

Employee Privacy dan Hostility Between Teams terhadap Employee Performance

Yuliza¹, Rusdi², Hamdi Harmen³, Muhammad Rahmat Hidayat⁴

¹Universitas Teuku Umar, e-mail: yulizayuliza486@gmail.com

²Universitas Teuku Umar, e-mail: rusdi@utu.ac.id

³Universitas Syiah Kuala, e-mail: hamdi_harmen@usk.ac.id

⁴Universitas Teuku Umar, e-mail: m.rahmat@utu.ac.id

Histori Naskah

Diserahkan:
26-10-2023

Direvisi:
14-06-2024

Diterima:
15-06-2024

Keywords

: *Employee Privacy, Hostility, Team work*

ABSTRACT

This study aimed to identify factors influencing the lack of privacy and the prevalence of gossip in the Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie. The Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) approach was used to analyze data from 103 respondents using The Durkee Hostility Inventory (DHI) as the measurement tool. The results revealed that two constructs, Guilt (feelings of guilt) and Negativism (tendency for negative thinking or rejection), significantly influenced the levels of privacy violation and gossip in the workplace. These findings offer valuable guidance to management in developing more effective strategies to foster a harmonious work environment and mitigate the negative impact of privacy violation and gossip in the workplace.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie. Metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menganalisis data dari 103 responden menggunakan alat ukur The Durkee Hostility Inventory (DHI). Hasil analisis menunjukkan bahwa dua konstruk, yaitu Guilt (perasaan bersalah) dan Negativism (kecenderungan berpikir negatif atau menolak), secara dominan mempengaruhi tingkat ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di ruang kerja. Temuan ini memberikan panduan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi dampak negatif dari ketiadaan privasi dan gossip di tempat kerja.

Kata Kunci : Privasi karyawan, *Hostility*, kerja tim

Corresponding Author : Rusdi, Jl. Cemara No.3A, Dusun Silva Lambaroeh, Gampong Ulee Pata, Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Nanggroe Aceh Darussalam, e-mail: rusdi@utu.ac.id

PENDAHULUAN

Workplace Bullying Institute di Amerika pada tahun 2017 merilis hasil survei di mana terdapat 19% orang Amerika yang mengalami tindakan bullying atau perundungan di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan tindakan bullying di tempat kerja, dan 63% menyadari terdapat perilaku bullying yang terjadi di tempat kerja. Hasil penelitian ini kemudian dirujuk oleh laman yankes.kemkes.go.id dengan tajuk “Bullying di Tempat Kerja”. Perundungan bermula dari perilaku iseng yang mengganggu sisi privasi orang lain. Kendati permasalahan kesehatan mental di tempat kerja masih merupakan hal baru untuk dibahas di negara ini, kasus perundungan dan pelecehan di ruang kantor merupakan hal yang secara laten justru sering terjadi. Membuka aib rekan sekantor, mencela privasi bahkan menunjukkan sikap permusuhan dengan melakukan gossip terhadap person terkait merupakan tindakan yang telah ada dan sering terjadi di ruang kerja. Perilaku ini secara sosiologis dapat digolongkan ke dalam aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu (Astuti et al., 2019; Tabassi et al., 2019; Tu & Zhang, 2021).

Konflik adalah proses di mana satu pihak memandang kepentingan diri sendiri dipengaruhi secara negatif oleh tindakan pihak lain (Tabassi et al., 2019; Tshitangoni & Francis, 2017). Hal ini menyiratkan bahwa konflik adalah sebuah proses menggabungkan dua atau lebih orang atau kelompok di mana satu pihak harus menganggap tindakan pihak lain sebagai oposisi miliknya sendiri. Para peneliti telah menegaskan bahwa konflik adalah sifat umum dalam setiap aktivitas kerja tim dan melekat dalam interaksi sehari-hari. Penelitian sebelumnya sebelumnya menyoroti cara tim menangani konflik berdampak signifikan terhadap kinerjanya di lembaga pendidikan (Wartini, 2015). Namun, konflik dipandang tidak hanya memiliki konsekuensi berbahaya tetapi juga sangat konstruktif bagi beberapa lingkungan kerja berbasis tim. Persepsi anggota tim tentang cara di mana tujuan yang mereka inginkan dapat dipengaruhi oleh tindakan yang secara signifikan mempengaruhi baik sifat interaksi dan hasil akhir dari manajemen konflik. Studi sebelumnya juga menguraikan bahwa konflik lebih mungkin muncul dan meningkat ketika perbedaan budaya hadir di antara para pihak. Akibatnya, budaya yang berbeda mungkin menggunakan metode yang berbeda dalam menghadapi konflik dalam proses pengelolaan tim multikultural. Juga telah dicatat bahwa bagaimana sebuah tim mengelola konflik sangat mempengaruhi kinerja tim. Akibatnya, pendekatan yang berbeda untuk mengelola konflik dalam lingkungan kelompok dapat mempengaruhi cara kerja tim koordinasi. Selanjutnya, penelitian sebelumnya di dominan Konteks Barat menunjukkan bahwa dalam organisasi temporer, koordinasi tim mempengaruhi efisiensi tim bersama dengan kinerja proyek secara keseluruhan. Namun, hubungan ini belum diuji secara luas dalam konteks budaya lain seperti Asia Tenggara (Cai et al., 2021; Madalina, 2016).

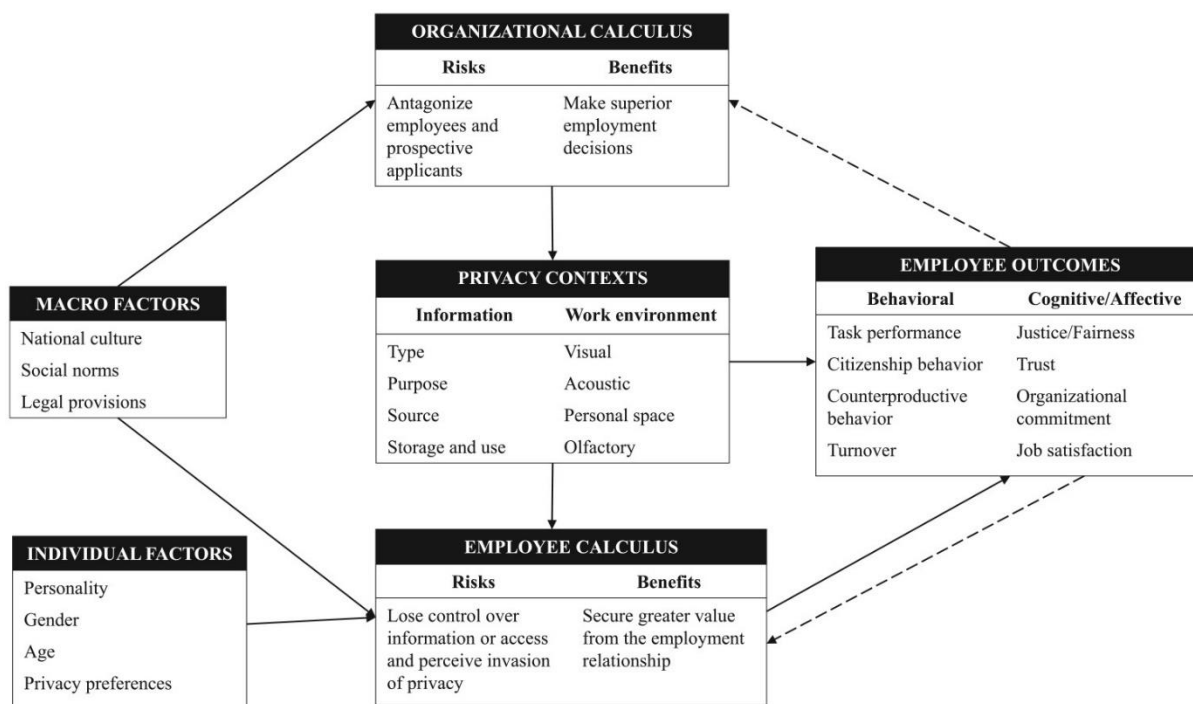
Meskipun penggunaan fungsional evaluasi kinerja di organisasi, serta konsekuensi penilaian semacam itu bagi karyawan, penelitian-penelitian yang ada sejauh ini belum secara sistematis menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi bagaimana berbagai jenis perilaku karyawan memengaruhi peringkat supervisor. teori perilaku melayani diri sendiri, yang mengidentifikasi motif dan kondisi yang mendorong individu untuk terlibat dalam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan persepsi diri dan mengumpulkan atau melindungi sumber daya, kami mempertimbangkan cara di mana motif yang berbeda, terkadang bersaing, mempengaruhi bagaimana penyelia menggabungkan informasi ketika mengevaluasi kinerja karyawan. Secara khusus, kami mengandaikan bahwa penilaian kinerja adalah proses pembangkit ketegangan di mana penilai harus menyeimbangkan (a) keinginan mereka untuk memenuhi kewajiban pengawasan dengan memberikan penilaian yang akurat dengan (b) motif melayani diri sendiri untuk melindungi sumber daya pribadi dengan menghindari konflik,

menjaga sosial hubungan, dan meningkatkan bagaimana mereka dirasakan oleh bawahan langsung.

Kurangnya privasi di tempat kerja dapat membuat kewalahan hingga mengurangi produktivitas dan kepuasan karyawan, belum lagi merembes ke dalam kehidupan pribadi mereka. Ketika organisasi tidak merancang untuk memungkinkan privasi, karyawan akhirnya merasa terlalu terstimulasi, terlalu terbuka, dan terlalu teliti. Setiap kantor memiliki budaya tertentu dan cenderung menarik orang tertentu, termasuk di Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie. Meskipun demikian, akan sangat menantang untuk menemukan kantor tanpa spektrum tipe kepribadian yang kebutuhannya berubah sepanjang hari. Misalnya, beberapa orang merasa paling fokus di area kerja komunal berenergi tinggi dengan pemutaran musik dan obrolan rekan kerja, sementara yang lain lebih memilih area sudut terlindung dengan gangguan visual atau pendengaran minimal (Anggraeni, 2021; Silviandari, 2018). Atau, bahkan lebih mungkin, kebanyakan orang membutuhkan jenis lingkungan yang berbeda pada titik yang berbeda dalam satu hari tergantung pada kombinasi suasana hati, tingkat energi, dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan (Caesens et al., 2019; DeVoe & Iyengar, 2004).

LANDASAN TEORI

Konflik dengan berbagai skala sering terjadi. Ruang kerja dibagi dengan beragam kepentingan bersama-sama dengan rekan kerja yang terus-menerus membuat ruang tidak teratur dan berantakanserta persepsi terhadap penggunaan ruang komunal yang memunculkan irisan kepentingan (Overton & Lowry, 2013; Sunargo & Hastuti, 2019). Ketika orang bekerja sebagai sebuah kelompok, konflik adalah salah satu hasil yang paling dapat diprediksi. Kebanyakan manajer menghabiskan banyak waktu kerja mereka berurusan dengan konflik atau dampak dari masalah yang berhubungan dengan orang. Salah urus konflik mengarah pada distribusi energi yang salah terhadap tenaga kerja, salah kesalahan komunikasi arah yang harus diperbaiki, yang pada akhirnya menyebabkan hilangnya peluang. Sulit untuk menghitung kerugian yang terkait dengan konflik organisasi. Konflik itu kompleks, karena minimal melibatkan interaksi dinamika kognitif, psikologis, fisiologis, dan kontekstual (Kay & Skarlicki, 2020; Tarafdar et al., 2007; Wang & Wu, 2020). Sebagian besar teori konflik hanya menggunakan pendekatan psikologis dan/atau ekonomi untuk memahami dan mengelola konflik. Tujuan dari teori-teori berikut adalah untuk mengurangi atau menyelesaikan konflik antara individu dan kelompok.



Gambar 1. Model Kalkulus Privasi Pemangku Kepentingan (Bhave et al., 2020).

Definisi privasi adalah masalah pelik. Filsuf, ekonom, psikolog, sosiolog, dan para ahli hukum, antara lain, telah berlarut-larut, dan belum sepenuhnya terselesaikan, perdebatan tentang definisinya (Greenberg et al., 1996; Sunargo & Hastuti, 2019). Ketika masuk dalam ruang digital, istilah privasi juga menjadi materi tambahan di mana definisi diambil dan dikonseptualisasi dalam filsafat dan hukum untuk memberikan diskursus yang luas tentang masalah definisi privasi ini. Salah satu alasan untuk ketidaksepakatan ini adalah bahwa konseptualisasi privasi yang berbeda tidak memperhitungkan peran norma kontekstual baik norma yang ada berdasarkan hukum, sejarah, budaya, atau konvensi. Misalnya, mengharuskan setiap karyawan untuk menggesek kartu identitas organisasi untuk tujuan keamanan saat memasuki tempat kerja seseorang tidak boleh melanggar norma privasi (Danielsson et al., 2015; Van Hooser et al., 2021). Di sisi yang berbeda jika kartu identitas organisasi tertanam dengan tag identifikasi frekuensi radio (RFID) yang dapat mendeteksi dan merekam pergerakan karyawan sepanjang hari kerja, dan jika informasi ini selanjutnya disusun untuk memberikan gambaran rinci tentang waktu yang dihabiskan karyawan dalam organisasi di berbagai aktivitas selama beberapa bulan, maka hal itu dapat melanggar norma privasi. Sederhananya, gangguan privasi dirasakan saat kontekstual norma diyakini dilanggar.



Gambar 2. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat meninjau keluhan perundungan di tempat kerja (Siobhán, 2019)

Pelanggaran privasi dapat dimaknai ketika suatu keadaan atau kondisi di mana individu memiliki kapasitas untuk (a) mengendalikan pelepasan dan kemungkinan penyebaran selanjutnya dari informasi tentang dirinya, (b) mengatur jumlah dan sifat interaksi sosial, (c) mengecualikan atau mengisolasi dia atau dirinya sendiri dari rangsangan yang tidak diinginkan (pendengaran, visual, dll.) di lingkungan, dan, sebagai konsekuensinya, dapat (d) berperilaku mandiri (yaitu, bebas dari kendali orang lain). E. F. Stone dan Stone (1990) mengklarifikasi bahwa ada tumpang tindih antara ketiga konteks privasi ini (juga disebut sebagai dimensi privasi oleh beberapa sarjana). Seperti yang mereka tunjukkan, jika karyawan tidak dapat melakukan kontrol atas ruang kerja fisik mereka (privasi lingkungan kerja), mereka mungkin tidak dapat melakukan kontrol atas apakah (dan kapan) berinteraksi dengan rekan kerja mereka (privasi otonomi), dan dengan demikian dapat tidak dapat melakukan kontrol atas informasi apa pun yang dikumpulkan tentang mereka (privasi informasi). Sederhananya, ketiga konteks privasi ini saling berbaur. Sesuai, Ball, Daniel, dan Stride (2012) mengamati bahwa ada korelasi positif antara tiga dimensi namun besarnya korelasi yang moderat juga menunjukkan bahwa dimensi ini unik.

Hostility atau permusuhan dalam tim di tempat kerja atau dalam suatu kelompok ditandai tempat di mana karyawan merasa tidak nyaman, takut, atau terintimidasi karena perilaku yang tidak diinginkan. Ada pula yang menyebutkan bahwa Hostility dinamakan pula *aggression*. Hal ini dapat mencakup pelecehan, diskriminasi, viktimisasi, kekerasan, dan perilaku ofensif lainnya. Hal ini ditandai dengan rasa takut, kekhawatiran, dan keluhan resmi mengenai penindasan atau diskriminasi. Beberapa keadaan yang dapat memperlihatkan adanya permusuhan di tempat kerja antara lain *verbal aggression (shouting, threats, and insults of others)*, *anger with Resentment*, *Physical Aggression*, dan *Suspicion* (García-León et al., 2002). Adapun *gossip, negativism, guilt, dan assault* termasuk ke dalam kategori indirect aggression (Ryumshina, 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di Kantor Bank Aceh Syariah Blangpidie. Pemilihan sampel penelitian menggunakan teknik simple random sampling dengan nilai alpha ditentukan sebesar 10%. Instrumen penelitian menggunakan campuran survey measures of work and work environment untuk melihat variabel employee privacy, Durkee Hostility Inventory untuk melihat persepsi perilaku agresif di ruang kerja dan Brief Self-report scale untuk melihat assessing job performance karyawan. Teknik analisa data menggunakan evaluasi kriteria Goodness of Fit dengan kriteria; chi-square statistik (X^2), dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil nilai X^2 semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut-off value sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Ghozali, 2011). RMSEA (Root Mean Square Error of Appoximation), yang menunjukkan good of fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair et. al., dalam Ghozali, 2011). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterima model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasarkan degree of freedom (Ghozali, 2011). CMIN/ DF adalah Minimum Sample Disrepancy Function yang dibagi dengan degree of freedom. CMIN/DF tidak lain adalah chi square statistik (X^2) dibagi DF-nya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data (Ghozali, 2011). TLI (Tucker Lewis Index) merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan very good fit (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Indeks Pengujian Kelayakan Model (Goodness of Fit Index)

Goodness of Fit Index	Cut off Value
X^2 Chi Square	X^2 hitung diharapkan lebih kecil dari X^2 tabel
Significancy Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Dari perhitungan data penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian terhadap 103 orang responden, didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Anger	0,8379	0,9480	0,8191	0,6424
Resentment	0,9535	0,9537	0,9533	0,8719
Suspicion	0,8355	0,8697	0,8293	0,5099
Verbal Aggressiveness	0,9198	0,9212	0,9199	0,6573
Guilt	0,9526	0,9533	0,9524	0,7696
Negativism	0,9127	0,9181	0,9135	0,7794
Assault	0,8915	0,8945	0,8925	0,8061
Indirect Hostility	0,7316	0,7812	0,7299	0,6864

Construct Reliability dan Validitas Konstruk merupakan konsep penting dalam konteks Structural Equation Modeling (SEM). Nilai CR yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diamati (variabel manifest) secara dapat diandalkan mengukur konstruk laten yang mereka representasikan. Reliabilitas konstruk yang tinggi sangat penting karena memastikan bahwa model pengukuran dapat diandalkan dan memberikan perkiraan yang akurat terhadap hubungan antara konstruk. Nilai CR yang tinggi biasanya harus berada di atas 0,7 atau 0,8. Nilai ini menandakan bahwa indikator-indikator yang diamati (variabel manifest) secara bersama-sama secara konsisten dan dapat diandalkan mengukur konstruk laten yang mereka representasikan. Jika nilai CR berada di atas 0,7, itu dianggap sebagai indikator reliabilitas yang baik. Jika nilai CR berada di atas 0,8, itu dianggap sebagai indikator reliabilitas yang sangat baik. Validitas konstruk mengacu pada sejauh mana pengukuran menggambarkan dengan tepat konsep atau konstruk teoretis yang mendasarinya. Dalam SmartPLS, validitas konstruk dievaluasi menggunakan metrik Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa konstruk tersebut menangkap sebagian besar varian dalam indikator-indikator yang diamati, mengindikasikan bahwa model pengukuran mencerminkan konstruk teoretis dengan baik. Nilai AVE yang tinggi biasanya harus berada di atas 0,5. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruk yang diukur oleh indikator-indikator yang diamati mampu menangkap sebagian besar varian dalam indikator-indikator tersebut. Jika nilai AVE berada di atas 0,5 dianggap sebagai indikator validitas konstruk yang baik.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	Anger	Resentment	Suspicion	Verbal Aggressiveness	Guilt	Negativism	Assault	Indirect Hostility
Anger	0,8015							
Resentment	-0,3607	0,9338						
Suspicion	-0,1590	0,8194	0,7140					
Verbal Aggressiveness	-0,4025	0,9058	0,8511	0,8108				
Guilt	-0,2643	0,7682	0,8685	0,8730	0,8773			
Negativism	-0,2680	0,8261	0,6854	0,7408	0,5547	0,8828		
Assault	-0,1389	0,7702	0,8036	0,7930	0,7193	0,6748	0,8978	
Indirect Hostility	-0,3824	1,0291	0,8492	0,9323	0,8024	0,7814	0,8283	0,6974

Kriteria Fornell-Larcker atau Fornell-Larcker Criterion adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam model pengukuran dalam konteks structural equation modeling (SEM) atau lebih khususnya dalam analisis partial least squares (PLS). Kriteria Fornell-Larcker berfokus pada validitas diskriminan antara konstruk dalam model pengukuran. Validitas diskriminan adalah sejauh mana sebuah konstruk berbeda dari konstruk lain dalam model.

Tabel 4. Model Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,0768	0,0800
d_ULS	2,9238	3,1729
d_G	3,5587	3,5978
Chi-Square	1282,3693	1292,9401

NFI	0,6398	0,6368
Significancy Probability		0,5688
RMSEA		0,0043
GFI		0,9237
AGFI		0,9455
CMIN/DF		1,1133
TLI		0,9606
CFI		0,9777

Pada Chi-Square Test, nilai p-nilai yang signifikan menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara model yang diuji dan data empiris. Namun, perlu diingat bahwa dalam sampel besar, tes chi-square cenderung menjadi sangat sensitif terhadap perbedaan kecil antara model dan data yang diamati. Oleh karena itu, pada sampel besar, nilai p-nilai yang tidak signifikan lebih diinginkan. Nilai RMSEA yang lebih rendah menunjukkan bahwa model sesuai dengan data dengan baik. Secara umum, nilai RMSEA kurang dari 0,05 menandakan kesesuaian yang sangat baik, nilai antara 0,05 hingga 0,08 menunjukkan kesesuaian yang baik, dan nilai antara 0,08 hingga 0,10 menunjukkan kesesuaian yang cukup baik. Nilai CFI dan TLI mendekati 1 menandakan kesesuaian yang baik. Sebagai panduan umum, nilai CFI dan TLI di atas 0,95 dianggap sangat baik, sedangkan nilai di atas 0,90 dianggap cukup baik. Nilai SRMR yang lebih rendah menandakan kesesuaian yang lebih baik. Sebagai panduan umum, nilai SRMR kurang dari 0,08 dianggap baik.

B. Pembahasan Metode

Pengawasan yang kasar tumpang tindih dengan intimidasi di tempat kerja dalam konteks tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa 75% insiden intimidasi di tempat kerja dilakukan oleh oknum yang lebih tinggi secara hierarkis. Pengawasan yang melecehkan berbeda dari konstruksi terkait seperti intimidasi dan perusakan pengawas karena tidak menggambarkan maksud atau tujuan pengawas. Pengawasan yang kasar paling sering dipelajari dalam konteks tempat kerja, meski bisa muncul di area lain seperti di rumah tangga dan di sekolah. Pengawasan yang kasar telah diakui sebagai anteseden terhadap hasil negatif di tempat kerja bawahan. Penyimpangan tempat kerja terkait erat dengan pengawasan yang kasar. Pengawasan yang kasar didefinisikan sebagai persepsi bawahan tentang sejauh mana atasan mereka terlibat dalam tampilan berkelanjutan dari perilaku verbal dan nonverbal yang bermusuhan (Caesens et al., 2019; Foy et al., 2019; Kay & Skarlicki, 2020). Hal ini bisa terjadi ketika supervisor mengejek karyawan mereka, memberi mereka perlakuan diam, mengingatkan mereka tentang kegagalan masa lalu, gagal memberikan pujian yang pantas, salah menyalahkan atau meledak dalam kemarahan. Sepertinya karyawan yang dilecehkan oleh atasan mereka akan langsung membalas atau menarik diri dengan berhenti dari pekerjaan, tetapi pada kenyataannya banyak yang menyerang atasan mereka dengan melakukan perilaku menyimpang organisasi. Karena karyawan mengendalikan banyak sumber daya organisasi, mereka sering menggunakan atau menyalahgunakan apapun yang mereka bisa. Penyalahgunaan sumber daya ini dapat berupa waktu, perlengkapan kantor, bahan mentah, produk jadi atau layanan yang mereka berikan. Ini biasanya terjadi dalam dua langkah. Langkah pertama adalah hancurnya komitmen dan karyawan berhenti memedulikan kesejahteraan majikan. Langkah kedua adalah karyawan yang dilecehkan akan mendapatkan persetujuan (biasanya tersirat) dari rekan kerjanya untuk melakukan tindakan menyimpang (Abbas et al., 2014; Naseer et al., 2018; Nauman et al., 2019).

Pengalaman di tempat kerja dapat memicu pekerja untuk bertindak. Penelitian telah dilakukan yang menunjukkan bahwa persepsi tidak dihormati adalah salah satu penyebab utama penyimpangan di tempat kerja; ketidakpuasan kerja juga merupakan faktor (Naseer et al., 2018; Qian et al., 2017). Menurut Bolin dan Heatherly, ketidakpuasan menghasilkan insiden pelanggaran ringan yang lebih tinggi, tetapi tidak selalu mengarah pada pelanggaran berat (Abbas et al., 2014; Qian et al., 2017; Zwiech, 2021). Seorang karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya mungkin menjadi kurang produktif, karena kebutuhannya tidak terpenuhi. Di tempat kerja, frustrasi, ketidakadilan, dan ancaman terhadap diri sendiri merupakan anteseden utama penyimpangan karyawan. Meskipun penyimpangan di tempat kerja memang terjadi, perilaku tersebut tidak universal. Ada dua tindakan pencegahan yang dapat digunakan pemilik bisnis untuk melindungi diri mereka sendiri. Hal yang pertama adalah memperkuat komitmen karyawan dengan bereaksi keras terhadap pengawasan yang kasar sehingga karyawan mengetahui bahwa perilaku tersebut tidak dapat diterima. Menjunjung tinggi karyawan dengan mengingatkan mereka akan pentingnya mereka, atau menyiapkan program yang mengomunikasikan kepedulian terhadap karyawan juga dapat memperkuat komitmen karyawan. Memberikan iklim etis yang positif juga dapat membantu. Pengusaha dapat melakukan ini dengan memiliki kode etik yang jelas yang diterapkan baik untuk manajer maupun karyawan (Anggraeni, 2021; Silviandari, 2018).

Kerusakan sosial dapat muncul dari pengawasan yang kasar, seperti ketika seorang pengawas menggunakan tindakan negatif, dan itu mengarah pada mengalir ke bawah; supervisor dianggap kasar. Penelitian telah menunjukkan bahwa pengawasan kasar adalah penilaian subyektif yang dibuat oleh bawahan mengenai perilaku supervisor mereka terhadap mereka selama periode waktu tertentu. Misalnya, pengawasan yang kasar mencakup bos yang merendahkan, meremehkan, atau menyerang privasi bawahan. Bias atribusi yang bermusuhan adalah mentalitas hukuman ekstra di mana individu cenderung memproyeksikan kesalahan pada orang lain. Peneliti ingin melihat bagaimana bias atribusi bermusuhan dapat memoderasi hubungan antara persepsi pelanggaran kontrak psikologis dan persepsi bawahan tentang pengawasan yang kasar. Merongrong memang muncul dengan pengawasan yang kasar, yang memengaruhi keluarga dan agresi; mereka percaya bahwa ada hubungan positif yang lebih kuat antara pengalaman pelanggaran kontrak psikologis dan laporan pelecehan bawahan. Ini menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki lingkungan kerja yang negatif, itu akan mempengaruhi tempat pelatihan emosional mereka di mana hal ini akan menghasilkan pertemuan rumah tangga yang negatif.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa anggota keluarga bawahan yang dilecehkan melaporkan insiden perusakan yang lebih tinggi di rumah mereka. Ketika ini terjadi, komplikasi muncul baik di rumah maupun di tempat kerja. Pelecehan di tempat kerja mungkin menimbulkan hubungan interpersonal yang negatif di rumah, yang dapat berkontribusi pada spiral hubungan yang menurun di kedua bidang tersebut. Ketika seorang bawahan dilecehkan, hal itu dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap keluarganya, di mana bawahan mulai merusak anggota keluarganya. Perusakan dapat muncul dari agresi yang dialihkan, yang merupakan pengalihan perilaku yang merugikan seseorang dari target primer ke target sekunder (Tedeschi & Norman, 1985). Perusakan keluarga muncul dari lingkungan kerja yang negatif: ketika seseorang di atas karyawan tersebut menjatuhkannya, karyawan tersebut akan mulai berpikir bahwa ia harus dijatuhkan oleh anggota keluarga atasannya.

Hal utama yang membedakan intimidasi dari perilaku terisolasi dan bentuk lain dari stres kerja dan memungkinkan istilah intimidasi di tempat kerja diterapkan dalam berbagai konteks dan perilaku yang memenuhi karakteristik ini. Banyak pengamat setuju bahwa bullying seringkali merupakan perilaku berulang. Namun, beberapa ahli yang telah menangani

banyak sekali orang yang melaporkan pelecehan juga mengkategorikan beberapa peristiwa yang hanya terjadi sekali saja sebagai intimidasi, misalnya dengan kasus di mana tampaknya ada gejala sisa yang parah. Memperluas pemahaman umum tentang intimidasi untuk memasukkan satu episode yang parah juga sejalan dengan definisi hukum pelecehan seksual di Indonesia.

Menurut Pamela Lutgin-Sandvik, kurangnya bahasa pemersatu untuk menyebut fenomena intimidasi di tempat kerja adalah masalah karena tanpa istilah atau frase pemersatu, individu mengalami kesulitan untuk menyebutkan pengalaman pelecehan mereka, dan karena itu kesulitan mengejar keadilan terhadap penggertak (Fernandez, 2020). Tidak seperti pelecehan seksual, yang disebut sebagai masalah khusus dan sekarang diakui dalam undang-undang di banyak negara (termasuk Eropa dan Amerika), intimidasi di tempat kerja masih ditetapkan sebagai masalah sosial yang relevan dan membutuhkan bahasa daerah tertentu. Eufemisme dimaksudkan untuk meremehkan intimidasi dan dampaknya terhadap orang yang diintimidasi meliputi: ketidaksopanan, tidak hormat, orang sulit, konflik kepribadian, perilaku negatif, dan perlakuan buruk. Orang yang diintimidasi dicap sebagai tidak patuh ketika mereka menolak perlakuan intimidasi (Fernandez, 2020; Zakia Surya & Bakar Fahmi, 2022).

C. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie dengan melibatkan 103 responden menggunakan alat ukur The Durkee Hostility Inventory (DHI) menunjukkan bahwa terdapat beberapa dimensi yang relevan terkait dengan tingkat ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di ruang kerja. Berdasarkan analisis data, dua konstruk yang dominan mempengaruhi ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di lokasi penelitian adalah Guilt (perasaan bersalah) dan Negativism (kecenderungan berpikir negatif atau menolak). Responden yang menunjukkan tingkat Guilt yang tinggi cenderung merasa lebih bersalah atau bertanggung jawab terhadap perilaku agresif atau kebencian, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial di lingkungan kerja.

Selain itu, tingkat Negativism yang tinggi juga berkontribusi pada ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di ruang kerja. Individu dengan Negativism yang tinggi cenderung memiliki sikap negatif atau menolak terhadap situasi atau orang lain, yang dapat menciptakan iklim kerja yang tidak mendukung kerjasama dan komunikasi yang sehat. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek emosi dan sikap individu seperti perasaan bersalah dan sikap negatif dapat berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie. Informasi ini dapat memberikan panduan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mempromosikan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi ketidaknyamanan yang disebabkan oleh kurangnya privasi dan gossip di tempat kerja.

Responden yang menunjukkan tingkat Guilt yang tinggi cenderung merasa lebih bersalah atau bertanggung jawab terhadap perilaku agresif atau kebencian yang mereka lakukan atau rasakan. Perasaan ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan ketegangan dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa bersalah mungkin cenderung mencari privasi lebih banyak atau menghindari situasi yang berpotensi menyebabkan gossip karena mereka ingin menghindari konfrontasi atau kecaman atas perilaku mereka.

Responden dengan tingkat Negativism yang tinggi cenderung memiliki sikap negatif atau menolak terhadap situasi atau orang lain di sekitar mereka. Kecenderungan ini dapat menciptakan iklim kerja yang tidak mendukung kerjasama dan komunikasi yang sehat. Ketidaksetujuan atau sikap negatif yang terlalu kuat dapat menyebabkan konflik dan gossip di tempat kerja, karena orang-orang cenderung membicarakan perilaku atau tindakan negatif dari

orang lain. Ketika Guilt dan Negativism mendominasi dalam lingkungan kerja, kemungkinan besar akan ada kurangnya privasi dan banyaknya gossip di antara pegawai. Interaksi sosial yang tegang dan sikap negatif dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan antara rekan kerja, sehingga informasi dan rumor mudah menyebar tanpa kendali, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas lingkungan kerja dan produktivitas.

D. PENUTUP

Hasil penelitian pada Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie dengan 103 responden dan menggunakan The Durkee Hostility Inventory (DHI) menunjukkan bahwa perasaan bersalah (Guilt) dan sikap negatif atau menolak (Negativism) memiliki dampak signifikan terhadap ketiadaan privasi dan banyaknya gossip di lingkungan kerja. Responden dengan tingkat Guilt tinggi cenderung merasa lebih bersalah terhadap perilaku agresif atau kebencian, yang dapat mempengaruhi interaksi sosial dan mendorong mereka untuk mencari lebih banyak privasi. Di sisi lain, tingkat Negativism yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang tidak mendukung kerjasama dan komunikasi yang sehat. Ketika kedua faktor ini mendominasi dalam lingkungan kerja, kemungkinan besar akan terjadi kurangnya privasi dan banyaknya gossip di antara pegawai, yang dapat berdampak negatif pada kepercayaan rekan kerja dan produktivitas.

Penelitian ini memberikan panduan berharga bagi manajemen dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis di Kantor Bank Aceh Syariah Cabang Blangpidie. Dengan memahami peran penting Guilt dan Negativism dalam interaksi sosial di tempat kerja, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi ketiadaan privasi dan dampak negatif dari gossip. Ini dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi ketidaknyamanan yang disebabkan oleh kurangnya privasi dan rumor di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Anggraeni, E. A. (2021). *PENGARUH PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA DENGAN KETIDAKAMANAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI STUDI PADA PEKERJA PEREMPUAN NON MANAJERIAL DI INDUSTRI PERBANKAN.*
- Astuti, N. P., Arif, E., & Ningroem, E. R. (2019). Konflik in Organization. *Jispo*, 9(1), 297–313.
- Bhave, D. P., Teo, L. H., & Dalal, R. S. (2020). Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management*, 46(1), 127–164. <https://doi.org/10.1177/0149206319878254>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Cai, D. A., Fink, E. L., & Walker, C. B. (2021). Robert r. Blake, with recognition of jane s. Mouton. *Negotiation and Conflict Management Research*, 14(1), 51–59. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12151>
- Danielsson, C. B., Bodin, L., Wulff, C., & Theorell, T. (2015). The relation between office type and workplace conflict: A gender and noise perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 161–171. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.04.004>
- DeVoe, S. E., & Iyengar, S. S. (2004). Manager's theories of subordinates: A cross-cultural examination of manager perceptions of motivation and appraisal of performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 93(1), 47–61. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2003.09.001>
- Fernandez, G. C. (2020). Kajian pustaka: Perundungan berbasis teknologi di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 15(2), 45–53. <https://doi.org/10.26905/jpt.v15i2.5329>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., & Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018–1041. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
- García-León, A., Reyes, G. A., Vila, J., Pérez, N., Robles, H., & Ramos, M. M. (2002). The Aggression Questionnaire: A validation study in student samples. *The Spanish Journal of Psychology*, 5(1), 45–53. <https://doi.org/10.1017/s1138741600005825>
- Greenberg, E. S., Grunberg, L., & Daniel, K. (1996). Industrial work and political participation: Beyond “simple spillover.” *Political Research Quarterly*, 49(2), 305–330. <https://doi.org/10.1177/106591299604900204>
- Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159(February), 8–20. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.02.005>
- Madalina, O. (2016). Conflict Management, a New Challenge. *Procedia Economics and Finance*, 39(November 2015), 807–814. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30255-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30255-6)

- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., & Bouckenooghe, D. (2018). Combined effects of workplace bullying and perceived organizational support on employee behaviors: Does resource availability help? *Anxiety, Stress and Coping*, 31(6), 654–668. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1521516>
- Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02292>
- Overton, A. R., & Lowry, A. C. (2013). Conflict management: Difficult conversations with difficult people. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, 26(4), 259–264. <https://doi.org/10.1055/s-0033-1356728>
- Qian, J., Wang, B., Han, Z., & Song, B. (2017). Ethical leadership, leader-member exchange and feedback seeking: A double-moderated mediation model of emotional intelligence and work-unit structure. *Frontiers in Psychology*, 8(JUL), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01174>
- Ryumshina, L. (2015). Recognition by Russian Teachers of Students' Aggressive Tendencies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 790–794. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.193>
- Silviandari, I. A. (2018). Konflik Peran dan Perundungan (Bullying) di Tempat Kerja: Studi Meta-analisis. *Mediapsi*, 4(2), 58–67. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2018.004.02.1>
- Siobhán, H.-C. (2019). Is Workplace Bullying in the Eye of the Beholder. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 20(2), 82–91. <https://doi.org/10.1177/1527154419845411>
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i2.8961>
- Tabassi, A. A., Abdullah, A., & Bryde, D. J. (2019). Conflict Management, Team Coordination, and Performance Within Multicultural Temporary Projects: Evidence From the Construction Industry. *Project Management Journal*, 50(1), 101–114. <https://doi.org/10.1177/8756972818818257>
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Tshitangoni, M., & Francis, J. (2017). Relevance of Traditional Leadership in Rural Community Development amidst Democratic Institutions in Southern Africa: A Critical Review. *Student Tribes Tribals*, 15(2), 70–83. <https://doi.org/10.1080/0972639X.2017.1383557>
- Tu, Y., & Zhang, L. (2021). Relationship between Team Conflict and Performance in Green Enterprises: A Cross-Level Model Moderated by Leaders' Political Skills. *Complexity*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6635426>
- Van Hooser, J. P., Pekow, C., Nguyen, H. M., D'Urso, D. M., Kerner, S. E., & Thompson-Iritani, S. (2021). Caring for the Animal Caregiver—Occupational Health, Human-Animal Bond and Compassion Fatigue. *Frontiers in Veterinary Science*, 8(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fvets.2021.731003>
- Wang, N., & Wu, G. (2020). A Systematic Approach to Effective Conflict Management for Program. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899055>
- Wartini, S. (2015). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>

- Zakia Surya, F., & Bakar Fahmi, A. (2022). Pengaruh Perundungan di Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan Baru di Jakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(1), 1–14. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss1.art1>
- Zwiech, P. (2021). Perception of justice in performance appraisal: Empirical findings from enterprises from the West Pomeranian voivodship in Poland. *Procedia Computer Science*, 192, 4649–4657. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.243>