

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
WORKPLACE BULLYING PADA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DPRD KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Di Ajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Universitas Medan Area*

**OLEH:  
DELLA YUNI ARTHA BR NAPITUPULU  
17.860.0252**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/22





## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Della Yuni Artha Br Napitupulu  
NIM : 178600252  
Tahun Terdaftar : 17 Maret 2022  
Pogram Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Dalam pernyataan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Oktober 2022



178600252

**HALAMAN PERNYAAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

**SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Della Yuni Artha Br Napitupulu

NPM : 178600252

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non- Exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Dengan hak bebas royalti non-ekklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 16 Oktober 2022



Napitupulu

## PERSEMBAHAN

Puji Tuhan, Terimakasih Tuhan Yesus atas Berkat-Mu yang tak berkesudahan Sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis ini Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya untuk orang tua tercinta Terimakasih atas kerja keras, kasih sayang, doa dan nasehat kalian sampai saat ini Saya bangga dan bersyukur karena memiliki orangtua hebat seperti kalian.



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Della Yuni Artha Br Napitupulu

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat tanggal lahir : Medan, 15 Juni 1999

Alamat : Perumahan Milala Tengah B 3 no  
3 NamoBintang

Kode Pos 20353

Nomor Ponsel 081938700231

Email : dellayuniartha06@gmail.com

Formal : a. SD Swasta Parulian 5 Medan  
b. SMP Swasta Raksana Medan  
c. SMA Swasta Brigjend Katamso 1 Medan



## MOTTO

***“Hidup ini perjalanan bukan perlombaan, jadikan setiap proses perjalanan menjadi pembelajaran”.***

***-Della Yuni Artha Napitupulu-***

***Matius 6:34***

***“Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari esok, karena hari esok mempunyai kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari***





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanudin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog selaku dosen pembeding yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi industri dan organisasi.

7. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang saya dalam sidang peneliti.
8. Ibu Yunita, M.Kons, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang peneliti.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
10. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi
11. Kepada Ibu Erisda selaku Koordinator Sekretariat DPRD Kota Medan yang sudah memberikan ijin untuk penelitian diperusahaan
12. Kepada seluruh staf bagian dan pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian
13. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya Ibu S. Sianturi dan Bapak P. Lumbangaol Terimakasih untuk segala cinta dan kasih yang kalian berikan. Segala doa nasihat baik yang tidak pernah henti kalian berikan buatku Teruntuk kedua saudara saya yang sangat kukasihi, abang saya David Friwan Danny dan Dewi Ameylia terimakasih selalu memberi dukungan, doa semangat dan fasilitas selama kuliah untuk menyelesaikan program study ku hingga selesai.

14. Untuk para teman-teman saya Felia, Nanda, Endang member seperjuangan yang sudah banyak berjasa dalam segala sesuatu, mendengarkan keluh kesah, menolong dan mendukung satu sama lain Semoga kita tetap saling mengasihi seterusnya kepada saya baik itu secara langsung ataupun teman-teman online saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya.



## ABSTRAK

### Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Workplace Bullying Pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan

Oleh :  
Della Yuni Artha Br Napitupulu  
178600252

Email: [dellayuniartha06@gmail.com](mailto:dellayuniartha06@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Workplace Bullying dengan Budaya Organisasi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Workplace Bullying adalah mengulang atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan di tempat kerja. Teknik pengambilan sample menggunakan teknik *purposive sampling* sampel dalam penelitian sebanyak 33 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala likert melalui dua skala, yaitu skala Workplace Bullying dan Budaya Organisasi. Analisis data menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*. Berdasarkan Analisis Data diketahui menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap *workplace bullying* pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan, sedangkan sumbangan efektif x dan y sebesar ( $r_{xy} = -0,815$  dengan  $p = 0,000$  ;  $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan signifikan antara workplace bullying dengan budaya organisasi pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. Nilai rata-rata empirik variabel y = 76,03 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 90 dengan SD = 10,858 Kategori = rendah. Kemudian nilai rata-rata empirik variabel x = 65,94 sedangkan nilai hipotetiknya sebesar = 55 dengan SD = 8,284 Kategori = tinggi.. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang rendah dengan workplace bullying yang tinggi pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci : *Workplace Bullying, Budaya Organisasi, Pegawai*

## **The Correlation Organizational Culture and Workplace Bullying for Employees at the Secretariat DPRD of the Medan City**

**By :**

Della Yuni Artha Napitupulu 178600252

Email: [dellayuniarthaaa06@gmail.com](mailto:dellayuniarthaaa06@gmail.com)

This study aims to see the correlation between Workplace Bullying and Organizational Culture of Medan City DPRD Secretariat Employees. Workplace Bullying is repeating or doing negative actions, and involves disproportionate power and creating hostility in the workplace. The sampling technique used purposive sampling technique. The sample in this study was 33 employees. Data collection was carried out using a Likert scale model through two scales, namely the Workplace Bullying and Organizational Culture scale. Data analysis using correlation technique  $r$  Product Moment. Based on data analysis, it is known that there is a relationship between organizational culture and workplace bullying for employees at the Medan City DPRD Secretariat, while the effective contribution of  $x$  and  $y$  is ( $r_{xy} = -0.815$  with  $p = 0.000$ ;  $p < 0.05$ ), meaning that there is a significant relationship between workplace bullying and organizational culture on employees of the Medan City DPRD Secretariat. The empirical mean value of the variable  $y = 76.03$  while the hypothetical average value is  $= 90$  with  $SD = 10,858$  Category = low. Then the empirical mean value of the variable  $x = 65.94$  while the hypothetical value is  $= 55$  with  $SD = 8,284$  Category = high. In general, the results of this study state that low organizational culture with high workplace bullying in employees at the Secretariat of the DPRD City of Medan. Based on data analysis, the hypothesis is declared accepted.

Keywords: *Workplace Bullying, Organizational Culture, Employee*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
<b>II. LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Pegawai .....	7
1. Pengertian Pegawai.....	7
2. Tugas & Kewajiban Pegawai .....	7
B. Budaya Organisasi .....	8
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2. Indikator Budaya Organisasi.....	10
3. Tipe Budaya Organisasi.....	11
4. Aspek-aspek budaya organisasi .....	13
C. Workplace Bullying.....	14
1. Pengertian Workplace Bullying.....	14
2. Jenis – Jenis Workplace Bullying .....	16
3. Ciri-Ciri Workplace bullying .....	17
4. Indikator Workplace Bullying .....	18
5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Bullying .....	19
6. Dampak Workplace Bullying .....	21
7. Aspek-aspek Workplace Bullying .....	24

8. Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying.....	25
9. Kerangka Konseptual .....	28
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
1. Tipe Penelitian .....	29
2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
4. Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
6. Validitas dan Reliabilitas .....	33
7. Metode Analisis Data.....	37
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
1. Orientasi Kancah Penelitian.....	40
2. Persiapan Penelitian .....	42
3. Persiapan Administrasi .....	42
5. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	42
6. Pelaksanaan Penelitian.....	48
7. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
a. Uji Asumsi .....	49
b. Uji Linearitas .....	50
8. Pembahasan.....	56
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan .....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/22



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 2. Kurva Distribusi Normal Skala Budaya Organisasi.....	54
Gambar 3. Kurva Distribusi Normal Skala Workplace Bullying .....	55

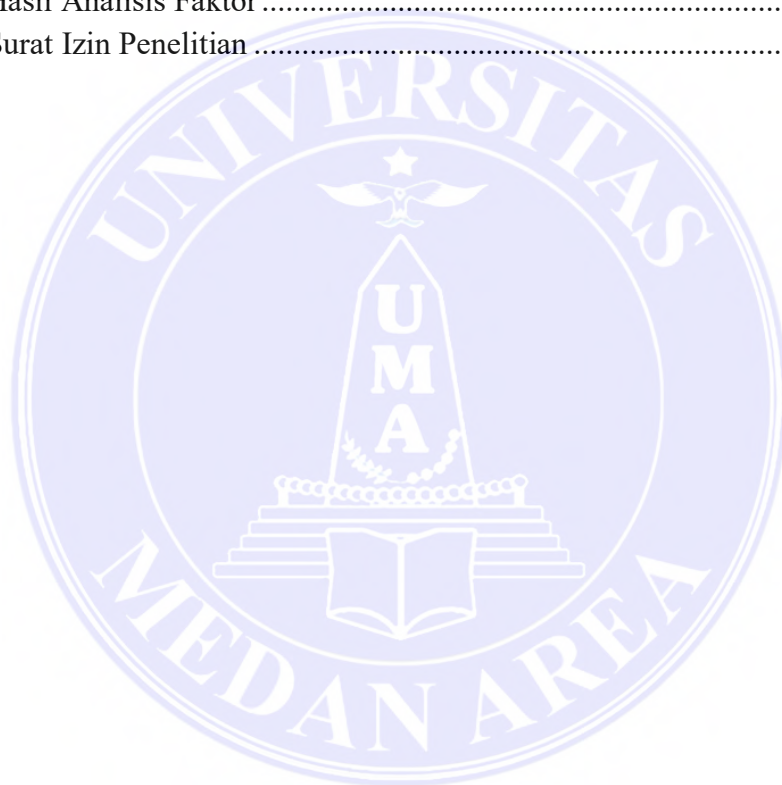


## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Budaya Organisasi.....	43
Tabel 2. Distribusi Skala Workplace Bullying .....	45
Tabel 3. Distribusi Butir-Butir Valid dari Budaya Organisasi Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4. Distribusi Butir-Butir Valid dari Skala Prokrastinasi Akademik Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	50
Tabel 7. Perhitungan Analisis Regresi Sederhana .....	52
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56



Lampiran 1 Tabel dan Hasil Screening.....	51
Lampiran 2 Skala Budaya Organisasi.....	54
Lampiran 3 Skala Workplace Bullying.....	59
Lampiran 4 Data Penelitian .....	63
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas.....	66
Lampiran 6 Uji Normalitas .....	71
Lampiran 7 Hasil Analisis Faktor .....	74
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	77



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Didalam suatu lingkungan kerja banyak problematika yang terjadi, hal ini dilihat dari beberapa factor yang terjadi didalam suatu lingkungan pekerjaan. Menurut Danang (2015) Lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang terdapat pada sekitar pekerja serta dapat memberikan dampak pada dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Banyak problematika yang terjadi didalam suatu lingkungan kerja, seperti konflik antara atasan dan bawahan, pekerjaan diluar Job Description, ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, dan juga workplace bullying.

Bullying ialah salah satu bentuk tindakan kekerasan yang mana terjadi paksaan secara psikologis ataupun secara fisik pada seseorang dan sekelompok orang yang dianggap lebih lemah. Pelaku bullying dapat berupa individu ataupun kelompok yang mana mereka yang memandang dirinya memiliki kekuasaan untuk melakukan berbagai hal termasuk kekerasan pada korban begitupun sebaliknya. Korban memandang bahwa dirinya lemah dan selalu merasa terancam (Zakiyah, 2017). Einarsen (2000) memberikan pernyataan bahwa Bullying merupakan sebuah kondisi yang berlangsung beberapa kali pada beberapa periode yang mana didalam terdapat muatan tindakan negatif atau tindakan kekerasan, cemoohan ataupun diskriminasi sosial dari pihak lain.

Menurut Einarsen, et.,al (2011) workplace bullying yakni merupakan sebuah tindakan mengganggu, melakukan penyerangan, serta mengeluarkan seseorang dari sebuah kelompok sosial, memberikan dampak negatif pada pekerjaan seseorang. Haryati (2016) menetapkan sebuah definisi yang berbeda yang mana perilaku ini merupakan sebuah tindakan negatif di tempat bekerja yang berlangsung cukup lama dan menyakiti pihak lain baik secara psikologis ataupun secara fisik contohnya dengan memberikan tugas yang berlebihan dari

orang lainnya. Terdapat 3 dimensi Workplace Bullying menurut Einarsen, et.,al (2011) yakni terdiri atas work related bullying seperti memberipekerjaan dengan deadline yang terlalu terburu-buru, kurang masuk akal atau tidak beralasan, personal bullying menyebarkan berbagai gosip di tempat kerja, dan physical intimidation bullying yakni melakukan perilaku negatif berkenaan dengan intimidasi yang dilakukan secara fisik.

Dari observasi yang telah dilaksanakan pada tanggal 18 Mei 2021 s/d 27 Mei 2021 disalah satu bagian kepegawaian terlihat beberapa pegawai yang melakukan Workplace Bullying, dan yang paling sering terjadi yaitu pada jenis bullying verbal dan bullying mental atau psikologis dimana dari penelitian yang saya lakukan para pegawai lebih sering melakukan hal seperti membentak, meledek, kata-kata kasar, gosip, sinis, memolototi, dan diam pada pegawai lainnya. Hasil observasi menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang melakukan Workplace Bullying. Dari hasil observasi dan wawancara terhitung pada tanggal 18 Mei 2021 s/d 20 Juni 2021.

Peneliti melakukan wawancara pada Hari Senin, 10 Juni 2021 s/d 20 Juni 2021 dengan pegawai yang menyatakan bahwa adanya persaingan antara kedudukan yang lebih tinggi dari dirinya dan mengucilkan pegawai yanglainnya. Selain itu, masih banyak juga yang tidak suka atau bersikap cuek dan dingin dengan pegawai-pegawai lainnya seperti merasa menjadi saingan satu

diantara yang lain, dan rata-rata disini sering sinis gitu kalo sama pegawai yang lain. (Wawancara tanggal 10 Juni 2021) Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi Workplace Bullying adalah Budaya Organisasi. Priansadan Garnida (2013, p.77) memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem penilaian yang diberlakukan serta dikembangkan dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan ciri khas dari organisasai karena terdapat kumpulan dari karakteristik individual dan persatuan dari kegiatan pada anggota dari lembaga atau organisasi. Umumnyaterdapat karakteristik dari budaya organisasi yakni adanya inisiasi anter individu,toleransi pada risiko,

UNIVERSITAS MEDAN AREA keterhubungan, kontrolmanajemen, sistem imbahan, toleran, serta pola komunikasi. Karakter yang terkandung dalm budaya organisasi

memungkinkan agar organisasi dapat berfokus pada hasil bukan sekadar proses sehingga kebudayaan organisasi menjadi lebih sederhana yakni berkenaan dengan keputusan yang ditetapkan oleh manajemen yang berorientasi pada hasil. Selain itu kebudayaan organisasi juga berkenaan dengan sejauh mana karyawan dapat lebih cermat terhadap berbagai pekerjaan dan fokus pada hal yang lebih terinci. Budaya organisasi dapat pula dimaknai dengan perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi ataupun norma yang sudah diberlakukan, disepakati ataupun diikuti oleh seluruh anggota organisasi sebagai acuan dalam melakukan tindakan dan memecahkan berbagai permasalahan yang timbul dari organisasi (Darojat, 2015). Dari paparan teori tersebut maka dapat ditetapkan kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah sebuah konsep yang terus mengalami perkembangan serta hendaknya diperhatikan pada sebuah organisasi guna menciptakan kebudayaan organisasi yang baik pada sebuah organisasi.

Berdasarkan permasalahan budaya organisasi pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan adalah kurangnya dukungan dari organisasi terhadap karyawan, kurangnya rasa perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, adanya persaingan dalam hal melakukan pekerjaan, dan kurangnya kerjasama dan komunikasi antar tim

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut (Akela, 2016) Workplace bullying juga dimaknai dengan tindakan negatif yang memberikan kesan rasa sakit yang dilakukan berulang kali dengan melalui tindakan verbal, fisik, serta intimidasi psikologis yang terdiri atas hinaan serta kritikan sehingga memberikan dampak yakni perasaan takut, distress, atau rasa sakit yang mengacu pada tindakan interpersonal yang mana salah satu individu akan terpojok pada sebuah kondisi yang tidak berdaya.

Perilaku Workplace Bullying yang terjadi di DPRD Kota Medan adalah meledek, menggunakan kata-kata kasar, menggossip, sinis, dan mendiamkan. Dan Menurut Sejiwa (2008) jenis-jenis bullying tersebut masuk kedalam jenis bullying verbal dan bullying mental atau psikologis. Meledak atau mengejek memiliki arti yaitu mengolok-olok (menertawakan, menyindir) untuk menghinakan, mempermainkan dengan tingkah laku, mencemooh. Selain itu

juga ada yang menggunakan kata-kata kasar yaitu seperti merendahkan oranglain dengan caci makian. Dan ini termasuk jenis bullying verbal yang terjadi pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Selanjutnya ialah menggossip, sinis, dan mendiamkan ini ialah jenis bullying mental atau psikologis yang mana merupakan jenis yang paling berbahaya. Praktik Bullying yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi serta jauh dari pantauan dan jangkauan, selain itu jenis bullying ini yang terjadi pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Berdasarkan wawancara dan observasi maka diperoleh fenomena Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan

### **C. Batasan Masalah**

Peneliti menitikberatkan pembahasan penelitian ini pada Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan yang terletak di jalan Kapten Maulana Lubis no 1, Petisah Tengah, Kec, Medan Petisah, Kota Medan. Dan sampel penelitian sebanyak 33 pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari paparan latar belakang masalah tersebut, maka dapat di rumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat atau tambahan referensi bagi psikologi Industri dan juga berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang erat kaitannya dengan Hubungan Budaya Organisasi

dengan Workplace Bullying pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bagi karyawan dalam mengetahui hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying pada Pegawai di Sekretariat di DPRD Kota Medan. Selain itu diharapkan pula penelitian ini dapat menambahkan masukan serta arahan pada perusahaan berkenaan perilaku workplace bullying sehingga meminimalisir terjadinya bullying di tempat kerja.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pegawai**

##### **1. Pengertian Pegawai**

Menurut Hasibuan (2007) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan Menurut Widjaja (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Menurut Suharno (2008) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

##### **2. Tugas & Kewajiban Pegawai**

Tugas & Kewajiban Pegawai dalam perusahaan yang harus dijalankan Menurut Ivonne (2009), seperti:

###### **a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik**

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat

menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajibandari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga tugas dan kewajiban karyawan tersebut, kesimpulannya adalah setiap pegawai harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## **B. Budaya Organisasi**

### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Samssudin (2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas seluruh organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut

Menurut (Yuliantarti, 2016) “budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai- nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.” Sedangkan menurut Edgar dalam Taryaman ( 2016:45 ) mengatakan: pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem- problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar

tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut.

Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016) mengatakan “budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”. Selain itu, Ouchi dalam Arifin (2014:106) mengatakan “seperangkat nilai-nilai, dan mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan kepada para karyawan”. Menurut Wahab dalam Tobari (2016) mengatakan “bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi”.

Menurut (Arianty, 2014) “budaya organisasi merupakan istilah deskriptif mengenai persepsi bersama yang dianut oleh seluruh orang yang berada dalam suatu organisasi.” Sedangkan Menurut (Fauzan & Fathiyah, 2017) “budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi, sehingga orang yang hidup dalam lingkungan tersebut merasa bisa hidup menjadi lebih baik.” Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi adalah budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan tersebut dan diikuti oleh semua karyawannya.

## 2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen

berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- b. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
- c. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu – individu.
- d. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- e. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

### 3. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011, p.33) membagiempat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

#### a. Tipe Budaya Kekeluargaan (Clan Culture)

Tipe Kultur Kekeluargaan (Clan Culture) adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

#### b. Tipe Budaya Kreatif (Adhocracy Culture)

Tipe Kultur Kreatif (Adhocracy Culture) adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan. Tugas utama dari manajemen adalah untuk mendukung terciptanya semangat kewirausahaan dan kreativitas.

#### c. Tipe Budaya Persaingan (Market Culture)

Tipe Kultur Persaingan (Market Culture) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan

dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan serta keuntungan.

d. Tipe Budaya Pengendalian (Hierarchy Culture)

Tipe Kultur Pengendalian (Hierarchy Culture) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai -nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan, asumsi - asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015, p.236). Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan

4. **Aspek-aspek budaya organisasi**

Menurut Robins dan Judge (dalam Kholiql, 2019) berikut merupakan aspek-aspek budaya organisasi yaitu :

A. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana para anggota organisasi/ karyawan didorong untuk inovatif dan mandiri dan berani mengambil resiko

B. Perhatian terhadap detail

Sejauh mana para anggota atau organisasi diharapkan mau

memperlihatkan kecemasan, analisis, dan perhatian kepada rincian

C. Orientasi terhadap hasil

Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut

D. Orientasi individu

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil orang-orang didalam organisasi tersebut

E. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan pada tim-tim kerja bukan pada individu-individu.

C. **Workplace Bullying**

1. **Pengertian Workplace Bullying**

Pengertian workplace bullying ialah menurut Salin (dalam Loh, 2014) menyatakan bahwa workplace bullying adalah mengulang atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan di tempat kerja. Perbuatan negatif yang ditujukan langsung untuk satu atau lebih karyawan dengan intensi untuk menyakiti fisik, menyakiti hati, atau menghina, Einarsen (dalam Loh, 2014). Bullying biasanya didefinisikan sebagai bagian dari perilaku agresif, di mana agresi berulang, dan di mana ada ketidakseimbangan kekuasaan sehingga sulit bagi korban untuk membelanya Olweus (dalam Cowie dkk, 2002). Menurut Namie (dalam Razzaghian dan Ghani, 2014) mendefinisikan workplace bullying adalah perlakuan buruk yang terjadi berulang, berbahaya yang memiliki dampak untuk kesehatan mental seorang karyawan. Menurut Einarsen (2012) Secara spesifik, workplace bullying bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi.

Menurut (Akela, 2016) Workplace bullying juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku fisik, verbal, atau intimidasi psikologis yang meliputi kritik dan hinaan atau

memberikan efek takut, distress, atau menyakiti individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif, yang tersembunyi dan sistematis. Definisi yang dikemukakan Randall (dalam Randall, 2002) bahwa Bullying merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap oranglain.

Dengan demikian workplace bullying merupakan perilaku menyimpang yang ditunjukkan oleh seseorang di tempat kerja seperti perilaku tidak sopan, kasar, tidak sabar, kurangnya rasa hormat pada orang lain, adanya kekerasan fisik maupun psikologis.

Secara spesifik, workplace bullying bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi. Menurut (Akela, 2016) Workplace bullying juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku fisik, verbal, atau intimidasi psikologis yang meliputi kritik dan hinaan atau memberikan efek takut, distress, atau menyakiti individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif, yang tersembunyi dan sistematis.

Menurut Shangar, R. U (2014) workplace bullying tidak hanya terbatas pada kekerasan verbal atau non-verbal, namun perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai perilaku bullying. Nkomo & Motesi (2016) Mengkategorikan definisi workplace bullying sebagai berikut:

- A. Gender atau ras, menunjukkan perilaku yang berbeda dan tidak adil berdasarkan ras dan gender.
- B. In group atau out group, perilaku yang tidak konsisten dan tidak adil karena status jabatan, keyakinan budaya, orientasi seksual, atau karena individu tersebut merupakan anggota kelompok tertentu.

- C. Agama, perilaku yang tidak adil berdasarkan keyakinan agama dan afiliasi.
- D. In group atau out group, perilaku yang tidak konsisten dan tidak adil karena status jabatan, keyakinan budaya, orientasi seksual, atau karena individu tersebut merupakan anggota kelompok tertentu.
- E. Agama, perilaku yang tidak adil berdasarkan keyakinan agama dan afiliasi.
- F. Pendidikan versus jabatan, perilaku yang tidak adil yang merendahkan pendidikan pihak lain dan pengalaman yang diperoleh dari organisasi atau instansi lain namun mendukung pihak yang memiliki masa kerja lebih lama dalam satu organisasi atau instansi

## 2. Jenis – Jenis Workplace Bullying

Ada beberapa jenis workplace bullying menurut Sejiwa (2008) :

### A. Bullying fisik

Jenis bullying yang terlihat oleh mata, siapapun dapat melihatnya karena terjadi sentuhan fisik antara pelaku bullying dan korbannya. Contoh – contoh bullying fisik antara lain : memukul, menarik baju, menjewer, menjambak, menendang, menyenggol dengan bahu, memberikan hukuman yang tidak masuk akal, menampar, menimpuk, menginjak kaki, menjegal, meludahi, memalak, melempar barang, menghukum fisik (berlaku atau push- up).

### B. Bullying verbal

Jenis bullying yang juga bisa terdeteksi karena bisa terungkap indra pendengaran kita. Contoh bullying verbal antara lain : membentak, meledek, mencela, memaki-maki, menghina, menjuluki dengan kata-kata kasar, meneriaki, mempermalukan di depan umum, menyoraki, menebar gossip, memfitnah.

### C. Bullying mental atau psikologis

Jenis bullying yang paling berbahaya karena tidak tertangkap oleh mata atau telinga kita apabila tidak cukup awas mendeteksinya. Praktik bullying ini terjadi diam-diam dan diluar jangkauan pemantauan kita. Contohnya mencibir, mengucilkan, memandang sinis, memelototi, memandang penuh ancaman, mempermalukan di depan umum, mendiamkan, meneror lewat pesan pendek baik melalui pesan di telepon gengam atau melalui email, memandang yang



merendahkan

Terdapat 3 jenis Workplace Bullying yaitu, Bullying fisik, Bullying verbal, dan Bullying mental atau psikologis. Dan jenis-jenis bullying ini dilakukan biasanya antar atasan dan bawahan, merasa iri dengan orang tersebut, dan adanya persaingan.

### **3. Ciri-Ciri Workplace bullying**

Ada beberapa ciri-ciri Workplace Bullying menurut Sullivan (2000):

- 1) Adanya niat melukai atau merugikan orang lain  
Tindakan atau perilaku yang pada dasarnya ingin melukai atau dengan sengaja untuk merugikan orang lain.  
Adanya ketidakseimbangan kekuatan (imbalance of power) Kekerasan yang melibatkan ketidakseimbangan kekuatan seperti kelompok mayoritas yang melakukan tindakan yang kasar/ tidak baik kepada kelompok minoritas.
- 2) Dilakukan secara terorganisir dan sistematis  
Pelaksanaan kekerasan yang tertata rapi dan mengandung banyak pihak yang terlibat.
- 3) Dilakukan secara berulang-ulang  
Kekerasan yang dilakukan tidak hanya sesekali tetapi berulang kali.
- 4) Pengalaman yang menyakitkan bagi korban yang berbentuk fisik(eksternal) dan psikologis (internal).

### **4. Indikator Workplace Bullying**

Adapun indikator perilaku workplace bullying dipaparkan oleh Razzaghian dan Ghani (2014) terdiri dari 5 aspek, yaitu:

1. Menyembunyikan informasi  
Informasi sangat dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Jika suatu informasi tidak didistribusikan dengan baik, maka akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang terganggu pada akhirnya akan menghambat perusahaan mencapai target kerja yang telah ditetapkan.  
Seorang pelaku tindakan workplace bullying akan sengaja untuk menutupi informasi kepada korban workplace bullying dengan maksud dan tujuan

negatif.

2. Menetapkan target kerja yang berlebihan

Karakteristik ini biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Seorang atasan akan sengaja mengintimidasi bawahan dengan cara memberikan target kerja yang melebihi kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya.

3. Pengucilan di tempat kerja

Karyawan korban workplace bullying akan mengalami pengucilan yang dilakukan oleh para pelaku workplace bullying di tempat kerja. Sikap pengucilan ini pun akan berdampak negatif kepada korban workplace bullying seperti, penurunan kinerja, gangguan mental dan turnover.

4. Komentar yang bersifat berlebihan

Karakteristik ini biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Atasan yang merupakan pelaku tindakan workplace bullying akan memberikan komentar-komentar yang tidak membangun dan cenderung merugikan bawahannya.

5. Penyebaran rumor

Para pelaku workplace bullying akan menyebarkan rumor tentang korban yang bersifat merugikan. Rumor sama seperti gosip yang merupakan kabar yang tidak benar. Seorang yang menjadi topik dari rumor tersebut pun akan dikucilkan dari lingkungan perusahaan.

**5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Bullying**

Faktor dominan penyebab workplace bullying merupakan hal penting yang perlu diketahui dalam menentukan metode pendekatan kasus bullying di tempat kerja. Hoel & Cooper (2003) menjelaskan ada beberapa faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan bullying di tempat kerja, antara lain :

A. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab bullying di tempat kerja. Hasil sebuah studi mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku bullying. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukkan hubungan positif dengan bullying.

B. Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku workplace bullying tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku bullying. Namun, karyawan juga bisa menjadi target bullying bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

C. Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu antecedent dominan dalam bullying di tempat kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap bullying merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat bullying di tempat kerja antar kontinen. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam bullying di tempat kerja juga menganggap lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut. Karyawan juga bisa menjadi target bullying bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

Lilik (2016) menyatakan bahwa jarak kekuasaan, etnis, gender, budaya organisasi atau kemungkinan agama merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi perilaku tidak menyenangkan tersebut. Salah satu aspek krusial adalah hubungan antara perilaku tidak menyenangkan dan kondisi demografis,

yang meliputi tingkat pendidikan, level kerja dan posisi individu. Secara signifikan workplace bullying dianggap berhubungan dengan perilaku tidak etis dalam lingkungan kerja

## 6. Dampak Workplace Bullying

Workplace bullying juga berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahaan (Teper, 2000 dalam J.L. Power

dkk, 2011). Umumnya perilaku workplace bullying akan berdampak pada



menurunnya minat untuk bekerja, kurangnya semangat untuk menyelesaikan tugas dari atasan dan menurunnya kepuasan kerja yang meningkatkan ketegangan dalam bekerja. Workplace bullying juga berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahaan (Teper, 2000 dalam J.L.Power dkk, 2011). Efek jangka panjangnya korban akan cenderung mengalami stress dan depresi dalam melakukan pekerjaannya, jika workplace bullying dilakukan secara terus – menerus akan berdampak pada psikologis korban. Apabila ada seseorang yang mengalami workplace bullying mereka akan cenderung merasa tidak tenang dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Berthold dan Hoover, 2005). Workplace bullying juga menjadi penyebab utama dari rasa stress atau tertekan yang jika dilakukan secara terus – menerus akan mampu melukai

korban dan juga akan memakan biaya besar bagi organisasi (Bentley dkk, 2011). Orang yang mengalami workplace bullying akan cenderung kurang merasa bahagia, dan susah untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial. Subjek akan menjadi lebih introvert.

Orang yang mengalami workplace bullying akan merasa tidak berdaya ketika karyawan lain melakukan intimidasi terhadapnya dengan cara menghina hasil pekerjaannya, subjek juga selalu diberikan tugas dan tanggung jawab secara berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsinya, pelaku cenderung melakukan tindakan yang bersifat mengancam baik ancaman secara verbal ataupun non-verbal. Hal ini yang akan menyebabkan subjek cenderung merasa dirinya lemah dan tidak berdaya, bahkan akan dapat memunculkan rasa iri dengan sesama karyawan. Ini adalah beberapa akibat dari workplace bullying, kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada ketidakberdayaan subjek (Dita, 2014).

Jadi workplace bullying adalah sebuah situasi dimana satu atau beberapa orang terus-menerus selama periode tertentu merasa diri mereka menerima tindakan negatif dari satu atau beberapa orang, dalam situasi dimana korban workplace bullying mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya sendiri.

terhadap tindakan-tindakan yang berasal dari lingkungan kerja (Baiq,2013). Secara garis besar subjek memiliki lebih banyak berpresepsinegatf terkait dengan tempat kerja mereka. Subjek menekankan bahwa kecenderungan dari workplace bullying dapat menimbulkan kurangnya rasa percaya diri terhadap kecerdasannya, kekuatannya dan kemampuannya yang diatas rata-rata dalam lingkup kerjanya (Andriansyah, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayati dan Idha Rahayuningsih (2014) kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) merupakan permasalahan yang hingga kini terus terjadi (Meek, 2004 dalam Gunawan, dkk,2009). Dalam hal fenomena kekerasan di tempat kerja, istilah “bullying dipergunakan karena dianggap lebih mewakili dan lebih lengkap dibandingkan istilah-istilah lain yang sejenis untuk menggambarkan fenomena yang sama. Sering pula bullying disinonimkan dengan “harassment”. Harassment sendiri berasal dari kata “to harass” yang berakar dari kata dalam Bahasa Perancis kuno "harer" yang artinya melakukan upaya penyerangan, dan juga memiliki akar kata dalam Bahasa Inggris kuno "hergian" yang artinya “to ravage” atau despoil” (mengganggu, mengusik, merusak).

Dalam penggunaannya saat ini, seorang yang melakukan bullying yakni seseorang yang mempunyai kebiasaan berperilaku kejam dan mendominasi, terutama terhadap orang yang lebih kecil atau orang yang lebih lemah. Definisi yang dikemukakan Randall (1997a, dalam Randall, 2002) bahwa Bullying merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkanketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain.

Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku bullying dan memberikan gambaran terhadap tujuan di balik perilaku mereka. Dari penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2009) mengenai kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya workplace bullying dan mengalami: (1) efek psikologis 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. Kekerasan di tempat kerja tersebut, sayangnya seringkali dianggap wajar sehingga tidaklah mengherankan apabila angka kejadiannya meningkat pesat (Hoel, Salin, Neuman, Baron, Zapf, & Einarsen, dalam Beswick, Gore, & Palferman, dalam Gunawan, dkk, 2009).

Sementara itu Kota Medan merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia. Peneliti melihat belum banyak yang melakukan penelitian terhadap Pegawai yang mengalami Workplace Bullying. Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan. Melihat begitu besar dampak bullying bagi korbannya, dan mengingat tren jumlah kasusbullying yang terus meningkat dari tahun ke tahun, serta masih kurangnya perhatian terhadap fenomena kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) ini, khususnya di Medan sebagai kota industri, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang Workplace bullying ini dan penulis mengangkat judul “Hubungan antara Budaya Organisasi antara Workplace Bullying dengan budaya organisasi pada pegawai di Sekretariat Kota Medan”

## 7. Aspek-aspek Workplace Bullying

Menurut Einarsen (dalam Syifa, 2021) ada beberapa aspek-aspek Workplace Bullying :

- Work-related bullying : Segala macam bentuk perilaku yang mempersulit situasi kerja karyawan yang mengalami bullying, seperti menetapkan tenggat waktu yang tidak masuk akal, memberikan tugas yang terlalu mudah, selalu mengkritik hasil kerja karyawan, dan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit.
- Person-related bullying : Segala macam bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi karyawan yang mengalami bullying, seperti meremehkan kemampuan intelektualnya, menyebarkan gosip atau rumor yang tidak benar, mengucilkan, dan menghina secara verbal.

melibatkan aktivitas fisik atau kekerasan secara fisik, seperti menunjukkan gestur yang vulgar atau menghalangi jalan karyawan.

### **8. Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying**

Menurut (Akela, 2016) Workplace bullying didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku fisik, verbal, atau intimidasi psikologis yang meliputi kritik dan hinaan atau memberikan efek takut, distress, atau menyakiti individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif, yang tersembunyi dan sistematis. Sedangkan Budaya Organisasi Menurut Samssudin (2018) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi”. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas seluruh organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Penelitian lainnya yang berjudul Budaya Organisasi dan Perilaku Bullying Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moels Samarinda oleh Rusdi dan Sari Basongan membahas tentang variabel baru yang mempengaruhi perilaku workplace bullying dilakukan oleh Noor dkk. (2016) di Pakistan, meneliti tentang hubungan antara variabel workplace bullying dengan variabel self-esteem, internalized stigma dan workplace spirituality. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noor dkk. (2016) diperoleh hasil sebagai berikut: tingkat workplace bullying yang tinggi dikaitkan dengan self-esteem yang rendah dan workplace spirituality berpengaruh positif secara signifikan dengan self-esteem. Temuan yang diperoleh pada penelitian kali ini adalah dimana workplace spirituality, berpengaruh secara signifikan tidak langsung dalam menekan dampak negatif dari perilaku bullying. (Noor dkk, 2016)

Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa dalam hal ini jika budaya organisasi dirumah sakit kurang baik akan menimbulkan perilaku tidak baik juga salah satunya perilaku negatif perilaku bullying. Persentase perawat yang mengalami perilaku bullying di rumah sakit 43,5% lebih rendah dibanding

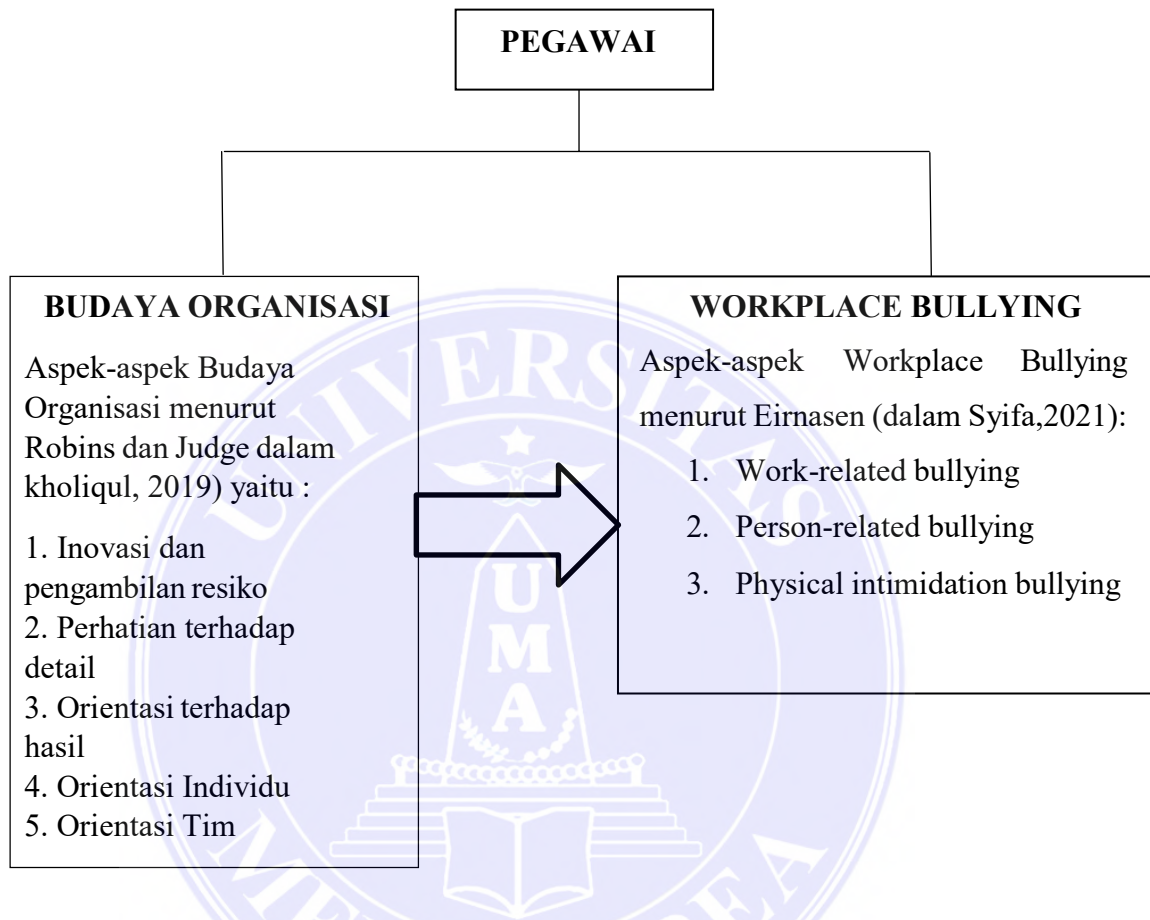


dengan persentase perawat yang tidak mengalami perilaku bullying 56,5% hal ini dikarenakan budaya organisasi yang ada dirumah sakit didukung dengan 16orang perawat yang berpendapat bahwa budaya organisasi yang ada dirumah sakit tersebut memiliki budaya organisasi yang baik dikarenakan budaya organisasi di rumah sakit dijalani dan dilakukan dengan baik oleh anggota organisasi didalamnya.

Penelitian mengenai variabel lain yang mempengaruhi perilaku bullying dilakukan oleh Einarsen dkk. (2011), menemukan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor organisasi yang menyebabkan perilaku workplace bullying. Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yun dan Kang (2018) mengenai hubungan antara workplace bullying dengan variabel budaya organisasi dengan subjek penelitian merupakan perawat di rumah sakit yang berada di Korea Selatan. Diperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diteliti. Variabel budaya organisasi yang berorientasi pada attachment, serta komunikasi yang berdasarkan rasa hormat dan kepercayaan diantara rekan kerja, sangat berpengaruh dalam menekan tingkat bullying di lingkungan kerja (Yun dan Kang, 2018).

Namun, hasil penelitian yang dilakukan Yun dan Kang (2018) tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jhonson (2016), dalam penelitian yang dilakukan di Texas menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku workplace bullying. Adanya perbedaan hasil yang diperoleh dari penelitian Yun dan Kang (2018) serta penelitian yang dilakukan Jhonson (2016), mendorong untuk dilakukannya penelitian ulang mengenai pengaruh dari budaya organisasi terhadap perilaku workplace bullying.

## 9. Kerangka Konseptual



### C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya Hubungan Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying dengan asumsi semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin rendah Workplace Bullying demikian sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin tinggi Workplace Bullying.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan terikat. Dimana variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lain. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain (Yusuf, 2018).

Adapun dua variabel penelitian ini adalah Variabel bebas (X) : Workplace Bullying  
Variabel terikat (Y) : Budaya Organisasi

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Workplace Bullying**

Workplace Bullying adalah suatu tindakan negatif dimana merasa diri mereka menerima tindakan negatif dari satu atau beberapa orang, dalam situasi dimana korban workplace bullying mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya sendiri terhadap tindakan-tindakan yang berasal dari lingkungan kerja

##### **2. Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi adalah suatu budaya yang dimiliki atau diciptakan oleh perusahaan tersebut yang memiliki nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dan diikuti

oleh semua karyawannya.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi.**

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di DPRD Kota Medan yang pernah mengalami workplace bullying. Dan hasil dari populasi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan terdapat 93 pegawai

##### **2. Teknik Pengambilan Sample**

Riduwan (2012) teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik non probability sampling jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono (2018) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Menurut Arikunto (2006) Teknik purposive sampling adalah teknik mengambil data dengan tidak berdasar acak atau random, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan untuk mencapai target atau fokus tujuan tertentu.

Kriteria dalam pengambilan sampel adalah :

- Karyawan yang mengalami Workplace Bullying
- Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik simpulan bahwa teknik pengambilan sampel ini adalah suatu teknik dalam pengambilan

data dari sebuah populasi yang didasarkan dengan adanya target atau tujuan tertentu dalam suatu penelitian.

Pengambilan Sample dilakukan melalui Screening dengan membagikan kepada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan yang dilakukan melalui skala Workplace Bullying. Oleh karena itu, diperoleh hasil sebanyak 33 orang

### 3. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel

harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan yang pernah Workplace Bullying. Dan hasil dari survey terdapat 33 pegawai.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data Sugiyono (2016 : 193). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut skala yang digunakan peneliti :

#### 1. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek dari budaya organisasi menurut Robins dan Judge (2009) yaitu : Inovasi dan pengambilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Skala diatas menggunakan skala Likert yang dimana nilai skala setiap

pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung positif (favourable) atau tidak mendukung (Unfavourable) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## 2. Skala Workplace Bullying

Skala Workplace Bullying disusun berdasarkan aspek-aspek Workplace Bullying menurut Eirnasen (2003) : Work-related bullying, Person-related bullying, dan Physical intimidation bullying. Skala diatas menggunakan skala Likert yang dimana nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung positif (favourable) atau tidak mendukung (Unfavourable) terhadap semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## F. Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur (Yusuf, 2014). Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Makin tinggi validitas suatu instrument, makin baik instrumen itu untuk digunakan. Tetapi perlu diingat bahwa validitas alat ukur itu tidaklah dapat dilepaskan dari kelompok yang dikenai instrumen itu karena berlakunya validitas tersebut hanya terbatas pada kelompok itu atau kelompok lain yang kondisinya hampir sama dengan kelompok tersebut.

Pengujian kesahian alat ukur dalam hal ini menggunakan angket dilakukan berdasarkan uji. Validitas internal yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari sekeluruhan item. Metode analisisnya menggunakan Analisa Pearson Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$  = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$  = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah subjek

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alatukur dipercaya atau diandalkan. Dalam Yusuf (2014) dikatakan bahwa reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Oleh karena itu reliabilitas menunjuk kepada:

- 1) Sebagai hasil yang diperoleh dengan instrument evaluasi, bukan terhadap instrument itu sendiri
- 2) Perkiraan reliabilitas itu menunjuk kepada konsistensi dari skor instrument tes tersebut
- 3) Reliabilitas itu penting, tetapi tidak cukup untuk menjamin validitas suatu instrument. Reliabilitas itu hanya menyediakan konsistensi bukan mengukur isiinstrument.
- 4) Reliabilitas dinyatakan dalam coefficient reliability dan/atau dengan standar error of measurement.

Teknik yang digunakan adalah koefisien Alpha Cronbach. Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak untuk mengetahui reliabilitas alat ukur, maka akan digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas  
 $\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $S_t$  = Varians total  
 $K$  = Jumlah item



## G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahsihan hasil penelitian (Yusuf, 2018). Metode Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Data Kuantitatif Deskriptif. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Uji prasyarat meliputi uji normalitas dan uji linearitas (Noor, 2011).

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan kaidah apabila signifikansi  $>0,05$  maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi  $<0,05$  maka dikatakan distribusi tidak normal.

- Metode Chi Square (Uji Goodness of fit Distribusi Normal)

Metode Chi-Square atau  $X^2$  untuk Uji Goodness of fit Distribusi Normal, menggunakan pendekatan penjumlahan penyimpangan data observasi tiap kelas dengan nilai yang diharapkan.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$X^2$  = Nilai  $X^2$

$O_i$  = Nilai observasi

$E_i$  = Nilai expected / harapan, luasan interval kelas

2. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel control diri dengan perilaku phubbing memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat adalah  $p > 0,05$ , maka hubungan tidak linier.

### 3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Apabila uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek setiap pernyataan) dengan Variabel Y (total skor dari seluruh pernyataan).

$\sum XY$  = Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y.

$\sum X$  = Jumlah skor pada seluruh pernyataan.

$\sum Y$  = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah Subjek

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan simpulan serta saran yang erat kaitannya dengan peroleh penelitian. Pada bagian pertama dilakukan penjabaran simpulan penelitian kemudian berikutnya dipaparkan saran yang berguna bagi pihak tertentu.

#### A. Simpulan

Dari analisa serta pembahasan yang dilaksanakan maka ditetapkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis korelasi  $r$  Product Moment, diperoleh bahwa terdapat korelasi budaya organisasi terhadap *workplace bullying*, yang mana  $R_{xy} = -0,815$  dengan  $p = 0,000 < 0,05$ , artinya semakin rendah budaya organisasi maka *workplace bullying* akan mengalami peningkatan.
2. Koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar  $R^2=0,664$ , sebesar 66,4% dan semetara sisanya dibentuk oleh faktor lain
3. Budaya organisasi rendah dengan *workplace bullying* pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan tergolong tinggi. Dengan nilai rata-rata budaya organisasi sebesar  $=76,03$  semetara rata-rata hipotetik sebesar  $= 90$ . Dengan rata-rata empirik  $= 65,94$  dan mean hipotetik sebesar  $= 55$ .

#### B. Saran

Berdasarkan paparan kesimpulan tersebut maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan diharapkan untuk lebih saling menghargai sesama pegawai didalam perusahaan, dan lebih meningkatkan kesadaran terhadap fenomena bullying ditempat kerja. Selain itu, para pegawai diharapkan untuk lebih memperhatikan dampak yang akan terjadi apabila perilaku bullying ditempat kerja masih terjadi. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan agar meminimalisir tindakan *workplace bullying* adalah dengan cara pegawai harus

menganggap pegawai lain sebagai rekan kerja bukan sebagai pesaing.

## 2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk lebih bijak dalam membentuk budaya organisasi yang tepat dalam perusahaan dan disarankan untuk senantiasa memperhatikan apakah budaya organisasi yang diterapkan sudah baik atau belum dan sudah dijalankan dengan semestinya atau tidak. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat melakukan pengawasan terkait indikasi terjadinya bullying pada karyawan, serta melakukan intervensi untuk melakukan perilaku bullying demi kebaikan bersama terpenting perusahaan harus menetapkan hukum tentang tindakan bullying agar ada efek jera pada pelaku bullying di tempat kerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya yang hendak melaksanakan penelitian berkenaan dengan budaya organisasi dan workplace bullying dapat memberikan tambahan variabel selain workplace bullying, seperti variabel gaya kepemimpinan dan status pendidikan

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”*. Jakarta : prenadamedia group.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universiatas Muhammadiyah  
 Malang. Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. Azwar, Saifudin. 1986. *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta:Rineka Cipta
- Bevilacqua, L., Hale, D., Shackleton, N., Allen, E., Bond, L., Christie, D., ... Viner, R. (2016). The role of school context and family factors in bullying and cyberbullying. *Archives of Disease in Childhood*, 1(1), 51– 55. Doi:10.1136/archdischild-2016-310863.90
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. 2006. *Business Research Methods*. USA : McGraw- Hill.
- Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017). Einarsen, S., et al. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. New York : Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullyingand harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress* No. 23 (1): 24-44 Einarsen, S., Hoel, H., Za
- Einarsen, Stålen., Hoel, Helge., Zapf, Dieter. dan Cooper, Cary L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.  
<http://journals.sfu.ca/thirdspace/index.php/journal/article/viewArticle/kohl-er-flynn/164>. Diakses pada tanggal 20 Februari 2016

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Jhonson, Sinsey Elaine. (2016). Organizational characteristics influencing workplace bullying. Walden Dissertations and Doctoral Studies. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

Kholiqul, Qulub. 2019. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi UKM Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

Mazzone, A., & Camodeca, M. (2019). Bullying and Moral Disengagement in Early Adolescence: Do Personality and Family Functioning Matter?. *Journal of Child and Family Studies*. Doi:10.1007/s10826-019-01431-7

Murphy, T. P., Laible, D., & Augustine, M. (2017). The Influences of Parent and Peer Attachment on Bullying. *Journal of Child and Family Studies*, 26(5), 1388– 1397. Doi:10.1007/s10826-017-0663-2

Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika. Namie, G. (2017). 2017 WBI U.S. Workplace bullying survey. Diunduh September 2018 dari [www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org)

Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Jakarta: Kencana.

Noor, Isa Multazam (2018). Bullying di tempat kerja sebagai masalah kesehatan jiwa. Diakses pada tanggal 13 september 2018 di <https://www.selasar.com/jurnal/43111/Bullying-di-Tempat-Kerja-Sebagai-Masalah-Kesehatan-Jiwa>

Rayner, C. et. al. 2002. Workplace Bullying : “What we know, who is to blame and what can we do?”. London. Taylor & Francis.

Razzaghian, M. & Ghani, U. (2014). Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention of Faculty Members: A Case of Private Sector Universities of Khyber

- Reisen, A., Viana, M. C., & dos Santos Neto, E. T. (2019). Adverse childhood experiences and bullying in late adolescence in a metropolitan region of Brazil. *Child Abuse & Neglect*, 92, 146–156. Doi:10.1016/j.chiabu.2019.04.003
- Robins dan Judge, 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Sejiwa. (2008). *Bullying: Mengatasi Kekerasan di Sekolah dan Lingkungan Sekitar Anak*. Jakarta: Grasindo
- Sudjana, Nana, dan Ibrahim, 1989, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sung, J. H., Dorothy, E. L., Kaylor, E., & Allen, P. M. (2011). Identifying potential mediators and moderators of the association between child maltreatment and bullying perpetration and victimization in school. *Educational Psychology Review*, 24, 167-186. <http://dx.doi.org/10.1007/s10648-011-9185-4>.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Syifa Larisa. 2014. *Hubungan Workplace Bullying dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan*
- Thornberg, R., & Jungert, T. (2017). Callous-Unemotional Traits, Harm-Effect Moral Reasoning, and Bullying Among Swedish Children. *Child & Youth Care Forum*, 46(4), 559–575. Doi:10.1007/s10566-017-9395-0
- Walizer, H. Michael dan Wiener, L. Paul. (1987). *Metode dan Analisis Penelitian : Mencari Hubungan*, Jilid Dua, Alih Bahasa Arief Sukadi Sadiman. Jakarta : Erlangga.
- Yun, Seonyung. & Kang, Jiyeon. (2018). Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: a structural equation modeling. *Asian Nursing Research* 12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.01.004>

## DAFTAR LAMPIRAN

Ada beberapa jenis workplace bullying menurut Sejiwa (2008) :

### A. Bullying fisik

Jenis bullying yang terlihat oleh mata, siapapun dapat melihatnya karena terjadi sentuhan fisik antara pelaku bullying dan korbannya. Contoh – contoh bullying fisik antara lain : memukul, menarik baju, menjewer, menjambak, menendang, menyenggol dengan bahu, memberikan hukuman yang tidak masuk akal, menampar, menimpuk, menginjak kaki, menjegal, meludahi, memalak, melempar barang, menghukum fisik (berlaku atau push- up).

### B. Bullying verbal

Jenis bullying yang juga bisa terdeteksi karena bisa terungkap indra pendengaran kita. Contoh bullying verbal antara lain : membentak, meledek, mencela, memaki-maki, menghina, menjuluki dengan kata-kata kasar, meneriaki, mempermalukan di depan umum, menyoraki, menebar gossip, memfitnah.

### C. Bullying mental atau psikologis

Jenis bullying yang paling berbahaya karena tidak tertangkap oleh mata atau telinga kita apabila tidak cukup awas mendeteksinya. Praktik bullying ini terjadi diam-diam dan diluar jangkauan pemantauan kita. Contohnya mencibir, mengucilkan, memandang sinis, memelototi, memandang penuh ancaman, mempermalukan di depan umum, mendiamkan, meneror lewat pesan pendek baik melalui pesan di telepon gengam atau melalui email, memandang yang merendahkan. Terdapat 3 jenis Workplace Bullying yaitu, Bullying fisik, Bullying verbal, dan Bullying mental atau psikologis. Dan jenis-jenis bullying ini dilakukan biasanya antar atasan dan bawahan, merasa iri dengan orang tersebut, dan adanya persaingan.





### TABEL SCREENING

Apakah rekan kerja saya pernah melakukan hal berikut kepada saya :		YA	TIDAK
1	Memukul		
2	Menarik baju		
3	Menjambak		
4	Menendang		
5	Menyenggol dengan bahu		
6	Memberikan hukuman yang tidak masuk akal		
7	Memalak		
8	Melempar Barang		
9	Menghukum fisik (push up)		
10	Membentak		
11	Meledak		
12	Mencela		
13	Memaki-maki		
14	Menjuluki dengan kata-kata kasar		
15	Meneriaki		
16	Mempermalukan depan umum		
17	Menebar gossip		
18	Memfitnah		
19	Mencibir		
20	Mengucilkan		
21	Memandang sinis		
22	Memelototi		
23	Memandang penuh ancaman		
24	Mendiamkan		
25	Meneror lewat pesan pendek baik melalui pesan ditelepon genggam atau email		
26	Memandang yang rendah		

## HASIL PERHITUNGAN SCREENING

### Frequencies

**Statistics**  
Data Screening Workplace Bullying

N	Valid	33
	Missing	0
Mean		4.73
Mode		2
Std. Deviation		3.777
Minimum		1
Maximum		17
Sum		156
Percentiles	25	2.00
	50	3.00
	75	7.00

**Data Screening Workplace Bullying**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1	5	15.2	15.2	15.2	
	2	8	24.2	24.2	39.4	
	3	4	12.1	12.1	51.5	
	5	6	18.2	18.2	69.7	
	7	4	12.1	12.1	81.8	
	8	2	6.1	6.1	87.9	
	9	2	6.1	6.1	93.9	
	14	1	3.0	3.0	97.0	
	17	1	3.0	3.0	100.0	
	Total		33	100.0	100.0	

### STANDAR DEVIASI DATA SCREENING

DATA	KETERANGAN
<13	Tidak Sesuai
=13	Sesuai
>13	Sangat Sesuai

Jumlah Screening :  $2 = 26 : 2 = 13$





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)29/11/22

### LAMPIRAN SKALA BUDAYA ORGANISASI

Mohon dengan ini saya berharap agar Bapak dan Ibu pegawai di Sekretariat Kota Medan, dapat mengisi survey yang telah saya berikan. Tujuannya adalah agar peneliti mendapatkan gelar Sarjana (S1)

Adapun penelitian ini terkait dengan Workplace Bullying. Workplace Bullying adalah menurut Salin (dalam Loh, 2014) menyatakan bahwa Workplace Bullying adalah mengulang atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan ditempat kerja.

Dalam mengisi survey ini tidak ada yang salah, selama hal ini sesuai dengan keluhan Bapak dan Ibu. Atas kesediaannya saya ucapkan Terima Kasih.

Bila bapak/ibu memiliki pertanyaan mengenai survey ini dapat menghubungi saya dellayuniartha06@gmail.com

Terimakasih

#### Data Identitas Diri

Nama :  
Usia :  
Jabatan :

#### Petunjuk Pengisian

Mohon untuk memberi tanda ( √ ) pada setiap pernyataan yang anda pilih

KeteranganbSS = Sangat setuju S = Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat

Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan ide-ide untuk kemajuan tempat kerja				
2	Karyawan didorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara terstruktur sampai pada hal-hal yang kecil				
3	Karyawan dimotivasi untuk mendapatkan kerja yang baik				
4	Organisasi memutuskan kebijakan yang tidak merugikan karyawan				

5	Organisasi lebih menyukai pekerjaan yang dikerjakan secara tim				
6	Karyawan memberikan masukan berupa kreatifitas ditempat kerja				
7	Karyawan diberikan semangat dan perhatian terhadap karyawan				
8	Organisasi melihat proses pekerjaan karyawan dengan baik dan tidak hanya melihat hasil saja				
9	Organisasi memberikan tugas dan pekerjaan terhadap karyawan yang berdasarkan Kemampuannya				
10	Karyawan mendapatkan tim untuk bekerja sama dalam melakukan tugas				
11	Karyawan dilibatkan dalam pengambilan Keputusan				
12	Karyawan didorong untuk melakukan tugas dengan cermat				
13	Organisasi memberikan target hasil kepada karyawan saat memberikan tugas				
14	Organisasi memberikan bonus kepada karyawan				



	yang berprestasi				
15	Organisasi lebih banyak merancang pekerjaan secara tim agar komunikasi tetap berjalan dengan Baik				
16	Karyawan bertanggung jawab atas perbuatan yang Dilakukan				
17	Karyawan memberikan ide dengan baik				
18	Organisasi memberikan reward kepada karyawan yang melakukan tugas dengan baik				
19	Organisasi memberikan masukan berupa nasehat agar karyawan tetap semangat				
20	Karyawan diminta untuk melakukan hubungan yang baik antar tim				
21	Organisasi tidak mendukung karyawan saat melakukan hal-hal baru terhadap pekerjaan				
22	Karyawan mendapat teguran saat melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas				
23	Organisasi hanya melihat hasil akhir tanpa melihat proses yang dilakukan karyawan				
24	Organisasi membuat keputusan secara sepihak				
25	Organisasi mendorong karyawan untuk bekerja secara mandiri				
26	Organisasi tidak mendukung karyawan memberikan masukan atau pun ide				
27	Organisasi tidak peduli terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan				
28	Organisasi tidak peduli dengan proses kerja pada Karyawan				
29	Organisasi memberikan tugas terhadap karyawan				

	yang tidak sesuai dengan kemampuannya				
30	Organisasi tidak memberikan tim kepada Karyawan				
31	Pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab organisasi bukan karyawan				
32	Organisasi tidak menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan secara detail				
33	Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan namun tidak sesuai dengan hasil yang saya dapatkan				
34	Saya sering mendapatkan ketidakadilan dan Perusahaan				
35	Dalam melaksanakan pekerjaan kurang adanya koordinasi antara rekan kerja dan atasan				
36	Organisasi tidak mendukung karyawan yang bertanggung jawab dalam perbuatan yang Dilakukan				
37	Organisasi tidak mendukung karyawan dalam melakukan sesuatu				
38	Karyawan tidak mendapatkan reward dari perusahaan padahal sudah bekerja dengan baik				
39	Organisasi tidak peduli dengan karyawan dan bersikap cuek				
40	Karyawan tidak memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan antar tim				



**LAMPIRAN SKALA WORKPLACE BULLYING**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan lainnya bersedia membantu saya apabila ada hal yang tidak saya pahami				
2	Rekan kerja sering menyapa saya setiap kali Berpapasan				
3	Karyawan lainnya mempersilahkan saya lewat duluan dilorong yang sempit				
4	Organisasi tidak menetapkan tenggat waktu kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan				
5	Rekan kerja saya selalu memuji kemampuan saya dalam bekerja				
6	Rekan kerja menolong saya mengambil barang yang berada diluar jangkauan saya				
7	Saya merasa cukup dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya				
8	Rekan kerja mengajak saya bergabung dengannya pada jam makan siang				
9	Rekan kerja lainnya kerap memuji kemampuan atau hasil pekerjaan saya				
10	Rekan kerja tidak pernah menjadikan kekurangan fisik saya sebagai bahan lelucon				
11	Tugas yang saya lakukan selalu diapresiasi dengan Baik				
12	Saya selalu diajak dalam mendiskusikan hal-hal berupa kerjaan maupun tidak				
13	Rekan kerja memberikan pekerjaan sesuai dengan				

	kapasitas saya				
14	Saya selalu dikucilkan dengan rekan saya ketika saya mendapatkan masalah				
15	Atasan sering menetapkan tenggat waktu yang sulit saya penuhi				
16	Rekan kerja pura-pura tidak mendengar saya ketika berbicara dengan mereka				
17	Saya didorong atau disikut oleh karyawan lainnya ketika berpapasan dengan mereka				
18	Organisasi menetapkan tenggat waktu yang begitu Cepat				
19	Saya selalu diremehkan dengan pekerjaan yang saya lakukan				
20	Saya pernah dipermainkan oleh seseorang dengan dikunci dalam satu ruangan				
21	Hasil pekerjaan saya diambil alih atau diklaim oleh rekan kerja lainnya sebagai hasil pekerjaan				
22	Ada rekan kerja yang menyebarkan rumor tidak benar tentang diri saya				
23	Hasil pekerjaan saya tidak direspons dengan baik				
24	Rekan kerja saya selalu membicarakan saya sewaktu saya memulai pekerjaan saya				
25	Saya tidak diperbolehkan untuk mengakses komputer atau internet dalam menyelesaikan pekerjaan				
26	Saya banyak mendapatkan tatapan sinis ketika sedang memberikan presentasi				
27	Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang banyak				
28	Rekan kerja saya selalu mendukung saya ketika				

	saya memiliki masalah				
--	-----------------------	--	--	--	--





**LAMPIRAN 4  
DATA PENELITIAN**





Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	1	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	1	1	2	67	
2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	50
3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	4	3	3	2	3	74	
4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	64	
5	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	2	2	4	64
6	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	66	
7	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	51
8	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	72
9	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	69	
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	55
11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	67	
12	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	56
13	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	73
14	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	71
15	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	53
16	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	65	
17	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	54
18	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	76	
19	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	61
20	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	56
21	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	69
22	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	55
23	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	1	3	73	
24	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	3	68
25	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	54
26	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	66
27	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	53
28	2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	75
29	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	64	
30	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
31	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	3	59
32	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	48
33	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	72



**LAMPIRAN V  
UJI VALIDITAS DAN REABILITAS**

## LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA BUDAYA ORGANISASI DAN WORKPLACE BULLYING

### Reliability Scale: Budaya Organisasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	40

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.82	.528	33
VAR00002	1.97	.529	33
VAR00003	1.91	.522	33
VAR00004	1.91	.522	33
VAR00005	1.94	.609	33
VAR00006	1.85	.442	33
VAR00007	1.97	.529	33
VAR00008	1.79	.545	33
VAR00009	1.91	.579	33
VAR00010	1.94	.609	33
VAR00011	1.97	.467	33
VAR00012	2.06	.609	33
VAR00013	1.79	.415	33
VAR00014	1.94	.609	33
VAR00015	1.91	.522	33
VAR00016	1.82	.528	33
VAR00017	1.82	.528	33
VAR00018	1.85	.508	33
VAR00019	1.85	.566	33
VAR00020	1.94	.556	33
VAR00021	2.09	.579	33
VAR00022	1.88	.485	33
VAR00023	1.79	.545	33
VAR00024	1.85	.442	33
VAR00025	1.82	.528	33
VAR00026	1.97	.529	33
VAR00027	1.91	.522	33
VAR00028	1.91	.522	33
VAR00029	1.94	.609	33

VAR00030	1.85	.442	33
VAR00031	1.97	.529	33
VAR00032	1.79	.545	33
VAR00033	1.91	.579	33
VAR00034	1.94	.609	33
VAR00035	1.97	.467	33
VAR00036	2.06	.609	33
VAR00037	1.79	.415	33
VAR00038	1.94	.609	33
VAR00039	1.91	.522	33
VAR00040	1.82	.528	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.21	111.860	.517	.923
VAR00002	74.06	113.434	.372	.925
VAR00003	74.12	109.797	.716	.921
VAR00004	74.12	111.422	.563	.923
<b>VAR00005</b>	<b>74.09</b>	<b>113.710</b>	<b>.294</b>	<b>.926</b>
VAR00006	74.18	114.028	.390	.925
VAR00007	74.06	111.434	.554	.923
VAR00008	74.24	111.002	.575	.923
VAR00009	74.12	112.360	.424	.924
VAR00010	74.09	111.773	.447	.924
VAR00011	74.06	112.184	.557	.923
VAR00012	73.97	112.343	.402	.925
<b>VAR00013</b>	<b>74.24</b>	<b>115.127</b>	.293	.925
VAR00014	74.09	112.835	.363	.925
VAR00015	74.12	112.860	.430	.924
VAR00016	74.21	110.922	.603	.922
VAR00017	74.21	112.360	.471	.924
VAR00018	74.18	112.153	.511	.923
VAR00019	74.18	111.778	.485	.924
VAR00020	74.09	111.835	.490	.924
VAR00021	73.94	110.934	.544	.923
VAR00022	74.15	112.070	.546	.923
VAR00023	74.24	113.564	.348	.925
VAR00024	74.18	113.028	.499	.924
VAR00025	74.21	111.860	.517	.923
VAR00026	74.06	113.434	.372	.925
VAR00027	74.12	109.797	.716	.921
VAR00028	74.12	111.422	.563	.923
<b>VAR00029</b>	<b>74.09</b>	<b>113.710</b>	.294	.926
VAR00030	74.18	114.028	.390	.925
VAR00031	74.06	111.434	.554	.923
VAR00032	74.24	111.002	.575	.923
VAR00033	74.12	112.360	.424	.924
VAR00034	74.09	111.773	.447	.924
VAR00035	74.06	112.184	.557	.923
VAR00036	73.97	112.343	.402	.925
<b>VAR00037</b>	<b>74.24</b>	<b>115.127</b>	.293	.925
VAR00038	74.09	112.835	.363	.925
VAR00039	74.12	112.860	.430	.924
VAR00040	74.21	110.922	.603	.922

**Scale statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.03	117.905	10.858	40

## Reliability

### Scale: Work Place Bullying

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	28

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.06	.788	33
VAR00002	2.48	.619	33
VAR00003	2.30	.637	33
VAR00004	2.30	.637	33
VAR00005	2.30	.684	33
VAR00006	2.39	.556	33
VAR00007	1.55	.564	33
VAR00008	2.48	.667	33
VAR00009	2.30	.684	33
VAR00010	2.42	.614	33
VAR00011	1.64	.549	33
VAR00012	2.42	.663	33
VAR00013	2.36	.699	33
VAR00014	1.61	.609	33
VAR00015	2.27	.626	33
VAR00016	2.39	.788	33
VAR00017	2.39	.659	33
VAR00018	2.39	.609	33
VAR00019	2.33	.692	33
VAR00020	2.42	.751	33
VAR00021	2.45	.617	33
VAR00022	1.82	.528	33
VAR00023	2.55	.617	33
VAR00024	2.45	.794	33
VAR00025	2.45	.506	33
VAR00026	2.27	.626	33
VAR00027	1.61	.609	33
VAR00028	2.48	.619	33

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>60.88</b>	<b>72.360</b>	<b>-.325</b>	<b>.879</b>
VAR00002	60.45	63.068	.526	.852
VAR00003	60.64	63.489	.466	.853
VAR00004	60.64	61.301	.694	.847
VAR00005	60.64	61.114	.658	.847
VAR00006	60.55	61.693	.758	.846
<b>VAR00007</b>	<b>61.39</b>	<b>69.434</b>	<b>-.120</b>	<b>.868</b>
VAR00008	60.45	63.006	.488	.852
VAR00009	60.64	62.114	.560	.850
VAR00010	60.52	63.570	.477	.853
<b>VAR00011</b>	<b>61.30</b>	<b>68.593</b>	<b>-.030</b>	<b>.865</b>
VAR00012	60.52	63.008	.492	.852
VAR00013	60.58	63.252	.439	.854
<b>VAR00014</b>	<b>61.33</b>	<b>70.979</b>	<b>-.266</b>	<b>.872</b>
VAR00015	60.67	63.104	.515	.852
VAR00016	60.55	62.193	.467	.853
VAR00017	60.55	62.006	.596	.849
VAR00018	60.55	63.881	.449	.854
VAR00019	60.61	61.621	.600	.849
VAR00020	60.52	59.945	.697	.845
VAR00021	60.48	62.508	.588	.850
<b>VAR00022</b>	<b>61.12</b>	<b>69.860</b>	<b>-.172</b>	<b>.868</b>
VAR00023	60.39	62.871	.549	.851
VAR00024	60.48	60.883	.574	.849
VAR00025	60.48	63.820	.563	.852
VAR00026	60.67	63.104	.515	.852
<b>VAR00027</b>	<b>61.33</b>	<b>70.979</b>	<b>-.266</b>	<b>.872</b>
VAR00028	60.45	62.131	.626	.849

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65.94	68.621	8.284	28



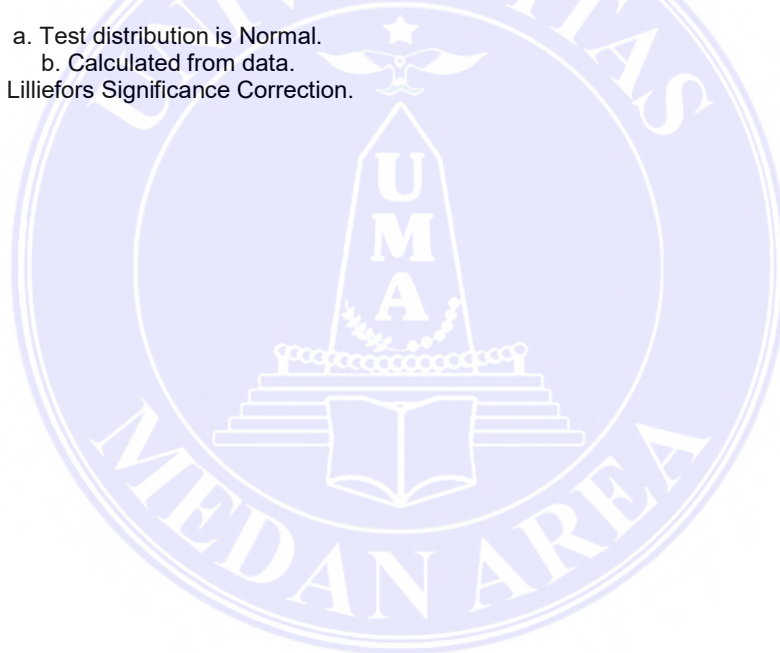
**LAMPIRAN VI**  
**UJI NORMALITAS**

## HASIL UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya Organisasi	Work Place Bullying
N		33	33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	76.03	65.94
	Std. Deviation	10.858	8.284
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.132
	Positive	.145	.132
	Negative	-.148	-.127
Test Statistic		.148	.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>	.153 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.









**LAMPIRAN VII**  
**HASIL ANALISIS FAKTOR**

## HASIL ANALISIS FAKTOR

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Place Bullying * Budaya Organisasi	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%

### Report

#### Work Place Bullying

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
60	69.33	3	4.726
62	76.00	1	.
63	61.00	1	.
64	70.50	2	2.121
66	70.00	2	2.828
67	73.00	1	.
68	69.00	2	7.071
69	75.00	1	.
77	66.00	1	.
78	66.67	3	2.082
79	67.00	1	.
80	58.13	8	4.970
90	55.00	1	.
91	52.75	4	3.403
94	50.50	2	.707
Total	62.94	33	8.284

### ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Place Bullying * Budaya Organisasi	1871.920	14	133.709	7.429	.000
Between Groups	1458.647	1	1458.647	81.046	.000
(Combined) Linearity	413.273	13	31.790	1.766	.130
Deviation from Linearity	323.958	18	17.998		
Within Groups	2195.879	32			
Total					

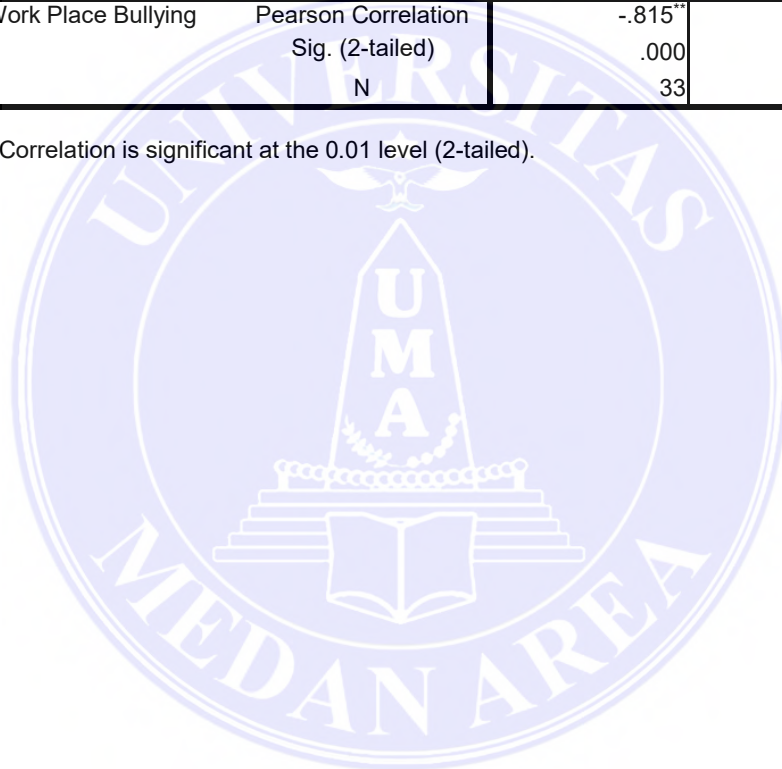
### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Place Bullying * Budaya Organisasi	-.815	.664	.923	.852

## Correlations

		Budaya Organisasi	Work Place Bullying
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	-.815**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Work Place Bullying	Pearson Correlation	-.815**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







Nomor : 366/FPSI/01.10/III/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 Maret 2022

Yth. Bapak/Ibu Kabag  
Sekretariat DPRD Kota Medan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Della Yuni Artha  
NPM : 178600252  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Sekretariat DPRD Kota Medan, Jl. Kapten Maulana Lubis No. 1 Petisah Tengah Kec. Medan Petisah Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Workplace Bullying Pada Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil-Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat



Idhif Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA Mahasiswa Ybs  
- Arsip

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 29/11/22



Access From (repository.uma.ac.id)29/11/22

**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**

Kantor : Jalan Kapten Maulana Lubis No. 1 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4537728 Faks. (061) 4537728  
E-mail sekretariatdprdmedan@gmail.com Website : http://sekwan.pemkomedan.go.id

Medan, 31 Maret 2022

Nomor : 070 / 4618  
Sifat :  
Lampiran :  
Hal : Keterangan selesai penelitian.

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di - Medan

Sehubungan dengan surat dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/2262/Balitbang/2021 tanggal 05 Mei 2021 tentang Permohonan Izin Survey Pra Penelitian dan surat dari Plt. Sekretaris DPRD Kota Medan Nomor 070 / 6239 tanggal 18 Mei 2021 tentang Permohonan Izin Survey Pra Penelitian atas nama :

NO.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Della Yuni Artha Br. Napitupulu	178600252	Ilmu Psikologi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswi tersebut telah selesai melaksanakan Survey Pra Penelitian dan telah mendapatkan data dari Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir kuliah.

Demikian Surat ini dikeluarkan untuk dipergunakan seperlunya.

**SEKRETARIS DPRD KOTA MEDAN**  
  
**MUHAMMAD ALI SIPAHUTAR, S. S.T.P., M.A.P.**  
**PEMBINA**  
NIP. 19790317 199912 1 001