

## Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta

Fitri Zakia Surya, Abu Bakar Fahmi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta

**Abstrak.** Sejumlah penelitian secara konsisten menunjukkan adanya pengaruh perundungan di lingkungan kerja (*workplace bullying*) terhadap stres kerja (*job stress*) pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru yang bekerja di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang meminta partisipan mengisi kuesioner secara online. Sebanyak 213 orang berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Responden diukur perundungan di lingkungan kerja yang dialami menggunakan *Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R) dan stres kerja yang dialami menggunakan *Job Stress Scales* (JSS). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan perundungan di lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja partisipan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta.

**Kata Kunci:** karyawan baru, perundungan di lingkungan kerja, stres kerja

## The Effect of Workplace Bullying on Job Stress in New Employees in Jakarta

**Abstract.** A number of studies have consistently shown the effect of workplace bullying on job stress in employees. This study aims to determine whether there is an effect of workplace bullying on job stress in new employees working in Jakarta. This study uses a quantitative approach with a survey method that asks participants to fill out online questionnaires. A total of 213 people participated as respondents in this study. Respondents were measured their workplace bullying using *the Negative Acts Questionnaire-Revised* (NAQ-R) and their work stress using *the Job Stress Scales* (JSS). The results of simple linear regression analysis showed that workplace bullying had a significant effect on participants' job stress. It can be concluded that there is an effect of workplace bullying on job stress for new employees in Jakarta.

**Keywords:** job stress, new employees, workplace bullying

**Korespondensi:** Abu Bakar Fahmi. Email: ab.fahmi@uhamka.ac.id

Tinggal dan bekerja di kota besar lebih rentan mengalami stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Survei yang dilakukan oleh SavvySleeper (2019) terhadap 340,000 karyawan di 69 kota dari 53 negara di dunia menemukan bahwa kota-kota besar di dunia lebih rentan mengalami stres kerja (*job stress*). Jakarta menduduki peringkat ke-6 sebagai kota yang memiliki tingkat stres tinggi setelah, secara berturut-turut, Tokyo, Mumbai, Seoul, Istanbul, dan Manila. Sejumlah faktor yang diukur antara lain pandangan tentang stres kerja, kurangnya motivasi di tempat kerja, jumlah jam tidur, dan waktu yang dihabiskan di perjalanan untuk bekerja.

Secara global, fenomena stres yang dialami oleh pekerja di seluruh dunia terus meningkat. Hasil survei yang dilakukan oleh Regus (2012) menemukan bahwa dari 16,000 lebih karyawan yang di survei, hampir separuh (48%) mengakui kalau tingkat stres meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Survei tersebut juga menemukan bahwa sebab utama stres yang dialami karyawan adalah pekerjaan (59%), keuangan (44%), dan konsumen atau klien (37%). Baik karyawan yang bekerja pada perusahaan kecil maupun besar sama-sama memandang pekerjaan sebagai penyebab utama stres. Namun demikian, karyawan pada perusahaan besar mempersepsi lebih tinggi pekerjaan sebagai sebab utama stres (67%) dibandingkan dengan karyawan pada perusahaan kecil (56%).

Istilah stres kerja (*job stress*) kerap kali digunakan dalam pengertian yang sama dengan

*occupational stress*, *work stress*, dan *work-related stress* (Glazer & Liu, 2017). Literatur yang ada menunjukkan bahwa para ilmuwan memiliki pengertian yang berbeda-beda dalam mendefinisikan stres kerja (Cox & Griffiths, 2010). Leka et al. (2004) mendefinisikan stres kerja sebagai “respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya” (hal. 3). Sementara menurut Glazer dan Liu (2017), stres kerja merupakan “istilah umum yang mengacu pada rangsangan terkait pekerjaan (atau stresor pekerjaan) yang dapat menyebabkan konsekuensi fisik, perilaku, atau psikologis (yaitu ketegangan) yang memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan organisasi” (par. 1).

Adanya pengertian yang berbeda-beda tentang stres kerja dapat dipahami karena ada beragam definisi tentang stres (Palmer et al., 2004; Cox et al., 2000; Bliese et al., 2017). Mengingat banyaknya perbedaan pengertian, penelitian tentang stres kerap membedakan antara stresor (kondisi dan peristiwa yang mengakibatkan reaksi selanjutnya), persepsi stres (persepsi dan penilaian atas stresor), dan tekanan (akibat yang bersifat psikologis, fisik, dan perilaku) (Bliese et al., 2017). Perbedaan pengertian tentang stres kerja juga tidak lepas dari adanya teori yang berbeda-beda tentang stres kerja (Cox & Griffiths, 2010).

Dalam khasanah ilmu psikologi kerja terdapat sejumlah model dan teori tentang stres kerja. Namun demikian, kebanyakan model dan teori tersebut menempatkan stres sebagai akibat dari kurangnya kesesuaian antara kapasitas individual dengan tuntutan dari lingkungan kerja (Arnold & Randall, 2016). Salah satu model menunjukkan bahwa stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yakni pendekatan struktural, pendekatan transaksional, dan pendekatan berbasis sumber daya (Arnold & Randall, 2016). Pendekatan struktural menekankan pentingnya tuntutan, kendali, dan dukungan sosial di tempat kerja. Stres kerja yang tinggi terjadi apabila terdapat tuntutan kerja yang tinggi tetapi rendah kendali yang dimiliki dan rendah pula dukungan sosial yang didapat. Pendekatan transaksional menekankan pentingnya peran persepsi karyawan terhadap pengalaman yang menimbulkan stres dan bagaimana mengatasinya. Pendekatan ini mempertimbangkan perbedaan individu dalam merespon secara kognitif dan emosional terhadap lingkungan yang menimbulkan stres dan bagaimana individu memilih cara dalam mengatasinya. Pendekatan berbasis sumber daya menekankan bahwa individu termotivasi untuk mengembangkan dan merawat sumber daya psikologis dan organisasi yang membantu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Berbeda dengan dua pendekatan sebelumnya, pendekatan berbasis sumber daya ini menempatkan karyawan lebih proaktif

dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki dalam mengatasi situasi yang menimbulkan stres. Stres kerja terjadi jika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam mengembangkan sumber daya yang sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada sejumlah akibat yang timbul dari stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, kecelakaan kerja, praktek kerja yang tidak aman, dan tingginya ketidakhadiran (Holmes, 2001). Menurut Holmes, pada level individu stres kerja dapat mengakibatkan depresi, demoralisasi, dan demotivasi. Stres kerja juga berpengaruh terhadap sejumlah faktor risiko yang bersifat fisiologis seperti tekanan darah tinggi dan kolesterol yang meningkat (Shirom, 2003). Shirom juga melaporkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap sejumlah perilaku yang tidak sehat seperti merokok berlebihan, tingginya konsumsi kafein, dan gangguan tidur. Pada level organisasi dan sosial, stres kerja menimbulkan banyak kerugian finansial akibat produktivitas yang menurun dan biaya yang dikeluarkan terkait medis dan perawatan kesehatan (Hassard et al, 2018).

Literatur tentang stresor menjelaskan bahwa ada sembilan kondisi atau peristiwa di tempat kerja yang dapat memicu stres (Stranks, 2005). Sembilan stresor tersebut dikategorikan dalam dua jenis yakni konteks atau tempat kerja dan konten atau hakikat pekerjaan itu sendiri.

Stresor berjenis konteks mencakup fungsi dan budaya kerja, pengembangan karir, kendali keputusan, peran dalam organisasi, hubungan interpersonal, dan relasi kerja-rumah. Stresor berjenis konten mencakup desain tugas, beban kerja, dan jadwal kerja. Analisis lain menggolongkan pemicu stres kerja dalam enam faktor, yakni tuntutan (*demand*), kendali (*control*), dukungan (*support*), hubungan (*relationship*), peran (*role*), dan perubahan (*change*) (Palmer et al, 2004; Health and Safety Executive, 2007). Di antara enam faktor tersebut, hubungan menjadi pemicu stres kerja karena adanya budaya di tempat kerja yang kurang positif sehingga menimbulkan konflik dan sejumlah perilaku yang tidak pantas (Palmer et al., 2004; Health and Safety Executive, 2007). Salah satu perilaku yang tidak pantas terkait relasi di tempat kerja adalah perundungan di lingkungan kerja (*workplace bullying*).

Leymann (1996) mendefinisikan perundungan (*bullying* atau *mobbing*) sebagai perilaku yang mengacu pada interaksi sosial antar sesama, yang mana seseorang diserang oleh satu atau beberapa orang dengan durasi hampir setiap hari dan dalam periode berbulan-bulan, sehingga perilaku tersebut menyebabkan korban tidak berdaya dan berpotensi dikeluarkan dari kelompoknya. Definisi perundungan mengacu kepada dua komponen utama, yakni a) perilaku agresif yang berulang dan bertahan lama yang b) dimaksudkan untuk memusuhi dan atau mungkin di persepsi

memusuhi oleh penerimanya (Einarsen et al, 2020). Einarsen et al. (2020) mendefinisikan perundungan di lingkungan kerja sebagai tindakan melecehkan, menyinggung, mengucilkan secara sosial yang dilakukan berulang kali dan teratur selama periode waktu tertentu kepada seseorang yang posisinya lebih rendah sehingga berpengaruh negatif terhadap pekerjaannya.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap individu (*target*), rekan kerja, maupun organisasi (Hoel et al, 2002; Moayed et al, 2006; Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009; Bartlett & Bartlett, 2011; Hershcovis et al., 2015). Pada individu (*target*), perundungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap harga diri (*self-esteem*), kesehatan fisik dan emosional, dan fungsi kognitif (Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009). Individu yang mengalami perundungan di lingkungan kerja menunjukkan tingkat yang tinggi dalam kecemasan, depresi, konsumsi alkohol, dan niat bunuh diri (Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009). Individu yang mengalami perundungan di lingkungan kerja juga tinggi dalam emosi negatif, ekspresi marah, *burnout*, dan kelelahan emosi (Hershcovis et al, 2015). Secara garis besar, perundungan di lingkungan kerja berpengaruh pada individu baik pada aspek pekerjaan, kesehatan (fisik dan emosional), dan sejumlah domain afektif (Bartlett & Bartlett, 2011). Menurut Bartlett dan Bartlett, domain afektif yang paling banyak disebut dalam literatur terkait efek

perundungan di lingkungan kerja pada individu adalah stres, depresi dan penghinaan.

Perundungan di lingkungan kerja kerap kali dikaitkan dengan stres di tempat kerja (Hoel et al., 2002). Perundungan di lingkungan kerja dipandang sebagai bagian dari pemicu stres sosial, yakni pemicu stres yang berkaitan dengan hubungan sosial di antara karyawan dalam suatu organisasi di tempat kerja (Einarsen et al., 2003). Perundungan di lingkungan kerja bahkan menjadi pemicu stres sosial yang konsekuensinya lebih buruk dibanding sejumlah pemicu stres lain di tempat kerja seperti tuntutan kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran (Hauge et al., 2010).

Penelitian yang melibatkan karyawan yang bekerja pada sejumlah sektor kerja perkotaan di Finlandia menunjukkan bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja, tidak hanya pada karyawan yang menjadi korban tetapi juga pada karyawan yang menyaksikan (Vartia, 2001). Penelitian lainnya yang melibatkan karyawan pada serikat kerja pelayanan kesehatan di Inggris menemukan bahwa karyawan yang mengalami perundungan di lingkungan kerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, mengalami tingkat stres kerja, depresi, dan kecemasan yang tinggi, dan cenderung ingin keluar dari pekerjaan (Quine, 1999; 2001). Penelitian yang dilakukan pada karyawan bank swasta di Lahore, Pakistan, didapatkan bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, tetapi tidak

berpengaruh terhadap performa kerja (Robert, 2018).

Penelitian tentang perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja, sejauh pengetahuan peneliti, belum banyak dilakukan. Penelitian tentang perundungan di lingkungan kerja belum banyak dilakukan di Indonesia karena penelitian tentang perundungan lebih banyak dilakukan pada remaja di sekolah (Silviandari & Helmi, 2018). Sebuah studi kualitatif terhadap 20 buruh pabrik di Gresik menemukan bahwa perundungan di lingkungan kerja menimbulkan sejumlah dampak psikologis di antaranya ketidaknyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, kecewa, tertekan, dan keinginan untuk berhenti dari tempat kerja (Hidayati & Rahayuningsih, 2014). Studi kualitatif lainnya yang mewawancarai delapan orang karyawan pada sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wilayah Manado mendapatkan hasil bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja (Hutadjulu et al., 2017).

Peneliti melakukan wawancara singkat terhadap dua orang karyawan yang bekerja di dua tempat kerja yang berbeda, masing-masing bekerja dalam bidang pengiriman barang dan bidang retail dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti mendapati bahwa perundungan di lingkungan kerja rentan terjadi di tempat kerja. Keduanya sama-sama mengalami perilaku perundungan yang kerap dilakukan oleh atasan maupun sesama rekan kerja. Di antaranya mereka

mengalami ambiguitas peran sehingga menimbulkan kebingungan dalam peran pekerjaan mereka yang berujung komplain dan kritik yang berlebih dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini membuat mereka tak nyaman hingga muncul keinginan untuk menghindari pekerjaan. Selain itu, penetapan tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan yang tidak masuk akal juga berakibat komplain dan kritik dari atasan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan ini dapat menimbulkan masalah serius bagi karyawan, di antaranya dapat memicu sakit jantung (Arnold & Randall, 2016). Menurut Arnold dan kawan-kawan, sebagaimana pengaturan kerja yang buruk dapat menimbulkan masalah kesehatan, pengaturan kerja yang baik dapat menimbulkan dampak positif bagi karyawan.

Perundungan di lingkungan kerja dapat dialami oleh karyawan terutama yang berusia di bawah tiga puluh lima tahun dan karyawan yang baru meniti karir di dunia kerja. Karyawan baru ini akan lebih rentan terpapar kekerasan di tempat kerja (Hollis, 2014). Menurut Hollis, karyawan baru terpapar kekerasan di tempat kerja salah satunya disebabkan oleh minimnya pengalaman mereka dalam mengatasi permasalahan yang terjadi di tempat kerja. Para pelaku akan memilih target yang dipandang lebih lemah atau memiliki posisi jabatan di bawah jabatan pelaku.

Sebagai kota pusat pemerintahan dan ekonomi, Jakarta menjadi kota tujuan para pendatang dari berbagai wilayah di Indonesia. Data dari Pusat Kependudukan dan Catatan Sipil

DKI Jakarta menyebutkan bahwa selama Januari sampai Oktober 2020 jumlah pendatang dari luar DKI Jakarta sebanyak 103,146 jiwa dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 43% setiap bulannya (Nisa, 2020). Salah satu daya penarik bagi pendatang adalah pesatnya pertumbuhan industri di Jakarta, sehingga meskipun terjadi pandemi COVID-19 namun tidak menyurutkan keinginan mereka untuk datang ke Jakarta (Rahakbauw & Renur, 2021).

Dengan mempertimbangkan kerentanan karyawan baru mengalami perundungan di lingkungan kerja, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta. Berdasarkan tinjauan teoritis di atas, peneliti menetapkan hipotesis bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta.

## Metode

### Partisipan

Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling* dengan pengambilan partisipan sesuai dengan kriteria partisipan dalam penelitian ini. Partisipan berjumlah 213 orang, dengan jumlah laki-laki sebanyak 85 orang (39.9%) dan perempuan sebanyak 128 orang (60.1%). Partisipan adalah karyawan baru yang sedang bekerja di wilayah DKI Jakarta dengan rentang usia 18 sampai 30 tahun ( $M = 23.3, SD = 2.7$ ) dengan rentang masa kerja dari 6 bulan hingga 2 tahun.

### **Instrumen penelitian**

Untuk mengukur perundungan di lingkungan kerja peneliti mengadaptasi alat ukur *Negative Acts Questionnaire-Revised/NAQ-R* (Einarsen et al, 2009) yang digunakan untuk tujuan penelitian ini ( $\alpha = .92$ ). NAQ-R terdiri dari 22 butir pernyataan dengan respon partisipan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = tidak pernah, 2 = saat ini dan di kemudian hari, 3 = setiap bulan, 4 = setiap minggu, dan 5 = setiap hari). Alat ukur tersebut terdiri atas tiga aspek, yakni perundungan terkait kerja, perundungan terkait pribadi, dan perundungan berupa intimidasi fisik. Contoh butir pada masing-masing aspek secara berturut-turut, "Seseorang menyembunyikan informasi yang memengaruhi kinerja saya", "Ada penyebaran gosip dan rumor tentang saya", dan "Saya diteriaki atau menjadi sasaran kemarahan yang spontan di tempat kerja". Sementara, untuk mengukur stres kerja peneliti mengadaptasi alat ukur *Job Stress Scales/JSS* (Parker & DeCotiis, 1983) yang digunakan untuk tujuan penelitian ini ( $\alpha = .91$ ). JSS terdiri dari 13 butir dengan respon partisipan menggunakan skala Likert 4 poin (1 = Sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju). Salah satu contoh butirnya adalah, "Saya merasa gelisah atau gugup akibat pekerjaan saya".

### **Pengambilan data**

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara online melalui platform *Google Form*. Pada bagian awal kuesioner, partisipan mengisi *informed consent* berupa persetujuan untuk mengikuti penelitian

setelah diberikan informasi tentang tujuan penelitian. Pengambilan data dilakukan dari bulan Juni 2020 hingga Juli 2020. Sebelum mengisi kuesioner, partisipan diberi tahu bahwa mereka akan diberikan *reward* berupa *voucher e-wallet* (Dana, OVO, Gopay) kepada tiga partisipan masing-masing sebesar lima puluh ribu rupiah yang dilakukan dengan cara di undi.

### **Analisis data**

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan analisis statistik menggunakan program Jamovi 1.1.9.0. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya perundungan di lingkungan kerja dan stres kerja pada partisipan. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada partisipan.

### **Hasil**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta. Rata-rata usia partisipan 23.3 tahun ( $SD = 2.7$ ). Dari 213 partisipan yang terlibat dalam penelitian ini, sebagian besar berjenis kelamin perempuan (60.1%). Kebanyakan partisipan memiliki masa kerja 2 tahun (48.8%). Dari lima kota di DKI Jakarta yang menjadi tempat kerja partisipan, kebanyakan partisipan bekerja di Jakarta Pusat (33.8 %). Gambaran umum partisipan dapat dilihat di Tabel 1.

**Tabel 1***Gambaran Umum Partisipan*

Karakteristik	<i>n</i>	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	84	39.9
Perempuan	128	60.1
Masa Kerja		
6 bulan	44	20,7
1 tahun	65	30.5
2 tahun	104	48.8
Tempat Kerja		
Jakarta Pusat	72	33.8
Jakarta Utara	12	5.6
Jakarta Timur	48	22.5
Jakarta Barat	30	14.1
Jakarta Selatan	51	23.9

*Catatan.*  $N = 213$ . Rata-rata usia partisipan adalah 23.3 tahun ( $SD = 2.7$ ).

Peneliti melakukan analisis deskriptif untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai partisipan pada variabel yang diteliti. Untuk itu dilakukan kategorisasi pada skala perundangan

di lingkungan kerja dan skala stres kerja. Kategorisasi dua variabel ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah berdasarkan distribusi kurva normal.

**Tabel 2***Kategori Skor Perundangan di Lingkungan Kerja*

Pedoman	Skor	Kategori	<i>n</i>	%
$X < (\mu - \sigma)$	$X < 53.67$	Rendah	194	91.1
$(\mu - \sigma) \leq X \leq (\mu + \sigma)$	$53.67 \leq X \leq 84.33$	Sedang	14	6.6
$X > (\mu + \sigma)$	$X > 84.33$	Tinggi	5	2.3

*Catatan.*  $N = 213$ ,  $X =$  Skor partisipan,  $\mu = M$  hipotetik,  $\sigma = SD$  hipotetik.

Berdasarkan kategori skor perundangan di lingkungan kerja pada Tabel 2 diketahui bahwa sebanyak 194 partisipan atau 91.1% berada dalam kategori rendah. Sebanyak 14 partisipan atau 6.6% mengalami perundangan di lingkungan kerja dalam kategori sedang. Ada 5 partisipan atau

2.3% yang mengalami perundangan di lingkungan kerja dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategori skor perundangan di lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan yang terlibat dalam penelitian ini mengalami perundangan di lingkungan kerja yang rendah.



**Tabel 3**

*Kategori Skor Stres Kerja*

Pedoman	Skor	Kategori	n	%
$X < (\mu - \sigma)$	$X < 26$	Rendah	58	27.2
$(\mu - \sigma) \leq X \leq (\mu + \sigma)$	$26 \leq X \leq 39$	Sedang	108	50.7
$X > (\mu + \sigma)$	$X > 39$	Tinggi	47	22.1

*Catatan.* N = 213, X = Skor partisipan,  $\mu$  = M hipotetik,  $\sigma$  = SD hipotetik.

Berdasarkan kategori skor stres kerja pada Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak 58 partisipan atau 27.2% berada dalam kategori rendah. Sebanyak 108 partisipan atau 50.7% mengalami stres kerja dalam kategori sedang. Ada 47 partisipan atau 22.1% yang mengalami stres kerja dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategori skor stres kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan yang terlibat dalam penelitian ini mengalami stres kerja yang sedang.

Sebelum melakukan analisis regresi linear sederhana, peneliti melakukan uji asumsi berupa uji normalitas. Uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan  $p = .18$ . Karena nilai  $p$  lebih dari .05 maka data berdistribusi normal. Selanjutnya peneliti melakukan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui apakah ada

pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada partisipan. Hasil analisis menunjukkan bahwa perundungan di lingkungan kerja menjelaskan secara signifikan sejumlah variasi pada stres kerja partisipan,  $F(1, 211) = 90.0; p < .001; R^2 = .299; R^2_{adjusted} = .296$ . Koefisien regresi ( $B = .35; 95\% \text{ CI } [.28, .43]$ ) menunjukkan bahwa satu poin peningkatan pada perundungan di lingkungan kerja dapat meningkatkan stres kerja partisipan sebesar .35 poin. Dengan demikian hasil analisis ini mendukung hipotesis bahwa ada pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta. Rangkuman hasil analisis regresi linear sederhana perundungan di lingkungan kerja dalam memprediksi stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**

*Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Perundungan di Lingkungan Kerja dalam Memprediksi Stres Kerja*

Variabel	B	95% CI		SE B	$\beta$
		LL	UL		
Konstanta	18.65	15.86	21.44	1.42	
<i>Perundungan lingkungan kerja</i>	<i>di</i> .35***	.28	.43	.04	.55***

*Catatan.* CI = Confidence Interval untuk B; LL = lower limit; UL = upper limit;  $R^2 = .299; R^2_{adjusted} = .296; F = 90.0; *** p < .001$ .

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa perundungan di lingkungan kerja berkontribusi atas terbentuknya stres kerja pada karyawan (Vartia, 2001; Quine, 1999, 2001; Robert, 2018). Temuan ini juga sejalan dengan studi kualitatif yang menunjukkan adanya pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan di Indonesia (Hidayati & Rahayuningsih, 2014; Hutadjulu et al, 2017).

Hasil penelitian ini menguatkan pandangan bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh tidak hanya bagi individu tapi juga pada organisasi (Hoel et al, 2002; Moayed et al, 2006; Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009; Bartlett & Bartlett, 2011; Hershcovis et al, 2015). Adanya pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan menunjukkan bahwa perundungan di lingkungan kerja berpengaruh pada individu baik pada aspek pekerjaan, kesehatan (fisik dan emosional), dan domain afektif dalam hal ini stres kerja (Bartlett & Bartlett, 2011).

Perundungan di lingkungan kerja dipandang sebagai bagian dari pemicu stres sosial (Einarsen et al, 2003) atau pemicu stres yang bersumber dari hubungan interpersonal di tempat kerja (Stranks, 2005; Palmer et al, 2004; Health and Safety Executive, 2007). Teori

stres kerja berdasarkan pendekatan berbasis sumber daya berpandangan bahwa stres kerja terjadi jika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam mengembangkan sumber daya yang sesuai dengan tuntutan kerjanya (Arnold & Randall, 2016). Dengan demikian, jika karyawan tidak mampu secara proaktif menggunakan sumber daya yang dimiliki dalam mengatasi situasi yang menimbulkan stres, dalam hal ini perundungan di lingkungan kerja, maka karyawan tersebut rentan mengalami stres kerja.

Salah satu teori yang menggunakan pendekatan sumber daya, yakni teori iklim keamanan psikososial (*psychosocial safety climate*), menjelaskan stres kerja terjadi karena buruknya iklim keamanan psikososial di tempat kerja (Dollard et al, 2019). Iklim keamanan psikososial merupakan “kebijakan, praktik, dan prosedur untuk melindungi kesehatan dan keselamatan psikologis pekerja” (Dollard & Bakker, 2010). Tempat kerja atau perusahaan yang memiliki iklim keamanan psikososial yang rendah cenderung tinggi tingkat perundungan di lingkungan kerja yang terjadi (Law et al, 2011). Temuan penelitian ini bahwa perundungan di lingkungan kerja memengaruhi stres kerja menguatkan pandangan bahwa tingkat perundungan di lingkungan kerja yang tinggi pada suatu perusahaan berhubungan dengan rendahnya iklim keamanan psikososial yang berarti tingkat stres kerja karyawannya tinggi.

Adanya pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru sebagaimana temuan dalam penelitian ini, maka karyawan baru diharapkan mampu mengenali karakteristik tindakan perundungan di lingkungan kerja. Karyawan baru juga diharapkan dapat proaktif bersuara ketika merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja akibat perundungan di lingkungan kerja serta melaporkan tindakan tersebut ke divisi yang berwenang. Pemimpin perusahaan juga diharapkan lebih proaktif mengembangkan sumber daya organisasi dalam mengembangkan iklim keamanan psikososial sehingga dapat meminimalisir perundungan di lingkungan kerja yang terjadi di tempat kerja sehingga dapat menurunkan stres kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar perundungan di lingkungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja tidak menjadi budaya kerja yang dipandang lazim yang dapat menurunkan produktivitas karyawan dan perusahaan itu sendiri.

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan baru di Jakarta. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara perundungan di lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan baru di Jakarta. Perundungan di lingkungan kerja memberikan kontribusi atas terbentuknya stres kerja. Semakin tinggi

perundungan di lingkungan kerja yang dialami karyawan baru di Jakarta berpengaruh terhadap semakin tingginya stres kerja yang dialami.

### **Saran**

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa kategori skor perundungan di lingkungan kerja partisipan berada dalam kategori rendah. Hal ini antara lain karena perusahaan dan posisi jabatan partisipan berbeda-beda. Peneliti juga tidak melakukan observasi di tempat kerja sehingga budaya kerja yang mengarah pada perundungan di lingkungan kerja tidak diketahui. Penelitian selanjutnya perlu untuk mempertimbangkan posisi atau jabatan karyawan di tempat kerja sehingga bisa terlihat apakah perundungan di lingkungan kerja terjadi pada bawahan atau atasan. Penelitian selanjutnya diharapkan memilih satu tempat kerja yang akan diteliti (misalnya hanya pada satu perusahaan) yang budaya kerjanya mengarah pada perundungan di lingkungan kerja. Kriteria yang ditetapkan dalam memilih partisipan diharapkan lebih ketat dan terperinci sehingga bisa mendapatkan partisipan yang memiliki pengalaman perundungan di lingkungan kerja yang tinggi.

### **Referensi**

Arnold, J., & Randall, R. (2016). *Work psychology: Understanding human behaviour in the work place (6<sup>th</sup> Edition)*. Pearson.

- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Perundungan di lingkungan kerja : An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69–84. <https://doi.org/10.1177/1523422311410651>
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389–402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2010). Work-related stress: A theoretical perspective. In Stavroula Leka & J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology*. Blackwell Publishing Ltd.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. A. (2019). Psychosocial safety climate: A new work stress theory and implications for method. In M. F. Dollard, C. Dormann, & M. A. Idris (Eds.), *Psychosocial safety climate: A new work stress theory*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch18>
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). Bullying and harassment in the workplace - theory, research and practice. In *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice* (pp. 1–704). CRC Press.
- Einarsen, Staale, Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work/ : Validity , factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. 8373(November 2017). <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, Stale, Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In Stale Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*. Taylor & Francis.
- Glazer, S., & Liu, C. (2017). *Work, stress, coping, and stress management*. Oxford Research Encyclopedias.
- Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of perundungan di lingkungan kerja as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Health and Safety Executive. (2007). *Managing the causes of work-related stress: A step-by-step approach using the management standards*. Health and Safety Executive. <https://doi.org/10.1136/inpract.31.8.400>
- Hershcovis, M. S., Reich, T. C., & Niven, K. (2015). *Workplace bullying: Causes, consequences, and intervention strategies*. SIOP White Paper Series.
- Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) pada buruh pabrik di Gresik. *Jurnal Psikosains*, 9(2), 125–139. <http://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/244>
- Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying and stress. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2, 293–333. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02008-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02008-5)
- Hollis, L. P. (2014). Lambs to slaughter/ ? Young people as the prospective target of workplace bullying in higher education. *Journal of Education and Human*

- Development*, 3(4), 45–57. <https://doi.org/10.15640/jehdv3n4a4>
- Holmes, S. (2001). Work-related stress/ : Brief review. *The Journal of The Royal Society for the Promotion of Health*, 121(4), 230–235. <https://doi.org/10.1177/146642400112100406>
- Hutadjulu, R.R.P, Saerang, D.PE., & Tielung, M.V.J. (2017). Exploratory study of workplace bullying towards employee performance, job stress, and employee loyalty at PT PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3416–3425. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17560>
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of perundungan di lingkungan kerja and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Leka, Stravroula, Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Work organization and stress. *Protecting Workers' Health Series*, 3. World Health Organization.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lutgen-Sandvik, P., & Sypher, B. D. (2009). Workplace bullying: Causes, consequences, and corrections. In *Destructive Organizational Communication*. Routledge Press. <https://doi.org/10.4324/9780203928554>
- Moayed, F. A., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311–327. <https://doi.org/10.1080/14639220500090604>
- Nisa, K. (2020). *Kedatangan penduduk dari luar provinsi DKI Jakarta tahun 2020*. Statistik.Jakarta.Go.Id. <https://statistik.jakarta.go.id/kedatangan-penduduk-dari-luar-provinsi-dki-jakarta-tahun-2020/>
- Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (2004). A model of work stress. *Counselling at Work*, 11, 1–4. <https://www.researchgate.net/publication/335022296>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). *Organizational determinants of job stress*. 177, 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Quine, Lyn. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73–84. <https://doi.org/10.1177/135910530100600106>
- Quine, Lyn. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318(7178), 228–232. <https://doi.org/10.1136/bmj.318.7178.228>
- Rahakbauw, F. A. P., & Renur, R. I. (2021). *Minat penduduk dari luar DKI Jakarta untuk datang ke DKI Jakarta pada masa pandemi COVID-19*. Statistik. Jakarta.Go.Id. <https://statistik.jakarta.go.id/minat-penduduk-dari-luar-dki-jakarta-untuk-datang-ke-dki-jakarta-pada-masa-pandemi-covid-19/>
- Regus. (2012). Distressed to de-stressed: Global workers closer to snapping point as stress levels rise, but flexible work seen as major stress reducer. *Regus Plc*.
- Robert, F. (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of Management Info*, 5(3), 12–15. <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i3.123>
- Savvy Sleeper. (2019). *The cities with the highest burnout*. Savvysleeper.Org. <https://savvysleeper.org/cities-with-highest-burnout/>
- Shirom, A. (2003). The effects of work stress on health. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health*

*psychology: Second edition* (pp. 1–619). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013400>

Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). *Bullying di tempat kerja di Indonesia*. *Buletin Psikologi*, 26(2), 137. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38028>

Stranks, J. (2005). *Stress at work: Management and prevention*. In J. Elsevier Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1177/105256298000500315>

Vartia, M. A. L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27(1), 63–69. <https://doi.org/10.5271/sjweh.588>



Received 28 November 2020

Revised 29 December 2021

Accepted 6 January 2022