

Kecenderungan Perilaku Perundungan di Tempat Kerja: Studi Empiris pada Pekerja di Jakarta

Novendawati Wahyu Sitasari^{1*}, Clara Claudia², Yuli Asmi Rozali³, Winanti Siwi Respati⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara no.9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11510

E-mail: novenda@esaunggul.ac.id

* Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4155>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 28 Nov 2025

Revised: 04 Dec 2025

Accepted: 10 Dec 2025

Kata Kunci:

Perundungan Di Tempat Kerja, Dewasa Awal, Pekerja, Jakarta.

Keywords:

Workplace Bullying, Adult, Employee, Jakarta.

ABSTRACT

Perundungan di tempat kerja masih menjadi isu penting, terutama pada kelompok dewasa awal yang mulai memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan menggambarkan kecenderungan dewasa awal dalam melakukan perundungan di lingkungan kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, penelitian melibatkan 103 pekerja berusia 18–40 tahun di Jakarta yang dipilih melalui purposive sampling. Instrumen yang digunakan adalah NAQ-R yang telah dimodifikasi, terdiri dari 22 item valid ($r = 0,418-0,936$) dengan reliabilitas sangat tinggi ($\alpha = 0,959$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 67,0% responden memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan, sementara 33,0% berada pada kategori tinggi. Laki-laki dan perempuan sama-sama menunjukkan kecenderungan rendah. Bentuk perundungan yang paling sering muncul berkaitan dengan aspek pribadi dan pekerjaan. Pegawai negeri serta individu dengan masa kerja 2–4 tahun memiliki kecenderungan lebih tinggi dibanding kelompok lainnya. Jabatan dan etnis tidak menunjukkan perbedaan kecenderungan perundungan.

Workplace bullying remains a significant issue, particularly among early adults who are entering the workforce. This study aims to describe the tendency of early adults to engage in workplace bullying. Using a descriptive quantitative approach, the study involved 103 workers aged 18–40 years in Jakarta, selected through purposive sampling. The modified NAQ-R instrument was used, consisting of 22 valid items ($r = 0.418-0.936$) with very high reliability ($\alpha = 0.959$). The findings show that 67.0% of respondents have a low tendency to engage in bullying, while 33.0% fall into the high category. Both men and women exhibit similarly low tendencies. The most frequent forms of bullying reported relate to personal and work-related aspects. Civil servants and individuals with 2–4 years of tenure demonstrate higher bullying tendencies compared to other groups. Position and ethnicity do not indicate significant differences in bullying tendencies.



This is an open access article under the CC–BY–SA license.

How to Cite: Novendawati Wahyu Sitasari, et al (2025). Kecenderungan Perilaku Perundungan di Tempat Kerja: Studi Empiris pada Pekerja di Jakarta, 4(2). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4155>

PENDAHULUAN

Perundungan merupakan salah satu persoalan sosial yang terus muncul dan dapat ditemukan dalam berbagai konteks kehidupan, mulai dari lingkungan anak-anak, remaja, hingga orang dewasa. Tindakan ini tidak hanya menimbulkan luka atau kerugian secara fisik, tetapi juga membawa konsekuensi psikologis yang mendalam dan sering kali berlangsung jangka panjang. Perundungan dapat dilakukan oleh satu individu maupun oleh suatu kelompok, dengan motif yang beragam, seperti keinginan untuk memperoleh keuntungan tertentu, mempertahankan dominasi sosial, atau sebagai bentuk pelampiasan emosi dan balas dendam terhadap korban. Coloroso (2003) menyatakan bahwa perundungan merupakan bentuk intimidasi yang dilakukan pihak yang memiliki kekuasaan lebih besar terhadap individu yang lebih rentan atau tidak berdaya. Dalam konteks yang berbeda, Einarsen dan Raknes (1997) menjelaskan bahwa perundungan di lingkungan kerja adalah rangkaian perilaku yang terjadi secara berulang, ditujukan kepada satu atau lebih pekerja, tidak dikehendaki oleh target, dan dapat

berlangsung secara sengaja atau tanpa disadari, tetapi tetap membawa konsekuensi berupa penghinaan, tekanan psikologis, gangguan kinerja, hingga terciptanya suasana kerja yang tidak aman dan tidak nyaman.

Fenomena perundungan tidak hanya terjadi di institusi pendidikan, namun juga semakin sering ditemukan dalam setting pekerjaan. Jakarta sebagai pusat ekonomi nasional memiliki dinamika kerja yang kompleks dan heterogen, dengan jumlah pekerja yang sangat besar. Pada tahun 2024, jumlah pekerja di Provinsi DKI Jakarta mencapai 5.107.775 orang, meningkat dari 5.072.737 orang pada tahun 2023 (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2025). Pertumbuhan angkatan kerja ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada populasi dewasa awal, kelompok yang secara demografis paling banyak terlibat dalam aktivitas profesional dan interaksi kerja intensif. Kondisi ini memungkinkan munculnya berbagai tantangan terkait hubungan interpersonal, salah satunya perundungan di tempat kerja.

Seiring meningkatnya jumlah tenaga kerja tersebut, laporan kasus perundungan di lingkungan kerja juga mengalami peningkatan. Berdasarkan data Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak, sepanjang 2018 hingga 2022 terdapat 1.570 kasus dan 1.707 korban kekerasan yang terjadi dalam ranah pekerjaan, dengan 83% korbannya adalah perempuan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, n.d.). Data ini mengindikasikan bahwa perempuan masih menjadi kelompok paling rentan terhadap praktik perundungan. Media massa turut menyoroti berbagai kasus yang mencerminkan situasi tersebut, seperti kasus karyawan berinisial MS yang mengalami tindakan perundungan dan pelecehan oleh rekan kerjanya. Ketika melaporkan kejadian tersebut kepada atasannya, MS justru mendapatkan respons yang merendahkan dan diejek, sehingga memperparah kondisi psikologisnya (KOMPAS, 2021). Kasus lain yang terjadi di Jakarta Pusat melibatkan karyawan berinisial AS yang mengalami agresi fisik saat proses mediasi dengan rekan kerja. Insiden tersebut menyebabkan cedera pada mata akibat pukulan serta pecahan kaca (Noviansah, 2024). Dua kasus ini menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja tidak hanya berupa kekerasan verbal, tetapi dapat berkembang menjadi tindakan agresif yang mengancam keselamatan fisik korban.

Dampak dari perundungan di tempat kerja tidak hanya dialami oleh korban, namun juga memengaruhi kondisi psikologis pelaku. Nielsen dan Einarsen (2016) menguraikan bahwa korban perundungan dapat mengalami kerusakan psikologis yang serius, seperti menurunnya harga diri, berkurangnya motivasi kerja, meningkatnya kecemasan, gangguan pola makan dan tidur, hingga gejala psikosomatis seperti ketakutan berlebih, mimpi buruk, dan sakit kepala. Secara sosial, korban juga dapat menarik diri dari lingkungan, menghindari interaksi, atau mengembangkan perilaku agresif sebagai mekanisme pertahanan diri. Sementara bagi pelaku, meskipun sering kali dianggap sebagai pihak dominan, beberapa di antaranya dapat mengalami dampak psikologis berupa rasa bersalah atau penyesalan setelah melakukan tindakan tersebut. Apabila perilaku perundungan berlangsung terus-menerus, pelaku berisiko mengalami masalah kesehatan mental seperti depresi atau mempertahankan pola perilaku agresif yang kemudian merusak relasi sosialnya (Febrianti et al., 2024). Dengan demikian, perundungan bukan hanya masalah korban semata, tetapi fenomena yang memengaruhi seluruh struktur relasi sosial di tempat kerja.

Dalam memetakan bentuk-bentuk perundungan, Zapf (1999) menawarkan lima kategori utama perilaku perundungan yang sering ditemukan di lingkungan kerja. Pertama, perundungan terkait pekerjaan, yaitu bentuk perundungan yang berhubungan dengan tugas atau tanggung jawab pekerjaan, seperti pemberian beban kerja berlebihan atau penilaian tidak objektif. Kedua, isolasi sosial, yaitu ketika korban sengaja dijauhkan dari lingkungan sosialnya, sehingga merasa tidak diterima dan kehilangan dukungan sosial. Ketiga, serangan terhadap kehidupan pribadi, yang mencakup tindakan merendahkan identitas atau martabat korban, termasuk penghinaan terkait aspek personal. Keempat, ancaman verbal atau penghinaan di tempat umum, yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata atau perlakuan intimidatif yang bertujuan mempermalukan atau menakut-nakuti. Kelima, penyebaran rumor, yaitu tindakan menyebarkan informasi salah atau memanipulasi persepsi orang lain untuk merusak citra korban. Kelima kategori ini menunjukkan bahwa perundungan dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik yang terlihat jelas maupun yang bersifat terselubung.

Meski demikian, tidak semua organisasi menunjukkan tingkat perundungan yang tinggi. Beberapa perusahaan justru menerapkan kebijakan dan strategi khusus untuk membangun lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Salah satu contohnya adalah Jakarta Infrastruktur Propertindo (JIP), yang melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja yang mencakup

aspek fisik, psikologis, hingga ergonomi. Evaluasi tersebut mencakup bagaimana pekerja berinteraksi dengan alat, sistem, dan proses kerja, dengan tujuan meningkatkan produktivitas, keselamatan, serta kesejahteraan karyawan (Jakpro, 2024). Upaya ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam mencegah dan mengelola perundungan melalui kebijakan internal yang tepat.

Tingkat perundungan di tempat kerja dapat dikatakan tinggi apabila terdapat perilaku karyawan yang menekan dan mengancam rekan kerja, mengecualikan mereka dari kelompok sosial, melakukan agresi fisik, memperlakukan mereka, atau memberikan tugas yang tidak sesuai kompetensi. Sebaliknya, tingkat perundungan rendah ditandai dengan minimnya tindakan-tindakan tersebut serta adanya hubungan kerja yang profesional, saling mendukung, dan menciptakan rasa aman bagi semua anggota organisasi. Penelitian ini dilakukan karena perundungan di tempat kerja masih menjadi isu yang penting dan relevan, serta membawa dampak signifikan terhadap individu maupun organisasi (Hamdani, et al, 2023). Walaupun tidak semua tempat kerja menunjukkan tanda-tanda adanya perundungan, penting untuk memahami bagaimana kecenderungan tersebut dapat muncul dan berkembang di lingkungan kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap perundungan dalam konteks pekerjaan, mengingat sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas perundungan pada lingkungan pendidikan, seperti sekolah dan perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kecenderungan perundungan di tempat kerja pada pekerja yang bekerja di Jakarta, serta memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual yang terjadi di lapangan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Seluruh data yang dikumpulkan berbentuk angka sehingga memungkinkan peneliti untuk menggambarkan, mengukur, dan mengidentifikasi kecenderungan perundungan di tempat kerja pada para pekerja yang berdomisili dan bekerja di Jakarta. Penelitian ini melibatkan 103 partisipan yang merupakan pekerja berusia 18–40 tahun, memiliki masa kerja minimal satu bulan, serta bekerja pada suatu perusahaan di wilayah Jakarta. Kriteria tersebut ditetapkan agar responden benar-benar memahami dinamika kerja pada organisasi tempat mereka bekerja.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala perundungan di tempat kerja yang diadaptasi dari penelitian Erwadi et al. (2021) berjudul “*Identification of Workplace Bullying: Reliability and Validity of Indonesian Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)*”. Instrumen tersebut dikembangkan berdasarkan teori perundungan oleh Einarsen dan telah teruji memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dengan nilai $\alpha = 0.897$. Dalam penelitian ini, instrumen tersebut mengukur tiga dimensi utama perundungan di tempat kerja, yaitu *Person and Work Related*, *Physical or Psychological Intimidation Bullying*, serta *Occupational Devaluation*. Ketiga dimensi ini mencerminkan bentuk-bentuk perundungan yang berkaitan dengan tugas dan hubungan kerja, intimidasi fisik maupun psikologis, serta tindakan yang merendahkan nilai atau martabat profesional seseorang.

Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, peneliti melakukan kategorisasi, yaitu proses pengelompokan data berdasarkan skor tertentu untuk menentukan tingkat perundungan, apakah berada pada kategori rendah, sedang, atau tinggi. Kategorisasi ini penting untuk mengetahui ada atau tidaknya kecenderungan perundungan dalam lingkungan kerja partisipan. Selanjutnya, peneliti menggunakan Z-score untuk mengidentifikasi dimensi perundungan mana yang paling dominan muncul pada responden. Analisis ini memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai aspek perundungan yang paling banyak dialami pekerja di Jakarta.

Analisis data juga mencakup tabulasi silang (*crosstab*) yang digunakan untuk melihat hubungan antara tingkat perundungan dengan beberapa variabel demografis maupun karakteristik pekerjaan, seperti jenis kelamin, domisili tempat kerja, usia, jenis jabatan, lama bekerja, dan etnis. Melalui tabulasi silang, peneliti dapat mengetahui pola distribusi perundungan di berbagai kelompok, serta memahami apakah terdapat kecenderungan tertentu pada karakteristik tertentu. Dengan demikian, teknik analisis ini membantu memperjelas gambaran mengenai tinggi rendahnya perundungan di tempat kerja sekaligus mengungkap dimensi yang paling dominan dialami oleh pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala perundungan di tempat kerja memiliki 22 aitem yang dilakukan uji statistik diperoleh validitas 0,418 - 0,936 dan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan

koefisien *Cronbach's Alpha* mendapatkan $\alpha = 0,959$. Selanjutnya dilakukan uji kategorisasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Kategorisasi Perundungan di Tempat Kerja

Batasan Skor	Skor	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
$X \leq \mu$	$X \leq 33,82$	Rendah	69	67,0
$X \geq \mu$	$X \geq 33,82$	Tinggi	34	33
Total			103	100,0

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa diperoleh skor $X \leq 33,82$ dikategorikan sebagai rendah dan $X \geq 33,82$ sebagai kategori tinggi. Hasil kategorisasi rendah merupakan hasil terbanyak yang mendominasi dengan responden banyak 59 responden dengan persentase sebesar 67,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dewasa awal yang bekerja di Jakarta memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan di tempat kerja.

Hasil uji Z-Score berdasarkan uji deskriptif untuk mengetahui dimensi dominan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Z-Score Dimensi Dominan

Dimensi	Frekuensi	Persentase
<i>Person and Work Related</i>	27	26,2
<i>Physical or Psychological Intimidation Bullying</i>	39	37,9
<i>Occupational Devaluation</i>	37	35,9
Total	103	100,0

Berdasarkan tabel 2 maka diketahui dan dapat disimpulkan bahwa dimensi dominan dengan responden terbanyak yaitu pada dimensi *Physical and Psychological Intimidation Bullying* sebanyak 39 responden dengan persentase sebesar 37,9% dan disusul dengan dimensi *Occupational Devaluation* sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 35,9%, dan pada dimensi *Person and Work Related* ada sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 26,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi dominan yang sering terjadi pada dewasa awal yaitu ada pada dimensi *Physical and Psychological Intimidation Bullying*.

Hasil uji Crosstab berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Crosstab Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategori		Total
	Rendah	Tinggi	
Laki - Laki	14 (66,7%)	7 (33,3%)	21 (100,0%)
Perempuan	55 (67,1%)	27 (32,9%)	82 (100,0%)
Total	69 (67,0%)	34 (33,0%)	103 (100%)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui bahwa dari keseluruhan subjek sebanyak 103 subjek, pada Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan di tempat kerja.

Hasil uji Crosstab kategorisasi tinggi dan rendah berdasarkan jenis jabatan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Crosstab Berdasarkan Jenis Jabatan

Jabatan	Kategori		Total
	Rendah	Tinggi	
Direktur	1 (100.0%)	0 (0%)	1 (100.0%)
Manager Bagian/ Kepala Bagian (Kabag)	3 (60.0%)	2 (40%)	5 (100.00%)
Supervisor	6 (50.0%)	6 (50.0%)	12 (100.0%)
Staf	59 (69.4%)	26 (30.6%)	85 (100.0%)
Total	69 (67.0%)	34 (33.0%)	103 (100%)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada jabatan direktur, manager bagian/ kepala bagian (kabag) serta pada bagian staf memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan.

Hasil uji Crosstab dengan kategori tinggi rendah berdasarkan Jenis Pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Crosstab Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Kategori		Total
	Rendah	Tinggi	
Pegawai Swasta	60 (72.3%)	23 (27.7%)	83 (100.0%)
Pegawai Negeri	9 (45%)	11 (55%)	20 (100.00%)
Total	69 (67.0%)	34 (33.0%)	103 (100%)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada pegawai swasta memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan tetapi pada pegawai negeri memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan.

Hasil dari Uji Crosstab kategorisasi tinggi rendah berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Crosstab Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Kategori		Total
	Rendah	Tinggi	
1 Bulan–6 Bulan	16 (80.0%)	4 (20.0%)	20 (100.0%)
6 Bulan-1 Tahun	13 (86.7%)	2 (13.3%)	15 (100.00%)
1-2 Tahun	15 (78.9%)	4 (21.1%)	19 (100.0%)
2-3 Tahun	8 (44.4%)	10 (55.6%)	18 (100.0%)
3-4 Tahun	10 (47.6%)	11 (52.4%)	21 (100.0%)
4-5 Tahun	4 (80.0%)	1 (20.0%)	5 (100.0%)
5 Tahun Ke atas	3 (60.0%)	2 (40.0%)	5 (100.0%)
Total	69 (67.0%)	34 (33.0%)	103 (100%)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada lama bekerja 1 bulan -2 tahun dan 4 – 5 tahun bekerja memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan namun pada lama bekerja 2 - 4 tahun memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan.

Hasil uji Crosstab kategorisasi tinggi rendah berdasarkan Etnis dapat dilihatpada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Crosstab Berdasarkan Etnis

Etnis	Kategori		Total
	Rendah	Tinggi	
Jawa	34 (60.7%)	22 (39.3%)	56 (100.0%)
Sunda	13 (61.9%)	8 (38.1%)	21 (100.00%)
Batak	8 (80.0%)	2 (20.0%)	10 (100.0%)
Melayu	1 (50.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)
Maluku	1 (50.0%)	1 (50.0%)	2 (100.0%)
Lainnya	12 (100.0%)	0 (0.0%)	12 (100.0%)
Total	69 (67.0%)	34 (33.0%)	103 (100%)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa etnis Jawa, Sunda, Batak serta etnis lainnya memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 103 responden, 67,0% memiliki kecenderungan rendah dan 33,0% memiliki kecenderungan tinggi terhadap perilaku perundungan di tempat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas dewasa awal di Jakarta relatif tidak menunjukkan kecenderungan melakukan perundungan, meskipun sebagian tetap memperlihatkan indikasi perilaku tersebut. Rendahnya kecenderungan ini dapat dikaitkan dengan meningkatnya kesadaran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif (Jakpro, 2024). Selain itu, dewasa awal juga mulai menyadari dampak negatif dari perundungan, baik bagi korban maupun pelaku. Data ini juga didukung oleh penelitian (Febrianti et al., 2024) menemukan bahwa dampak negatif dari perundungan tidak hanya menimbulkan kerugian bagi korban, tetapi juga mengalami dampak psikologis berupa rasa bersalah dan penyesalan, serta aspek sosial seperti kesulitan dalam interaksi sosial.

Pada hasil uji Z-Score yang digunakan untuk mengetahui dimensi perundungan yang kerap terjadi pada tempat kerja, diketahui bahwa hasil dimensi terbanyak menurut hasil responden yang sudah di dapatkan yaitu pada dimensi *Physical and Psychological Intimidation Bullying* (37.9%), hal ini menunjukkan bahwa bentuk perundungan yang kerap terjadi pada dewasa awal ini adalah intimidasi secara psikologis ataupun fisik seperti mencemooh, membuat pandangan negatif, atau bahkan mengancam dengan melakukan kontak fisik. Temuan ini juga didukung dengan kasus Noviansah (2024) bahwa ada korban yang mendapatkan perundungan dari rekan kerjanya secara fisik dengan cara dipukul pada bagian matanya yang membuat mata dan kornea korban robek yang berakhir dengan pendarahan pada mata korban dan didukung juga pada teori Coloroso (2003) bahwa perundungan ini merupakan tindakan intimidasi yang dilakukan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Selanjutnya, dimensi dominan yang juga mendapatkan nilai tertinggi ke dua yaitu dimensi *Occupational Devaluation* (35.9%), temuan ini didukung oleh Zapf (1999) bahwa salah satu dari 5 jenis utama perilaku perundungan yaitu perundungan yang berkaitan dengan pekerjaan, *occupational devaluation* ini melingkupi memberikan pekerjaan di bawah tingkat kompetensi, memberikan tugas dengan target yang tidak masuk akal.

Hasil uji tabulasi silang menunjukkan perbedaan hasil dengan uji Z-Score sebelumnya, bahwa dimensi *Person and Work Related* memiliki kategori tinggi terbesar (13,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa kecenderungan perundungan pada dewasa awal lebih banyak terkait dengan aspek pribadi maupun pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Einarsen dan Raknes (1997) yang menjelaskan bahwa perundungan di tempat kerja, baik disengaja maupun tidak, dapat menimbulkan penghinaan, pelanggaran, serta tekanan psikologis yang mengganggu kinerja dan menciptakan lingkungan kerja tidak menyenangkan. Hasil ini juga didukung oleh banyaknya responden yang memilih untuk memberikan kritikan terhadap rekan kerjanya terkait pekerjaan dan usahanya, serta menahan informasi yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pada rekan kerjanya.

Pada uji tabulasi berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa dewasa awal berdasarkan jenis kelamin baik laki-laki dan perempuan memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan di tempat kerja. Pada era ini sudah semakin banyak dewasa awal yang memahami tentang perundungan, sehingga semakin banyak dewasa awal yang lebih perhatian dan tidak melakukan perundungan lagi di tempat kerja. Rendahnya kecenderungan melakukan perundungan pada jenis kelamin laki-laki ataupun perempuan ini didukung dari penelitian terdahulu bahwa pada hakikatnya perbedaan gender tidak menjadi permasalahan/persoalan yang dapat menimbulkan masalah perundungan, namun hal yang bisa menimbulkan permasalahan terutama perundungan yaitu jika adanya ketidakadilan pada gender (Agustina et al., 2024).

Berdasarkan hasil uji tabulasi berdasarkan jenis jabatan diketahui bahwa pada jabatan direktur, manager bagian/ kepala bagian (kabag) serta pada bagian staf memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan di tempat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kecenderungan berdasarkan jabatan ini tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat perundungan (Sitasari, 2017). Hal ini diduga setiap karyawan yang bekerja saling menghargai dan menjaga kenyamanan rekan kerja yang bekerja, begitu juga sebagai atasan cenderung memberikan contoh toleransi khususnya di tempat kerja. Hal ini didukung penelitian Chuang (2020) bahwa dikarenakan adanya instruksi yang jelas, sopan oleh atasan sehingga dapat memudahkan para karyawan dalam bekerja, serta atasan yang tidak melakukan pemantauan secara berlebihan saat bekerja juga dapat membuat kecenderungan perundungan di tempat kerja menjadi lebih rendah.

Selanjutnya, pada hasil tabulasi silang berdasarkan jenis pekerjaan dapat disimpulkan bahwa pegawai swasta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan perundungan tetapi pada

pegawai negeri memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan. Hal ini juga dapat terjadi dikarenakan struktural yang dimiliki dan prosedur yang lebih ketat dan formal, budaya senioritas pun pada pegawai negeri ini cenderung lebih kuat daripada pegawai swasta, yang membuat para pegawai negeri yang lebih junior harus patuh dan taat kepada senior di tempat kerja mereka, yang terkadang membuat tekanan bagi para pegawai negeri yang bekerja di dalam perusahaan/organisasi tersebut. Hasil ini didukung oleh terjadinya kasus perundungan dan pelecehan pada korban yang bekerja di Komisi Penyiaran Indonesia yang dilakukan oleh rekan kerjanya sendiri dan ketika korban melakukan pelaporan kepada atasannya justru korban tersebut diejek sebagai pengadu dan manusia lemah (KOMPAS,2021). Tingginya kecenderungan perundungan yang dimiliki oleh jenis pekerjaan pegawai negeri ini juga didukung pada kasus perundungan yang dialami oleh ASN (Aparatur Negeri Sipil) yang mengakibatkan korban yang mendapatkan perundungan itu mengalami ketakutan, kecemasan setiap kali bertemu dengan para pelaku perundungan tersebut (Tempo,2024).

Hasil uji tabulasi silang berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan bahwa pada lama bekerja 1 bulan -2 tahun dan 4 – 5 tahun bekerja memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan namun pada lama bekerja 2 - 4 tahun memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa pekerja yang baru bekerja memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan dikarenakan belum mengenalnya tentang peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tersebut dan masih mencoba untuk mengenali dan berbaur dengan pekerja lainnya dan justru yang menjadi korban perundungan oleh rekan-rekan kerja lainnya, namun di saat pekerja mulai bekerja lebih lama justru membuat mereka memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan dikarenakan sudah mengenal lingkungan kerja di perusahaan tersebut sehingga merasa bisa dan memiliki kuasa untuk melakukan perundungan terhadap rekan kerjanya yang lebih baru atau lebih junior dari dirinya. Namun, ketika pekerja sudah bekerja dalam waktu yang lama pada 4-5 tahun, kecenderungan melakukan perundungan ini menjadi rendah kembali karena sudah memiliki pengalaman yang lebih banyak dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga lebih memiliki perilaku yang matang dan profesional serta dewasa. Data ini didukung pada penelitian terdahulu milik Surya & Fahm (2022) bahwa ditemukan adanya pengaruh perundungan terhadap lingkungan kerja pada karyawan baru, oleh karena itu karyawan baru diharapkan untuk mampu mengenali karakteristik tindakan perundungan yang terjadi di tempat kerja, rendahnya tingkat perundungan yang dimiliki oleh karyawan baru dikarenakan masih belum mengenalnya terhadap karakteristik atau peraturan-peraturan yang ada di suatu perusahaan tersebut.

Pada hasil tabulasi silang berdasarkan etnis ditemukan bahwa etnis Jawa, Sunda, Batak serta etnis lainnya memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan. Hal ini dapat dikatakan bahwa pada dasarnya etnis ini tidak memiliki pengaruh dalam membuat pekerja memiliki kecenderungan untuk melakukan perundungan dikarenakan semua etnis mengajarkan tentang sopan santun, saling menghormati dan toleransi, sehingga ketika mereka bekerja di dalam sebuah perusahaan yaitu dengan melihat tujuan organisasinya bukan berdasarkan setiap etnis yang dimiliki setiap karyawannya. Hasil ini selaras dengan penelitian milik Piara et al. (2021) yang mengatakan bahwa didalam lingkungan kerja, semua individu berfokus kepada satu tujuan yaitu memajukan organisasi, sehingga pengaruh etnis tidak menjadi pengaruh besar karena adanya tujuan utama untuk mensejahterakan organisasi tanpa membawa identitas etnis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data analisis dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pekerja yaitu sebanyak 69 pekerja (67,0%) memiliki kecenderungan rendah untuk melakukan perundungan di tempat kerja, meskipun masih ada pekerja yang memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan. Bentuk perundungan yang sering terjadi pada pekerja ini yaitu ada pada *person and work related*. Pekerja yang memiliki jenis kelamin laki-laki maupun perempuan memiliki kecenderungan yang rendah dalam melakukan perundungan, pekerja yang memiliki kecenderungan tinggi untuk melakukan perundungan ada pada pekerja yang bekerja sebagai pegawai negeri dan dominasi kecenderungan tinggi pada lama bekerja ada pada rentang bekerja 2-4 tahun bekerja, etnis pada pekerja ini tidak berhubungan dalam kecenderungan melakukan perundungan, dan pada setiap jabatan tidak menunjukkan kecenderungan untuk melakukan perundungan di tempat kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Agustina, R., Rosita, Salini, & Sarmauli. (2024). Pandangan Studi Gender Terhadap Bullying Gender. *IJoEd: Indonesian Journal on E*, 1(2), 71–77.
- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2025, 22 April). *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi DKI Jakarta* 2024. <https://jakarta.bps.go.id/id/publication/2025/04/22/b1296db24077156108c83ba8/keadaan-angkatan-kerja-provinsi-dki-jakarta-2024-.html>
- Chuang, C. (2020). Perilaku Bullying Dengan Burnout Karyawan. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.3166>
- Coloroso, B. (2003). *The bully, the bullied, and the bystander: From preschool to high school—How parents and teachers can help break the cycle of violence*. HarperCollins.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247–263. DOI: 10.1891/0886-6708.12.3.247.
- Erwadi, D., Kadir, A., & Lestari, F. (2021). *Identification of Workplace Bullying: Reliability and Validity of Indonesian Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 3985. <https://doi.org/10.3390/ijerph18083985>
- Febrianti, R., Syaputra, Y. D., & Oktara, T. W. (2024). Dinamika Bullying di Sekolah: Faktor dan Dampak. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 8(1), 9–24. <https://doi.org/10.30653/001.202481.336>
- Hamdani, H., Simatupang, M., & Sadijah, N. A. (2023). Pengaruh learning agility terhadap innovative work behavior pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Penelitian, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4(3), 230-238.
- KOMPAS. (2021, 8 September). *Babak baru kasus perundungan dan pelecehan seksual di KPI*. Kompas.id. <https://www.kompas.id/baca/video/2021/09/08/babak-baru-kasus-perundungan-dan-pelecehan-seksual-di-kpi>
- Jakarta Infrastruktur Propertindo. (2024). *Tingkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja, PT JIP adakan pengukuran lingkungan kerja*. Jakarta Infrastruktur Propertindo.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. Advance online (meta-analysis 2016). https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3579
- Noviansah, W. (2024, Oktober 1). Karyawan di Jakpus di-bully rekan kerja hingga mata nyaris buta. *detikNews*. <https://news.detik.com/berita/d-7566311/karyawan-di-jakpus-di-bully-rekan-kerja-hingga-mata-nyaris-buta>
- Piara, M., Nurdin, M. N. H., Zainuddin, K., & Abrar, K. P. (2021). Pengaruh in-group favoritism terhadap perilaku diskriminasi pada karyawan etnis Tionghoa di Makassar. *Jurnal Sosialisasi: Jurnal Hasil Pemikiran, Penelitian Dan Pengembangan Keilmuan Sosiologi Pendidikan*, 8(2), 170–176.
- 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>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (n.d.). *Sistem Informasi Online Perlindungan Perempuan dan Anak (SIMFONI-PPA)*. <https://kekerasan.kemenpppa.go.id>
- Sitasari, N. W. (2017). Persepsi tentang perilaku bullying ditinjau dari jenis kelamin. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 40-44.
- Surya, F. Z., & Fahmi, A. B. (2022). Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta. *Psikologika*, 27(1), 1–14. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art1>
- Tempo.co. (2024, 8 Desember). *Bertahun-tahun ASN Kemensos jadi korban bullying sesama ASN, minta mutasi tak disetujui pimpinan*. Tempo.co. Retrieved from

<https://www.tempo.co/hukum/bertahun-tahun-asn-kemensos-jadi-korban-bullying-sesama-asn-minta-mutasi-tak-disetujui-pimpinan--13961>

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85.
<https://doi.org/10.1108/01437729910268669>