

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Workplace bullying merupakan salah satu isu penting dalam literature manajemen sumber daya manusia. Perundungan menjadi perhatian luas dari para peneliti seiring dengan meningkatnya kasus perundungan di tempat kerja (Boddy & Boulter et al., 2025). *Workplace bullying* didefinisikan sebagai proses di mana seseorang menjadi sasaran perilaku sosial negatif yang berulang-ulang seiring waktu (Hoprekstad et al., 2023). *Workplace bullying* merupakan faktor risiko psikososial, tidak hanya merugikan kesejahteraan psikologis korban tetapi juga merusak iklim organisasi yang pada akhirnya menyebabkan penurunan efisiensi dan produktivitas karyawan (Ronha & Rodrigues, 2025). Perilaku perundungan merujuk pada tindakan berulang yang bertujuan merendahkan, mengintimidasi, atau mengisolasi individu di tempat kerja secara sistematis (Bunce et al., 2024). *Workplace bullying* tidak hanya disebabkan oleh individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor sistem dan lingkungan organisasi yang turut membentuk terjadinya perilaku tersebut (Caponecchia & Wyatt, 2011).

Dalam konteks Administrasi Publik, *workplace bullying* merupakan fenomena yang menyebabkan melemahnya tata kelola sumber daya manusia dan budaya organisasi sektor publik. *Workplace bullying* semakin diakui sebagai risiko psikologis yang serius dan telah banyak diatur dalam berbagai kebijakan, karena dampaknya yang luas baik bagi individu maupun organisasi (Cobb, 2017). Perundungan ini tidak hanya menurunkan profesionalisme karyawan, namun dapat

menghambat terciptanya lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif (Quinn et al., 2025). Administrasi publik menekankan pentingnya kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas (Ouabi et al., 2024). Ketika praktik perundungan di tempat kerja terjadi di lingkungan sektor publik, maka hal itu menandakan adanya kegagalan human resource management (HRM) dalam menangani masalah tersebut (Boddy & Boulter, 2025).

Dalam beberapa studi pegawai melaporkan bahwa sering mengalami *workplace bullying* (Anwar et al., 2022; Niedhammer et al., 2023; Sani et al., 2025). Workplace bullying biasanya terjadi antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang memiliki ketimpangan kekuasaan (Busby et al., 2022). Selain itu, pegawai di sektor publik sering mendapatkan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mengakibatkan kelelahan dalam pekerjaan (Scieपुरa & Linos, 2024). Ketika organisasi gagal dalam memberikan perlindungan terhadap pegawai, maka perundungan di tempat kerja dapat menimbulkan perasaan tidak di hargai sehingga menyebabkan ketidakpastian akan kesejahteraan pegawai (Anwar et al., 2022).

Penelitian mengenai *workplace bullying* telah banyak dilakukan di berbagai sektor, namun sebagian besar berfokus pada sektor perhotelan dan perawat, sementara penelitian pada sektor publik masih terbatas (Biswakarma et al., 2024; Galanis, Moisoglou, Katsiroumpa, Malliarou, et al., 2024; Georganta et al., 2025). Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak menguji peran variabel POS sebagai moderasi dalam hubungan *workplace bullying*, *Job insecurity* dan *burnout*. Penelitian (Ike et al., 2025) menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan di tempat kerja, namun penelitian ini belum membahas

Job insecurity dan *burnout*. Dalam sektor pegawai dukungan organisasi memiliki karakteristik birokrasi tersendiri yang dapat menghambat implementasi dukungan organisasi yang efektif. Kesenjangan dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya menguji bagaimana POS berperan sebagai pendukung dalam organisasi yang memoderasi dampak dari perundungan di tempat kerja terhadap *Job insecurity* dan *burnout* pegawai sektor publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah riset dengan mengkaji hubungan *perceived organizational support* (POS) terhadap perundungan di tempat kerja, *Job insecurity* dan *burnout* pegawai sektor publik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menyajikan variabel-variabel hubungan saling memengaruhi perundungan di tempat kerja. Kemudian tujuan dari penelitian ini juga menganalisis peran POS sebagai moderasi antar variabel. Fokus pada penelitian ini adalah sektor publik yang belum banyak diteliti pada penelitian sebelumnya.

Penelitian ini dapat memperluas literatur yang sudah ada mengenai perundungan di tempat kerja pada sektor publik, sehingga dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan POS sebagai variabel moderasi dengan menggunakan teori *conservation of resource* (COR), penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan organisasi sektor publik memahami potensi perundungan di tempat kerja dan dapat merancang kebijakan untuk mencegah perundungan di tempat kerja, sehingga memberikan rasa aman.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *workplace bullying* terhadap *Job insecurity*?
2. Bagaimana pengaruh *Job insecurity* terhadap *burnout*?
3. Bagaimana pengaruh *workplace bullying* terhadap *burnout*?
4. Bagaimana peran *perceived organizational support* memoderasi hubungan antar variabel?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *Job insecurity*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Job insecurity* terhadap *burnout*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *burnout*.
4. Menganalisis peran *perceived organizational support* memoderasi hubungan antar variabel.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik yang terlibat. Berkenaan dengan ini maka penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan penelitian teoritis tentang administrasi publik, khususnya tentang bagaimana individu berperilaku dalam organisasi sektor publik. Dengan menggunakan teori *Conservation Of Resources* (COR) sebagai dasar analisis, temuan penelitian ini memperkuat dan memperluas penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya pemahaman mengenai bagaimana kehilangan sumber daya akibat perundungan di tempat kerja dapat menyebabkan *Job insecurity* dan *burnout*, serta bagaimana dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya perlindungan yang dapat mengurangi risiko kelelahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Terdapat juga manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu, untuk memberikan rekomendasi pada organisasi sektor publik khususnya kota Tanjungpinang dalam mencegah bullying ditempat kerja terhadap *Job insecurity*, *burnout*, dan *perceived organizational support* sebagai moderasi dapat menanganinya, sehingga meningkatkan rasa aman pada pegawai dilingkungan kerja.