

**PERILAKU BULLYING VERBAL DI TEMPAT KERJA: PENGARUHNYA
TERHADAP STRES DAN KEPUASAN KERJA**

**(*VERBAL BULLYING BEHAVIOR IN THE WORKPLACE: ITS IMPACT ON
STRESS AND JOB SATISFACTION*)**

Asmarani Majid
STAI Al-Furqan Makassar
asmaranimajidpsi@gmail.com

Abstract

This study aims to understand the impact of verbal bullying behavior in the workplace on employee stress levels and job satisfaction. Using the library research method, this study analyzes literature related to verbal bullying, work stress, and job satisfaction. Findings from various sources show that verbal bullying has a significant impact on employees' psychological well-being, increasing stress and reducing job satisfaction. This study makes an important contribution to organizational management by highlighting the importance of a positive work environment and providing recommendations for interventions and prevention of workplace bullying.

Keywords: *verbal bullying, work stress, job satisfaction, work environment, work behavior.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak perilaku bullying verbal di tempat kerja terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. Menggunakan metode *library research*, kajian ini menganalisis literatur yang berkaitan dengan *bullying verbal*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Temuan dari berbagai sumber menunjukkan bahwa *bullying verbal* memiliki dampak signifikan pada kesejahteraan psikologis karyawan, meningkatkan stres, dan menurunkan kepuasan kerja. Kajian ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen organisasi dalam memahami pentingnya lingkungan kerja yang positif serta rekomendasi untuk intervensi dan pencegahan *bullying* di tempat kerja.

Kata kunci: *bullying verbal, stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, perilaku kerja.*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dunia kerja sangat relevansi dengan sumber daya manusia yang sangat Penting dalam terciptanya kinerja dalam pencapaian suatu organisasi. Hal ini ditunjang dengan karyawan yang memiliki kapasitas dengan integritas utama dalam organisasi sebagai perencana, pelaksana dan sebagai kendali terciptanya suasana kerja yang menunjang tercapainya tujuan yang berperan untuk memperbaiki sikap dan perilaku dalam peningkatan kinerja terhadap pekerjaan.

Organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku yang baik seperti membantu individu lain dalam tim atau kelompok, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra , menghindari konflik, disiplin, bersemangat, rendah hati, toleransi. Dan fakta menunjukkan bahwa organisms yang mempunyai karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan secara langsung produktivitas organisasi dapat dikatakan produktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang menjadi ukuran kepuasan kerja. Akan tetapi yang menjadi kendala dalam suatu organisasi adalah perilaku yang dimunculkan karyawan dalam hubungan kerja dengan karyawan lainnya. Hal ini ditunjukkan jika ada persaingan atau konflik dalam persaingan kerja dengan cara bullying verbal yang lebih nampak terlihat dalam hubungan pekerjaan baik antara atasan ke bawahan, karyawan dengan teman sejawat dan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada penelitian Suls, J., & Martin, R. (2005), penelitian ini mengeksplorasi bagaimana individu dengan disposisi negatif, termasuk sinisme dan sifat tidak percaya pada orang lain, sering kali mengalami kesulitan dalam membentuk hubungan yang baik dengan teman sejawat, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja mereka. Seperti halnya dalam penelitian M.K., Ilies, R., & Johnson, E. (2006), menunjukkan bahwa kepribadian negatif, terutama neurotisme, seringkali mengarah pada stres yang lebih tinggi di tempat kerja dan kepuasan yang lebih rendah, karena individu ini cenderung lebih sensitif terhadap stresor dan lebih sulit menjalin hubungan positif dengan rekan kerja.

Fenomena bullying di tempat kerja telah menjadi isu yang signifikan bahwa sifat kepribadian tertentu berdampak terhadap kesehatan psikologis dan kinerja karyawan. *Bullying verbal*, yang meliputi kritik berlebihan, penghinaan, dan sindiran negatif, dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan pada karyawan. Stres ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini ditunjukkan pada penelitian Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001), menemukan bahwa sifat kepribadian tertentu, termasuk neurotisisme, berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan. Individu yang memiliki skor neurotisisme tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan dan sering memiliki hubungan interpersonal yang lebih menegangkan.

Bullying dalam dunia kerja dapat dimulai dengan memperkenalkan fenomena ini sebagai salah satu bentuk perilaku yang seringkali berdampak serius pada kesehatan mental, kinerja, dan produktivitas karyawan. *Verbal bullying* di tempat kerja melibatkan tindakan intimidasi, penghinaan, pelecehan, atau komentar merendahkan yang disampaikan secara verbal oleh satu individu atau kelompok kepada orang lain. Ini termasuk segala bentuk pelecehan verbal, seperti kritik yang berlebihan, penghinaan, atau ucapan yang bernada agresif dan merendahkan, yang bertujuan untuk mengganggu atau melemahkan rasa percaya diri korban.

Dalam dunia kerja, *verbal bullying* sering kali tidak dianggap serius dibandingkan dengan bentuk bullying fisik, padahal dampaknya bisa sangat merusak. Karyawan yang mengalami bullying verbal cenderung mengalami stres yang tinggi, merasa tidak nyaman di lingkungan kerja, bahkan bisa mengalami depresi atau burnout. Kasus-kasus verbal bullying ini sering terjadi dalam bentuk relasi antara atasan dengan bawahan atau antar sesama karyawan. Hal ini menyebabkan korban merasa terisolasi, takut untuk melapor, atau bahkan berhenti bekerja untuk menghindari lingkungan yang tidak mendukung.

Beberapa contoh kasus yang pernah terjadi, misalnya:

1. Kasus bullying verbal dalam perusahaan teknologi di Amerika Serikat: Seorang karyawan junior mengalami pelecehan verbal dari atasannya, seperti dipermalukan di depan umum dan menerima kritik yang menjatuhkan. Hal ini

menyebabkan karyawan tersebut mengalami gangguan kecemasan dan akhirnya keluar dari perusahaan.

2. Kasus di perusahaan pemasaran Inggris: Di sini seorang manajer melakukan verbal bullying terhadap timnya dengan komentar yang merendahkan serta sikap sinis. Tim tersebut mengalami penurunan semangat kerja, dan dua anggota tim akhirnya mengundurkan diri. Insiden di sebuah bank di Australia:
3. Seorang pegawai yang secara terus-menerus mendapat cemoohan tentang penampilannya dari rekan kerjanya melaporkan insiden tersebut kepada manajemen, tetapi tindakan lebih lanjut tidak dilakukan. Akhirnya, pegawai tersebut merasa tidak nyaman dan memilih pindah kerja.

Penanganan kasus-kasus seperti ini membutuhkan perhatian khusus dari pihak manajemen agar lingkungan kerja tetap aman dan kondusif. Dengan memahami bahwa verbal bullying merupakan masalah serius, perusahaan dapat membangun kebijakan anti-bullying yang tegas serta menyediakan wadah atau tempat pengaduan yang aman untuk semua karyawan. Dan penelitian-penelitian juga menunjukkan hubungan yang konsisten antara kepribadian negatif dengan kepuasan kerja yang lebih rendah dan interaksi yang kurang baik dengan rekan kerja.

2. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh *bullying verbal* di tempat kerja terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan?

3. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja melalui kajian literatur.

4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam merancang kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan.

KAJIAN TEORI

Bullying verbal mencakup tindakan negatif berulang kali, seperti menghina, menyindir, atau merendahkan karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa perilaku ini dapat memicu respons emosional yang kuat pada korban dan berdampak pada kesehatan mental mereka.

Teori yang menunjukkan dampak *bullying verbal* pada stres dan kepuasan kerja ada beberapa teori yang mendasari pada teori stres kerja menunjukkan bahwa perlakuan yang tidak adil dan merendahkan dapat meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan. *Bullying verbal* juga berpotensi menurunkan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan. Kajian teori mengenai *bullying verbal* di tempat kerja menunjukkan bahwa perilaku ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres dan kepuasan kerja. *Bullying verbal*, yang meliputi tindakan pelecehan verbal, hinaan, ancaman, atau kritik yang merendahkan, dapat mempengaruhi karyawan secara psikologis, sosial, dan emosional. Ada beberapa teori kunci yang sering digunakan untuk memahami bagaimana *bullying verbal* mempengaruhi stres dan kepuasan kerja antara lain:

1. Affective Events Theory (AET)

- Penjelasan Teori: Affective Events Theory, dikembangkan oleh Weiss dan Cropanzano (1996), menyatakan bahwa peristiwa emosional di tempat kerja, baik positif maupun negatif, berdampak pada suasana hati dan emosi individu. Ketika karyawan mengalami peristiwa negatif seperti bullying verbal, mereka cenderung mengalami emosi negatif, yang dapat memengaruhi sikap dan kepuasan kerja.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: Bullying verbal dianggap sebagai sumber stres karena menimbulkan emosi negatif seperti kemarahan, ketakutan, atau frustrasi. Emosi-emosi ini tidak hanya meningkatkan stres tetapi juga menurunkan kepuasan kerja. Dalam jangka panjang, perasaan negatif ini bisa menyebabkan burnout dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

2. Conservation of Resources (COR) Theory

- Penjelasan Teori: Teori Conservation of Resources (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) berfokus pada bagaimana individu mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya ini meliputi kepercayaan diri, rasa aman, dan dukungan sosial.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: Bullying verbal menyebabkan korban kehilangan sumber daya psikologis seperti harga diri dan ketenangan. Ketika karyawan merasa kehilangan sumber daya penting ini, mereka mengalami stres yang berkepanjangan, yang mengarah pada kepuasan kerja yang rendah. COR juga menjelaskan bahwa individu yang tidak memiliki dukungan untuk memulihkan sumber daya ini akan lebih rentan terhadap burnout.

3. Job Demand-Control (JDC) Model

- Penjelasan Teori: Model JDC, yang dikembangkan oleh Karasek (1979), mengemukakan bahwa stres kerja ditentukan oleh tuntutan pekerjaan (job demands) dan kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Stres tinggi terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi kontrol terhadap pekerjaan rendah.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: Bullying verbal di tempat kerja dapat menambah beban psikologis atau "demand" bagi korban, sehingga meningkatkan stres. Selain itu, korban bullying sering merasa kehilangan kontrol atas situasi, yang memperburuk efek stres. JDC menunjukkan bahwa dengan meningkatkan dukungan dan kontrol bagi karyawan, dampak negatif dari bullying verbal terhadap stres dapat dikurangi.

4. Social Exchange Theory (SET)

- Penjelasan Teori: Social Exchange Theory, yang diperkenalkan oleh Blau (1964), menyatakan bahwa hubungan di tempat kerja dipandu oleh prinsip timbal balik. Ketika karyawan diperlakukan dengan adil dan hormat, mereka cenderung merespon dengan kepuasan kerja yang tinggi.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: SET menjelaskan bahwa bullying verbal mengakibatkan ketidakadilan dan perasaan direndahkan, yang berujung pada penurunan kepuasan kerja. Ketika hubungan timbal balik ini terganggu,

korban bullying verbal merasa lingkungan kerja tidak mendukung, yang meningkatkan stres dan menurunkan motivasi kerja mereka.

5. Theory of Workplace Bullying Spiral

- Penjelasan Teori: Teori ini mengemukakan bahwa bullying sering kali memiliki sifat berulang atau spiral. Setelah bullying verbal dimulai, perilaku ini dapat berkembang semakin parah dan menjadi lebih intens.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: Karyawan yang menjadi korban bullying verbal berulang kali lebih cenderung merasa stres dan burnout. Lingkungan kerja yang gagal menghentikan siklus ini memperburuk dampak bullying terhadap kepuasan kerja, di mana karyawan merasa semakin tidak berdaya dan terisolasi.

6. Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior

- Penjelasan Teori: Model ini mengaitkan stresor (seperti bullying verbal) dengan perilaku kontraproduktif di tempat kerja melalui emosi negatif. Bullying verbal sebagai bentuk stresor dapat memicu reaksi emosional seperti marah atau kecewa.
- Implikasi Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja: Bullying verbal, sebagai bentuk stresor, menyebabkan karyawan merespons dengan emosi negatif. Emosi ini tidak hanya meningkatkan stres tetapi juga dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku yang kontraproduktif, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan memperburuk hubungan di tempat kerja.

Kajian teori ini menunjukkan bahwa *bullying verbal* di tempat kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap stres dan kepuasan kerja, dan efeknya berpotensi berkepanjangan jika tidak segera ditangani. Melalui perspektif teori-teori ini, terlihat bahwa *bullying verbal* menambah beban emosional dan mengurangi rasa aman dan kontrol karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Pemahaman ini membantu dalam merancang strategi intervensi yang berfokus pada dukungan emosional dan peningkatan kendali karyawan terhadap lingkungan kerja mereka untuk meminimalkan dampak *bullying*.

Dalam menyikapi konsep stres dapat memberikan respon karyawan terhadap tekanan dari pekerjaan yang melampaui kemampuan atau sumber daya mereka untuk

mengatasinya. Sedangkan pada kepuasan kerja memberikan arti yang sebaliknya yakni memberikan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kedua aspek ini sangat terpengaruh oleh dinamika sosial di tempat kerja, termasuk interaksi verbal dengan kolega dan atasan. Dan aspek ini sangat penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja, kesehatan mental, dan retensi karyawan di tempat kerja.

Dalam kajian teori ini hal yang menjadi landasan yang perlu dipahami adalah konsep dasar yang dapat mempengaruhi kondisi kepuasan dalam kerja berikut ini akan dibahas lebih detail lagi sehingga dapat dengan jelas dipahami hal-hal yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja dalam perusahaan ataupun organisasi.

1. Konsep Stres Kerja

Stres kerja adalah respons fisik, mental, dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan untuk menghadapinya. Stres ini timbul ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan kemampuan individu untuk mengatasi atau mengontrolnya.

- a. Faktor Penyebab Stres Kerja: Beberapa faktor yang memicu stres kerja meliputi:
 1. Tuntutan Pekerjaan yang Tinggi: Tugas yang menumpuk, deadline ketat, atau tanggung jawab yang besar dapat meningkatkan beban kerja dan memicu stres.
 2. Kurangnya Dukungan Sosial: Minimnya dukungan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi membuat karyawan lebih rentan terhadap stres.
 3. Ketidakjelasan Peran: Ketika karyawan tidak memahami tugas dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi, mereka cenderung merasa cemas dan stres.
 4. Ketidaksesuaian Lingkungan Kerja: Kondisi fisik yang tidak nyaman, seperti bising atau suhu ekstrem, serta budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menambah tekanan.
- b. Dampak stres kerja: Stres kerja yang berkelanjutan dapat berdampak negatif pada karyawan, termasuk kelelahan fisik dan mental, penurunan produktivitas, absensi yang tinggi, burnout, hingga gangguan kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak tertangani dapat memicu ketidakpuasan kerja, konflik interpersonal, dan turnover tinggi.

b. Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi oleh pengalaman kerja, seperti lingkungan, hubungan dengan atasan, penghargaan, dan keamanan kerja. a. Faktor Penentu Kepuasan Kerja: Beberapa faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah:

1. Gaji dan Tunjangan yang Adil: Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan usaha dan kontribusi mereka cenderung lebih puas.
2. Pengakuan dan Penghargaan: Pemberian penghargaan atas kinerja atau pencapaian membantu meningkatkan rasa dihargai dan dihormati, yang meningkatkan kepuasan.
3. Hubungan Interpersonal yang Baik: Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan menciptakan lingkungan yang mendukung, meningkatkan rasa nyaman karyawan.
4. Pengembangan Karir dan Peluang Pertumbuhan: Kesempatan untuk berkembang dan maju di dalam organisasi memotivasi karyawan, membuat mereka lebih terikat dan puas.
5. Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pribadi: Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.
6. Dampak Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang puas lebih cenderung berkontribusi secara positif, terlibat dalam pekerjaan, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan tingkat absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, konflik, dan turnover karyawan.

Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa terbebani dan kelelahan, yang mengurangi minat mereka terhadap

pekerjaan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi dampak stres kerja karena karyawan merasa nyaman, didukung, dan termotivasi. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres dapat menerapkan strategi yang berfokus pada penyediaan dukungan sosial, pemberian penghargaan, dan penyediaan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *library research* dengan meninjau literatur dari jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku, dan laporan yang relevan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan teoritis antara *bullying verbal*, stres, dan kepuasan kerja.

Pendekatan *Library Research* atau penelitian kepustakaan dalam penulisan jurnal memiliki keistimewaan dan manfaat khusus, terutama ketika mencari landasan teoretis, data sekunder, atau membangun analisis yang mendalam dari sumber-sumber yang sudah ada. Berikut adalah beberapa alasan mengapa pendekatan ini sangat berharga dalam konteks akademik menjadi sebuah konteks dalam sebuah penelitian dengan menggunakan *Library Research*

1. Akses terhadap Beragam Sumber Data yang Terpercaya: *Library Research* memungkinkan peneliti mengakses banyak sumber yang terpercaya seperti buku, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi pemerintah atau lembaga lainnya. Data ini telah diverifikasi secara ilmiah, sehingga dapat memberikan dasar kuat untuk analisis yang dilakukan.
2. Efisien dalam Waktu dan Biaya: Menggunakan penelitian kepustakaan lebih hemat waktu dan biaya dibandingkan dengan penelitian lapangan. Peneliti tidak perlu mengumpulkan data primer melalui survei atau eksperimen, yang membutuhkan banyak waktu, tenaga, dan sumber daya. Metode ini sangat cocok untuk studi literatur atau penulisan artikel teoretis.
3. Pendalaman Teoritis yang Lebih Kuat: *Library Research* memberikan kesempatan untuk mendalami teori dan konsep-konsep dasar secara menyeluruh. Peneliti dapat meninjau perkembangan teori dan berbagai pandangan ahli, sehingga menghasilkan analisis yang lebih dalam dan beragam.

4. Mendukung Meta-Analisis dan Sistematis Review: *Library Research* adalah pendekatan ideal untuk melakukan meta-analisis atau systematic review. Ini memungkinkan peneliti untuk menggabungkan dan membandingkan berbagai temuan dari penelitian sebelumnya, sehingga dapat menyimpulkan pola, tren, atau kesenjangan penelitian di bidang tertentu.
5. Menyediakan Data Sekunder yang Valid: *Library Research* menggunakan data sekunder yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain, biasanya melalui proses yang ketat dan metodologis. Ini mengurangi risiko bias dan meningkatkan kepercayaan pada kebenaran dan ketepatan data yang digunakan.
6. Mengurangi Kesalahan dalam Pengumpulan Data: Karena *library research* mengandalkan data yang sudah ada, metode ini mengurangi risiko kesalahan dalam pengumpulan data. Data yang tersedia biasanya sudah melalui tahap verifikasi atau proses ilmiah yang jelas, sehingga peneliti dapat lebih fokus pada analisis.
7. Relevan untuk Pengembangan Hipotesis dan Teori Baru: *Library Research* memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi celah atau kesenjangan dalam literatur, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan hipotesis atau teori baru. Dengan mengkaji studi sebelumnya, peneliti bisa mengetahui area yang belum diteliti secara mendalam atau masalah yang belum terpecahkan.
8. Fleksibilitas dalam Berbagai Jenis Penelitian: Pendekatan ini dapat digunakan dalam berbagai jenis penelitian, seperti studi deskriptif, komparatif, historis, maupun penelitian yang membutuhkan analisis mendalam (*in-depth analysis*). Ini menjadikan *Library Research* sebagai metode yang serbaguna dan relevan di banyak bidang ilmu.

Dengan keistimewaan dan manfaat ini, pendekatan *Library Research* sangat efektif untuk jurnal akademik yang berfokus pada telaah teoretis atau analisis kritis atas literatur yang ada. Metode ini mendukung pengembangan argumen yang kuat dan berlandaskan pada bukti ilmiah yang solid.

SUMBER DATA

Data diperoleh dari berbagai jurnal yang membahas tentang bullying, stres kerja, dan kepuasan kerja, serta buku teoretis yang relevan. Berikut ini beberapa artikel dan teori yang berkaitan dengan hubungan antara *bullying* di tempat kerja, stres, dan kepuasan

kerja. Kajian ini membahas bagaimana *bullying* di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan serta memberikan pandangan teoritik tentang stres dan kepuasan kerja.

1. *Leymann's Theory of Mobbing: Heinz Leymann* adalah salah satu pionir dalam studi *bullying* di tempat kerja. Dalam teorinya, Leymann menjelaskan bahwa *mobbing* atau *bullying* di tempat kerja melibatkan perilaku yang dilakukan secara berulang dan sistematis untuk merendahkan atau menyakiti korban. Leymann menemukan bahwa *mobbing* di tempat kerja sangat berkaitan dengan tingkat stres yang tinggi, kecemasan, dan depresi. Efek negatif ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan mereka memilih untuk berhenti bekerja.
2. *Job Demand-Control Model* (Karasek, 1979): Model ini menjelaskan bahwa stres kerja muncul dari kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kontrol yang rendah. Dalam konteks *bullying*, individu yang merasa tidak memiliki kontrol atas situasi, terutama dalam menghadapi pelecehan atau *bullying* verbal, cenderung mengalami stres yang lebih tinggi. Ketika tuntutan terus meningkat tanpa adanya dukungan atau kontrol, kepuasan kerja pun menurun, dan dampak negatifnya makin besar terhadap kesehatan mental karyawan.
3. *The Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989): Teori COR menyatakan bahwa stres terjadi ketika individu kehilangan sumber daya (seperti waktu, dukungan sosial, atau kepercayaan diri) atau merasa terancam kehilangannya. *Bullying* di tempat kerja sering kali mempengaruhi sumber daya psikologis korban, seperti harga diri dan rasa aman, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres dan menurunkan kepuasan kerja. Dalam kasus ini, korban merasa kelelahan karena mereka kehilangan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi tuntutan kerja dan tekanan lingkungan.
4. *Social Exchange Theory* (Blau, 1964): Teori ini menekankan bahwa hubungan kerja didasarkan pada pertukaran timbal balik. *Bullying* di tempat kerja melanggar prinsip saling menguntungkan dalam hubungan sosial, yang menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan atau tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal, mereka lebih cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan kerja.

5. *Affective Events Theory* (AET) (Weiss & Cropanzano, 1996): AET menjelaskan bahwa emosi yang dialami di tempat kerja dipicu oleh berbagai peristiwa, yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami bullying, emosi negatif yang mereka alami akan mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan stres. Emosi negatif ini bersifat mendalam dan memiliki efek jangka panjang pada persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Beberapa artikel empiris yang relevan:

- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised: Artikel ini menjelaskan cara pengukuran bullying di tempat kerja dan menemukan hubungan kuat antara bullying, stres, dan ketidakpuasan kerja.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2001). Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying: Artikel ini membahas berbagai teori yang menjelaskan penyebab dan efek bullying di tempat kerja, serta kaitannya dengan stres dan kepuasan kerja.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review: Artikel ini meninjau berbagai penelitian tentang dampak bullying di tempat kerja, menemukan korelasi kuat antara bullying, stres tinggi, dan penurunan kepuasan kerja.

Artikel-artikel dan teori ini merupakan sebagai landasan untuk memahami lebih dalam bagaimana *bullying* di tempat kerja berdampak pada psikologis karyawan, yang kemudian berpengaruh pada kepuasan kerja dan kesehatan mental mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian dari berbagai sumber untuk menemukan pola umum mengenai dampak *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja. Untuk menemukan pola umum mengenai dampak *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja, beberapa sumber ilmiah dapat digunakan sebagai dasar analisis komparatif. Berikut ada beberapa penelitian dan artikel yang berfokus pada aspek *bullying* di tempat kerja serta

hubungannya dengan stres dan kepuasan kerja. Sumber-sumber ini meliputi *meta-analisis*, studi kuantitatif, dan ulasan literatur yang dapat membantu menganalisis pola umum dalam berbagai konteks:

1. Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). "Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review " Dalam meta-analisis ini, Nielsen dan Einarsen mengulas banyak penelitian tentang efek bullying, menemukan bahwa bullying di tempat kerja, termasuk verbal bullying, memiliki dampak signifikan pada tingkat stres dan ketidakpuasan kerja. Artikel ini bermanfaat untuk melihat pola umum efek bullying dalam berbagai sektor dan budaya kerja.²
2. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). "The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. "Penelitian ini menjelaskan konsep bullying di tempat kerja di Eropa serta efeknya pada stres dan kepuasan kerja. Penelitian ini berguna sebagai perbandingan konteks budaya untuk mengidentifikasi pola yang mungkin berbeda di berbagai wilayah.
3. Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). "Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. "Artikel ini mengembangkan model teoritis mengenai bullying dan efeknya pada karyawan. Mereka menemukan pola umum antara harassment verbal dengan meningkatnya tingkat stres, yang berkontribusi pada burnout dan penurunan kepuasan kerja. Meta-analisis ini mencakup berbagai jenis bullying di tempat kerja, menjadikannya sumber komparatif yang berguna.
4. Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). "Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—An introduction. "Artikel ini mengulas tren penelitian bullying di tempat kerja secara global dan dampaknya terhadap kesehatan mental karyawan, termasuk stres. Temuan menunjukkan pola bahwa bullying verbal secara signifikan menurunkan kepuasan kerja, terutama pada korban yang sering menerima pelecehan verbal.
5. Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). "The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. "Penelitian ini berfokus pada pengaruh bullying sebagai salah satu faktor stres di tempat kerja dan mengidentifikasi hubungan antara verbal bullying dengan stres yang tinggi serta menurunnya kepuasan kerja. Studi ini

menemukan bahwa verbal bullying memiliki dampak yang lebih kuat pada stres daripada faktor stres kerja lainnya, memberikan gambaran pola umum yang mendukung hasil studi serupa.

6. Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). "Destructive conflict and bullying at work." Studi ini menghubungkan konflik destruktif dan bullying verbal dengan konsekuensi negatif seperti stres dan ketidakpuasan kerja. Sumber ini menunjukkan pola bahwa intensitas dan frekuensi bullying verbal berbanding lurus dengan tingkat stres yang dialami karyawan.
7. Lovell, B., & Lee, R. T. (2011). "Impact of workplace bullying on emotional and physical well-being: A longitudinal study." Penelitian longitudinal ini menyoroti dampak jangka panjang bullying, termasuk bullying verbal, pada kesehatan mental dan fisik, serta kepuasan kerja karyawan. Temuan ini membantu mengidentifikasi pola dampak bullying dari waktu ke waktu.

Dengan menggunakan data dari berbagai penelitian ini membantu mengidentifikasi pola umum bahwa bullying verbal secara konsisten meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan kerja di berbagai jenis pekerjaan dan budaya. Dengan melakukan komparasi, dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak bullying di berbagai sektor kerja.

PEMBAHASAN

Temuan dari hasil kajian pustaka *Bullying verbal* di tempat kerja konsisten terbukti memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perilaku ini meningkatkan tingkat stres karyawan dengan menciptakan ketidaknyamanan dan kecemasan dalam interaksi sehari-hari. Di sisi lain, *bullying verbal* juga dikaitkan dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja, yang ditandai dengan menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Dalam bagian hasil dan pembahasan mengenai temuan dan kajian ilmiah tentang pengaruh perilaku *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja, beberapa hasil penting dan pola umum dari penelitian yang telah dilakukan di berbagai negara serta dalam berbagai konteks pekerjaan dapat ditemukan.

1. Hasil Temuan Terkait *Bullying Verbal* dan Stres Kerja: Berbagai studi menemukan bahwa *bullying verbal* di tempat kerja secara signifikan meningkatkan tingkat stres karyawan. Karyawan yang mengalami perlakuan *bullying*, seperti penghinaan, kritik yang merendahkan, atau pelecehan verbal, menunjukkan tingkat kecemasan dan tekanan yang lebih tinggi.
 - Penelitian oleh Einarsen et al. (2009) menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi *bullying verbal* di tempat kerja mengalami stres kronis dan gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.
 - Studi lain yang dilakukan oleh Bowling dan Beehr (2006) menemukan bahwa pelecehan verbal menjadi salah satu faktor stresor terbesar dalam lingkungan kerja, yang menurunkan rasa percaya diri korban dan menambah beban mental yang signifikan.
 - Studi Nielsen dan Einarsen (2012) dalam meta-analisisnya juga menyoroti bahwa tingginya frekuensi *bullying verbal* sangat terkait dengan stres psikologis, menunjukkan bahwa semakin sering karyawan menjadi korban *bullying*, semakin besar efeknya pada tingkat stres mereka.
2. Hasil Temuan Terkait *Bullying Verbal* dan Kepuasan Kerja:
 - *Bullying verbal* di tempat kerja tidak hanya berdampak pada stres, tetapi juga berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja. Karyawan yang menjadi korban *bullying verbal* cenderung merasa tidak dihargai, tidak nyaman, dan kurang termotivasi.
 - Hoel dan Cooper (2000) menemukan bahwa *bullying verbal* menyebabkan perasaan terasing dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja secara keseluruhan.
 - Hasil penelitian lain dari Lovell dan Lee (2011) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *bullying verbal* memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah, merasa kurang didukung oleh manajemen, dan berisiko lebih tinggi untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini disebabkan karena mereka merasa lingkungan kerja tidak aman atau tidak memberikan perlindungan yang cukup.

- Penelitian dari Zapf dan Einarsen (2001) juga menyatakan bahwa pengaruh bullying verbal terhadap kepuasan kerja bisa menjadi jangka panjang, mengakibatkan burnout dan memperburuk kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
3. Pembahasan Temuan: Hubungan antara Stres dan Kepuasan Kerja akibat Bullying Verbal
- Dalam pembahasan temuan, beberapa teori seperti Conservation of Resources Theory (COR) (Hobfoll, 1989) dan Affective Events Theory (AET) (Weiss & Cropanzano, 1996) memberikan kerangka yang kuat untuk memahami bagaimana bullying verbal mempengaruhi stres dan kepuasan kerja. Menurut COR, *bullying verbal* menyebabkan kehilangan sumber daya psikologis yang signifikan bagi korban, seperti rasa aman dan kepercayaan diri. Ketika karyawan kehilangan sumber daya ini, mereka menjadi lebih rentan terhadap stres, dan kepuasan kerja pun menurun.
 - AET menjelaskan bahwa peristiwa negatif di tempat kerja, seperti bullying verbal, memicu emosi negatif yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Emosi negatif yang timbul akibat bullying menurunkan motivasi dan minat karyawan untuk bekerja, sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja secara keseluruhan.
 - Pendekatan Job Demand-Control Model (Karasek, 1979) juga relevan dalam memahami bahwa *bullying verbal* menambah beban kerja psikologis (job demand) yang membuat karyawan merasa tertekan. Ketika karyawan tidak memiliki kontrol atau dukungan yang cukup untuk menghadapi situasi ini, tingkat stres meningkat, sementara kepuasan kerja terus menurun.

Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa *bullying verbal* memiliki dampak negatif yang kuat pada stres dan kepuasan kerja. Perilaku bullying verbal di tempat kerja menyebabkan gangguan psikologis serius yang mengarah pada stres tinggi dan burnout, yang akhirnya mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan turnover intention. Studi-studi ini juga menunjukkan bahwa untuk mengurangi dampak *bullying verbal*, diperlukan kebijakan yang jelas dan dukungan dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menghormati karyawan.

Berbagai penelitian menemukan hubungan antara intensitas *bullying verbal* dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Semakin sering *bullying* terjadi, semakin besar tingkat stres yang dialami korban. Selain itu, ditemukan bahwa kepuasan kerja menurun secara signifikan pada karyawan yang sering menjadi korban *bullying verbal*.

Berdasarkan analisis kritis tentang dampak *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja. Analisis ini melibatkan berbagai perspektif untuk memahami hubungan antara *bullying verbal*, stres, dan kepuasan kerja dalam konteks dinamika tempat kerja, psikologis karyawan, serta lingkungan organisasi.

1. Analisis Dampak Langsung *Bullying Verbal* pada Stres Kerja

- Kritik Terhadap Intensitas dan Frekuensi: Tidak semua kasus *bullying verbal* berdampak sama. Beberapa peneliti menunjukkan bahwa dampak *bullying verbal* pada stres kerja dipengaruhi oleh intensitas dan frekuensi dari perilaku tersebut. Misalnya, karyawan yang mengalami pelecehan verbal ringan tetapi berlangsung terus-menerus mungkin mengalami stres lebih tinggi daripada yang menghadapi insiden yang lebih parah tetapi jarang terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu diadakan klasifikasi yang lebih jelas tentang tingkat *bullying verbal* yang memberikan dampak signifikan pada stres karyawan.
- Peran Resiliensi dan Coping Mechanism: Beberapa karyawan mungkin memiliki kemampuan coping atau resiliensi yang kuat, yang membuat mereka lebih tahan terhadap stres akibat *bullying verbal*. Studi yang mengabaikan faktor individual seperti ini mungkin memberikan gambaran yang terlalu umum. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan perbedaan individual dalam analisis dampak *bullying verbal*.

2. Analisis Hubungan Antara *Bullying Verbal* dan Kepuasan Kerja

- Hubungan Tidak Langsung Melalui Stres: *Bullying verbal* tidak selalu secara langsung menurunkan kepuasan kerja, melainkan melalui efek mediasi dari stres. Ketika karyawan mengalami stres yang disebabkan oleh *bullying verbal*, hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Model ini memperlihatkan bahwa stres bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *bullying verbal* dan kepuasan kerja.

Pemahaman ini penting untuk mengidentifikasi intervensi yang bisa langsung menurunkan stres sehingga kepuasan kerja tidak menurun.

- Peran Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial: Dalam beberapa kasus, bullying verbal tidak selalu menurunkan kepuasan kerja jika karyawan memiliki dukungan sosial yang kuat atau lingkungan kerja yang mendukung. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat berfungsi sebagai buffer yang membantu karyawan mengatasi efek bullying. Studi yang mengabaikan konteks lingkungan kerja bisa gagal memahami bagaimana beberapa organisasi atau tim mampu meminimalisir dampak negatif bullying verbal pada kepuasan kerja.

3. Analisis Sistem dan Budaya Organisasi yang Memfasilitasi *Bullying Verbal*

- Budaya Kerja yang Kompetitif: Dalam lingkungan yang sangat kompetitif atau berorientasi pada performa tinggi, perilaku bullying verbal kadang diabaikan atau bahkan tidak dianggap serius. Budaya ini dapat menciptakan toleransi terhadap bullying verbal, sehingga korban tidak merasa nyaman untuk melapor dan akhirnya memilih bertahan dalam situasi yang menimbulkan stres. Di sini, budaya organisasi sangat berperan dalam menentukan apakah bullying verbal akan berdampak besar pada stres dan kepuasan kerja.
- Peran Manajemen dalam Menyikapi Bullying Verbal: Beberapa organisasi tidak memiliki kebijakan atau sistem pelaporan yang efektif untuk menangani kasus bullying verbal. Tanpa adanya mekanisme yang jelas, karyawan korban bullying sering kali merasa tidak terlindungi, yang memperparah dampak bullying terhadap stres mereka. Penanganan manajemen terhadap kasus-kasus seperti ini adalah faktor penting yang perlu dikaji lebih dalam untuk melihat bagaimana efek bullying verbal dapat diminimalisir.

4. Kritik terhadap Pengukuran dan Metode dalam Studi Bullying Verbal

- Pengukuran yang Kurang Memadai: Banyak penelitian menggunakan survei atau kuesioner sederhana untuk mengukur tingkat bullying verbal, yang mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan pengalaman karyawan. Survei ini sering kali tidak membedakan jenis atau intensitas bullying, sehingga hasilnya kurang mencerminkan realitas yang kompleks. Perlu ada metode pengukuran yang lebih komprehensif dan adaptif terhadap konteks tempat kerja tertentu.

- Perspektif Korban dan Pelaku: Banyak studi lebih terfokus pada perspektif korban tanpa memperhitungkan faktor dari sisi pelaku bullying. Memahami motif atau dinamika kekuasaan yang membuat pelaku melakukan bullying verbal dapat membantu mengembangkan intervensi yang lebih tepat. Ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami semua aspek yang berkaitan dengan bullying verbal di tempat kerja.

5. Implikasi Praktis dari Analisis Kritis

- Strategi Intervensi yang Berbeda untuk Setiap Konteks: Berdasarkan analisis kritis ini, diperlukan pendekatan yang lebih kontekstual dalam menangani bullying verbal, di mana kebijakan anti-bullying disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan. Program-program pelatihan dalam mengelola stres serta mengembangkan budaya kerja yang suportif adalah langkah yang penting.
- Penekanan pada Kesehatan Mental dan Kebijakan Perlindungan Karyawan: Perusahaan harus memperhatikan kesehatan mental sebagai salah satu prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia, dengan menyediakan akses bagi karyawan untuk melaporkan insiden bullying dan mendapatkan dukungan psikologis. Hal ini dapat meminimalisir efek jangka panjang bullying verbal terhadap stres dan kepuasan kerja.

Analisis kritis ini menunjukkan bahwa bullying verbal di tempat kerja berdampak kompleks pada stres dan kepuasan kerja, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti intensitas bullying, dukungan sosial, budaya organisasi, dan cara manajemen menangani kasus-kasus ini. Untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh dan strategi penanganan yang efektif, pendekatan penelitian dan intervensi perlu mencakup berbagai perspektif serta mempertimbangkan faktor kontekstual yang mempengaruhi pengalaman karyawan di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *bullying verbal* adalah prediktor utama bagi stres dan kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini mendukung teori stres kerja dan menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang positif untuk meminimalkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Temuan Teori pada *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja memberikan gambaran mengenai bagaimana perilaku *bullying verbal*

dapat mengganggu kesehatan mental, tingkat stres, dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini ada beberapa temuan utama dari teori-teori yang digunakan untuk menjelaskan hubungan ini:

1. Teori *Affective Events Theory* (AET)

- Penjelasan Teori: Teori ini, yang dikembangkan oleh Weiss dan Cropanzano (1996), menyatakan bahwa peristiwa di tempat kerja, baik positif maupun negatif, memicu respon emosional yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Bullying verbal adalah contoh peristiwa negatif yang dapat memicu emosi seperti ketakutan, frustrasi, dan kecemasan.
- Sintesis Temuan: Menurut AET, karyawan yang sering mengalami bullying verbal cenderung mengalami emosi negatif yang berulang, yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres. AET membantu menjelaskan mengapa insiden bullying verbal, meskipun tampak kecil, dapat memiliki efek kumulatif yang mengarah pada stres kronis dan penurunan kepuasan kerja.

2. Teori *Conservation of Resources* (COR)

- Penjelasan Teori: Teori COR, yang diperkenalkan oleh Hobfoll (1989), berfokus pada bagaimana individu melindungi dan mempertahankan sumber daya mereka. Ketika seseorang mengalami bullying verbal, mereka kehilangan sumber daya psikologis seperti harga diri, rasa aman, dan rasa kontrol.
- Sintesis Temuan: Dalam konteks bullying verbal, teori COR menjelaskan bahwa hilangnya sumber daya ini meningkatkan stres dan membuat karyawan rentan terhadap burnout, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja. COR menunjukkan pentingnya dukungan sosial dan strategi coping untuk membantu karyawan memulihkan sumber daya yang hilang akibat bullying.

3. *Job Demand-Control* (JDC) Model

- Penjelasan Teori: Model JDC yang dikembangkan oleh Karasek (1979) menyatakan bahwa stres di tempat kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: tuntutan pekerjaan (job demands) dan kontrol terhadap pekerjaan (job control). Ketika tuntutan tinggi dan kontrol rendah, stres meningkat.

- Sintesis Temuan: *Bullying verbal* menambah beban pekerjaan secara psikologis dan mengurangi rasa kontrol karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang menyebabkan peningkatan stres. Teori ini menjelaskan bahwa dalam kondisi bullying verbal, karyawan merasa tidak mampu mengendalikan situasi, yang memperburuk efek pada stres kerja. JDC juga menjelaskan bahwa peningkatan kontrol atau dukungan sosial dapat membantu meminimalisir dampak bullying terhadap stres.

4. *Social Exchange Theory* (SET)

- Penjelasan Teori: SET berfokus pada hubungan timbal balik di tempat kerja. Karyawan cenderung merasa puas ketika mereka diperlakukan dengan hormat dan adil. Sebaliknya, ketika mereka diperlakukan buruk melalui bullying verbal, mereka akan merasakan ketidakadilan dan ketidakpuasan.
- Sintesis Temuan: SET membantu menjelaskan mengapa bullying verbal mengurangi kepuasan kerja; ketika karyawan merasa direndahkan dan dilecehkan, mereka tidak merasa dihargai oleh organisasi. Hal ini mengakibatkan menurunnya motivasi dan keterikatan pada pekerjaan mereka. Teori ini menyoroti bahwa manajemen yang memperlakukan karyawan dengan baik dapat mendorong timbal balik positif berupa kepuasan kerja yang tinggi.

5. *The Spiral Theory of Workplace Bullying*

- Penjelasan Teori: Teori ini mengusulkan bahwa bullying sering kali bersifat berulang, menciptakan spiral atau siklus yang sulit dihentikan. Bullying verbal yang terus-menerus dapat membuat karyawan merasa semakin tidak berdaya dan terisolasi, yang meningkatkan stres dan mengurangi kepuasan kerja secara bertahap.
- Sintesis Temuan: Temuan ini menjelaskan bagaimana efek bullying verbal dapat semakin parah seiring waktu. Karena spiral bullying sulit dihentikan, karyawan semakin rentan terhadap stres yang berkelanjutan dan burnout. Teori ini menunjukkan pentingnya intervensi yang cepat untuk memutus rantai bullying sebelum dampaknya semakin memburuk.

Temuan Utama Berdasarkan Sintesis Teori

- Peningkatan Stres yang Kronis: Teori-teori tersebut mengonfirmasi bahwa bullying verbal adalah faktor stresor yang kuat yang menyebabkan peningkatan stres jangka panjang. *Bullying verbal*, baik dalam bentuk hinaan atau ancaman verbal, mengakibatkan hilangnya rasa kontrol, kehilangan sumber daya, dan respon emosional negatif yang berkelanjutan.
- Penurunan Kepuasan Kerja: *Bullying verbal* merusak rasa penghargaan diri karyawan dan menurunkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang sering mengalami bullying verbal cenderung merasa kurang dihargai dan tidak puas dengan tempat kerja mereka, yang dapat berujung pada penurunan motivasi dan loyalitas.
- *Burnout dan Turnover Intention*: Hasil dari sintesis teori-teori ini menunjukkan bahwa *bullying verbal* tidak hanya mengurangi kepuasan kerja tetapi juga dapat menyebabkan burnout, dan mendorong niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini terutama terjadi ketika tidak ada mekanisme dukungan yang memadai dari organisasi.

Dengan memahami temuan dari teori-teori ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan intervensi yang lebih tepat untuk mengurangi dampak bullying verbal. Penerapan pelatihan coping, dukungan sosial, dan peningkatan kendali karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat membantu mengurangi dampak negatif *bullying* terhadap stres dan kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa *bullying verbal* di tempat kerja memiliki dampak negatif yang kuat pada stres dan kepuasan kerja karyawan, dan intervensi organisasi yang cepat sangat diperlukan untuk meminimalisir dampak ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *bullying verbal* di tempat kerja memiliki dampak signifikan pada tingkat stres dan kepuasan kerja karyawan. *Bullying verbal* tidak hanya menurunkan kesehatan mental karyawan tetapi juga memengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Organisasi perlu menciptakan kebijakan yang tegas terhadap *bullying* dan mempromosikan komunikasi positif di lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa *bullying verbal* terhadap stres dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa *bullying verbal* dapat memiliki dampak yang sangat merugikan terhadap karyawan, baik dari segi stres maupun kepuasan kerja. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian dengan metode Literary Research bahwa

1. Peningkatan Stres: *Bullying verbal*, yang melibatkan penghinaan, ejekan, atau kritik yang merendahkan, dapat meningkatkan stres psikologis secara signifikan bagi korban. Stres ini muncul sebagai respons terhadap perasaan dihina, terancam, atau tidak dihargai di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *bullying verbal* cenderung mengalami gangguan emosional, seperti kecemasan, depresi, dan penurunan harga diri.
2. Dampak pada Kesehatan Fisik dan Mental: Stres yang ditimbulkan oleh *bullying verbal* dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik (misalnya, sakit kepala, gangguan tidur, kelelahan) dan kesehatan mental (misalnya, depresi, kecemasan). Karyawan yang terus-menerus terpapar *bullying verbal* mungkin juga mengalami penurunan kemampuan untuk mengatasi tekanan, yang pada gilirannya mengarah pada burnout (kelelahan emosional).
3. Penurunan Kepuasan Kerja: Pengalaman *bullying verbal* sering kali dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihina atau tidak dihargai di tempat kerja akan lebih cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa tidak memiliki dukungan dari rekan kerja atau atasan, yang mengurangi rasa keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.
4. Pengaruh terhadap Kinerja: Selain menurunkan kepuasan kerja, *bullying verbal* juga dapat merusak motivasi dan kinerja karyawan. Ketika seseorang merasa terintimidasi atau diremehkan, mereka mungkin kehilangan rasa percaya diri dan enggan untuk berinovasi atau berpartisipasi dalam tugas-tugas penting. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas tim secara keseluruhan.
5. Lingkungan Kerja yang Negatif: *Bullying verbal* menciptakan lingkungan kerja yang toksik dan tidak mendukung. Budaya kerja yang penuh dengan penghinaan atau ejekan dapat menurunkan moral tim, mengurangi keterbukaan komunikasi, dan

menyebabkan perpecahan antar rekan kerja, yang akhirnya mempengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian dari keseluruhan penguatan berdasarkan kajian pustaka bahwa *bullying verbal* dapat menjadi stresor yang sangat merugikan di tempat kerja, dan dampaknya terhadap stres dan kepuasan kerja sangat signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi *bullying verbal* untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian berdasarkan kajian pustaka adalah dalam ruang lingkup organisasi sebaiknya menerapkan kebijakan yang jelas dan tegas terkait *bullying* dan menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan yang terdampak. Dan untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dilakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif atau kualitatif untuk menguji secara langsung hubungan antara *bullying verbal* dan stres serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Barling, J., & Kelloway, E. K. (Eds.). (2003). *Handbook of workplace violence*. Sage Publications.

Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *91*(5), 998–1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley-Blackwell.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, *23*(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. Dalam S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (hlm. 3–40). 2nd ed. CRC Press/Taylor & Francis.

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Journal of Managerial Psychology*, *15*(6), 488–494. <https://doi.org/10.1108/02683940010359254>

Hoel, H., & Cooper, C. L. (2001). Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying. Dalam N. Tehrani (Ed.), *Building a culture of respect: Managing bullying at work* (hlm. 3–20). London: Taylor & Francis.

Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00858.x>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2001). *Burnout and engagement: A new approach to analyzing the organizational context*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 16, pp. 1–21). Wiley.

Lovell, B., & Lee, R. T. (2011). Impact of workplace bullying on emotional and physical well-being: A longitudinal study. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 255–276. <https://doi.org/10.1037/a0025366>

Mount, M. K., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). *Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction*. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x>

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(3), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.693709>

Suls, J., & Martin, R. (2005). *The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping*. *Journal of Personality*, 73(6), 1485–1510. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00356.x>

Tepper, B. J. (2007). *Abusive supervision in work organizations*. *Annual Review of Psychology*, 58, 27–54.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). Bullying in the workplace: Recent trends in research and practice—An introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369–373. <https://doi.org/10.1080/13594320143000807>

<https://inet.detik.com/cyberlife/d-4092933/google-kewalahan-cegah-bullying-di-kantor>