

IDENTIFIKASI KEJADIAN *WORKPLACE BULLYING*, *PSYCHOLOGICAL DISTRESS*, DAN *SATISFACTION WITH LIFE* DI UNIVERSITAS X

Ira Risnawati¹, Dadan Erwandi², Fatma Lestari³, Abdul Kadir⁴

Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia¹

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia^{2,3,4}

ira.risnawati@ui.ac.id¹, dadan@ui.ac.id²

ABSTRACT

Bullying can put significant stress in the workplace and can damage the reputation of an organization if left unchecked, so it is important to conduct research on the psychosocial aspects (bullying) in the workplace. Education sector workers are workers who have to face work situations that are very risky for bullying incidents from various parties and demand high performance. At University X, this can have a catastrophic impact, various perspectives on bullying can trigger stress that affects the victim's psychosocial condition and performance. This research is a cross-sectional study using a questionnaire distributed to workers who work at University X with a total of 251 respondents. The results showed that there was Workplace Bullying, Psychological Distress, and Satisfaction with Life. The results showed that the higher the incidence of bullying increased the stress level of workers at University X but did not reduce life satisfaction. Despite the low incidence of bullying at University X, management must remain vigilant and act immediately to identify and prevent negative behavior from occurring. This is important to prevent bullying victims and to implement appropriate anti-bullying programs in the workplace, so that stress levels do not increase and job satisfaction is maintained by looking at the context and environment of the University so that programs can be developed, which are targeted, economical, time-saving and focused.

Keywords: *Workplace Bullying, Psychological Distress, dan Satisfaction with Life*

ABSTRACK

Perundungan (*bullying*) dapat memberikan tekanan yang signifikan di tempat kerja dan dapat merusak reputasi suatu organisasi jika dibiarkan sehingga sangat penting melakukan penelitian terkait aspek psikososial (*bullying*) di tempat kerja. Pekerja *sector* pendidikan merupakan pekerja yang harus menghadapi situasi kerja yang sangat berisiko terjadinya kejadian *bullying* dari berbagai pihak dan menuntut performa yang tinggi. Di Universitas X, hal ini dapat menimbulkan dampak bencana, berbagai perspektif tentang perundungan dapat memicu stres yang mempengaruhi kondisi psikososial korban dan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada tenaga kerja yang bekerja di Universitas X dengan jumlah responden sebanyak 251. Hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya *Workplace Bullying, Psychological Distress, dan Satisfaction with Life*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kejadian *bullying* meningkatkan tingkat stress pekerja di Universitas X tetapi tidak menurunkan kepuasan hidup. Walaupun didapatkan kejadian *bullying* yang rendah di Universitas X, manajemen harus tetap waspada dan segera bertindak untuk mengidentifikasi dan mencegah terjadinya perilaku negatif. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya korban *bullying* dan penerapan program anti *bullying* yang tepat di tempat kerja, sehingga tingkat stres tidak meningkat dan kepuasan bekerja tetap terjaga dengan melihat konteks dan lingkungan Universitas sehingga dapat dikembangkan program, yang tepat sasaran, ekonomis, hemat waktu dan terarah.

Kata Kunci: Perundungan ditempat kerja, tingkat distress, kepuasan hidup

PENDAHULUAN

Perundungan (*bullying*) merupakan masalah yang kurang disadari dan sering tidak terkelola dengan baik di tempat

kerja. Selain perundungan (*bullying*) individu mungkin mengalami perilaku bermasalah lainnya seperti diskriminasi (Munro & Phillips, 2020). Lima kategori

perilaku perundungan (*bullying*) adalah ancaman terhadap status profesional (misalnya, meremehkan opini, penghinaan profesional public, tuduhan kurannya usaha); ancaman terhadap kedudukan pribadi (misalnya, menyebut nama, menghina, menggoda); isolasi (misalnya, mencegah akses ke peluang seperti pelatihan, menahan informasi); terlalu banyak kerja (misalnya, tekanan yang tidak semestinya untuk menghasilkan pekerjaan, tenggat waktu yang tidak mungkin, gangguan yang tidak perlu); dan destabilisasi (misalnya, kegagalan memberikan kredit saat jatuh tempo, tugas-tugas yang tidak berarti, penghapusan tanggung jawab, pergeseran tiang gawang). (de Sio et al., 2021)

Perundungan (*bullying*) adalah penyalahgunaan kekuasaan yang sistematis dan didefinisikan sebagai perilaku agresif atau tindakan merugikan yang disengaja oleh pelaku dan dilakukan berulang kali dan melibatkan ketidakseimbangan kekuasaan baik aktual maupun yang dipersepsikan, antara korban dan pelaku intimidasi (Pei and Cochran, 2019). Perundungan (*bullying*) dapat berupa penindasan langsung, yang meliputi tindakan agresi fisik dan verbal seperti memukul, mencuri atau menyebut nama, atau penindasan tidak langsung, yang ditandai dengan pengucilan sosial (misalnya, Anda tidak bisa bermain dengan kami, Anda tidak diundang, dan lain-lain) dan menyebar rumor. Perundungan (*bullying*) di tempat kerja didefinisikan sebagai sekumpulan perilaku negatif yang terdiri dari pelecehan, pelanggaran atau pengaruh negatif pada pekerjaan yang ditujukan kepada anggota organisasi dan terjadi secara teratur dan berulang-ulang (de Sio et al., 2021).

Perundungan (*bullying*) bukan gangguan perilaku, *bullying* ditemukan di semua lingkungan termasuk tempat kerja itu sendiri. Efek yang disebabkan oleh perundungan (*bullying*) tidak secara langsung setelah tindakan itu sendiri dilakukan, tetapi sifat, frekuensi, dan

ketidakseimbangan kekuatan yang tidak terhindarkan dapat menyebabkan efek psikologis paling besar (Munro & Phillips, 2020). Penindasan di tempat kerja sering sekali ditemukan melibatkan unsur-unsur penting dari ketidakseimbangan kekuatan, penyalahgunaan kekuasaan, dan tindakan merugikan yang mempermalukan.

Mengingat tidak ada kerugian yang terlihat bagi korban penindasan ini maka perundungan (*bullying*) merupakan kejahatan yang sempurna. Pelaku menggunakan kekuasaan atas korbannya dan menciptakan rasa isolasi yang mencegah korban merasa berdaya atau berbicara. Di tempat kerja, hal ini dapat menimbulkan dampak bencana, berbagai perspektif tentang perundungan dapat memicu stres yang mempengaruhi kondisi psikososial korban dan kinerja (Devonish, 2013a). *Bullying* adalah masalah serius, isolasi atau pengucilan dan kurangnya motivasi menyebabkan penurunan efisiensi kerja yang lebih buruk dapat menyebabkan perasaan bunuh diri dan peningkatan insiden yang tidak diinginkan. Penghancuran ego, identitas dan ketahanan dari korban dan hilangnya kepercayaan diri berkontribusi terhadap perasaan kelelahan dan menyebabkan depresi dan keinginan untuk bunuh diri (Devonish, 2013b).

Prevalensi perundungan (*bullying*) di tempat kerja di seluruh dunia lebih tinggi di Amerika Serikat, hampir setengah dari seluruh karyawan dipengaruhi *bullying* di tempat kerja. 20% korban *bullying* mengundurkan diri karena penindas di tempat kerja, selain itu 5% karyawan di Eropa pernah mengalami *bullying* (Boldrini et al., 2018). Temuan studi kasus skala besar pertama tentang perundungan (*bullying*) atau intimidasi di sektor pendidikan di antara karyawan Universitas Republik Ceko hasil penelitian menunjukkan bahwa 13,6% dari 1.533 karyawan Universitas diklasifikasikan sebagai target *bullying* berdasarkan definisi operasional *bullying* (Zabrodska & Kveton, 2013).

Fenomena *bullying* tidak hanya terjadi di negara-negara maju saja, namun juga terjadi di negara berkembang seperti Indonesia. Data penelitian di Indonesia terkait *bullying* belum teridentifikasi secara statistik di tempat kerja. Hasil penelitian tentang kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya *bullying* di tempat kerja dan mengalami beberapa efek, yaitu 1) efek psikologis yang berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain; 2) efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan (Silviandari & Helmi, 2018).

Di Indonesia peraturan terkait keselamatan kerja sudah di atur di dalam Undang-Undang No 1 tahun 1970 yang mendorong semua karyawan menentang kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 (1) menyebutkan hal itu setiap pekerja berhak dilindungi kesehatannya termasuk kondisi psikis dan rohaninya. Peraturan ini menunjukkan bahwa setiap manusia harus dilindungi kondisi psikososialnya dari kekerasan seperti *bullying*. Tujuan penelitian ini untuk melihat gambaran Kejadian *Workplace Bullying*, *Psychological Distress* dan *Satisfaction with Life* di Universitas X.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran prevalensi perundungan di tempat kerja di sebuah Universitas. Desain penelitian ini menggunakan Teknik potong lintang (cross sectional) dengan Metode penelitian yang dilakukan adalah studi kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah tenaga kependidikan dan tenaga pendidik di Universitas X dengan usia di atas 17

tahun dan memiliki setidaknya minimal 6 bulan pengalaman kerja.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan *purposive sampel* yaitu dalam memilih sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan didasarkan dalam suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Moleong, 2018).

Jumlah responden 251 orang dengan rentang waktu pengambilan sampel melalui kuesioner pada bulan September 2020 - November 2020. Pada penelitian ini menggunakan data primer, peserta *survey* menjawab kuesioner yang diberikan oleh peneliti melalui pranala elektronik *form*. Pengukuran terhadap dimensi variabel perundungan, tingkat *distress* dan kepuasan hidup menggunakan *Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)* yang dikembangkan oleh Einarsen, Hoel & Notelaers. (Einarsen et al., 2009).

HASIL

Subjek penelitian adalah karyawan di Universitas X yang berlokasi di jalan karet semanggi, setia budi Jakarta selatan dengan jumlah responden sebanyak 251 orang. Gambaran tentang karakteristik subjek penelitian dijelaskan dalam bentuk distribusi frekuensi berdasarkan variabel dalam penelitian. Deskripsi hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan jabatan responden dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel		N	%
Gender	Laki-laki	155	61.8
	Perempuan	96	38.2
Usia	<25 tahun	49	19.5
	25-29 tahun	63	25.1
	30-34 tahun	50	19.9
	35-40 tahun	29	11.6
	>40 tahun	60	23.9
Pendidikan	SMP	7	2.8

Variabel	N	%	
SMA	126	50.2	
D4/S1	96	38.2	
S2	22	8.8	
Lama	< 3 tahun	125	49.8
Kerja	4-6 tahun	40	15.9
	7-10 tahun	27	10.8
	> 10 tahun	59	23.5
Jabatan Responden	Karyawan	133	53.0
	Kependidikan		
	Karyawan Vendor	91	36.3
	Dosen	19	7.6
	Pejabat Struktural	8	3.2
TOTAL	251	100.0	

Berdasarkan tabel 1 data demografi diatas yang disajikan secara lengkap didapatkan komposisi pekerja terdiri atas 61,8% pekerja laki-laki dan 38,2% pekerja perempuan. Penelitian ini melibatkan responden dengan usia kurang dari 25 tahun dengan jumlah 49 (19,2%), 25-29 tahun sebanyak 63 (25,1%), usia 29-40 tahun sebanyak 29 (11,6%), dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 60 (23,9%) dapat dilihat bahwa dominan pekerja adalah usia produktif sebesar 25,1%. Lama bekerja yang paling banyak adalah kurang dari 3 tahun 125 (49,8%), 4-5 tahun 40 (15,9%), 7-10 tahun 27 orang (10,8%) dan > 10 tahun 59 (23,5%). Untuk latar belakang pendidikan responden yang terbanyak adalah SMA 126 (50,2%). Jabatan Responden yang paling dominan adalah Tenaga Kependidikan sebanyak 133 (53,0%), Karyawan Vendor/Outsourcing 91 (36,3%), Dosen 19 (7,6%), dan Pejabat Struktural 8 (3,2%).

Tabel 2. Kejadian *Bullying* di Universitas X

Variabel	Frekuensi	Persentase
Tidak Pernah	208	82.9
Kadang-kadang	37	14.7
Merasa di <i>bullying</i>		
Setiap Bulan	5	2.0
Setiap Minggu	0	0
Setiap Hari	1	0.4
Total	251	100.0

Tabel 3. Kejadian Merasa di *Bullying* berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Variabel	Jabatan Pekerjaan				Total
	Karyawan Kependidikan	Karyawan Vendor	Dosen	Pejabat Struktural	
Tidak Pernah	94	88	18	8	208
Kadang-kadang	34	2	1	0	37
Merasa di <i>bullying</i>					
Setiap Bulan	5	0	0	0	5
Setiap Minggu	0	0	0	0	0
Setiap Hari	0	1	0	0	1
Total	133	91	19	8	251

Hasil penelitian yang peneliti lakukan didapatkan bahwa sebanyak 43 orang (17,1%) pernah mengalami perilaku *bullying*, dan sebanyak 208 orang (82,9%) menyatakan tidak pernah mengalami tindakan *bullying* terhadap dirinya. Dari 7,5% responden yang pernah mengalami tindakan *bullying* mayoritas (14,7%) kadang-kadang saja mengalami tindakan *bullying* terhadap dirinya, namun ada 1 responden (0,4%) menyebutkan dirinya mengalami tindakan *bullying* setiap hari.

Jika kejadian *bullying* yang dialami dilihat dari masing-masing jabatan pekerjaan, maka dalam penelitian ini didapatkan hasil 39 orang karyawan kependidikan, 3 orang karyawan vendor, 1 orang dosen dengan posisi pekerjaan lainnya yang mengalami tindakan *bullying*.

Tabel 4. Level *bullying* berdasarkan klasifikasi skor *NAQ-R*

Variabel	Frekuensi	Persentase
Level <i>bullying</i>		
Tidak Pernah	208	82.9
Kadang-kadang	42	16.7
Sering	1	0.4
Total	251	100,0

Berdasarkan pengukuran skor tindakan negatif (*NAQ-R*) yang dialami responden seperti terlihat pada tabel 4 , maka dapat diklasifikasikan hasil dari

penelitian menggambarkan bahwa sebanyak 208 responden tidak pernah mengalami perlakuan *bullying* (86,8%), kadang-kadang mengalami perlakuan *bullying* sebanyak 42 responden (16,7%), dan yang sering mengalami perlakuan *bullying* sebanyak 1 orang (0,4%).

Tabel 5. Level distress di Universitas X

	Variabel	Frekuensi Persentase	
		Frekuensi	Persentase
Tingkat stress	Baik-baik saja	89	35.5
	Gangguan mental ringan	96	38.2
	Gangguan mental sedang	37	14.7
	Gangguan mental berat	29	11.6
	Total	251	100.0

Mengenai tingkat *distress* di Universitas X seperti tergambar pada tabel 5 didapatkan gambaran mayoritas tingkat stress yang mengalami gangguan mental ringan sebanyak 96 responden (38,2%), tingkat stress yang baik sebanyak 89 responden (35,5%), mengalami gangguan mental sedang sebanyak 37 responden (14,7%), sedangkan sebanyak 29 responden (11,6%) mengalami tingkat stress yang cenderung membuat gangguan mental berat.

Tabel 6. Perasaan-perasaan seperti gugup, cemas, gelisah, dan tertekan

	Variabel	Frekuensi Persentase	
		Frekuensi	Persentase
Perasaan-perasaan seperti gugup, cemas, gelisah, dan tertekan	Sedikit lebih jarang dari biasanya	117	46.6
	Agak lebih jarang dari biasanya	50	19.9
	Sangat lebih jarang dari biasanya	52	20.7
	Hampir sama seperti biasanya	17	6.8
	Sedikit lebih sering dari biasanya	8	3.2
	Agak lebih sering dari biasanya	3	1.2

Sangat lebih sering dari biasanya	4	1.6
Total	251	100.0

Terkait stress yang dialami responden yang bekerja di Universitas X terlihat pada tabel 6, terdapat gambaran seperti berikut yaitu mayoritas jarang mengalami perasaan seperti gugup, cemas, gelisah, dan tertekan (94%). Sebanyak (6%) sering mengalami perasaan seperti gugup, cemas, gelisah, dan tertekan. Hal ini menunjukkan tingkat stress yang rendah pada responden yang bekerja di Universitas X.

Tabel 7. Level Satisfaction

	Variabel	Frekuensi Persentase	
		Frekuensi	Persentase
Level satisfaction	<i>Extremely Satisfied</i>	11	4.4
	<i>Satisfied</i>	31	12.4
	<i>Slightly Satisfied</i>	67	26.7
	<i>Neutral</i>	25	10.0
	<i>Slightly Dissatisfied</i>	76	30.3
	<i>Dissatisfied</i>	38	15.1
	<i>Extremely Dissatisfied</i>	3	1.2
	Total	251	100.0

Gambaran dari penelitian yang tersaji pada tabel 7 menggambarkan tingkat kepuasan responden yang bekerja di Universitas X, yaitu mayoritas telah merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 76 orang (30%). Terdapat 11 orang (4,4%) merasa sangat puas terkait pekerjaannya di Universitas X, Responden yang merasa puas sebanyak 31 orang (12,4%), Sedangkan yang merasakan biasa-biasa saja atau netral terkait kepuasan dalam pekerjaan di Universitas X sebanyak 25 responden (10,0%). responden yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya sebanyak 38 orang (15,1%) dan merasa sangat tidak puas dalam pekerjaannya di Universitas X sebanyak 3 orang (1,2%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, karyawan di Universitas X mendapatkan

tindakan *workplace bullying*. Sebanyak 208 responden tidak pernah mengalami perlakuan *bullying* (86,8%), kadang-kadang mengalami perlakuan *bullying* sebanyak 42 responden (16,7%), dan yang sering mengalami perlakuan *bullying* sebanyak 1 orang (0,4%).

Tingkat *bullying* di tempat kerja

Walaupun pada bab sebelumnya disimpulkan bahwa hampir keseluruhan besar pekerja menyatakan tidak pernah mengalami perlakuan negatif terkait perundungan di tempat kerja (82,9%) namun masih didapatkan laporan bahwa beberapa pekerja pernah memiliki pengalaman atau menjadi target tindak perundungan di tempat kerja. Setidaknya 2,0% pekerja pernah mengalami tindakan negatif terkait perundungan yang terjadi dalam kurun waktu bulanan dan 0,4% pekerja pernah mengalami tindakan negatif terkait perundungan yang terjadi setiap hari.

Walaupun tingkat perundungan di Universitas X rendah dan tidak memiliki perbedaan satu sama lain, peneliti mengasumsikan hal ini bisa saja timbul akibat dari perbedaan persepsi, budaya, *gender*, *personal value*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa budaya termasuk juga pola pikir, latar belakang, status pendidikan, etnis, gender dan ras dapat menjadi anteseden yang dominan dalam isu pembulian di tempat kerja di asia (Hidayati & Amalia, 2021). Selain itu tingkat resiko perundungan di tempat kerja kerap dianggap memiliki keterkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi (Salin, 2015).

Beberapa penelitian juga menyatakan keterkaitan faktor individu diantaranya kepribadian ataupun faktor demografis (budaya, latar belakang pendidikan, usia dan sebagainya) memiliki dampak terhadap kecenderungan seorang pekerja akan dijadikan target pelaku perundungan (Salin, 2015).

Budaya memiliki pengaruh kuat dalam memperkirakan tingkat kejadian perundungan di dalam suatu kelompok yang berbeda, Pekerja selaku individu yang berasal dari budaya dan latar belakang yang berbeda cenderung memiliki pandangan yang berbeda terhadap tindakan perundungan di tempat kerja, sehingga diasumsikan perbedaan ini akan mempengaruhi tingkat perundungan di tempat kerja baik yang dilaporkan atau yang secara faktual dialami (Hidayati & Amalia, 2021).

Walaupun kejadian perundungan di tempat kerja dapat terjadi kepada seluruh *gender* pekerja (Namie, 2003). Namun perbedaan proporsional pelaku ataupun korban dalam *konteks gender* memiliki pengaruh terhadap perbedaan persepsi serta tingkat kejadian perundungan yang dilaporkan. Mengingat responden yang mendominasi penelitian ini adalah laki-laki (61,8%) dan sisanya adalah pekerja perempuan. Pekerja laki-laki cenderung lebih sering mengalami kejadian perundungan yang bersifat *predatory bullying* dimana perlakuan negatif perundungan disini menjadikan korban sebagai kambing hitam dari suatu kesalahan, memberi pekerjaan diluar kemampuan dan tanggungjawab atau memberikan julukan khusus terhadap korban.

Tingkat *Distress* pekerja

Secara garis besar tingkat *distress* pekerja di Universitas X cukup tinggi. Beberapa pekerja mengalami gangguan mental ringan sebanyak 38,2% berdasarkan skala *Distress Kessler* yang digunakan, keluhan terbesar dari responden adalah pekerja sering kali merasa membutuhkan upaya lebih (kerja keras) dalam mencapai segala hal. Pekerja laki-laki cenderung memiliki derajat kesehatan mental yang lebih tinggi dibanding pekerja wanita (Nielsen & Einarsen, 2012).

Adanya persepsi bahwa pemberian julukan khusus atau dijadikan lelucon oleh

rekan kerja merupakan bentuk sosialisasi dan suatu bentuk uji kejantanan pada laki-laki (Silviandari & Helmi, 2018) yang tentunya perlakuan ini tidak menimbulkan efek *distress* pada pekerja. Pekerja laki-laki seringkali menunda atau bahkan tidak melaporkan keluhan terkait kesehatan mental karena takut dianggap lemah, tidak jantan dan tidak maskulin. Selain itu latar belakang pendidikan memiliki dampak terhadap tingkat *distress* pekerja. Pekerja yang memiliki pendidikan tinggi dianggap memiliki kemampuan *coping* terhadap *stressor* yang lebih tinggi sehingga stress akibat kerja dan salah satunya yang diakibatkan dari perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) juga rendah (Irkhami, 2015).

Walaupun penelitian tidak melakukan uji korelasi, pernyataan tersebut tidak sesuai dengan penelitian terdahulu, bahwa tindakan negatif perundungan memiliki hubungan negatif terhadap kesehatan mental (Wahyuningtias et al., 2021) sehingga semakin tinggi tingkat perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) maka semakin rendah angka kesehatan mental pekerja atau semakin tinggi tingkat perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) maka semakin tinggi angka level *distress* pekerja. Dalam penelitian ini, hasil dari tingkat perundungan yang rendah berpengaruh terhadap tingkat *distress* pekerja yang cukup tinggi mengalami gangguan mental ringan.

Tingkat Kepuasan hidup pekerja

Secara keseluruhan pekerja di Universitas X merasa cukup puas terhadap hidupnya (83,7%). Meskipun taraf kepuasan hidup pekerja berada di kategori memuaskan. Secara keseluruhan taraf kepuasan hidup pekerja masuk di kategori yang cukup baik, tentunya hal ini berimbang dengan tingkat kejadian perundungan di tempat kerja yang berada di level rendah. Sesuai dengan pernyataan pada penelitian sebelumnya bahwa perundungan di tempat kerja (*workplace*

bullying) memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan hidup pekerja (Wahyuningtias et al., 2021). Disimpulkan jika kejadian perundungan di tempat kerja rendah maka tingkat kepuasan hidup pekerja akan tinggi, dan pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian.

KESIMPULAN

Disimpulkan bahwa secara keseluruhan tingkat perundungan di Universitas X berada di tingkat rendah. Kebanyakan pekerja tidak mengalami terjadinya perundungan, tetapi hal ini tidak sejalan dengan tingkat *distress* pekerja yang rendah dan tetapi sejalan dengan kepuasan terhadap hidup yang tinggi. Karena perundungan di tempat kerja memiliki korelasi terhadap terjadinya kelelahan kerja yang berujung pada meningkatnya kecelakaan fatal dan kerugian yang akan ditanggung oleh Universitas, peneliti menyarankan beberapa program terkait pengendalian resiko yang diakibatkan kejadian perundungan. Mengingat hasil survey masih menunjukkan terdapat kejadian perundungan yang telah dilaporkan oleh pekerja selaku responden, walau tidak dalam proporsi yang besar. Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan tindakan intervensi yang dapat dikembangkan oleh Universitas. Dengan melihat konteks dan lingkungan Universitas sehingga dapat dikembangkan program, yang tepat sasaran, ekonomis, hemat waktu dan terarah. Selain itu penulis berharap penelitian ini dapat memberi sumbangsih dalam penyusunan konsep teori penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

HIBAH Q2 UI-BULLYING 2020. Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pekerja di Universitas X yang telah berpartisipasi dalam studi kami. Dan

Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia (UI) atas dukungannya selama menyelesaikan studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Boldrini, T., Nazzaro, M. P., Damiani, R., Genova, F., Gazzillo, F., & Lingiardi, V. (2018). Mentalization as a predictor of psychoanalytic outcome: An empirical study of transcribed psychoanalytic sessions through the lenses of a computerized text analysis measure of reflective functioning. *Psychoanalytic Psychology*, 35(2), 196–204.
<https://doi.org/10.1037/pap0000154>
- de Sio, S., Cedrone, F., Nieto, H. A., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., Mucci, N., Pacella, E., & Buomprisco, G. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 25(10), 3914–3922.
https://doi.org/10.26355/eurrev_2021_05_25961
- Devonish, D. (2013a). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 35(6), 630–647.
<https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
- Devonish, D. (2013b). Workplace bullying, employee performance and behaviors. *Employee Relations*, 35(6), 630–647.
<https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
- 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 and Stress*, 23(1), 24–44.
<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Hidayati, L. N., & Amalia, R. (2021). Psychological Impacts On Adolescent Victims Of Bullying: Phenomenology Study. *Media Keperawatan Indonesia*, 4(3), 201.
<https://doi.org/10.26714/mki.4.3.2021.201-207>
- Irkhami, F. (2015). Hubungan Tipe Kepribadian dan Stresor Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Pada Penyelam di PT. *Advanced Offshore services*.
- Munro, C. E., & Phillips, A. W. (2020). Bullying in the workplace. *Surgery (United Kingdom)*, 38(10), 653–658.
<https://doi.org/10.1016/j.mpsur.2020.07.012>
- Namie, B. G. (2003). *Workplace bullying : Escalated incivility Workplace bullying : Escalated incivility. December*.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69–77.
<https://doi.org/10.1111/sjop.12169>
- 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>
- Wahyuningtias, I. A., Nasri, S. M., Erwandi, D., Lestari, F., & Kadir, A. (2021). COMPARISON OF WORKPLACE BULLYING, DISTRESS LEVEL and SATISFACTION WITH LIFE: CROSS-SECTIONAL STUDY ON POWER PLANT ENERGY IN INDONESIA. *PREPOTIF : Jurnal*

Kesehatan Masyarakat, 5(1), 387–399.

<https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i1.1644>

Zabrodska, K., & Kveton, P. (2013). Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 89–108. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9210-x>