

**PERAN KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU
PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN
DUNIATEX GROUP**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Bagaskhara Rubiyanto

14150225K

Pembimbing :

Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D

Patria Mukti, S.Psi., M.Si

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**

2020

**PERAN KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU
PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN
DUNIATEX GROUP**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dalam rangka
sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar sarjana Psikologi

Bagaskhara Rubiyanto

14150225K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**

2020

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

PERAN KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DUNIATEX GROUP

Oleh :

Bagaskhara Rubiyanto
14150225K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

19 Oktober 2020

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,

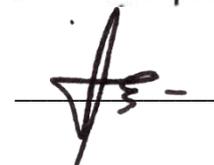
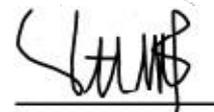


Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D.

Penguji

1. Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D.
2. Patria Mukti, S.Psi., M.Si.
3. Dr. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, 1 September 2020



Bagaskhara Rubiyanto

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan salah satu langkah dalam perjalanan hidup saya, oleh sebab itu skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ *Alm. Ayah yang telah memenuhi segala kebutuhan, memberikan pembelajaran, pengalaman, serta semangat semasa hidupnya dan membantu perjalanan hidup saya dari sisi Tuhan.*
- ❖ *Ibu tersayang yang senantiasa memberikan dukungan serta memanjatkan do'a yang tidak pernah lelah hingga kapanpun agar mampu terus berjuang dalam menggapai kesuksesan.*
- ❖ *Saudara, keluarga, dan sahabat yang memberikan dukungan dan semangat serta kepada teman-teman seperjuangan yang bersedia membantu dalam menyelesaikan skripsi.*

MOTTO

“The Lord is my strength and my shield; in Him my heart trusts, and i am helped”

Psalm 28:7

“Imagination is more important than knowledge”

Albert Einstein

“It doesn't matter how slow you go, as long as you don't stop”

BR

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Kecerdasan Interpersonal terhadap Perilaku Perundungan di Tempat Kerja pada Karyawan Duniatex Group”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu proses dan tanggung jawab penulis untuk mengembangkan pengetahuan sekaligus meraih gelar Sarjana Psikologi.

Penyusunan penelitian ini membutuhkan proses yang tidak dapat penulis lakukan sendiri, oleh sebab itu banyak pihak yang membantu proses penyusunan penelitian baik secara moril maupun materil. Dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Yayasan Universitas Setia Budi Surakarta yang membantu sarana dan prasarana selama proses pembelajaran hingga kelulusan.
2. Bapak Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Drs. Isaac Jogues Kiyok Sito Meiyanto, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta sekaligus dosen pembimbing utama dan penguji yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu serta membimbing dalam penyusunan penelitian ini.
4. Bapak Patria Mukti, S.Psi, M.Si., selaku sekertaris fakultas dan dosen pendamping skripsi yang berkenan meluangkan waktu untuk membantu serta membimbing dalam penyusunan penelitian ini.

5. Bapak Dr. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si., selaku penguji skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu dan membimbing penyusunan penelitian.
6. Ibu Dra. Endang Widyastuti, MA., selaku dosen pembimbing akademik yang dengan sabar membantu segala proses pendidikan di Universitas Setia Budi Surakarta.
7. Ibu Prilya Shanty Andrianie., S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku kepala program studi dan biro skripsi S1 Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Ibu Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Bapak Sujoko, S.Pdi., S.Psi., M.Si., Bapak Yustinus Joko Dwi N, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Bapak Mohammad Khasan, S.Psi., M.Si., Bapak Suyanto, SE., selaku dosen dan staf fakultas psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
9. Duniatex Group selaku tempat penelitian yang telah memberikan ijin serta dukungan dalam penyusunan penelitian.
10. Seluruh sahabat, teman-teman dan segala pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan telah membantu proses penyusunan penelitian.

Dengan segala hormat penulis ucapkan terima kasih kepada segala pihak yang telah membantu. Penulis menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna, oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun.

Surakarta, 1 September 2020

Penulis,

Bagaskhara Rubiyanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTISARI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan.....	9
D. Manfaat.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Perilaku Perundungan di Tempat Kerja.....	11
1. Pengertian Perundungan di Tempat Kerja.....	11
2. Aspek-aspek Perilaku Perundungan di Tempat Kerja.....	13
3. Kategorisasi Perilaku Perundungan di Tempat Kerja.....	15
4. Faktor-faktor Perilaku Perundungan di Tempat Kerja.....	16

5. Jenis-jenis Perilaku Perundungan di Tempat Kerja.....	17
B. Kecerdasan Interpersonal.....	17
1. Pengertian Kecerdasan Interpersonal.....	17
2. Aspek-aspek Kecerdasan Interpersonal.....	19
C. Karyawan.....	23
D. Peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan.....	25
E. Kerangka Berpikir.....	29
F. Kerangka Konsep.....	30
G. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Validitas dan Reliabilitas.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
1. Uji Normalitas.....	37
2. Uji Linearitas.....	38
3. Uji Hipotesis.....	38
BAB IV PELAKSANAAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Persiapan Penelitian.....	39
1. Orientasi Kancas Penelitian.....	39
2. Proses Perijinan.....	41
3. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	42
B. Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Pengumpulan Data.....	44
2. Pelaksanaan Skoring.....	44
C. Deskripsi Data Penelitian.....	45
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	45

2. Deskripsi Statistik Data Penelitian.....	46
D. Analisis Data Penelitian.....	49
1. Uji Normalitas.....	49
2. Uji Linearitas.....	49
3. Uji Hipotesis.....	50
E. Pembahasan.....	52
F. Keterbatasan Penelitian.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Studi Pendahuluan.....	5
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Perundungan di Tempat Kerja.....	34
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Kecerdasan Interpersonal.....	35
Tabel 4. Skala Perundungan di Tempat Kerja disusun oleh Kharisna (2014).....	43
Tabel 5. Skala Kecerdasan Interpersonal disusun oleh Putri (2018).....	43
Tabel 6. Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	44
Tabel 7. Skoring Skala Perundungan di Tempat Kerja.....	44
Tabel 8. Skoring Skala Kecerdasan Interpersonal.....	45
Tabel 9. Deskripsi Subjek Penelitian.....	46
Tabel 10. Deskripsi Statistik Data Hasil Penelitian.....	47
Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor Subjek.....	48
Tabel 12. Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian.....	48
Tabel 13. Hasil Uji Regresi.....	50
Tabel 14. Koefisien Regresi.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian.....	29
Gambar 2. Kerangka konsep.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur Penelitian	64
1. Close Ended Question.....	65
2. Skala Perundungan di Tempat Kerja disusun oleh Kharisna (2014).....	68
3. Skala Kecerdasan Interpersonal disusun oleh Putri (2018).....	70
Lampiran B. Tabulasi Data Penelitian	72
1. Skala Perundungan di Tempat Kerja.....	73
2. Skala Kecerdasan Interpersonal.....	76
Lampiran C. Analisis Deskriptif, Uji Asumsi, Uji Hipotesis	79
1. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	80
2. Uji Deskriptif.....	82
3. Uji Normalitas.....	82
4. Uji Linearitas.....	82
5. Uji Hipotesis.....	83
Lampiran D. Scatter plot dan Histogram	85
Lampiran E. Struktur Perusahaan Dunitex Group	88
Lampiran F. Surat Ijin Penelitian	90

**THE ROLE OF INTERPERSONAL INTELLIGENCE TOWARDS
WORKPLACE BULLYING BEHAVIOUR EMPLOYEE
IN DUNIATEX GROUP**

Bagaskhara Rubiyanto

14150225K

ABSTRACT

Employee is an important asset for a company, creating a conducive situation of work is assignment and responsibility of the management. One of behaviour that cause a uncondusive situation is workplace bullying. This research aimed to examine the role of interpersonal intelligence towards workplace bullying behaviour employee in Duniatex Group. Subjects in this research were 94 employees of Duniatex Group. The hypothesis proposed in this research is a negative role between interpersonal intelligence towards workplace bullying behavior employee in Duniatex Group. Sampling technique that used is purposive random sampling. Data collected with a scale of workplace bullying has coefficient reliability of 0.701 and a scale of interpersonal intelligence has coefficient reliability of 0.841. Data analysis method that used is simple linear regression test with the calculation of SPSS 21.0 for windows relase software. The results showed the regression coefficient value was -0.345 with significance $p = 0.001$. This explains that there is a negative and significant relationship between interpersonal intelligence towards workplace bullying.

Keywords : *workplace bullying, interpersonal intelligence, employee*

**PERAN KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU
PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN
DUNIATEX GROUP**

Bagaskhara Rubiyanto

14150225K

INTISARI

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, sehingga menciptakan situasi kerja yang kondusif menjadi tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan. Salah satu tindakan yang menyebabkan situasi kondusif terganggu adalah terjadinya perundungan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kecerdasan interpersonal dengan perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Subjek dalam penelitian merupakan karyawan Duniatex Group dengan jumlah 94 karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat peran negatif antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive random sampling*.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala perundungan di tempat kerja dengan reliabilitas 0,701 dan skala kecerdasan interpersonal dengan reliabilitas 0,841. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan perhitungan software *SPSS 21.0 for windows relase*. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi -0,345 dengan sig p = 0,001. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja.

Kata kunci : perundungan di tempat kerja, kecerdasan interpersonal, karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pola interaksi yang terjadi di tempat kerja dapat berbentuk positif maupun negatif. Salah satu manfaat dari adanya interaksi positif yaitu dapat meningkatkan hubungan tiap individu. Perilaku saling membantu, gotong royong, dan lain-lain dapat membentuk relasi yang baik pada karyawan di sebuah perusahaan. Perkembangan zaman sekarang ini menimbulkan berbagai perubahan dalam hal rendahnya toleransi dan saling menghargai terhadap rekan kerja. Dalam sebuah diskusi publik salah satu pengamat politik Arbi Sanit menyatakan bahwa selama 70 tahun lebih Indonesia merdeka, toleransi bukan semakin menguat, namun semakin rawan, semakin genting, dan mudah terserang intoleransi (Bahdi, 2017). Kurangnya rasa toleransi dan sikap menghargai menyebabkan adanya tindakan negatif yang dilakukan karyawan terhadap rekan kerja, bentuk dari tindakan negatif yang marak terjadi di suatu perusahaan sekarang ini merupakan perilaku *bullying* atau dengan istilah lain yaitu perundungan.

Tindakan negatif antar karyawan dalam bentuk perilaku perundungan di tempat kerja atau dengan istilah lain *workplace bullying* diharapkan tidak dilakukan karena dapat menyebabkan kerugian baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Th. 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 dan pasal 169

ayat 1. Dalam pasal 86 ayat 1 diatur mengenai hak-hak perlindungan setiap pekerja, sedangkan pada pasal 169 ayat 1 diatur mengenai penganiayaan, penghinaan dan ancaman yang dilakukan oleh pihak tertentu. Selain itu diatur juga dalam UU Republik Indonesia No. 21 Th. 1999 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Akan tetapi, dalam undang-undang belum mengatur dan menangani secara terperinci mengenai interaksi antar karyawan yang mengarah pada tindakan perundungan. Berdasarkan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang telah ditetapkan, mengatur semua pihak dalam suatu perusahaan untuk tidak melakukan tindakan kekerasan dalam bentuk apapun.

Perundungan merupakan perilaku negatif dan agresif yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang secara berulang kali akibat adanya penyalahgunaan ketidakseimbangan kekuatan dengan tujuan menyakiti korban secara mental maupun fisik (Wiyani, 2012). Menurut Hadjifotiou (dalam Einarsen, 2011) menyatakan bahwa perundungan di tempat kerja adalah semua tindakan dan praktik berulang yang merugikan ditujukan kepada satu atau lebih rekan kerja di perusahaan tempat bekerja. Jadi perundungan di tempat kerja merupakan perilaku agresif dengan tujuan menyakiti satu atau lebih rekan kerja yang berada di suatu perusahaan tempat bekerja.

Tindakan perundungan di tempat kerja seharusnya tidak terjadi karena banyak menimbulkan dampak negatif terhadap orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Cooper (dalam Izzatinisa, 2017) menyebutkan bahwa perundungan di tempat kerja dapat menyebabkan kecemasan, depresi, kemarahan, dan sindrom psikosomatis. Tidak hanya menimbulkan dampak negatif bagi

korban dan orang yang menyaksikan (*bystander*) perundungan secara personal, akan tetapi berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku perundungan di tempat kerja terbukti menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Penelitian yang dilakukan Putra (2015) menjelaskan bahwa semakin sering seseorang mengalami tindakan perundungan di tempat kerja akan menimbulkan penurunan pada kepuasan kerja, penurunan pada komitmen organisasi, dan peningkatan niat karyawan untuk berpindah (*turnover*). Tingginya tingkat *turnover* baik dari pihak korban maupun saksi menimbulkan biaya yang ditanggung oleh perusahaan mengalami kenaikan (Vartia dalam Putra, 2015). Perundungan di tempat kerja memberikan dampak negatif terhadap perusahaan dengan adanya penurunan kehadiran karyawan akibat rasa takut untuk bekerja, serta besarnya tingkat *voluntary turnover*.

Tindakan tidak menyenangkan antar karyawan dalam bentuk perundungan menjadi perhatian sebagai bahan penelitian, survei yang telah dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) di Amerika Serikat pada tahun 2017 menunjukkan bahwa 19% karyawan di Amerika mengalami perundungan, 19% karyawan menyaksikan (*bystander*) adanya tindakan perundungan dan 62% menyadari dan bersikap hati-hati terhadap adanya tindakan perundungan. Penelitian lain di tahun 2014 menyatakan bahwa tindakan perundungan di tempat kerja 40% menyerang pria dan 60% menyerang wanita. Dari penelitian tersebut ditemukan 30% pria melakukan perundungan pada pria, 39% pria melakukan perundungan pada wanita, 21% wanita melakukan perundungan pada wanita, dan 10% wanita melakukan perundungan pada pria (Namie, 2014). Di Indonesia,

survei mengenai perundungan lebih fokus pada dunia pendidikan ataupun usia remaja dan belum banyak penelitian yang mengemukakan jumlah pasti mengenai perundungan di tempat kerja. Penelitian perundungan di tempat kerja yang terjadi di Indonesia pernah dilakukan oleh Gunawan (dalam Silviandari dan Helmi, 2018) terhadap 123 karyawan dengan hasil 49% responden menjadi saksi dan 51% menjadi pelaku dan korban.

Wawancara awal telah dilakukan oleh peneliti pada manager salah satu perusahaan tekstil di Duniatex, dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat perilaku perundungan yang terjadi antar karyawan. Informan dengan inisial ERS (23 tahun) merupakan orang yang menyaksikan (*bystander*) tindakan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa perundungan yang terjadi di perusahaan tersebut termasuk *personal bullying* dan intimidasi secara fisik. *Personal bullying* ditunjukkan dengan perilaku menyerang kehidupan pribadi seperti mengejek penampilan dari rekan kerja yang lain. Intimidasi yang dilakukan berupa kontak fisik dari pelaku kepada rekan kerja seperti menyentil bagian dada.

Hasil wawancara tersebut didukung dengan studi pendahuluan secara kuantitatif menggunakan kuesioner dalam bentuk *close ended question* yang dilakukan pada 28 Juli 2020. Kuesioner sebanyak 35 lembar dibagikan kepada karyawan Duniatex Group yang berlokasi di Palur sesuai dengan kriteria penelitian yaitu karyawan Duniatex Group non produksi berusia 22 sampai 50 tahun baik pria maupun wanita dan berpendidikan minimal diploma. Berikut hasil data kuesioner dalam bentuk tabel :

Tabel 1
Hasil Studi Pendahuluan

No	Pernyataan	Karyawan	
		Ya	Tidak
1.	Saya sering memanggil rekan kerja dengan julukan yang saya buat.	14	14
2.	Saya pernah mendiamkan rekan kerja saya, ketika dia melakukan hal yang tidak saya sukai.	16	12
3.	Saya pernah melimpahkan tugas saya kepada rekan kerja saya.	15	13
4.	Saya membicarakan (<i>gossip</i>) rekan kerja baik menyangkut kehidupan pribadi maupun kesalahan dalam bekerja.	23	5
5.	Saya tidak memberikan informasi tentang perusahaan kepada rekan kerja yang tidak saya sukai.	8	20
6.	Saya pernah menyindir rekan kerja lain tentang penampilannya yang aneh.	21	7
7.	Saya pernah berbicara kasar pada rekan kerja ketika berbeda pendapat tentang pekerjaan.	11	17
8.	Saya pernah membentak rekan kerja saya, baik secara sengaja ataupun tidak sengaja.	16	12
9.	Saya pernah melaporkan kesalahan rekan kerja kepada atasan.	11	17
Jumlah		135	117

Dari 35 lembar kuesioner yang dibagikan, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 28 lembar dengan kriteria jenis kelamin pria sebanyak 12 karyawan dan jenis kelamin wanita sebanyak 16 karyawan. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut diperoleh skor antara jawaban “Ya” dengan jumlah 135 jawaban dan “Tidak” dengan jumlah 117 jawaban. Hal ini menunjukkan bahwa 53,6% sampel karyawan Duniatex Group mengakui pernah melakukan perundungan di tempat kerja. Bentuk perundungan yang dominan muncul adalah *work-related bullying* dan *personal bullying*. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari

kuesioner dan hasil wawancara memiliki kesesuaian, baik dari sudut pandang pelaku maupun orang yang menyaksikan adanya perilaku perundungan di tempat kerja.

Perilaku perundungan merupakan salah satu bentuk interaksi negatif antar individu dalam bentuk kekerasan. Namun di dalam perusahaan diharapkan interaksi antar karyawan terjalin dengan baik dan membentuk interaksi positif dengan rekan kerja yang lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya perundungan di tempat kerja adalah kemampuan sosial (Einarsen, 2011). Kemampuan sosial dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk saling berinteraksi. Amstrong (2013) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik dipengaruhi oleh kecerdasan interpersonal yang juga baik. Sehingga pola interaksi yang terjalin dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik karena setiap karyawan memiliki kecerdasan interpersonal.

Kecerdasan interpersonal merupakan bagian dari *multiple intelligence* yang berkaitan dengan interaksi individu dengan orang lain. Kecerdasan ini tampak dari cara berkomunikasi, bekerja sama, dan mampu memberikan motivasi kepada orang lain (Gardner, 2007). Kecerdasan interpersonal menurut Wahyuni, dkk (2016) adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, sehingga dapat saling memahami dan bekerja sama. Kemampuan ini menuntut seseorang untuk dapat menyerap dan tanggap terhadap suasana hati, niat, hasrat, dan perilaku orang lain. Selain itu Amstrong (2013) menjelaskan ciri-ciri individu memiliki kecerdasan interpersonal yang baik adalah suka bersosialisasi atau

berinteraksi dengan orang lain, memiliki jiwa kepemimpinan, mudah bergaul, senang bergaul dengan teman sebaya, memiliki empati dan peka terhadap suatu hal.

Kecerdasan interpersonal yang baik akan menghasilkan interaksi antar karyawan menjadi harmonis. Di Indonesia, rata-rata usia orang bekerja antara usia 15 tahun hingga 60 tahun. Dengan usia yang terbilang matang diharapkan sudah memiliki kecerdasan interpersonal yang baik, sehingga interaksi yang terjalin antar individu berjalan normal. Kecerdasan interpersonal yang dimiliki karyawan akan menimbulkan rasa empati, toleransi, kerja sama dan saling menghargai antar rekan kerja di suatu perusahaan. Ketika karyawan memiliki kecerdasan interpersonal yang baik maka dapat menghentikan tindakan perundungan di tempat kerja terutama pada karyawan yang menjadi pelaku perundungan sehingga dapat menciptakan sikap peduli antar rekan kerja dan terjalin kerja sama.

Kurangnya kemampuan dalam bersosial antar karyawan dapat menyebabkan beberapa tindakan agresif salah satunya perilaku perundungan di tempat kerja. Banyaknya perilaku perundungan di tempat kerja dan kurangnya kemampuan setiap karyawan untuk membangun interaksi antar sesama pekerja menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki kecerdasan interpersonal kurang baik. Halimah (2015) mengungkapkan bahwa sikap *moral disengagement* berhubungan positif dengan perilaku *pro bully*. Karyawan yang memiliki kecerdasan interpersonal kurang baik masih mampu untuk dikembangkan, karena kecerdasan interpersonal merupakan bagian dari kemampuan seseorang dalam bersosial (Safaria, 2005). Selain pelaku yang kurang

memiliki kecerdasan interpersonal, peran *bystander* yang kurang memiliki kecerdasan interpersonal juga mempengaruhi suatu tindakan perundungan di tempat kerja. Ketika *bystander* memiliki rasa empati yang baik, maka akan membantu rekan kerjanya yang mengalami tindakan perundungan.

Berdasarkan kasus perundungan di tempat kerja yang terjadi, penelitian ini memfokuskan kecerdasan interpersonal dari pelaku. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wahyuni, dkk (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal dengan perilaku *verbal bullying*. Jadi ketika pelaku mampu mengambil keputusan untuk bersikap aktif dalam interaksi positif maka dapat mempengaruhi adanya tindakan perundungan di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa pelaku yang memiliki kecerdasan interpersonal akan berpengaruh terhadap tindakan perundungan di tempat kerja.

Perilaku perundungan di tempat kerja sangatlah merugikan jika terus terjadi di suatu perusahaan, selain merugikan korban dan orang yang menyaksikan (*bystander*) juga merugikan bagi pihak perusahaan dikarenakan banyaknya karyawan yang mengalami ketidaknyamanan pada saat bekerja. Berdasarkan penjelasan mengenai kecerdasan interpersonal dan pengaruhnya terhadap pelaku perundungan di tempat kerja, penelitian ini ingin menguji peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja. Dalam praktik sehari-hari peran pelaku terhadap perilaku perundungan dirasa aktif karena kurangnya rasa empati dan toleransi dalam berinteraksi sesama rekan kerja. Selain itu, timbulnya rasa ingin membalas dari korban perundungan juga melandasi sikap pelaku, sehingga interaksi tersebut menjadi siklus negatif dalam suatu perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini, apakah terdapat peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan di Duniatex Group ?

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini untuk menguji peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan di Duniatex Group.

D. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperkaya ilmu pengetahuan bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan atau tempat kerja lain mengenai perilaku perundungan di tempat kerja, sehingga perusahaan dapat mengurangi perilaku perundungan yang terjadi. Dengan demikian beberapa dampak yang ditimbulkan dapat dikurangi dan tidak merugikan finansial perusahaan.

b. Bagi subjek

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai dampak perilaku perundungan di tempat kerja serta mampu meningkatkan kecerdasan interpersonal dalam diri, sehingga dapat mengurangi perilaku perundungan di tempat kerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian psikologi, khususnya variabel perundungan di tempat kerja dan kecerdasan interpersonal pada karyawan di suatu perusahaan atau tempat kerja.