

Studi Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Perundungan di Tempat Kerja

Moh. Syahrul Radjulani *, **Ali Mubarak**

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

arulradjulani12@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

Abstract. This study aims to find out how much Organizational Climate contributes to Workplace Bullying. Organizational climate is defined as employees' perception of molar constructs which includes work organization, relationships, cooperation, awards, working hours and work-life balance, autonomy, innovation, participation, and attachment to work which can shape the identity and quality of an organization. Regarding bullying in the workplace, it is defined as harmful behavior in the work environment repeatedly, which includes various behaviors such as verbal violence, threats, exclusion, insults, giving sharp criticism, ridicule, missing opportunities, sarcasm, malicious behavior, information closure, and interference in personal affairs of members of the Bandung city satpol PP. The research method used is a quantitative method with a simple linear regression analysis technique, and with a cross-sectional non-manipulation research design. The subjects studied were staff (PNS & PHL) in the Bandung City Satpol PP office N = 125. The measuring tools used are the CLIOR Scale developed by Suarez et al. (2013), and the NAQ-R developed by Erwandi et., al. (2021). The results of the study show that the organizational climate contributes 69% to workplace bullying in Bandung City Satpol PP Members. This study shows that having a positive organizational climate will reduce the likelihood of bullying in the workplace.

Keywords: *Organizational Climate, Workplace Bullying, Satpol PP.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Iklim Organisasi terhadap Perundungan Di Tempat Kerja. Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi pegawai tentang konstruk molar yang mencakup yaitu organisasi kerja, relasi, kerjasama, penghargaan, jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, otonomi, inovasi, partisipasi, dan keterikatan terhadap pekerjaan yang dimana dapat membentuk identitas dan kualitas sebuah organisasi. Mengenai perundungan di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan di lingkungan kerja secara berulang, yang mencakup berbagai perilaku seperti kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik yang tajam, ejekan, penghilangan peluang, sindiran, perilaku jahat, penutupan informasi, dan campur tangan dalam urusan pribadi pada anggota satpol pp kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, dan dengan desain penelitian cross-sectional non-manipulation. Subjek yang diteliti adalah staf (PNS & PHL) yang ada di kantor Satpol PP Kota Bandung N = 125. Alat ukur yang digunakan yaitu CLIOR Scale yang dikembangkan oleh Suarez et al. (2013), dan NAQ-R yang di kembangkan oleh Erwandi et., al. (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 69% terhadap perundungan di tempat kerja pada Anggota Satpol PP Kota Bandung. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memiliki iklim organisasi yang positif maka akan mengurangi kemungkinan terjadinya perundungan di tempat kerja.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Perundungan Di Tempat Kerja, Satpol PP.*

A. Pendahuluan

Perundungan dapat terjadi di mana saja, salah satunya yaitu di tempat kerja. Perundungan di tempat kerja merupakan fenomena yang terjadi di banyak negara, yang bersifat kompleks dan memiliki banyak penyebab dan tingkatan (Ramdhan, 2021). Perundungan di tempat kerja merupakan salah satu permasalahan organisasi yang masih sering terjadi hingga saat ini (Silviandari et al., 2018). Perundungan di tempat kerja merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam dunia kerja namun kenyataannya perundungan di tempat kerja memperoleh sedikit perhatian baik dari organisasi maupun secara individual (Suryana, et al., 2019). Perilaku perundungan di tempat kerja memiliki tiga aspek utama, yaitu perilaku yang berulang, sering terjadi dalam waktu berdekatan, dan adanya ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja (Hidayati, 2016).

Hal ini diperkuat dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh Workplace Bullying Institute di Amerika pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa 30% orang Amerika mengalami perundungan di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan adanya perundungan di tempat kerja, Laki-laki merupakan mayoritas pelaku perundungan, 67%, dan mayoritas target, 51%, perundungan masih bersifat top-down. 65% pelaku perundungan adalah atasan, pengusaha cenderung mendorong, membela, merasionalisasi, mengabaikan, dan menolak perundungan (Workplace Bullying Institute, 2021).

Penelitian tentang perundungan di tempat kerja di Indonesia sangat sulit ditemukan, bahkan hampir tidak cukup untuk menjelaskan fenomena ini ditangani di Indonesia. Peneliti sudah melakukan pencarian di berbagai search engine salah satunya di <https://garuda.kemdikbud.go.id/> dengan keywords workplace bullying, perundungan di tempat kerja, perundungan di tempat kerja, pelecehan di tempat kerja dari tahun 2015 sampai dengan 2023 sulit untuk ditemukan. Penelitian perundungan banyak diteliti namun terbatas pada setting sekolah atau setting remaja, belum ditemukan penelitian perundungan yang dilakukan secara mendalam dan komprehensif pada setting kerja (Silviandari & Helmi, 2018).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perundungan di tempat kerja adalah iklim organisasi, sistem penghargaan, dan persaingan, serta karakteristik faktor individu, termasuk usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja (Salin & Hoel, 2012). Penelitian oleh Hidayati (2016) menyatakan bahwa faktor iklim organisasi yang kurang baik memiliki hubungan yang signifikan dengan kejadian kekerasan (psikologis) di tempat kerja.

Perundungan di tempat kerja dapat berbahaya bagi orang yang mengalaminya dan bagi mereka yang menyaksikannya. Efeknya akan bervariasi tergantung pada karakteristik individu serta situasi spesifik dan mungkin mencakup satu atau lebih diantaranya yaitu 1. kesusahan, kecemasan, serangan panik atau gangguan tidur; 2. penyakit fisik, misalnya ketegangan otot, sakit kepala, kelelahan dan masalah pencernaan; 3. kehilangan harga diri dan kepercayaan diri; 4. perasaan terisolasi; 5. memburuknya hubungan dengan kolega, keluarga, dan teman; 6. dampak negatif pada kinerja kerja, konsentrasi dan kemampuan pengambilan keputusan; 7. depresi dan bahkan berpikir untuk bunuh diri. Perundungan di tempat kerja juga dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan menimbulkan biaya langsung dan tidak langsung untuk organisasi, yaitu : 1. Pergantian staf yang tinggi dan biaya rekrutmen dan pelatihan terkait; 2. Semangat dan motivasi yang rendah; 3. peningkatan ketidakhadiran; 4. kehilangan produktivitas; 5. gangguan kerja saat keluhan kompleks sedang diselidiki; 6. biaya yang terkait dengan konseling, mediasi, dan dukungan; 7. klaim kompensasi pekerja yang mahal atau tindakan hukum, kerusakan reputasi organisasi (Safe work Australia, 2016).

Dilansir oleh CNN Indonesia pada tahun 2017, Tujuh wanita yang bekerja sebagai pegawai outsourcing Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Semarang mengalami pelecehan seksual saat mengikuti Latihan Pendidikan Dasar Caraka Linmas.

Peneliti melakukan wawancara pada Hari Kamis, 11 Januari 2024 kepada beberapa anggota satpol pp yang menyatakan bahwa di lingkungan kerja terjadi (1) Pelecehan verbal, menghina, memberi komentar merendahkan berupa “makian”, dan memberikan kalimat sarkasme. (2) Sering tidak dilibatkan dalam kegiatan atau suatu tugas. (3) Menggosip tentang rekan kerja. (4) Pemberian pekerjaan yang berlebihan berupa diberikan tugas yang tidak sesuai, yaitu deadline terlalu mepet atau tidak realistis. (5) Pembalasan berupa mengambil tindakan negatif sebagai balasan terhadap seseorang yang melaporkan suatu kasus, kemudian membuat pelaku melakukan tindakan perundungan kepada pelapor atau korban. (6) Mendapat tekanan secara terus menerus.

Perundungan lebih banyak terjadi di lingkungan institusional. Organisasi-organisasi yang berpegang teguh pada tradisi dan sangat menganjurkan disiplin dan kepatuhan, menjadikan perundungan sebagai bagian dari budaya mereka, menjadikannya lebih mungkin terulang kembali dan lebih sulit untuk

di reformasi (Stuart dan Szeszeran, 2020). Kemudian juga didukung oleh gagasan bahwa perundungan di tempat kerja terjadi secara alami dalam organisasi dengan iklim hierarki dan otoritatif, serta gaya manajemen terpusat (Yuseon & Kang, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Archadia (2019) menyarankan untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel perundungan di tempat kerja dapat menggunakan karakteristik responden yang lebih spesifik seperti pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kemungkinan besar melakukan perundungan di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, terdapat fenomena perundungan di tempat kerja di lingkungan Satpol PP Kota Bandung, dan juga karena kurangnya penelitian yang dilakukan terkait hubungan antara iklim organisasi dengan perundungan di tempat kerja di Indonesia, menjadi alasan peneliti untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan dari 2 variabel tersebut. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui kontribusi dari iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja pada Anggota Satpol PP Kota Bandung.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah cross-sectional non-manipulation karena dalam Howitt dan Cramer (2020) desain tersebut dapat melihat prediksi variabel satu terhadap variabel yang lain, dan menentukan variabel yang berpotensi menjadi kontribusi paling penting pada variabel lain. Desain cross-sectional sering digunakan dalam menjelaskan satu variabel dalam kaitannya dengan variabel lain.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi dalam penelitian ini adalah CLIOR Scale yang dikembangkan oleh Suarez et al. (2013). Alat ukur ini telah diadaptasi oleh peneliti dan dosen pembimbing ke dalam Bahasa Indonesia, dengan beberapa tahapan. Instrumen ini terdiri dari 15 item pernyataan. Item dari instrumen ini dinilai pada skala tipe Likert 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Instrumen alat ukur yang digunakan dalam mengukur Perundungan di tempat kerja pada penelitian ini adalah NAQ-R yang di kembangkan oleh Erwandi et., al. (2021), Dengan total 25 item. Responden diminta untuk memilih jawaban terhadap 22 item yang paling menggambarkan pengalaman mereka, yang berkisar dari “Tidak Pernah”, hingga “Setiap Hari”. kemudian untuk 3 item sisanya merupakan item tambahan yang bertujuan untuk memperjelas apakah responden pernah mengalami perundungan di tempat kerja apa tidak.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, sehingga yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan semua populasi yang tersedia, yaitu seluruh Anggota staf (PNS & PHL) yang ada di lingkungan kantor Satpol PP Kota Bandung yang terdiri dari 125 orang (109 PNS, 16 PHL). Dalam analisis data ini, digunakan metode analisis regresi linear sederhana. Pada penelitian ini, persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Iklim Organisasi (X) terhadap Perundungan Di Tempat Kerja (Y) pada anggota satpol pp kota Bandung.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.687	3.647

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2024

Dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai R Square atau kontribusi dari variabel iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja sebesar 69%. Hal ini menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi sebesar 69%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Gambaran Iklim Organisasi pada anggota Satpol PP kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan data responden terkumpul sebanyak 125 anggota satpol pp kota Bandung dimana PNS berjumlah 119, honorer/PHL 16 orang, sebanyak 90.4% anggota satpol pp kota Bandung memiliki tingkat iklim organisasi yang positif. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas anggota satpol pp kota Bandung sudah diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh instansi terkait. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suarez et al., (2013) bahwa iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh instansi terkait. Kemudian sebanyak 9.6% anggota satpol pp kota Bandung memiliki iklim organisasi pada tingkat negatif. Artinya 9,6 % anggota satpol pp kota Bandung belum diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh instansi terkait dengan baik.

Dalam penelitian ini, anggota satpol pp dari kategori usia 31-40, 41-50, dan lebih dari 50 tahun menunjukkan tingkat persepsi positif terhadap iklim organisasi yang paling tinggi, dengan total 107 orang yang dimana keseluruhan dari masing-masing kategori. Sebaliknya, kategori usia 21-30 tahun memiliki tingkat persepsi positif yang paling rendah, dengan hanya 6 orang yang menunjukkan pandangan positif.

Havighurst (1972) mengidentifikasi ada enam tahap utama dalam kehidupan manusia yang dimana memiliki perkembangan khas untuk masing-masing tahapan. Tahapan yang ada yaitu *infancy and early childhood* (0-6 tahun), *late childhood* (6-13 tahun), *adolescence* (13-18 tahun), *early adulthood* (19-30 tahun), *middle age* (30-60 tahun), dan *late maturity* (60 tahun lebih). Pada tahap *early adulthood* (19-30 tahun), merupakan tahap awal karier dari setiap anggota. Mereka mungkin mengalami stres dan ketidakpastian terkait penyesuaian dengan tuntutan pekerjaan, adaptasi dengan lingkungan kerja, dan pencarian identitas profesional. Anggota masih berusaha untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk merasa kompeten dalam pekerjaan mereka. Kurangnya pengalaman dan keterampilan ini dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja. Kemudian Pada tahap ini, anggota membutuhkan lebih banyak bimbingan dan dukungan dari rekan kerja dan atasan mereka. Jika instansi tidak menyediakan lingkungan yang mendukung, ini dapat menyebabkan perasaan tertekan sehingga mereka merasakan negatif terhadap iklim organisasi yang ada. Berbeda dengan anggota yang berada pada tahap *middle age* (30-60 tahun), mereka sudah mencapai stabilitas dalam karier mereka. Mereka lebih cenderung memiliki pengalaman yang cukup dan keterampilan yang diperlukan untuk merasa kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka. Kemudian dengan tanggung jawab lebih besar dan mungkin memiliki pengaruh lebih besar dalam instansi, Ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pandangan positif terhadap iklim organisasi yang ada.

Dalam penelitian ini, anggota satpol pp dengan status kepegawaian tetap menunjukkan tingkat persepsi positif terhadap iklim organisasi tertinggi, yaitu 100% dari 109 orang, sedangkan anggota dengan status kepegawaian kontrak menunjukkan tingkat persepsi positif terendah, yaitu 25% dari 4 orang. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Ravishankar & Batcha (2011), yang menunjukkan bahwa pegawai tetap biasanya memiliki persepsi yang lebih positif terhadap iklim organisasi dibandingkan dengan pegawai kontrak. Pegawai tetap sering kali merasakan dukungan yang lebih besar dari instansi, memiliki keamanan kerja yang lebih baik contohnya seperti gaji atau tunjangan, dan merasa lebih terintegrasi dalam budaya organisasi. Sebaliknya, pegawai kontrak mungkin merasa kurang terintegrasi dan kurang dihargai, yang berdampak pada persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Perbedaan dalam persepsi positif terhadap iklim organisasi berdasarkan status kepegawaian mengindikasikan bahwa anggota satpol pp yang berstatus pegawai tetap merasa lebih positif dibandingkan dengan berstatus pegawai kontrak.

Pada kategori jenis kelamin, suku, dan pendidikan terakhir, tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap iklim organisasi.

Gambaran Perundungan Di Tempat Kerja pada anggota Satpol PP kota Bandung

Dari data responden terkumpul sebanyak 125 anggota satpol pp kota Bandung dimana PNS berjumlah 119, Honorer/PHL 16 orang dimana bahwa sebanyak 98.4% anggota satpol pp kota Bandung mengalami perundungan di tempat kerja yang rendah dan 1.6% tingkat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota satpol pp tidak mengalami perundungan di tempat kerja.

Perundungan adalah suatu proses yang semakin meningkat di mana orang yang dikonfrontasi mungkin berakhir pada posisi yang lebih rendah dan menjadi sasaran tindakan sosial negatif yang sistematis. Suatu konflik tidak dapat disebut sebagai perundungan jika insiden tersebut merupakan peristiwa yang terisolasi atau jika dua pihak yang memiliki 'kekuatan' yang kurang lebih sama sedang berkonflik (Einarsen et al., 2011). Aspek-aspek perundungan di tempat kerja menurut Einarsen (2011) yaitu, *Personal bullying, Work-related bullying, Physical Intimidation bullying*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja pada satpol pp kota Bandung memiliki tingkat yang rendah, Einarsen (2011) menyebutkan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perundungan di tempat kerja adalah Faktor organisasi yaitu, *job design and work organization*, budaya organisasi, iklim organisasi, *leadership, reward system*, dan perubahan organisasi.

Pada variabel perundungan berdasarkan kategori usia, jumlah pegawai yang mengalami perundungan di tempat kerja yang paling tinggi terdapat pada kategori usia 21-30 sejumlah 2 orang, dan 0 orang mengalami tingkat perundungan di tempat kerja yang rendah pada kategori usia 31-40, 41-50, >50. Berbeda dengan hasil dari *Workplace Bullying Institute* (2021), yang menemukan usia rata-rata adalah 41,9 tahun. Target berusia 40-an terdiri dari 30% dari semua target; pada usia 50-an adalah 26,4%; di bawah 30 tahun adalah 21,3%; mereka yang berusia 30-an adalah 18,9%. Meskipun pegawai muda sering kali lebih rentan terhadap perundungan karena mereka berada di posisi yang lebih rendah dalam hierarki organisasi dan mungkin dianggap kurang berpengalaman, tidak menutup kemungkinan jika pegawai yang lebih tua mungkin mengalami perundungan yang terkait dengan penilaian terhadap kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan teknologi atau perubahan industri.

Dan pada kategori status kepegawaian, variabel perundungan di tempat kerja yang tertinggi terdapat pada kategori kontrak 2 (12.5%), dan paling rendah pada kategori tetap (0%). Menurut Linton (1985) *Achieved status* adalah kedudukan yang diperoleh seseorang dengan usaha atau disengaja. Kedudukan ini bersifat terbuka bagi siapa saja. *Achieved status* biasanya diperoleh melalui pendidikan atau usaha sengaja, seperti gelar akademik, jabatan, status kepegawaian, dll yang dimana dapat memengaruhi interaksi sosial di tempat kerja. Pegawai kontrak sering kali melaporkan tingkat perundungan yang lebih tinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh perasaan kurang terintegrasi dalam organisasi dan kurangnya perlindungan atau jaminan kerja dibandingkan dengan pegawai tetap. Ketidakamanan ini dapat meningkatkan kerentanan mereka terhadap perundungan, karena mereka mungkin merasa lebih sulit untuk menolak perlakuan buruk atau mencari bantuan.

Pada kategori jenis kelamin, suku, dan pendidikan terakhir, tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap perundungan di tempat kerja.

Kontribusi Iklim Organisasi terhadap Perundungan Di Tempat Kerja

Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap perundungan di tempat kerja. Kontribusi yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja adalah besar *R-Square* 0.69 atau sebesar 69%, sedangkan 31% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, tinggi rendahnya tingkat perundungan di tempat kerja pada anggota satpol pp kota Bandung dipengaruhi oleh beberapa variabel, satu diantaranya adalah iklim organisasi yang juga berkontribusi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa nilai Sig. $< 0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar -0.588, tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki arah pengaruh negatif terhadap perundungan di tempat kerja. Artinya semakin positif iklim organisasi, maka semakin rendah tingkat perundungan di tempat kerja, begitupun sebaliknya.

Secara konsep teori, iklim organisasi dapat menanggulangi terjadinya perundungan di tempat kerja. Aspek aspek dari iklim organisasi yakni Struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, standar, konflik, risiko, identitas terlihat sudah cukup terbangun secara positif, dan berkontribusi dalam pencegahan perundungan di tempat kerja. Namun instansi perlu melakukan pengembangan kembali terutama pada aspek struktur, kehangatan, dan dukungan, karena dari hasil penelitian ditemukan masih ada sebagian kecil yakni 9,6% anggota satpol pp yang memiliki hasil iklim organisasi yang negatif.

Hasil yang didapatkan tidak sejalan dengan apa yang disarankan oleh Archadia (2019) menyarankan untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel perundungan di tempat kerja dapat menggunakan karakteristik responden yang lebih spesifik seperti pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kemungkinan besar melakukan perundungan di tempat kerja. Yang dimana pada penelitian ini mendapatkan hasil pada satpol pp kota Bandung memiliki tingkat perundungan di tempat kerja yang rendah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa. (1) Berdasarkan hasil penelitian. Anggota Satpol PP Kota Bandung memiliki tingkat iklim organisasi yang positif. (2) Berdasarkan hasil penelitian. Anggota Satpol PP Kota Bandung memiliki tingkat perundungan di tempat kerja yang rendah. (3) Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kontribusi negatif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap perundungan di tempat kerja pada Anggota Satpol PP Kota Bandung..

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillahhirabbil'alamin, segala puji bagi dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa. Peneliti dengan sungguh-sungguh secara sadar mengalami banyak tantangan dan hambatan dalam mengerjakan tugas akhir ini. Namun karena adanya do'a, dukungan, dan bantuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih dan apresiasi kepada pihak-pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan selama peneliti menjalani proses tugas akhir kepada pihak-pihak berikut: (1) Bapak Romi Radjulani dan Ibu Faradillah Dunga selaku orang tua peneliti yang senantiasa selalu memberikan dukungan baik do'a, motivasi dan finansial sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. (2) Kang Ali Mubarak, S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu yang berharga untuk memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. (3) Seluruh responden dan pihak terkait yang telah bersedia menyempatkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian saya. (4) Keluarga, kerabat, teman dan pasangan yang selalu memberikan dukungan dan menyemangati peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini. (5) Teman-teman seperbimbingan, Mochammad Garin Nurhuda, Salsabila Mardianti, dan Tasya Berliana yang bersama-sama saling membantu dan berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir ini. (6) Ibu Dr. Dewi Sartika, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Unisba. (7) Seluruh dosen dan staff fakultas psikologi Unisba, yang telah memberikan banyak ilmu dan bantuan yang bermanfaat dari awal masuk perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan. (8) Seluruh teman-teman seangkatan 2019 terutama ketua Angkatan 2019 yang telah banyak memberikan bantuan dan saran sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Daftar Pustaka

- Abdullah, S., Tiwa, M. T., & Hartati, E. M. (2021). Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying Pada Karyawan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. *PSIKOPEDIA : Jurnal Psikologi* Vol. 2 No. 1.
- An Y., & Kang, J. (2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*.
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tatapamong* : 105-121.

- Archadia, Bestyanti S. (2019). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Workplace Sprituality Terhadap Perilaku Workplace Bullying. *Repository UINJakarta*.
- Asmar, Zul. (2004). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi di FPMIPA UPI. Bandung: UPI.
- Balducci, C., Baillien, E., Broeck, A.V.D., Toderi, S., Fraccaroli, F. (2022). Job Demand, Job Control, and Impaired Mental Health in the Experience of Workplace Bullying Behavior: A Two-Wave Study. *Int J Environ Res Public Health*.
- BBC News Indonesia (2021). Korban dugaan pelecehan di KPI, kasus yang berulang di lembaga negara 'kita hanya sibuk seperti pemadam kebakaran'. *Bbc.com*.
- Chowdhury S. R., Kabir H., Akter N., Iktidar M. A., Roy A. K., Chowdhury M. R., Hossain A. (2017). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon*.
- CNN Indonesia (2017). Tujuh Satpol PP Wanita Alami Pelecehan Seksual. *Cnnindonesia.com*.
- Conway P. M., Burr H., Rose U., Clausen T., & Balducci C. (2021). Antecedents of Workplace Bullying among Employees in Germany: Five-Year Lagged Effects of Job Demands and Job Resources. *Int J Environ Res Public Health*
- Darko G., Björkqvist K., & Åsterman K. (2019). "Workplace Bullying and Psychological Distress in Public Institutions in Ghana," *European Journal of Social Sciences Education and Research Articles, Revistia Research and Publishing*, vol. 6, January.
- Davis, K., & Newstorm J. W. (2001). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1 Terjemahan*. Erlangga.
- Einarsen, S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *The International Journal of Manpower*. 20.16-27 .
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggress. Violent Behav.* 5, 379–401.
- Einarsen, S., 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. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: *CRC Press Taylor & Francis Group*.
- Erwandi, D., Kadir, A., Lestari, F. (2021). Identification of Workplace Bullying: Reliability and Validity of Indonesian Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R). *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 3985.
- Febriansyah, S., R. (2015). Pengaruh faktor organisasi, kecenderungan mengambil risiko, kebutuhan berprestasi dan demografi terhadap perilaku intrapreneur. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental tasks and education*. New York: David McKay.

- Hidaya, N., Arif, Y., & Novrianda, D. (2022). The Relationship Organizations Climate And Workplace Bullying Among Nurses. *JURNAL PENDIDIKAN KEPERAWATAN INDONESIA Vol 8, No 1 (2022)* : Volume 8, Nomor 1.
- Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2018). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (perundungan di tempat kerja) pada buruh pabrik di gresik. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 9(2), 125-139.
- Hoel, H., Rayner, C., & Cooper, C. L. (2002). Workplace bullying: what we know, who is to blame and what can we do?. *Taylor & Francis*.
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2022). Workplace incivility as a risk factor for Workplace Bullying and psychological well-being: a longitudinal study of targets and bystanders in a sample of swedish engineers. *BMC Psychol* 10, 299.
- Howitt, D., & Cramer, D. (2020). Research methods in psychology (6th ed.). *Pearson Education Limited*.
- Iftikhar, M., Qureshi, M. I., Qayyum, S., Fatima, I., Sriyanto, Indrianti, Y., Khan, A., & Dana L-P. (2021). Impact of Multifaceted Workplace Bullying on the Relationships between Technology Usage, Organisational Climate and Employee Physical and Emotional Health. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.
- Izzatinisa, I., & Siswati, S. (2017). Hubungan antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal EMPATI*, 6(2), 38-46.
- Jin, F., Ashraf, A. A., Ul Din, S. M., Farooq, U., Zheng, K., & Shaukat, G. (2022). Organisational caring ethical climate and its relationship with workplace bullying and post traumatic stress disorder: The role of type A/B behavioural patterns. *Frontiers in Psychology*.
- Kumar, M., Jauhari, H., Ladha, R.S. and Shekhar, N. (2018), "Gender and organizational climate: A study of two structurally different large organizations in India", *Gender in Management*, Vol. 33 No. 3, pp. 217-233.
- Lee, M. A., & Kim, B. J. (2023). Effects of Organizational Silence and Organizational Justice on Bullying among Hospital Nurses at Work. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(1), 1–11.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Linton, Ralph. (1936). *The Study of Man*. New York: Columbia University
- Martini, Y., & Rostiana. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Journal of Phronesis*. Vol 5, no. 9, 21- 31.
- Notelaers, G., Törnroos, M., & Salin, D. (2019). Effort-Reward Imbalance: A Risk Factor for Exposure to Workplace Bullying. *Front Psychol*. 2019; 10: 386.

- Ostroff, C., & Rothausen, T. J. (1997). The moderating effect of tenure in person–environment fit: A field study in educational organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), 173-188.
- Pilch, I., & Turska, E. (2015). Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93.
- Qureshi, M. I., Rasli, A. Md., & Zaman, K. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 133–146.
- Ramli, S. (2015). *Sistem Manajemen dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ramdhan, H. D. (2021). NATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY Vol. 2, No. 1. *Journal fkm UI*.
- Ravishankar, K., & Batcha, H. M. (2011). Comparative organizational climate of permanent and temporary workers in construction industry. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(12), 178-186.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2013). *Organizational behavior: USA*: PEARSON.
- Rosander, M., & Salin, D. (2023). A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences. *Employee Relations*, 45(7), 46–61.
- Sabira, R., & Kustanti, E. R. (2022). Hubungan Antara Kecenderungan Kepribadian Agreeableness Dengan Perundungan Di Tempat Kerja. *Jurnal Empati: Volume 11, Nomor 3*.
- Salin, D. (2021). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartin, J., Salin, D., Tuckey, M.R. (eds) *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol 3. Springer, Singapore.
- Salin, D., & Hoel, H. (2012). *Organisational Causes of Workplace Bullying*. Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice.
- Setiadi N, B., Rudolf Woodrow, M., & Seniati, A. (2003). *Pedoman Penulisan Skripsi Psikologi*. LPSP 3.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Silviandari, Ika A., & Helmi, Avin F., (2018). Perundungan di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi* 2018, Vol. 26, No. 2, 137 – 145.
- Suarez, E. P., Muniz, J., Alvarez, A.C., Pedrero, E. F & Cueto, E. G. (2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psychothema*.
- Stuart, J., & Szeszeran N. (2021) Bullying in the Military: A Review of the Research on Predictors and Outcomes of Bullying Victimization and Perpetration. *Military Behavioral Health*, 9:3, 255-266.

Suryana, A., Agustin, H., & Hidayat, M. (2019). Identifying the victims of workplace cyberbullying among lecturers. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 151-166

Tim Yayasan Semai Jiwa Amini (2008). *Bullying Mengatasi Kekerasan Di Sekolah Dan Lingkungan Sekitar Anak*. Jakarta: Grasindo.

Timpe, A. D. (1992). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia

Workplace Bullying Institute. (2021).

Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.

Zahlquist, L., Hetland, J., Notelaers, G., Rosander, M., & Einarsen, S. V. (2023). When the Going Gets Tough and the Environment Is Rough: The Role of Departmental Level Hostile Work Climate in the Relationships between Job Stressors and Workplace bullying. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5).