

PENGARUH BULLYING, GOSIP DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANGWOO INDONESIA

Karyono Karyono

Universitas Pelita Bangsa

Korespondensi penulis: karyono.71@gmail.com

Tesalonika Br Perangin Angin

Universitas Pelita Bangsa

Email: tesalonikaperanginangin806@gmail.com

Abstract. *Bullying, gossip and organizational communication are very important in the world of work. Supported by a work environment that can provide a sense of security and comfort in working can create optimal performance. This study aims to describe and analyze the effect of bullying, gossip, and organizational communication and the work environment partially and simultaneously on employee performance and examine which variables have a dominant effect on employee performance at PT Sangwoo Indonesia. This study uses a qualitative approach. The data obtained from the results of interviews, observations, documentation, and focused discussions (Focus Group Discussion). The sampling method is Simple Random Sampling. The sample in this study was 168, the majority aged 22-27 years. This study was based on a confirmatory model study. Structural Equation Modeling with the help of SPSS statistics to test the validity and reliability of the instrument.*

Keywords : *Bullying, Gossip, Organization Communication, Employee Performance.*

Abstrak. Bullying, gosip dan komunikasi organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Didukung dengan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat menciptakan kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh bullying, gosip, komunikasi organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan menguji variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sangwoo Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, dan diskusi terfokus (Focus Group Discussion).

Metode pengambilan sampel yaitu Simple Random Sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 168, mayoritas berumur 22-27 tahun. Penelitian ini didasarkan pada studi confirmatory model. Sructural Equation Modeling dengan bantuan statistik SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif varibel bullying dan gosip terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Bullying, Gosip , Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bullying yang terjadi di tempat kerjadi di tempat kerja akan mempengaruhi performa kinerja karyawan. Di Jepang Ministry of Health, Labour and Welfare (2017) telah melakukan upaya pencegahan bullying di tempat kerja. Jadi, bullying di tempat kerja merupakan masalah yang serius yang menjadi perhatian pemerintah dan lembaga kesehatan dunia.

Hal lain yang yang sering terjadi di dunia kerja yang dianggap sepele namun memiliki dampak yang besar adalah gosip. Komunikasi berperan penting dalam perkembangan sebuah organisasi. Foster (2016) mendefinisikan gosip sebagai pertukaran informasi personal mengenai orang lain yang tidak hadir;orang lain yang tidak hadir disebut pihak ketiga. Informasi personal mengenai ketidakhadiran pihak ketiga kemudian dievaluasi baik secara positif maupun negatif. Menurut Wert dan Salovey (2016), gosip adalah percakapan evaluatif mengenai sesuatu yang negatif yang bersifat informal mengenai permasalahan suatu kelompok atau seseorang yang tidak hadir atau di belakang dalam suatu lingkungan. Gosip dapat menyebarkan informasi dengan cepat dengan biaya yang murah. Meskipun gosip merupakan alat yang efektif dan memiliki efek yang sangat besar, informasi dari gosip seringkali tidak akurat dan belum tentu terbukti kebenarannya. Beberapa hasil evaluasi dalam perusahaan atau organisasi menghubungkan gosip dengan hasil yang negatif, seperti menurunkan produktivitas, menimbulkan perasaan sakit hati, merusak reputasi seseorang, meningkatkan pergantian karyawan, dan mengikis moral.

Lingkungan kerja yang sangat komunikatif dan kolaboratif mendorong produktivitas, kreativitas dan inspirasi karyawan. Jika keterampilan komunikasi buruk, karyawan kurang antusias dalam melakukan tugas mereka dan akan mempertanyakan nilai produk tersebut. Keterampilan komunikasi bisnis yang buruk juga akan menurunkan motivasi karyawan karena mereka merasa terpaksa untuk hadir dalam presentasi yang membosankan di mana mereka diberi instruksi yang tidak jelas mengenai proyek. Komunikasi yang buruk baik lisan maupun tulisan, dapat menghambat efisien organisasi atau departemen tertentu. Misalnya, pesan email yang ambigu atau kurang jelas dan memerlukan klarifikasi, dokumen yang perlu ditulis ulang karena kesalahan, atau presentasi dan wacana yang kurang informasi, dapat mempengaruhi arus kerja di perusahaan.

Keterampilan komunikasi bisnis yang efektif sangat penting untuk menyelesaikan proyek dengan sukses. Ketika beberapa karyawan atau departemen perusahaan bekerja sama untuk menyelesaikan sebuah proyek besar, tanpa menerapkan praktik komunikasi yang jelas, proyek perusahaan akan lamban dan tidak efisien untuk diselesaikan. Saat semangat kerja karyawan sudah melemah, inovasi ikut berkurang. Jika keterampilan komunikasi yang buruk mengakibatkan penanganan proyek-proyek penting yang tidak memadai, ini bisa melemahkan inovasi dan kapasitas perusahaan untuk memberikan kontribusi positif bagi

masyarakat. Karena kapasitas tim untuk berinovasi sesuai dengan kapasitas pemimpinnya dalam mengkomunikasikan arah, ide, dan perbaikan baru.

Dedi Mulyana, pakar komunikasi menyatakan pentingnya membangun komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan para pesertanya (orang-orang yang sedang berkomunikasi). Untuk mencapai suatu komunikasi yang efektif di dalam organisasi ada lima komponen dalam komunikasi yaitu: komunikator (yang menyampaikan), pesan, media, komunikan (yang menerima), dan efek. Jadi, komunikasi yang efektif adalah apabila proses komunikasi berjalan baik dengan melibatkan kelima komponen di atas. Namun, sayangnya terkadang proses komunikasi berjalan tidak efektif akibat adanya gangguan pada salah satu komponen.

Di setiap perusahaan atau organisasi biasanya ada saja yang mengalami hal seperti ini, terjadinya bullying, gosip dan komunikasi yang buruk dalam organisasi. Begitu juga dengan PT Sangwoo Indonesia untuk membangun kerjasama yang harmonis dan bersinergi, maka karyawan membutuhkan proses komunikasi yang baik di dalam organisasi agar tercipta suatu pemahaman dan persepsi yang sama dalam mencapai tujuan. Komunikasi yang baik di dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dapat berpengaruh pada kehidupan sosial anggota, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, apa yang ingin kita capai sebagai bagian organisasi, serta bagaimana kita menyesuaikan diri.

PT Sangwoo Indonesia yang merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Cikarang kawasan Delta Silicon ini terus mendorong karyawan agar membangun kecakapan berkomunikasi agar perusahaan bisa berkembang dengan baik. Alasannya, komunikasi dibutuhkan untuk membangun kerja sama yang baik dengan client dan customer, membangun tim kerja yang solid, hubungan antar pekerja, hubungan bawahan dengan atasan di perusahaan, dan sebagainya. Lingkungan perusahaan akan terasa lebih menyenangkan, apabila setiap anggotanya bisa menyampaikan aspirasi secara positif kepada top management atau rekan kerja lainnya. Tapi jangan salah, bukan hanya bawahan saja yang perlu untuk bisa berkomunikasi dengan baik. Akan tetapi semua anggota yang bekerja dalam perusahaan tersebut dituntut agar memiliki kemampuan komunikasi.

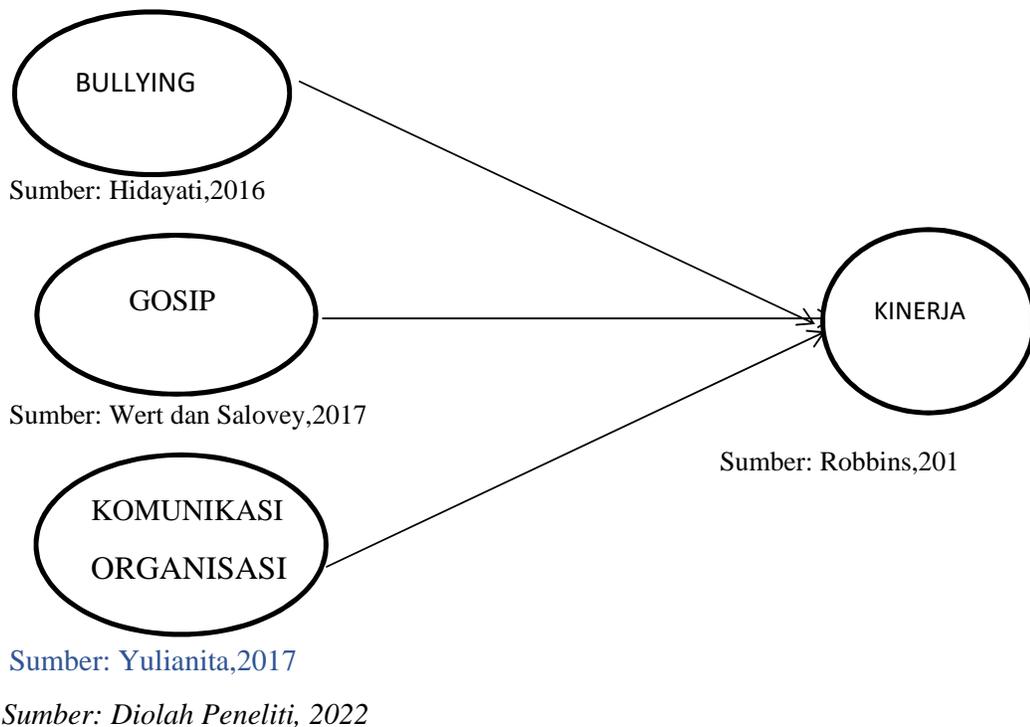
Lingkungan kerja yang positif meningkatkan produktivitas perusahaan. Semakin bagus cara berkomunikasi dalam perusahaan maka akan semakin bagus juga sistem yang diterapkan di dalamnya. Sudah banyak perusahaan yang berhasil mengembangkan bisnis yang dijalani karena memiliki cara berkomunikasi dan memahami gaya komunikasi yang bagus, bahkan difasilitasi dengan suatu sistem khusus. Begitu juga sebaliknya, perusahaan yang tidak menerapkan komunikasi yang baik akan dapat menyebabkan kegagalan dan kerugian.

METODOLOGI

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian kali ini adalah metode penelitian kualitatif. Metodologi penelitian kualitatif adalah metodologi penelitian

yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Jenis penelitian kualitatif yang digunakan adalah kualitatif komparatif yang artinya melakukan analisis untuk mencari dan menemukan persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan fenomena. Metode penelitian seperti mengamati perilaku sosial karyawan PT Sangwoo Indonesia. Dari sisi lain secara sederhana peneliti bertujuan untuk menemukan jawaban terhadap fenomena yang terjadi.

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan metode survei menggunakan google form dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sangwoo Indonesia khususnya operator produksi. Kuesioner ini telah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing skripsi untuk disebar kepada 50 responden dimana jumlah populasi sebanyak 168. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar terdapat 50 responden di PT Sangwoo Indonesia yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status karyawan. Adapun desain penelitian dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1. Desain Penelitian

Adapun Variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan. Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah, atau *natural setting*, sehingga penelitian ini sering disebut penelitian *naturalistic*. Obyek yang alami adalah objek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti sehingga kondisi pada saat peneliti memasuki objek, setelah berada di objek dan keluar dari objek relatif tidak berubah. Dalam penelitian kualitatif peneliti menjadi instrumen. Oleh

karena itu dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau Human Instrument. Oleh sebab itu sangat diperlukan teori dan wawasan yang luas dari peneliti sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret dan mengkontruksi objek yang diteliti menjadi jelas dan bermakana. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Variabel Dependent (Y) Kinerja Karyawan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Maluyu S.P. Hasibuan 2015:34)	-Mutu -Kuantitas -Ketepatan waktu -Efektifitas penggunaan sumber daya -Mandiri	
Vaeriabel Independent (X1) Bullying Perilaku bullying merupakan salah satu bentuk dari perilaku agresi. Seperti ejekan, hinaan, dan ancaman seringkali merupakan sebagai suatu pancingan yang dapat mengarah ke agresi. (Siswati dan Widayanti,2017)	-Bullying Verbal -Bullying Non Verbal	Interval 1 - 10
Variabel Independent (X2) Gosip Gosip adalah percakapan evaluatif mengenai sesuatu yang negatif yang bersifat informal mengenai permasalahan suatu kelompok atau seseorang yang tidak hadir atau di belakang dalam suatu lingkungan sosial.(Wert dan Salovey,2017)	-Melabel seseorang -Melebihkan-lebihkan suatu informasi -Mengurangi fakta atau suatu informasi -Memutarbalikkan suatu informasi -Menambahkan informasi yang tidak benar	

Variabel Independent (X3) Komunikasi Organisasi Komunikasi organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah. (Goldhaber,2016)	-Menginformasikan masalah pekerjaan -Kesalahpahaman berkomunikasi -Hambatan dalam berkomunikasi -Memberikan saran kepada pimpinan -Menyelesaikan masalah pekerjaan -Hubungan kerja dengan atasan -Menginformasikan ketidakpuasan dalam bekerja -Intruksi pimpinan mengenai pekerjaan -Menginformasikan kesalahan dalam bekerja -Menginformasikan visi dan misi perusahaan kepada pegawai
--	---

Sumber: Diolah peneliti,2022

Teknik analisis data menggunakan teknik interaktif model. Teknik analisis data interaktif oleh Miles & Huberman. Miles & Huberman (dalam Rohmadi & Nasucha, 2016:87-88) memaparkan bahwa teknik analisis data interaktif ialah teknik analisis data yang terdiri atas empat komponen proses analisis, yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

Pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data-data atau fakta-fakta yang digunakan untuk bahan penelitian. Reduksi data dilakukan setelah data-data penelitian tersebut telah terkumpul. Pada tahap reduksi data, tidak semua data digunakan untuk bahan penelitian, akan tetapi dipilih atau diseleksi terlebih dahulu sebelum dianalisis. Tidak semua data dapat digunakan, karena data-data yang digunakan untuk penelitian adalah data-data yang sesuai atau difokuskan pada suatu permasalahan penelitian. Reduksi data merupakan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa, sehingga dapat ditarik simpulan akhir. Reduksi data sendiri meliputi empat (4) hal, yaitu; meringkas data, mengkode, menelusuri tema, dan membuat gugus-gugus (Agusta, 2018:10). Penyajian data ialah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, hingga memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif adalah sebagai berikut. Penarikan simpulan dilakukan ketika ketiga proses awal pada penelitian tersebut telah terlaksana. Ketika data sudah disajikan dengan fokus pada permasalahan, maka akhirnya adalah untuk menarik simpulan mengenai hasil analisis data tersebut. Simpulan tidak serta merta dijelaskan secara umum, namun harus berdasarkan penelitian tersebut.

HASIL

Berdasarkan dari hasil data diatas bahwa total responden terdapat 50 responden. terdapat 36% laki-laki dan 64% perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Sangwoo Indonesia khususnya bagian divisi produksi mayoritas perempuan, mayoritas berusia 23-27 tahun dan minoritas

berusia 33-37 tahun. Uji validitas bertujuan memastikan apakah item instrumen (kuesioner) secara tepat dapat mengukur setiap variabel penelitian. Kuesioner merupakan alat ukur yang harus tepat menjelaskan maksud masing-masing variabel. Instrumen penelitian berupa kuesioner harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Bullying

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,240	0,205	Valid
1.	0,345	0,205	Valid
2.	0,287	0,205	Valid
3.	0,526	0,205	Valid
4.	0,352	0,205	Valid
5.	0,562	0,205	Valid
6.	0,348	0,205	Valid
7.	0,567	0,205	Valid

Sumber data yang diolah dengan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X1 yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 10 pernyataan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X1 yang diuji lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu 0,205 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gosip

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,456	0,205	Valid
2.	0,455	0,205	Valid
3.	0,567	0,205	Valid
4.	0,644	0,205	Valid
5.	0,656	0,205	Valid
6.	0,686	0,205	Valid
7.	0,433	0,205	Valid
8.	0,754	0,205	Valid
9.	0,667	0,205	Valid
10	0,665	0,205	Valid

Sumber data yang diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X2 yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 10 pernyataan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari dari nilai r tabel yaitu 0,205 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X2 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,647	0,205	Valid
2.	0,356	0,205	Valid
3.	0,456	0,205	Valid
4.	0,345	0,205	Valid
5.	0,867	0,205	Valid
6.	0,775	0,205	Valid
7.	0,653	0,205	Valid
8.	0,573	0,205	Valid
9.	0,577	0,205	Valid
10.	0,456	0,205	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X3 yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 10 pernyataan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari dari nilai r tabel yaitu 0,207 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel X3 yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,676	0,205	Valid
2.	0,355	0,205	Valid
3.	0,460	0,205	Valid
4.	0,467	0,205	Valid
5.	0,765	0,205	Valid
6.	0,876	0,205	Valid
7.	0,675	0,205	Valid
8.	0,667	0,205	Valid
9.	0,627	0,205	Valid
10.	0,721	0,205	Valid

Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Y yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 10 pernyataan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari dari nilai r tabel yaitu 0,205 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$). Karena keseluruhan nilai r hitung dari variabel Y yang di uji lebih besar dari pada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Table 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang Disyaratkan	Kesimpulan
Bullying (X1)	0,732	0,6	Reliabel
Gosip (X2)	0,720	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi(X3)	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,723	0,6	Reliabel

Sumber : data yang diolah dengan SPSS,2022

Berdasarkan dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha diseluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

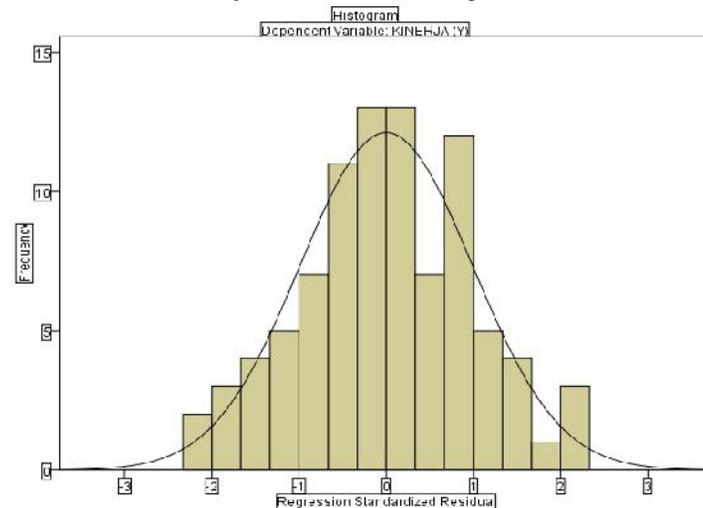
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	1.25678991
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.052
	<i>Positive</i>	.051
	<i>Negative</i>	.052
<i>Test Statistic</i>		198 ^{c,d}
<i>Asymp Sig.(2-tailed)</i>		

Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2022

Dari data tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig . 2-Tailed) pada uji normalitas One – Sample Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,198 > 0,05. Maka dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Normalitas Histogram

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: data yang diolah dengan SPSS,2022

Uji Normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan maupun menceng ke kiri. Berdasarkan gambar grafik histogram di atas, hasil uji normalitas histogram memberikan pola distribusi yang membentuk gambar seperti lonceng sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

Uji Regresi dan Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Regresi dan Korelasi

Variabel	Koefisien Regresi (beta)	Koefisien Korelasi (r)	Rsquere
<i>BULLYING</i> (X1)	0,160	0,523	0,799
GOSIP(X2)	0,805	0,879	0,799
KOMUNIKASI ORGANISASI(X3)	0,890	0,897	0,799

Sumber : data yang diolah dengan SPSS,2022

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas, maka syarat yang diperlukan untuk menghitung sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan lengkap. Untuk menghitung SE dan SR maka perlu dilakukan meringkas atau menjelaskan hasil uji regresi dan korelasi pada tabel diatas. Berikut ringkasan hasil dari analisis regresi dan korelasi :

$$SE(X)\% = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Sumbangan efektif variabel Bullying (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$SE(X1)\% = \text{Beta} X1 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X1)\% = 0,160 \times 0,523 \times 100\%$$

$$SE(X1)\% = 0,08\%$$

Sumbangan efektif variabel Gosip (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

$$SE(X2)\% = \text{Beta} X2 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X2)\% = 0,805 \times 0,879 \times 100\%$$

$$SE(X2)\% = 0,70\%$$

Sumbangan efektif variabel Komunikasi Organisasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

$$SE(X3)\% = \text{Beta} X2 \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SE(X3)\% = 0,890 \times 0,897 \times 100\%$$

$$SE(X3)\% = 0,79\%$$

Sumbangan Efektif (SE) Total :

$$\begin{aligned} \text{SE Total} &= \text{SE}(X1)\% + \text{SE}(X2)\% + \text{SE}(X3)\% \\ \text{SE Total} &= 0,08\% + 0,70\% + 0,79\% \\ &= 1,57\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Bullying (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 0,08%. Variabel gosip (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,70% dan sumbangan efektif variabel komunikasi organisasi(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,79%. Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X3) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel bullying (X1) dan variabel gosip (X2). Untuk total SE sebesar 1,57 % atau sama dengan koefisien determinasi analisis regresi yaitu 1,57%

Untuk menghitung SR dapat digunakan rumus berikut ini :

$$\text{SR}(X)\% = \text{SE}(X)\% \div R^2$$

Sumbangan relative variabel Bullying (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{SR}(X1)\% &= \text{SE} \\ \text{SR}(X1)\% &= \text{SE}(X1)\% \div R^2 \\ \text{SR}(X1)\% &= 0,08\% \div 1,57\% \\ \text{SR}(X1)\% &= 0,05\% \end{aligned}$$

Sumbangan relative variabel Gosip (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{SR}(X2)\% &= \text{SE}(X2)\% \div R^2 \\ \text{SR}(X2)\% &= 0,70\% \div 1,57\% \\ \text{SR}(X2)\% &= 0,44\% \end{aligned}$$

Sumbangan relative variabel Komunikasi Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$\begin{aligned} \text{SR}(X3)\% &= \text{SE}(X3)\% \div R^2 \\ \text{SR}(X3)\% &= 0,79\% \div 1,57\% \\ \text{SR}(X3)\% &= 0,50\% \end{aligned}$$

Sumbangan relative (SE) Total :

$$\begin{aligned} \text{SR Total} &= \text{SR}(X1)\% + \text{SR}(X2)\% + \text{SR}(X3)\% \\ \text{SR Total} &= 0,05\% + 0,44\% + 0,50\% \\ \text{SR Total} &= 0,99\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa sumbangan relative dari variabel Bullying (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,05%, sumbangan relative variabel Gosip(X2) terhadap variabel kinerja karyawan

(Y) adalah sebesar 0,44% dan sumbangan relative variabel Komunikasi Organisasi(X3) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,50%. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X3) pengaruhnya lebih dominan dibandingkan dengan variabel yang lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS yang dilakukan oleh peneliti, yang pembahasannya disajikan dalam bentuk deskripsi dan tabel maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga hipotesis yang dipaparkan oleh peneliti dalam bab sebelumnya dapat diterima. Pembahasan tiap hipotesis yang diajukan diuraikan dalam pembahasan berikut :

Pengaruh Bullying Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa Bullying tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data pada tabel 6.7, dimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Bullying (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,974 < t \text{ tabel } 1,162$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $1,02 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Gosip Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa Gosip berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil olah data pada tabel 6.7, dimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Gosip (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,765 < t \text{ tabel } 1,712$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $1,01 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis bisa membuktikan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, hal ini bisa dibuktikan dengan hasil dari olahan data SPSS 22 pada tabel 6.7 yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X3) diperoleh t hitung = $14,896 > t \text{ tabel } = 1,662$ dan tingkat signifikasi yang dihasilkan adalah $0,02 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian hipotesis kedua di terima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Bullying, Gosip dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sangwoo Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa *bullying* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan pada tabel 6.7. Dimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Bullying* (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,974 < t \text{ tabel } 1,162$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $1,02 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian hipotesis pertama diterima. Gosip berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan pada tabel 6.7 dimana pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Gosip (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar $2,765 < t \text{ tabel } 1,712$ dan tingkat signifikan yang dihasilkan adalah $1,01 <$

0,05 yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan demikian hipotesis pertama diterima. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan pada tabel 6.7 dimana pada tabel tersebut dinyatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X_3) diperoleh t hitung = 14,896 > t tabel = 1,662 dan tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,02 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian hipotesis kedua di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulayani. 2017. *Sosiologi Skematika, Teori dan Terapan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Afriyadi, F. 2016. *Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan Pt. Borneo Enterprindo Samarinda*. Jurnal Ilmu Komunikasi. Vol. 3, No. 1, 362-376.
- Andriansyah, Helwan. 2016. *Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan*. Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol. 9, No.2, 137-150.
- Ansel, F. M. dan Wijono, S. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor Polres Ende*. Jurnal Psikologi. Vol. 05, No. 02, 125-142.
- Azwar, S. 2018. *Penyusunan skala psikologi, Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cowan, R. L. 2016. *Rocking the Boata and Continuing To Fight: Unproductive Justice Episodes and the Problems of Workplace Bullying*. Human Communication. Vol.12, No.3, 283-302.
- Crossman, Alf and Bassem Abou Zaki 2016, *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 18, No. 4, 368-376.
- Desiana, Putri Mega dan Budi M. Soejipto. 2017. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI*. Usahawan. No, 5, 22-35.
- Devito, J. A. 2019. *Komunikasi Antar Manusia*. (Terjemahan: Agus Maulana) Jakarta Professional Books.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. 2019. *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.
- Handoko, Hani T. 2019. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hardjana, Agus M. 2018. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Hasibuan, Malayu S. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Askara.

Helmi, Ahmad T. 2019. *Kepuasan Kerja Karyawan*. Artikel. Medan: Universitas Islam Sumatera Utara.

Namie, R. 2019. *Work trauma from the bullied targets perspective* . South Australia: Australian Education Union - SA Branch.

Sianipar, A.R.B dan Haryanti K. 2020. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*. Jurnal Psikodimensia. Vol. 13, No.1, 98-114.

Yun, S. 2017. *Work Enviroment and Workplace Bullying Among Korea Intensive Care Unit Nurses*. Asian Nursing Research. 8, 219-225.