
BUDAYA ORGANISASI DAN *WORKPLACE BULLYING* PADA FUNGSIONARIS LEMBAGA KEMAHASISWAAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA SALATIGA

Oleh:

Ahmad Naufal Pronorahardjo¹, Christiana Hari Soetjiningsih²

^{1,2}Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga 2023

Email: 1ahmadnaufal@gmail.com

Article History:

Received: 26-06-2024

Revised: 07-07-2024

Accepted: 18-07-2024

Keywords:

Organizational Culture;
Workplace Bullying;
Student Organization

Abstract: *Workplace bullying not only occurs in the corporate world but also within student organization. One of the factors influencing workplace bullying is organizational culture. This study aims to examine the relationship between organizational culture and workplace bullying among officials in the Student Organization. This research employs a quantitative approach with a correlational design. The participants in this study are all 62 members of the Student Organization officials in the Faculty of Psychology for the year 2020. The study uses a saturation sampling technique. Data analysis using Spearman's test indicates a correlation value (r) of -0.302 with a significance value of 0.017 ($p < 0.05$), indicating a significant negative relationship between organizational culture and workplace bullying among officials of the Student Organization in the Faculty of Psychology at Satya Wacana Christian University, Salatiga. Based on these data, it can be concluded that the higher or better the organizational culture in the Student Organization of the Faculty of Psychology at Satya Wacana Christian University, the lower the level of workplace bullying that occurs.*

PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini, semakin ramai ditemukan berbagai kasus kekerasan, dan tidak sedikit individu yang telah menjadi korban dari perilaku kekerasan tersebut. Bentuk kekerasan yang dialami oleh para korban juga sangat beragam, mencakup kekerasan dalam lingkup keluarga, kekerasan seksual, kekerasan terhadap anak, dan juga tindakan perundungan atau *bullying*. Merujuk data yang dibagikan Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), bahwa kasus *bullying* di Indonesia jumlahnya relatif cukup tinggi hingga puluhan. Berdasarkan klaster pendidikan, anak korban *bullying* di sekolah berjumlah 122 kasus di tahun 2016, 129 kasus di tahun 2017, 107 kasus di tahun 2018, 46 kasus di tahun 2019, dan 76 kasus di tahun 2020. Sedangkan anak yang jadi pelaku *bullying* di sekolah yaitu 131 kasus di tahun 2016, 116 kasus di tahun 2017, 127 kasus di tahun 2018, 51 kasus di tahun 2019, dan 12 kasus di tahun 2020 (<https://bandungraya.inews.id/read/174822/miris-jumlah-kasus-bullying-di-sekolah-masih-tinggi-terbaru-timpa-abk-di-cirebon>).

Bullying merupakan sebuah situasi dimana terjadinya penyalahgunaan

kekuatan/kekuasaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang, dan dalam situasi ini korban tidak mampu membela atau mempertahankan dirinya (Yayasan Semai Jiwa Amini, 2008). Perilaku *bullying* didefinisikan sebagai bentuk agresi fisik atau psikologis yang dilakukan secara berulang dalam frekuensi yang cukup banyak (Fekkes, Pijpers dan Verloove-Vanhorick, 2005). Perilaku tersebut biasanya dilakukan berulang-ulang dari waktu ke waktu, melibatkan kekuatan dan kekuasaan yang tidak seimbang sehingga korbannya berada dalam keadaan tidak mampu mempertahankan diri secara efektif untuk melawan tindakan negatif yang diterimanya (Olweus, dalam Andriansyah dan Sahrah, 2014). *Bullying* tidak saja hanya terjadi di lingkungan sekolah tetapi juga sering terjadi di tempat kerja.

Secara umum *bullying* di tempat kerja (*workplace bullying*) dapat didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup lingkungan kerja yang dilakukan secara presisten dalam kurun waktu lama dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain baik fisik dan/atau psikisnya (Cowan, 2005). Secara khusus, *workplace bullying* didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja dalam berbagai bentuk seperti kekerasan verbal, mengancam, mengucilkan, menghina, memberi kritik pedas, menyindir, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menjadi jahat, menutupi informasi serta mencampuri urusan pribadi (Yun, Kang dan Lee, 2014). Tidak hanya itu, perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai perilaku *bullying* di tempat kerja (Shangar dan Yazdanifar, 2014).

Workplace bullying memberikan sejumlah dampak yang merugikan sebagaimana dikemukakan oleh Hidayati (2016) diantaranya adalah dampak pada psikologis target, dampak pada organisasi, dampak merusak kesehatan, serta dampak terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Putra dan Rahayuningsih (2017) bahwa *workplace bullying* tidak saja berdampak negatif terhadap korban *bullying* secara individu, namun juga berdampak negatif terhadap organisasi serta saksi yang menyaksikan peristiwa *bullying* tersebut. Efek negatif dari *workplace bullying* berkontribusi pada tingginya tingkat absensi dan juga besarnya tingkat *turnover*.

Lembaga Kemahasiswaan Universitas Kristen Satya Wacana (LK UKSW) merupakan salah satu organisasi yang berada di lingkungan UKSW Salatiga. Organisasi ini ternyata tidak luput dari perilaku *bullying* yang dialami oleh anggotanya. Hal ini setidaknya berdasarkan informasi dari tiga orang fungsionaris LK UKSW yakni seorang anggota Senat Mahasiswa Universitas (SMU) periode 2016-2017, Ketua Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Psikologi periode 2018-2019 dan Ketua Komisi A Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Psikologi periode 2018-2019. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ketiga orang fungsionaris LK UKSW tersebut secara terpisah pada bulan November 2021 diperoleh informasi bahwa ada beberapa kasus *bullying* yang pernah dialami oleh fungsionaris LK UKSW. Seperti misalnya, menurut informasi dari salah satu anggota Senat Mahasiswa Universitas (SMU) periode 2016-2017 bahwa pada tahun 2016 terjadi kasus *bullying* verbal dimana korban mendapatkan tuduhan melakukan plagiasi. Pelaku menyebarkan selebaran yang berisikan identitas dan foto korban *bullying*. Penyebaran selebaran tersebut akhirnya menyebabkan korban *bullying* mengalami isolasi secara sosial meskipun tuduhan tersebut tidak pernah benar-benar dibuktikan

Kemudian, pada tahun 2017 menurut informasi dari Ketua Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Psikologi periode 2018-2019 bahwa pernah terjadi kasus *cyberbullying* dengan munculnya sebuah akun media sosial yang digunakan untuk

mengkritik perbuatan seorang mahasiswa dalam statusnya sebagai pimpinan salah satu Lembaga Kemahasiswaan UKSW. Akun tersebut mengunggah konten yang secara jelas menyebut nama dan menampilkan foto mahasiswa yang menjadi korban. Mengingat konten tersebut dapat diakses secara publik, maka muncul cemooh yang diunggah oleh para pengguna media sosial yang juga merupakan mahasiswa UKSW.

Selanjutnya, pada tahun 2018 menurut informasi dari Ketua Komisi A Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) Fakultas Psikologi periode 2018-2019 bahwa pernah terjadi kasus *bullying* verbal dimana seorang fungsionaris diejek oleh sesama rekan fungsionaris karena memiliki penyakit TBC. Korban dicaci dengan kata-kata “*wah, kamu penyakitan, bentar lagi mati*” dan lain sebagainya. Hal ini menyebabkan tekanan psikis pada korban dan akhirnya berujung pada pengunduran diri korban dari Lembaga Kemahasiswaan. Korban menutup diri dari lingkungan di kampus dan tidak mau berhubungan dengan pelaku dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa praktik *workplace bullying* telah terjadi di lingkungan LK UKSW. Ada sejumlah faktor yang dapat dihubungkan dengan terjadinya *workplace bullying*. Seperti yang dikemukakan oleh Jaafar dan Hidzir (2016) yang menyebutkan bahwa ada tiga area spesifik dalam organisasi yang dihubungkan dengan *workplace bullying*, antara lain gaya manajemen dan kepemimpinan, desain tugas dan pekerjaan, serta budaya organisasi dan iklim sosial. Lebih lanjut, dari beberapa faktor yang diungkapkan tersebut, menurut Dewi dan Sutarmin (2019) bahwa budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu anteseden dominan dalam *workplace bullying*.

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat signifikan dalam pembentukan perilaku karyawan di tempat kerja. Sutrisno (2010), menyatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai (*values*), keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai cara berperilaku dan pemecahan masalah yang sedang terjadi. Yeun dan Han (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial dalam mempersatukan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota organisasi sering menunjukkan tingkat kelelahan kerja yang tinggi karena stres sebagai akibat dari interaksi intrapersonal dan hubungan dengan lingkungan kerja, dimana kedua hal tersebut dapat menimbulkan perilaku negatif, yaitu *workplace bullying* yang terjadi secara tertutup maupun secara terbuka (Hidayati, 2016).

Keterkaitan diantara budaya organisasi dengan *workplace bullying* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Park dan Cho (2020) menemukan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan *workplace bullying* pada perawat di University Hospitals. Temuan lainnya diungkapkan oleh Elewa dan El Banan (2019) yang menyebutkan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan *workplace bullying* pada perawat di rumah sakit publik dan rumah sakit privat di Cairo. Mengacu pada kedua temuan penelitian di atas maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berbanding terbalik dengan *workplace bullying*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di rumah sakit tempat dimana para perawat bekerja maka semakin rendah *workplace bullying*, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi yang ada di rumah sakit tempat dimana para perawat bekerja maka semakin tinggi *workplace bullying*. Temuan berbeda diungkapkan oleh Rusdi dan Basongan (2018) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan *workplace bullying* pada perawat di RSUD I.A

Moeis Samarinda. Temuan lainnya diungkapkan oleh Archadia (2019) yang menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan *workplace bullying* karyawan pada salah satu perusahaan penyedia layanan digital perbankan di Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penelitian ini mengkaji hubungan budaya organisasi dengan *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga” dengan alasan: (1) adanya ketidak konsistennya temuan beberapa penelitian sebelumnya berkenaan dengan hubungan antara budaya organisasi dan *workplace bullying*, (2) adanya sejumlah fenomena berkenaan dengan perilaku *bullying* yang ditemukan dari hasil wawancara awal penulis dengan dua orang fungsionaris LK UKSW, (3) belum ada kajian sebelumnya tentang hubungan budaya organisasi dan *workplace bullying* pada anggota LK Fakultas Psikologi UKSW.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Kerangka Berpikir

Kehidupan seseorang setiap harinya tentu tidak terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang-pun dibentuk oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang baik tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Norma yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Dalam konteks organisasi, menurut Tambur dan Vadi (2012) bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasinya sendiri yang diciptakan secara kolektif oleh anggota yang memberikan pedoman bagi anggota organisasi tentang bagaimana mereka harus berperilaku.

Lebih lanjut menurut Rusdi dan Basongan (2018) bahwa budaya organisasi yang baik akan menimbulkan perilaku yang baik juga dan sebaliknya budaya organisasi yang tidak baik akan menimbulkan perilaku yang tidak baik juga. Adapun salah satu bentuk perilaku yang kurang atau tidak baik tersebut adalah *workplace bullying*. Menurut Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) bahwa faktor organisasi yang menyebabkan terjadinya *workplace bullying* diantaranya adalah faktor budaya organisasi. Hal ini juga didukung pendapat Lilik (dalam Dewi dan Sutarmin, 2019) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi perilaku yang tidak menyenangkan tersebut, dalam hal ini *workplace bullying*.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*values*) keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi juga menunjukkan pemahaman, cara bertindak dan berperilaku dalam organisasi dalam artian budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam

organisasi sehingga organisasi menunjukkan budaya kerja. Dengan beranggapan bahwa semua organisasi menghendaki atau memiliki budaya yang baik dan itu dijunjung tinggi oleh setiap anggota organisasi maka tentunya perilaku-perilaku negatif dari para anggota organisasi tidak akan atau kecil kemungkinan untuk muncul dalam organisasi tersebut seperti misalnya perilaku *bullying* di tempat kerja.

Berdasarkan pemahaman di atas maka dapat dikatakan bahwa antara budaya organisasi dan *workplace bullying* terdapat hubungan yang negatif. Hal ini berarti, semakin baik budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, maka *workplace bullying* akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, maka *workplace bullying* akan semakin tinggi. Oleh karena itu maka *workplace bullying* dapat ditekan atau dikendalikan hanya jika sebuah organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik.

Keterkaitan di antara budaya organisasi dan *workplace bullying* telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya. An dan Kang (2016) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada perawat rumah sakit di kota Busan, Korea Selatan. Selanjutnya, Yun dan Kang (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada perawat rumah sakit yang sedang mengikuti program pendidikan keperawatan di dua kota yang ada di Korea Selatan. Konsistensi dua temuan penelitian sebelumnya tersebut di atas memberikan gambaran bahwa budaya organisasi yang baik menurut penilaian para perawat di rumah sakit tempat mereka bekerja ternyata mampu memberi dampak kepada rendahnya *workplace bullying*.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin rendah tingkat *workplace bullying* yang terjadi, dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi, maka semakin tinggi tingkat *workplace bullying* yang terjadi.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain korelasional yang bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi tahun 2020 yang berjumlah 62 orang dengan rincian 26 orang fungsionaris Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas dan 36 orang fungsionaris Senat Mahasiswa Fakultas. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *saturation sampling*. Dengan demikian jumlah sampel adalah sebanyak jumlah anggota populasi yaitu 62 orang.

Instrumen

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan 2 macam skala yaitu: skala budaya organisasi dan skala *workplace bullying*. Skala Budaya Organisasi disusun

berdasarkan pada hasil penelitian dari Robbins (2006) yang meliputi aspek Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detil, Orientasi hasil, Orientasi individu, Orientasi tim, Agresivitas & Stabilitas. Skala *workplace bullying* dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi yang peneliti lakukan berdasarkan skala *Negatif Acts Questionnaire* milik Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus UKSW Salatiga dengan melibatkan 62 orang fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi angkatan 2020. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 6 sampai dengan 10 Februari 2023. Dalam penelitian ini peneliti melakukan seorang diri. Dalam penyebaran subjek, peneliti memberikan 62 skala kepada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi angkatan 2020 yang terpilih menjadi sampel. Tidak ada kendala yang cukup berarti dalam peneliti melakukan pengumpulan data. Dari 62 skala yang diberikan ternyata semuanya diisi dengan lengkap, dengan demikian sampel dalam penelitian ini tetap berjumlah 62 orang fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi angkatan 2020.

B. Karakteristik Partisipan

Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi tahun 2020. Tabel 4.1. berikut ini menampilkan deskripsi subjek penelitian berdasarkan beberapa karakteristik diantaranya adalah jenis kelamin, usia dan angkatan masuk kuliah di UKSW Salatiga.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	16	25,8
	Wanita	46	74,2
	Total	62	100,0
Usia	< 20 tahun	27	43,5
	≥ 20 tahun	35	56,5
	Total	62	100,0
Angkatan	2019	7	11,3
	2020	53	85,5
	2021	2	3,2
	Total	62	100,0

Berdasarkan tabel 4.1. tampak bahwa responden didominasi oleh wanita yaitu sebanyak 46 orang (74,2%). Hal ini dikarenakan jumlah mahasiswa perempuan yang lebih banyak jika dibandingkan mahasiswa laki-laki di Fakultas Psikologi. Berdasarkan usia, lebih banyak responden yang berusia ≥ 20 tahun yaitu sebanyak 35 orang (56,5%). Dalam kategori usia tersebut, responden berada pada masa di mana mereka membutuhkan wadah untuk mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimiliki, salah satunya melalui

keikutsertaan dalam lembaga kemahasiswaan, disamping tugas utama sebagai seorang mahasiswa. Responden dalam penelitian ini berasal dari beberapa angkatan masuk kuliah dimana mahasiswa angkatan 2020 adalah yang terbanyak yaitu berjumlah 53 orang (85,5%).

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Hasil Pengukuran Variabel Penelitian

a. Variabel Budaya Organisasi

Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan 4 kategori yaitu sangat baik, baik, buruk dan sangat buruk. Perhitungan secara hipotesis dilakukan berdasarkan item yang valid yaitu sebanyak 20 item. Dengan demikian skor tertinggi adalah $4 \times 20 = 80$ dan skor terendah $1 \times 20 = 20$. Perhitungan lebar interval adalah dengan rumus sebagai berikut: skor tertinggi dikurangi skor terendah lalu hasilnya dibagi dengan banyaknya kategori. Berdasarkan rumus tersebut maka lebar interval adalah: $(80-20)/4 = 15$.

Dengan demikian, kategori variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Variabel Budaya Organisasi

Interval Skor	Kategori	f	%	Mean	Std. Deviasi
$100 < x \leq 80$	Sangat Baik	18	29,0		
$51 < x \leq 65$	Baik	43	69,4	63,5	6,2
$36 < x \leq 50$	Buruk	1	1,6		
$20 \leq x \leq 35$	Sangat Buruk	0	0,0		
Total		62	100,0		

Keterangan: x = total skor variabel budaya organisasi

Dari Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa 69,4% responden menilai bahwa budaya organisasi berada pada kategori baik. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata skor budaya organisasi sebesar 63,5 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai standar deviasi sebesar 6,2 yang menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang kecil diantara nilai skor budaya organisasi tertinggi dengan nilai skor budaya organisasi terendah.

Dengan demikian, kategori penilaian rata-rata skor untuk masing-masing aspek variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Budaya Organisasi per Aspek

Interval Skor	Kategori
$3,26 < \Sigma \leq 4,00$	Sangat Baik
$2,51 < \Sigma \leq 3,25$	Baik
$1,76 < \Sigma \leq 2,50$	Buruk
$1,00 < \Sigma \leq 1,75$	Sangat Buruk

Berikut ini adalah hasil penilaian budaya organisasi untuk masing-masing aspek.

Tabel 4. Hasil Penilaian untuk Masing-masing Aspek Budaya Organisasi

No	Aspek	Mean	Kategori
1.	<i>Innovation and risk taking</i>	3,16	Baik

No	Aspek	Mean	Kategori
2.	<i>Attention to detail</i>	3,23	Baik
3.	<i>Outcome orientation</i>	3,17	Baik
4.	<i>People orientation</i>	3,34	Sangat Baik
5.	<i>Team orientation</i>	3,25	Baik
6.	<i>Aggressiveness</i>	3,06	Baik
7.	<i>Stability</i>	3,02	Baik

b. Variabel *Workplace Bullying*

Pengukuran variabel *workplace bullying* menggunakan 4 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah. Perhitungan dilakukan berdasarkan item yang valid yaitu sebanyak 20 item. Dengan demikian skor tertinggi adalah $4 \times 20 = 80$ dan skor terendah $1 \times 20 = 20$. Perhitungan lebar interval adalah dengan rumus sebagai berikut: skor tertinggi dikurangi skor terendah lalu hasilnya dibagi dengan banyaknya kategori. Berdasarkan rumus tersebut maka lebar interval adalah: $(80-20)/4 = 15$.

Dengan demikian, kategori variabel *workplace bullying* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori *Workplace Bullying*

Interval Skor	Kategori	f	%	Mean	Std. Deviasi
$66 < x \leq 80$	Sangat Tinggi	0	0,0		
$51 < x \leq 65$	Tinggi	0	0,0		
$36 < x \leq 50$	Rendah	4	6,5		
$20 \leq x \leq 35$	Sangat rendah	58	93,5	25,2	6,5
Total		62	100,0		
Total		62	100,0		

Keterangan: x = total skor variabel *workplace bullying*

Dari Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa 93,5% responden menilai bahwa *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga berada pada kategori sangat rendah. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata skor *workplace bullying* sebesar 25,2 yang termasuk dalam kategori sangat rendah. Nilai standar deviasi sebesar 6,5 yang menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang kecil diantara nilai skor *workplace bullying* tertinggi dengan nilai skor *workplace bullying* terendah.

Dengan demikian, kategori penilaian rata-rata skor untuk masing-masing aspek variabel *workplace bullying* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kategori Workplace Bullying per Aspek

Interval Skor	Kategori
$3,26 < \Sigma \leq 4,00$	Sangat Tinggi
$2,51 < \Sigma \leq 3,25$	Tinggi
$1,76 < \Sigma \leq 2,50$	Rendah
$1,00 < \Sigma \leq 1,75$	Sangat Rendah

Berikut ini adalah hasil penilaian *Workplace Bullying* untuk masing-masing aspek.

Hasil Penilaian Workplace Bullying untuk Setiap Aspek

No	Aspek	Mean	Kategori
1.	<i>Work related bullying</i>	1,26	Sangat Rendah
2.	<i>Person related bullying</i>	1,33	Sangat Rendah
3.	<i>Physical intimidation bullying</i>	1,12	Sangat Rendah

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Asumsi Normalitas

Hasil pengujian normalitas terhadap variabel budaya organisasi dan *workplace bullying* ditunjukkan pada tabel 4.8. berikut ini.

Tabel 8. Uji Normalitas Variabel Penelitian

	Budaya Organisasi	Workplace Bullying
Kolmogorov-Smirnov Z	1.051	1.674
Asymp. Sig. (2-tailed)	.219	.007

a. Test distribution is Normal.

Variabel budaya organisasi berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* (KS Z) sebesar 1,051 dengan angka signifikansi 0,219 > 0,05. Variabel *workplace bullying* tidak berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* (KS Z) sebesar 1,674 dengan angka signifikansi 0,007 < 0,05.

b. Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *anova* dengan bantuan SPSS versi 16.00. Hasil pengujian linearitas terhadap variabel budaya organisasi dan *workplace bullying* ditunjukkan pada tabel 4.9. berikut ini.

Tabel 9. Uji Linearitas Variabel Penelitian

	F	Sig.
Workplace Bullying Between (Combined)	3.525	.000
* Budaya Organisasi Groups Linearity	18.355	.000
Deviation from Linearity	2.818	.003
Within Groups		
Total		

Berdasarkan tabel 4.9 di atas tampak bahwa pada baris *Linearity* diperoleh nilai F hitung 18,355 dengan angka sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara budaya organisasi dan *workplace bullying*.

3. Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil pengujian normalitas terhadap variabel budaya organisasi dan *Workplace Bullying* pada tabel 4.8. tampak bahwa salah satu variabel memiliki data yang tidak terdistribusi normalitas, sehingga digunakan analisis korelasi Spearman. Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 didapat hasil yang tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Budaya Organisasi dan *Workplace Bullying* pada Fungsiaris Lembaga Kemahasiswaan Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

	Budaya Organisasi	Workplace Bullying
Spearman's rho	1.000	-.301**
Budaya Organisasi Correlation Coefficient	.	.009
Sig. (1-tailed)	62	62
N		
Workplace Bullying Correlation Coefficient	-.301**	1.000
Sig. (2-tailed)	.009	.
N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel 4.10. di atas menunjukkan nilai korelasi Spearman sebesar -0,301 dengan tingkat signifikan $p < 0,01$ yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *Workplace Bullying* pada fungsiaris Lembaga

Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

Sumbangan efektif dari variabel budaya organisasi terhadap *Workplace Bullying* adalah sebesar 9% sedangkan sisanya 91% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun beberapa faktor lainnya yang dapat memberikan sumbangan terhadap *Workplace Bullying* diantaranya adalah gaya kepemimpinan, status pendidikan, jarak kekuasaan, etnis, gender hingga bahkan mungkin agama (Dewi dan Sutarmin, 2019).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *Workplace Bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, ditunjukkan dengan nilai korelasi Spearman (r) sebesar $-0,301$ dengan $p\ 0,009 < 0,01$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin rendah *Workplace Bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi maka semakin tinggi *Workplace Bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Dengan kata lain, variabel budaya organisasi memberi peran terhadap tinggi rendahnya *Workplace Bullying* yang dialami seseorang. Hal ini sejalan dengan pernyataan Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) bahwa faktor organisasi yang menyebabkan terjadinya *workplace bullying* diantaranya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi yang baik akan mendorong fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi untuk mampu menjalankan norma-norma ataupun aturan kebijakan yang berlaku dan menjadi pedoman perilaku bagi rekan fungsionaris lainnya. Hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang berfokus pada kerja sama, saling menghormati, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, budaya organisasi yang baik dapat mengurangi perilaku *Bullying* karena anggota fungsionaris merasa dihargai, aman dan diperlakukan dengan adil. Dengan demikian maka kecil kemungkinan bagi mahasiswa tersebut untuk berperilaku *Bullying*. Adanya hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dengan *Workplace Bullying* menguatkan pendapat dalam penelitian Dewi dan Sutarmin (2019) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi perilaku *workplace bullying*. Oleh karena itu, *workplace bullying* dapat ditekan dan bahkan dihindari apabila seseorang berada dalam organisasi yang memiliki budaya yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh An dan Kang (2016) yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *workplace bullying* pada perawat rumah sakit di kota Busan, Korea Selatan. Penelitian lainnya yang mendukung temuan penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Elewa dan El Banan (2019) yang menyebutkan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan *workplace bullying* pada perawat di rumah sakit publik dan rumah sakit privat di Cairo.

Budaya organisasi dalam fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga yang menjadi responden dalam penelitian ini tergolong baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tersebut telah mencerminkan baiknya pemahaman, cara bertindak dan berperilaku para fungsionaris dalam organisasi tersebut. Dalam aspek *innovation and risk taking*), budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya siap mengambil resiko

dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,16. Dalam aspek *attention to detail*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa pimpinan LK Fakultas Psikologi memberikan arahan yang jelas dan rinci mengenai tugas yang harus dilakukan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,23. Dalam aspek *outcome orientation*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan tugas, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,17. Dalam aspek *people orientation*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,34. Dalam aspek *team orientation*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya berusaha menjalin kerjasama dengan fungsionaris LK Fakultas Psikologi lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi LK Fakultas Psikologi, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,25. Dalam aspek *aggressiveness*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dalam melaksanakan tugas, dirinya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,06. Dalam aspek *stability*, budaya organisasi yang baik tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa fungsionaris merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,02.

Baiknya budaya organisasi berhubungan dengan rendahnya *workplace bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Hal ini tampak pada ketiga aspek *workplace bullying*. Dalam aspek *work related bullying*, rendahnya *workplace Bullying* tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya tidak pernah menjadi subjek ejekan dan sarkasme yang berlebihan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 1,26. Dalam aspek *person related bullying*, rendahnya *workplace bullying* tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya tidak pernah diteriaki oleh rekan fungsionaris atau pimpinan LK Fakultas Psikologi, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 1,33. Dalam aspek *physical intimidation bullying*, rendahnya *workplace bullying* tampak dari adanya penilaian rata-rata fungsionaris bahwa dirinya tidak pernah mendapat isyarat dari fungsionaris lain agar berhenti menjadi fungsionaris LK Fakultas Psikologi, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai rata-rata skor sebesar 1,12.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan *Workplace Bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Makin baik budaya organisasi maka semakin rendah *Workplace Bullying* pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Nilai rata-rata skor budaya organisasi termasuk dalam kategori Baik. Nilai rata-rata skor *Workplace Bullying* termasuk dalam kategori Sangat

Rendah.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan umum. Pertama, generalisasi terbatas menjadi kendala karena fokus pada fungsionaris lembaga kemahasiswaan di satu fakultas dan satu universitas, menyulitkan pengaplikasian hasil penelitian ke populasi yang lebih luas dan merugikan validitas eksternal penelitian. Selain itu isu etika juga menjadi pertimbangan, khususnya dalam penelitian yang melibatkan subjek manusia dan topik sensitif seperti *workplace bullying*, di mana kelemahan etika dapat merugikan keabsahan penelitian dan kesejahteraan partisipan. Variabilitas dalam definisi budaya organisasi dan *workplace bullying* oleh individu juga dapat mempengaruhi konsistensi dan validitas hasil. Selanjutnya, keterbatasan data kuantitatif atau kualitatif menciptakan potensi kurangnya pemahaman menyeluruh terhadap fenomena tersebut, sementara menggabungkan kedua jenis data dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif. Terakhir, keterbatasan waktu dan ruang dapat mempengaruhi hasil penelitian, di mana perubahan dalam budaya organisasi atau tingkat *workplace bullying* seiring waktu mungkin tidak tercermin sepenuhnya

Hasil penelitian ini dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kebijakan dan praktik di lingkungan kerja universitas. Temuan mengenai keterbatasan generalisasi mungkin menekankan perlunya penelitian lebih lanjut yang melibatkan berbagai fakultas dan lembaga untuk mendapatkan gambaran yang lebih holistik. Jika subjektivitas dan bias responden menjadi masalah, langkah-langkah mitigasi seperti anonimitas dalam pengumpulan data atau pelibatan pihak ketiga dalam analisis dapat diimplementasikan untuk memastikan keterbukaan dan kejujuran dalam tanggapan. Selain itu, kesadaran akan kebutuhan akan instrumen pengukuran yang valid dan andal dapat mendorong penyusunan ulang alat pengukur dan perbaikan metodologi penelitian di masa depan. Implikasi ini secara keseluruhan dapat membantu institusi meningkatkan lingkungan kerja, mendorong budaya organisasi yang positif, dan mengurangi insiden *workplace bullying* untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas fungsionaris lembaga kemahasiswaan di Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

SARAN

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Menggunakan variabel yang sama namun dengan objek yang berbeda. Misalnya dilakukan pada fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan dari kampus berbeda baik yang ada di Salatiga maupun luar Salatiga untuk membuktikan konsistensi hubungan antara budaya organisasi dan *Workplace Bullying*.
- b. Mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lainnya yang dianggap mempunyai hubungan dengan perilaku *Workplace Bullying*. Misalnya: gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akella, D. (2016). Workplace bullying: not a manager's right?. *Journal of Workplace Right*, 6(1), 1-10.
- [2] An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian nursing research*, 10(3), 234-239.
- [3] Andriansyah, H dan Sahrah, A. (2014). Hubungan bullying dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa* 9 (2): 137-150.

-
- [4] Archadia, B.S. (2019). Pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan workplace spirituality terhadap perilaku workplace bullying. *Skripsi* (dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [5] Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- [6] Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar
- [7] Cowan, R. L. (2005). "Rocking the boat" and "continuing to fight": Un/productive justice episodes and the problem of workplace bullying. *Human Communication, 12*(3), 283-302.
- [8] Daft, R.L. (2011). *New era of management 10th edition*. Thomson South-Western.
- [9] Dewi, Y dan Sutarmin. (2019). Pengaruh pendidikan, senioritas, workplace bullying pada kinerja karyawan. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo 27* (1): 26-35.
- [10] Einarsen, S., Hoel, H dan Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negatif Acts Questionnaire-revised. *Work dan Stress, 23* (1): 24-44.
- [11] Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D dan Cooper, C, L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, reseach, and practice (2nd ed)*. CRC Press Taylor dan Francis Group.
- [12] Elewa, A.H dan El Banan, S.H.A. (2019). Organizational culture, organizational trust and workplace bullying among staff nurses at public and private hospitals. *International Journal of Nursing Didactics 9* (4): 10-20.
- [13] Fekkes, M., Pijpers, F.I.M dan Verloove-Vanhorick, S.P. (2005). Bullying: who does what, when and where? Involvement of children, teachers, and parents in bullying behavior. *Health Education Research 20* (1): 81-91
- [14] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. BP Universitas Diponegoro.
- [15] Hidayati, L. (2016). Pembulian di tempat kerja dalam konteks asia. *Seminar Nasional Dan Gelar Produk: 133-142*.
- [16] Hoel, H dan Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Study Report. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- [17] Jaafar, M dan Hiidzir, N. I. (2016). Factors of sub-contractor workplace bullying in the construction industry. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology 11* (3): 255-260
- [18] Jogiyanto, H. M. (2004). *Metode penelitian bisnis, salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPF.
- [19] Krahe, B. (2005). *Perilaku agresif*. Pustaka Pelajar.
- [20] Pabundu, M., (2010). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Bumi Aksara.
- [21] Park, I dan Cho, E. (2020). The mediating effects in the relationship among workplace bullying, job stress, and nursing organizational culture after completing the course of 'workplace bullying prevention law'. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society 21* (5): 523-531.
- [22] Putra, A. A dan Rahayuningsih, T. (2017). Validitas konstruk pengukuran perilaku bullying di tempat kerja. *Psychopolytan (Jurnal Psikologi) 1* (1): 54-60.
- [23] Rivai, V dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi edisi ketiga*. PT. Rajagrafindo Persada.

- [24] Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [25] Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- [26] Rusdi dan Basongan, S. (2018). Budaya organisasi dan perilaku *bullying* sesama rekan kerja perawat di RSUD I.A Moeis Samarinda: a study komparatif. *Jurnal Medika Karya Ilmiah Kesehatan 3 (2)*: 31-34.
- [27] Shangar, R.U dan Yazdanifard, R. (2014). Workplace bullying: boundary for employees and organizational development. *Global journal of management and business research: a administration and management 14 (7)*: 1-9.
- [28] Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan rdand*. Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan RdanD*. Alfabeta.
- [30] Sullivan, K. (2011). *The anti-bullying handbook (2nd ed)*. Oxford University Press.
- [31] Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- [32] Tambur, M dan Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower 33 (7)*: 754-768.
- [33] iyani, A.N. (2012). *Save our children from school bullying*. Ar Ruzz Media.
- [34] Yayasan Semai Jiwa Amini. (2008). *Bullying: mengatasi kekerasan di sekolah dan lingkungan sekitar anak*. Pustaka Pelajar.
- [35] Yeun, Y. R., dan Han, W. J. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology 8 (1)*: 372-380.
- [36] Yun, S dan Kang, J. (2018). Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. *Asian Nursing Research 12*: 26-33.
- [37] Yun, S., Kang, J dan Lee, Y. (2014). Work environment and workplace bullying among korean intensive care unit nurses. *Asian Nursing Research 8 (3)*: 219-225.
- [38] Zulganef. (2006). *Pemodelan persamaan struktur dan aplikasinya menggunakan amos 5*. Penerbit Pustaka

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN