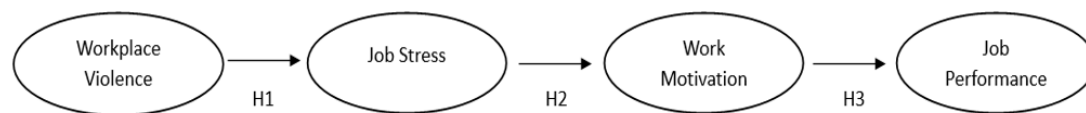
H₂ : Job Stress memiliki pengaruh negatif terhadap Work Motivation

Perlunya peningkatan *work motivation* tenaga kerja untuk meningkatkan *job performance* karena berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance* (Pancasila et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela & Ernawati, 2021)

pada karyawan salah satu perusahaan distributor di kota Surabaya yang menemukan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Al-Musadieg et al. (2018) pada penelitiannya pada tenaga kerja ahli dan terampil bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di tingkat pusat dan cabang yang tersebar di 11 kantor cabang di wilayah Indonesia menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work motivation* terhadap *job performance* sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesa dapat dirumuskan sebagai berikut:
H₃ : *Work Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Pengaruh variabel *workplace violence* terhadap *job stress*, *work motivation* dan *job performance*. terkait pembentukan rerangka konseptual, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber (Pariona-Cabrera et al. (2023) ; Riduan et al. (2024)

3. Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patricia et al (2023) dan Riduan M et al (2024). Rancangan penelitian dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis - hipotesis yang telah diajukan. Rancangan penelitian dilakukan dengan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh variabel *workplace violence* terhadap *job stress*, *work motivation*, dan *job performance* pada tenaga kerja kesehatan di Rumah Sakit wilayah Jakarta

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat *cross sectional* karena hanya dilakukan sekali pada suatu periode tertentu dengan unit analisisnya individual yang difokuskan pada tenaga kerja kesehatan dari Rumah Sakit wilayah Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey research*, yaitu penyebaran kuesioner. Setting penelitian yang digunakan adalah *Noncontrived Setting* karena rancangan penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yaitu dimensi *workplace violence*, *job stress* dan *work motivation* sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan *job performance* merupakan variabel terikat (*dependent variable*).

Pada variabel *workplace violence* terdapat 8 item pernyataan dikembangkan melalui penelitian (Mohamad et al., 2023). Variabel *job stress* dikembangkan melalui penelitian (D. L. Sari et al., 2021) yaitu 7 item pernyataan. Sedangkan untuk variabel

work motivation terdapat 15 indikator pernyataan dikembangkan melalui penelitian (Riyanto et al., 2021). Untuk variabel *job performance* terdapat 10 item pernyataan yang dikembangkan melalui penelitian (Taamneh et al., 2024). Penilaian atas jawaban responden untuk setiap variabel dilakukan berdasarkan skala Likert 5 poin dari 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Item-item Pernyataan tersebut yaitu sebagai berikut :

Workplace Violence :

1. Saya yakin telah terjadi intimidasi verbal di tempat kerja selama setahun terakhir.
2. Saya yakin telah terjadi kekerasan fisik di tempat kerja selama setahun terakhir.
3. Saya yakin telah terjadi tindakan merusak fasilitas rumah sakit secara sengaja di tempat kerja saya selama setahun terakhir.
4. Saya yakin telah terjadi percobaan penyerangan fisik terhadap saya selama setahun terakhir.
5. Saya yakin telah terjadi pelecehan seksual di tempat kerja selama setahun terakhir.
6. Saya percaya telah terjadi tindakan intimidasi di tempat kerja selama setahun terakhir.
7. Saya yakin telah terjadi tindakan rasis di tempat kerja selama setahun terakhir.
8. Saya yakin telah terjadi tindakan membuntuti atau menguntit di tempat kerja selama setahun terakhir.

Job Stress :

1. Saya memiliki tanggung jawab besar dalam pekerjaan saya
2. Pekerjaan saya menuntut konsentrasi tinggi
3. Pekerjaan saya memiliki risiko tinggi.
4. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.
5. Waktu istirahat saya sangat terbatas.
6. Jam kerja tidak teratur dan/atau sering lembur.
7. Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik jika saya diberi lebih banyak waktu.

Work Motivation :

1. Di perusahaan saya terdapat gaji yang mencukupi kebutuhan saya sebagai karyawan
2. Di perusahaan saya terdapat tunjangan transportasi
3. Di perusahaan saya terdapat ketersediaan cuti sakit
4. Di perusahaan saya terdapat tunjangan kesehatan
5. Di perusahaan saya terdapat peralatan yang disediakan oleh perusahaan
6. Saya merasa aman di tempat kerja
7. Saya merasa rukun dengan rekan kerja
8. Saya merasa terdapat rasa kekeluargaan dengan rekan kerja
9. Saya memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam setiap acara bersama di kantor
10. Di perusahaan saya terdapat penghargaan untuk karyawan dengan kinerja terbaik
11. Di perusahaan saya terdapat pujian dari atasan jika bawahan bekerja dengan baik
12. Di perusahaan saya terdapat bonus untuk kinerja yang tinggi
13. Di perusahaan saya ada kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan perusahaan
14. Di perusahaan saya terdapat tugas sesuai dengan kemampuan karyawan

15. Di perusahaan saya terdapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan

Job Performance :

1. Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif
2. Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan standar spesifikasi pekerjaan
3. Saya mencoba menggunakan umpan balik dari orang lain untuk melakukan pekerjaan saya
4. Saya dapat bekerja di bawah tekanan pekerjaan
5. Saya fleksibel dalam mengelola situasi yang sulit
6. Saya memiliki keterampilan komunikasi profesional
7. Saya mampu mengatur pekerjaan saya dan menerima tanggung jawab
8. Saya mencari solusi untuk semua masalah saya di tempat kerja

Teknik Pengumpulan Data

Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan sukses, diperlukan adanya data-data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga data tersebut kemudian dapat diolah dan disimpulkan. Pengumpulan dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung oleh peneliti untuk menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Sumber data yang digunakan berupa:

- Kuesioner

Informasi pada kuesioner ini berisi pernyataan mengenai *workplace violence* terhadap *job stress*, *work motivation*, dan *job performance* pada tenaga kerja kesehatan di Rumah Sakit Jakarta dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

- Studi Kepustakaan

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menelaah sumber-sumber tidak langsung yaitu buku, literatur, catatan, maupun laporan yang berkenaan dengan penelitian yaitu mengenai *workplace violence*, *job stress*, *work motivation*, dan *job performance*.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu, pengambilan sampel tidak dilakukan secara acak, melainkan ditentukan sendiri dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Purwandari et al., 2022), dengan kriteria tenaga layanan kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Jakarta. Sampel diambil dari tenaga kerja Kesehatan di beberapa Rumah Sakit wilayah Jakarta. Dalam menentukan jumlah sampel minimum, peneliti menggunakan kalkulasi 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2019).

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji kualitas suatu pengukuran untuk mengetahui seberapa akurat item pernyataan dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini terdapat 210 responden. Menurut Hair et al. (2019) dalam pengukuran uji validitas dengan jumlah 210 responden yaitu jika memiliki nilai *factor loading* diatas 0.40 maka item pernyataan valid. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa item pernyataan pada

variabel *workplace violence*, *job stress*, *work motivation*, dan *job performance* memiliki nilai *factor loading* diatas 0.40 artinya setiap item pernyataan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan pada pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, alat analisis yang digunakan adalah *Coefficient Cronbach's Alpha*. Keputusan mengenai reliabilitas indikator didasarkan pada kriteria berikut :

- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, artinya pernyataan yang digunakan terbukti konsisten atau dapat diandalkan (reliable).
- Jika nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka pernyataan yang digunakan terbukti tidak konsisten atau tidak dapat diandalkan (unreliable)

Tabel 1. Uji Reliabilitas

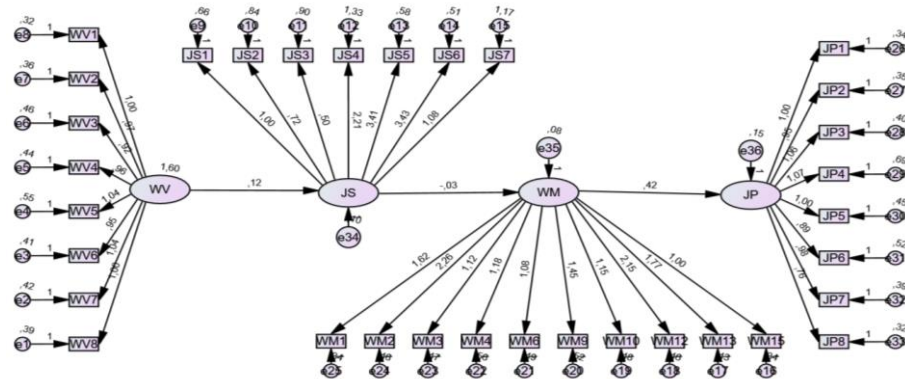
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan table 7 di atas, diperoleh nilai *conbach's alpha* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel sehingga seluruh pernyataan dalam variabel tersebut dinyatakan *reliable* dan layak digunakan.

Structural Equation Modeling (SEM) pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar 2. Structure Equation Modeling (SEM)

No	Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Workplace Violence	8	0.967	Reliabel
2	Job Stress	7	0.754	Reliabel
3	Work Motivation	15	0.780	Reliabel
4	Job Performance	8	0.737	Reliabel



Sumber : Hasil Pengolahan Data AMOS, 2024

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yaitu hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan 210 sampel tenaga layanan kesehatan di wilayah Jakarta dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*.

Tabel 2. Profil Responden

Karakteristik	Demografi	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	85	85
	Perempuan	125	125
	Total	210	210
Profesi	Dokter	95	95
	Perawat	84	84
	Apoteker	31	31
	Total	210	210
Usia	17-21 tahun	4	1.9
	21-30 tahun	61	29
	31-40 tahun	91	43.3
	41-50 tahun	48	22.9
	51- 60 tahun	6	2.9
	Total	210	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan table 8 diketahui bahwa mayoritas responden adalah Perempuan dengan jumlah responden sebanyak 125 orang (59,5%), dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 85 (40,5%). Tenaga layanan kesehatan dengan jumlah terbanyak yaitu profesi sebagai dokter sebanyak 95 responden (45,2%) dengan berusia antara 31-40 tahun yang memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup matang, telah terbiasa dan nyaman dengan lingkungan pekerjaan, serta fokus untuk mengembangkan karir.

Hasil Analisis Data

Hasil statistik dari variabel *workplace violence* ditemukan bahwa nilai rata-rata variabel *workplace violence* sebesar 2.45, hal ini menunjukkan tenaga kerja layanan kesehatan di Rumah Sakit wilayah Jakarta sedikit mengalami adanya tindakan *workplace violence* artinya tindakan *workplace violence* saat ini sangat diperhatikan dalam lingkungan pekerjaan terutama dalam bidang kesehatan. Pada variabel *job stress* ditemukan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Job Stress* yaitu sebesar 3.74 yang artinya tenaga layanan kesehatan di Rumah Sakit wilayah Jakarta cukup merasakan *Job Stress*. Dimana terdapat banyak faktor yang membuat tenaga layanan kesehatan mengalami *job stress* seperti beban kerja dengan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Nilai rata-rata pada variabel *work motivation* sebesar 4.29 yang menunjukkan bahwa tenaga layanan kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Jakarta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan setiap tugasnya. Pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari variabel *job performance* sebesar 4.29 yang menunjukkan tenaga layanan kesehatan memiliki *job performance* yang baik. Dimana peran perusahaan Rumah Sakit di wilayah Jakarta sangat penting dengan memberikan dukungan kepada tenaga layanan kesehatan dari berbagai aspek sehingga memberikan *job performance* secara maksimal.

Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara variabel *Workplace Violence*, *Job Stress*, *Work Motivation*, dan *Job Performance*. Pada penelitian ini, uji hipotesis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software AMOS versi 26. Pengambilan keputusan dari hasil uji hipotesis

ini berdasarkan menurut Hair et al. (2019) dengan membandingkan hasil *p-value* dengan level of significant (alpha) sebesar 0,05 yakni sebagai berikut :

- a) jika $p\text{-value} \leq 0.05$ maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel yang diuji.
- b) Jika $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel yang diuji.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P-value	Kesimpulan
H1 : <i>Workplace Violence</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Stress</i>	0,124	0,000	didukung
H2 ; <i>Job Stress</i> tidak berpengaruh negatif terhadap <i>Work Motivation</i>	-0,032	0,623	tidak didukung
H3 : <i>Work Motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,418	0,005	didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan Software AMOS, 2024

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi pada pengujian pengaruh *workplace violence* terhadap *job stress* memiliki nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai *estimate* sebesar 0,124, sehingga dapat dikatakan hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *workplace violence* terhadap *job stress* yaitu semakin tinggi tingkat *workplace violence* maka semakin tinggi tingkat *job stress* pada tenaga layanan kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Jakarta. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (tzhaki et al., (2015) yang menemukan bahwa tenaga layanan kesehatan yang terpapar *workplace violence* secara terus menerus baik secara fisik maupun verbal akan meningkatkan tingkat *job stress*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pariona-Cabrera et al. (2023) menemukan bahwa *workplace violence* berdampak meningkatkan *Job stress* serta beberapa faktor lainnya pada tenaga kesehatan. Tindakan *workplace violence* yang berbentuk penyerangan baik secara fisik maupun verbal akan memberikan dampak buruk bagi tenaga kerja kesehatan dengan meningkatkan *Job Stress* sebagai rasa tekanan dengan konsekuensi buruk pada kesehatan selama bekerja.

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 3 pengaruh *job stress* terhadap *work motivation* dengan hasil *p-value* sebesar $0,623 > 0,05$ dengan nilai *estimate* sebesar -0,032, sehingga dapat dikatakan hipotesis 2 tidak didukung. Dapat disimpulkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *work motivation* yang artinya ketika *job stress* mengalami peningkatan atau penurunan maka tidak akan berpengaruh terhadap *work motivation* tenaga layanan kesehatan Rumah Sakit wilayah Jakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novianti (2016) yang menemukan bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *work motivation* dimana *job stress* yang dialami tenaga kerja tidak menyebabkan *work motivation* menjadi rendah karena *work motivation* diperoleh dari hal lain, seperti kompensasi yang diberikan Perusahaan dan penyesuaian tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini juga diperkuat melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Riduan et al., (2024) yang menemukan bahwa beban kerja dan *job stress*

tidak mempengaruhi tingkat *work motivation* tenaga kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga layanan kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Jakarta dengan mayoritas dengan usia 31-40 tahun mengalami *job stress* tetapi tidak mempengaruhi *work motivation* dikarenakan pada rentang usia tersebut telah memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup lama, sudah terbiasa dengan lingkungan kerja, dan sedang berfokus dalam mengembangkan karir, yang artinya tenaga layanan kesehatan telah memiliki sikap dalam pengelolaan *job stress* yang baik, walaupun mengalami *Job Stress* tetapi tidak mempengaruhi *work motivation* dalam bekerja.

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis pengaruh *work motivation* terhadap *job performance* yaitu nilai *p-value* sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai *estimate* sebesar 0,418, sehingga dapat dikatakan hipotesis 3 didukung. Hal ini menunjukkan *work motivation* berpengaruh positif terhadap *job performance* yang artinya semakin tinggi tingkat *work motivation* maka akan semakin tinggi juga tingkat *job performance* pada tenaga kerja layanan kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit wilayah Jakarta. Penelitian ini didukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pancasila et al., (2020) dimana perlunya peningkatan *work motivation* tenaga kerja untuk meningkatkan *job performance* karena berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Ernawati (2021) yang menemukan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Artinya bahwa perlunya perusahaan Rumah Sakit dalam mendukung *work motivation* sehingga menghasilkan *job performance* secara maksimal dapat diberikan oleh tenaga kerja kesehatan dalam menjalankan setiap tugasnya dan melayani pasien. Dimana *job performance* yang diberikan oleh tenaga layanan kesehatan tidak hanya berpengaruh dalam perusahaan tetapi juga pada kesehatan pasien.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperlukan perhatian penting dalam menurunkan tingkat *Workplace Violence* dimana perusahaan rumah sakit harus memberikan kesempatan secara terbuka untuk melaporkan tindakan *Workplace Violence* dan bertindak tegas terhadap pelaku tindakan *Workplace Violence* sesuai dengan peraturan yang berlaku karena *Workplace Violence* merupakan suatu tindakan yang memberikan dampak negatif bagi setiap aspek tenaga kerja pelayanan kesehatan seperti meningkatkan tingkat *Job Stress*. Dimana penelitian ini menunjukkan bahwa cukup banyak tenaga kesehatan di wilayah Jakarta yang mengalami *Job Stress* yang didukung oleh berbagai faktor seperti beban kerja dan tanggung jawab yang besar. Untuk itu diperlukan upaya untuk menurunkan *Job Stress* tenaga kesehatan yaitu disarankan untuk memberikan prosedur kerja yang tepat dalam mengatur beban dan waktu kerja, memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk beristirahat, dan bersikap terbuka kepada tenaga kesehatan dalam menanggapi keluhan-keluhan dalam bekerja. Perusahaan rumah sakit juga tetap memberikan dukungan kepada tenaga kesehatan sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, hal ini sebagai bentuk peningkatan *Work Motivation* tenaga kesehatan. Rumah sakit yang memiliki tempat kerja dengan fasilitas yang terbaru dan nyaman dalam bekerja serta memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kesehatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam ruang lingkup kesehatan. Upaya-upaya yang dilakukan tersebut diharapkan dapat meningkatkan *Job Performance* tenaga pelayanan kesehatan dimana disarankan juga untuk terus melakukan evaluasi kerja dan membentuk strategi yang tepat

seperti menerapkan lingkungan kerja yang sehat dengan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dari sesama tenaga pelayanan kesehatan. Dengan begitu, diharapkan para tenaga pelayanan kesehatan di rumah sakit wilayah Jakarta dapat meningkatkan *Job Performance* dan memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., & Kalbuana, N. (2021). WHAT AFFECTS EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION? *Article in International Journal of Information and Decision Sciences*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7057658>
- Al-Musadieq, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- Aos, Lituhayu, D., & Kismartini, K. (2023). THE IMPLEMENTATION ANALYSIS OF E-GOVERNMENT USING E-BPJS KESEHATAN IN HARJAMUKTI CIREBON: A CASE STUDY. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, 17(2), 195–206. <https://doi.org/10.38075/tp.v17i2.377>
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bernadus, Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2023). The Effect of Incentives and Job Stress on Job Satisfaction with Work Motivation as a Mediating Variable (case Study at Tambrau District Health Office). In *EJBSOS European Journal of Business Startups and Open Society* | (Vol. 3, Issue 7). <http://innovatus.es/index.php/ejbsos>
- Cabuk, Y., & Menten, S. A. (2023). *The Effect of Workplace Violence on Work Performance and Quality of Life in the Health Sector: With the Mediating Role of Quality of Life* (Vol. 2023). <https://www.researchgate.net/publication/377335969>
- Chi, H., Vu, T., Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., Lunarindiah, G., & Rahmawati, R. (2022). JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS THE ROLE OF SOCIAL MEDIA USED AT WORK AND EMPLOYEES' WORK PERFORMANCE AT FIVE RADIO STATIONS IN JAKARTA. *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS*, 7, 608–614. <https://www.researchgate.net/publication/358740439>
- Faidhil, F., Syarif, H., & Husna, C. (2022). Analysis of the correlation between overtime and workplace violence on nurses at Aceh Provincial Government Hospital. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 9(10), 3627. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20222349>
- Fidausi, A. S. (2024). Kasus Pelayanan Buruk Nakes “Bedakan Pasien BPJS dengan Reguler” di Fasilitas Kesehatan.

- <https://www.kompasiana.com/arinasabila/65f9aff4c57afb2e2f12d552/kasus-pelayanan-buruk-nakes-bedakan-pasien-bpjs-dengan-reguler-di-fasilitas-kesehatan>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Herwansyah, H., Czabanowska, K., Schröder-Bäck, P., & Kalaitzi, S. (2023). Barriers and facilitators to the provision of maternal health services at community health centers during the COVID-19 pandemic: Experiences of midwives in Indonesia. *Midwifery*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2023.103713>
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostitsky, H., Barnoy, D., Filshtinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24(5), 403–412. <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Khairurizqi, R. (2024). *BPJS Kesehatan Dorong Sinergi Fasilitas Kesehatan, Tingkatkan Layanan JKN*. <https://news.detik.com/berita/d-7548227/bpjs-kesehatan-dorong-sinergi-fasilitas-kesehatan-tingkatkan-layanan-jkn>
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Lestiani, I., & Emilisa, N. (2024). PENGARUH OCCUPATIONAL STRESS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSON-ENVIRONMENT FIT TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 22(1), 23–35.
- Li, N., Wang, Z., & Dear, K. (2019). Violence against health professionals and facilities in China: Evidence from criminal litigation records. *Journal of Forensic and Legal Medicine*, 67, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jflm.2019.07.006>
- Lian, Y., & Dong, X. (2021). Exploring social media usage in improving public perception on workplace violence against healthcare workers. *Technology in Society*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101559>
- Mento, C., Silvestri, M. C., Bruno, A., Muscatello, M. R. A., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. A. (2020). Workplace violence against healthcare professionals: A systematic review. In *Aggression and Violent Behavior* (Vol. 51). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
- Mohamad, Y., Husain, N., Daud, A., Osman, Y., Mustapa, N., & Abdul Hadi, A. (2023). Development and Validation of a Questionnaire Assessing the Perception and Practice of Workplace Violence Prevention Among Employers at Healthcare Facilities in North-Eastern Malaysia. *Cureus*, 15(1). <https://doi.org/10.7759/cureus.34046>
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2022). *Violence Occupational Hazards in Hospitals*. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-101/>
- Noorana Zahra, A., & Feng, J. Y. (2018). Workplace violence against nurses in Indonesian emergency departments. *Enfermeria Clinica*, 28, 184–190. [https://doi.org/10.1016/S1130-8621\(18\)30064-0](https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30064-0)
- Novianti, R. A. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN FUNDING OFFICER DAN ACCOUNTING OFFICER PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK. CABANG BANGKALAN, MADURA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 04, 1–9.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pariona-Cabrera, P., Bartram, T., Cavanagh, J., Halvorsen, B., Shao, B., & Yang, F. (2023). The effects of workplace violence on the job stress of health care workers: buffering effects of wellbeing HRM practices. *International Journal of Human Resource Management*, 35(9), 1654–1680. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2237876>
- Purwandari, N., Fryonanda, H., & Ibrahim, R. (2022). Expert System for Diagnosing Dragon Fruit Plant Diseases Using Website-Based Purposive Sampling and Forward Chaining Methods. *Review of Politics and Public Policy in Emerging Economies*, 4(1). www.publishing.globalcsrc.org/rope
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Riduan, M., Helmi, S., Gunarto, M., & Trisninawati, T. (2024). Influence of Work Stress and Workload on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Class II Land Transportation Management Center Employees in South Sumatra. *International Journal of Finance Research*, 5(2), 136–156. <https://doi.org/10.47747/ijfr.v5i2.1743>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Salvador, J. T., Alqahtani, F. M., Al-Madani, M. M., Jarrar, M. K., Dorgham, S. R., Victoria Reyes, L. Dela, & Alzaid, M. (2021). Workplace violence among Registered Nurses in Saudi Arabia: A qualitative study. *Nursing Open*, 8(2), 766–775. <https://doi.org/10.1002/nop2.679>
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Sari, I. P., Lubis, F. A., & Tambunan, K. (2024). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Analisis Efektivitas Program BPJS Kesehatan Dalam Meningkatkan Kesehatan dan Kesejahteraan Masyarakat*. 6. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.4575>
- Simione, L., & Gnagnarella, C. (2020). Differences Between Health Workers and General Population in Risk Perception, Behaviors, and Psychological Distress Related to COVID-19 Spread in Italy. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02166>

- Sinambela, E. A., & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69–74.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024). Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2023-0457>
- Tian, Y., Yue, Y., Wang, J., Luo, T., Li, Y., & Zhou, J. (2020). Workplace violence against hospital healthcare workers in China: A national WeChat-based survey. *BMC Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08708-3>
- Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., Fan, X., Guo, X., Liu, H., & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health and Medicine*, 26(2), 204–211. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>
- Yao, Y., Wang, W., Wang, F., & Yao, W. (2014). General self-efficacy and the effect of hospital workplace violence on doctors' stress and job satisfaction in China. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(3), 389–399. <https://doi.org/10.2478/s13382-014-0255-y>
- Yehya, A., Sankaranarayanan, A., Alkhal, A., Alnoimi, H., Almeer, N., Khan, A., & Ghuloum, S. (2018). Job satisfaction and stress among healthcare workers in public hospitals in Qatar. *Archives of Environmental and Occupational Health*, 75(1), 10–17. <https://doi.org/10.1080/19338244.2018.1531817>
- Yosep, I., Hazmi, H., & Putit, Z. (2022). Experience of Workplace Violence from the Patients among Mental Health Nurses in Indonesia: A Mixed Method Study. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 10(G), 341–346. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2022.7699>
- Yulis, R., Pawenrusi, E. P., Amalia, N., & Rasmawati, R. (2023). VIOLENT BEHAVIOR ON NURSES IN THE PSYCHIATRIC WARDS. *Jurnal Kesehatan*, 16(1), 19–27. <https://doi.org/10.24252/kesehatan.v16i1.37340>