

Pengaruh pendidikan, senioritas, workplace bullying pada kinerja karyawan

Yasinta Dewi¹, Sutarmin²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo
sutarmin@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, senioritas dan *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Grasika Karya Prima yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi R. Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa: (1) pendidikan, senioritas dan *workplace bullying* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima dibuktikan dengan hasil F hitung > F tabel (2) pendidikan berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t hitung > t tabel dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 14.1%. (3) Senioritas tidak berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t hitung ≤ t tabel dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 1.5%. *workplace bullying* tidak berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan t hitung ≤ t tabel dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 2.9%.

Kata kunci: Pendidikan, Senioritas, *Workplace Bullying*, Kinerja Karyawan

Abstract The purpose of the research was to analyze the education, the seniority and the workplace bullying on the performance of employees of PT. Grasika Karya Prima Surabaya. The method in this study is quantitative method with primary data source and questionnaire instrument. The population in this study were 32 employees. The sample technique used is saturation sampling. The analysis tool is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, correlation test, multiple linear regression, f test, t test, and coefficient of determination R. The result of statistical analysis explain (1) that simultaneously education, seniority and workplace bullying influences performances of employees PT. Grasika Karya Prima. Indicated by a calculated F value > F table. (2) the education positive influences performance's employees, indicated by a calculated t value > t table and correlation coefficient of 14.1%. The seniority not influences performance's employees indicated by a calculated t value ≤ t table and correlation coefficient of 1.5%. The workplace bullying not influences performance's employees indicated by a calculated t value ≤ t table and correlation coefficient of 2.9%.

Keywords: communicationl motivation; worker safety; productivity

PENGANTAR

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif (Indrasari, Purnomo, Syamsudin, & Yunus, 2018). Setiap tenaga kerja harus mampu menganalisa, serta mampu melakukan apa yang harus dilakukan dalam kaitannya dengan fungsinya di dalam perusahaan (Indrasari, Et Al, 2018).

Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi atau baik dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Menurut Tika (2012: 121) kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pendidikan juga terkait dalam kinerja karyawan karena semakin pesatnya tingkat intelektual dan kualitas kehidupan di era sekarang. Tuntutan dalam mencari pekerjaan pun juga harus dengan pendidikan yang sesuai. Pendidikan menurut Prof. Dr. John Dewey merupakan suatu proses pengalaman. Karena kehidupan merupakan pertumbuhan, maka pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui Pendidikan. Dewasa ini pengalaman menjadi bahan pertimbangan perusahaan karena pengalaman juga akan membentuk dua jenis tenaga kerja yaitu tenaga kerja senior dan tenaga kerja junior. Hal yang sering terjadi dalam perusahaan adalah senior lebih berkuasa terhadap juniornya karena merasa bahwa senior lebih berpengalaman.

Senioritas menurut Wahyudi (2002) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Selain itu, dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang. Menurut Robert Fuller dan Julie Ann Wombach, senioritas dapat juga disebut dengan rankism. Rankism merupakan suatu sikap yang memanfaatkan kedudukan (kekuasaan) yang diperoleh untuk memperlakukan orang lain. Hal ini adalah masalah umum yang dialami oleh karyawan baru. Senioritas juga dapat terjadi karena pemimpin memungkinkan ada budaya organisasi yang demikian. Tetapi senioritas tidak selalu dapat diartikan negative, pengertian senioritas dapat berarti positif apabila senior mampu menunjukkan kemampuan dan kecakapan kerja yang optimal sehingga dapat memotivasi juniornya. Senioritas berarti negative apabila senior tidak memperlakukan baik apabila juniornya bekerja di atas standard juniornya. Pada akhirnya timbul bullying dalam suatu organisasi tersebut (Sukiman, Sukesu, Gustaman, 2018).

Workplace Bullying merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam dunia kerja namun kenyataannya *workplace bullying* memperoleh sedikit perhatian baik dari organisasi maupun secara individual (Suryana, Et All, 2019). *Workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara peresisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis (Lilik, 2016). Definisi bullying menurut Olweus adalah sebuah tindakan atau perilaku agresif yang disengaja, yang dilakukan oleh sekelompok orang atau seseorang secara berulang-ulang dan dari waktu ke waktu terhadap seorang korban yang tidak dapat mempertahankan dirinya dengan mudah atau sebagai sebuah penyalahgunaan kekuasaan / kekerasan secara sistematis. (Olweus, 2005).

Berdasarkan studi yang diluncurkan oleh Inserm, French National Institute for Health and Medical Research ditemukan fakta bahwa bahwa 1 dari 10 pekerja mengalami "sikap tak bersahabat" di lingkungan kerja setidaknya 1 kali dalam seminggu dan survey yang diluncurkan oleh Workplace Bullying Institute (WBI) dan Zogby International ditemukan bahwa 37 persen penduduk Amerika merasa menjadi korban bullying di kantor paling tidak sekali dalam hidupnya. Bullying dapat terjadi ketika ada ketidak seimbangan kekuasaan antara dua orang dalam situasi konflik disertai perilaku negative. Akibat bully bagi korban biasanya adalah menimbulkan rasa malas ke kantor karena tidak ingin bertemu dan takut bertemu rekan – rekan yang membully, menarik diri dari komunitas pergaulan rekan sekantor, tidak semangat dan tidak termotivasi dalam project-project kantor. Dampaknya adalah tingkat turn over karyawan meningkat. Dalam tahun 2018 tingkat turn over pada PT. Grasika Karya Prima sejumlah 8 orang. Alasan karyawan mengundurkan diri beralasan “tidak nyaman bekerja disini” mengindikasikan kemungkinan adanya bully. Bullying di tempat kerja pada akhirnya dapat menghancurkan kerjasama tim, menurunkan produktifitas dan menghambat pencapaian target.

Definisi *bullying* menurut Susanti (2006) merupakan sebuah kata serapan dari bahasa Inggris. Istilah *Bullying* belum banyak dikenal masyarakat, karena belum ada padanan kata yang tepat dalam bahasa Indonesia. Menurut Lilik (2016) *Workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara peresisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis. Menurut Hoel, Rayner & Cooper (2003:165) mendefinisikan *workplace bullying* meliputi berbagai perilaku baik yang melibatkan kekerasan ataupun tidak seperti melecehkan, menyingung atau mengucilkan secara sosial.

Rayner & Hoel (2002:121) perilaku *workplace bullying* dapat berupa ancaman terhadap status profesional (penghinaan publik), ancaman terhadap posisi pribadi (intimidasi), isolasi (mencegah akses untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan), beban kerja yang berlebihan (menetapkan tenggat waktu yang tidak mungkin) dan destabilisasi (mengingatkan kesalahan yang dilakukan berulang kali).

Einarsen (2004) mendefinisikan *workplace bullying* adalah situasi dimana seorang pekerja secara sistematis dianiaya dan dikorbankan oleh rekan sekerja atau supervisor dengan tingkatan negatif secara berulang.

Menurut Shangar Yazdanifard (2014) Kecenderungan *workplace bullying* sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi, dan mencampuri kepentingan pribadi. Menurut Olweus (1993; dalam Anesty, 2009) memberikan contoh tindakan negatif yang termasuk dalam *bullying* antara lain:

- Mengatakan hal yang tak menyenangkan ataupun memanggil seseorang dengan julukan yang buruk;
- Mengabaikan atau mengucilkan seseorang dari suatu kelompok karena sebuah tujuan;
- Memukul, menendang, menjegal atau menyakiti orang lain secara fisik;
- Mengatakan kebohongan atau rumor yang tidak benar mengenai seseorang atau membuat oranglain tidak menyukai seseorang dan hal-hal semacamnya.

Beberapa faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan *bullying* di tempat kerja, antara lain :

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab *bullying* di tempat kerja. Hasil sebuah studi mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku *bullying*. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukkan hubungan positif dengan *bullying*.

Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying*. Namun, karyawan juga bisa menjadi target *bullying* bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu anteseden dominan dalam *bullying* di tempat kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap *bullying* merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat *bullying* di tempat kerja antar kontinen. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam *bullying* di tempat kerja juga menganggap lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut.

Lilik (2016) menyatakan bahwa jarak kekuasaan, etnis, gender, budaya organisasi atau kemungkinan agama merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi perilaku tidak menyenangkan tersebut. Salah satu aspek krusial adalah hubungan antara perilaku tidak menyenangkan dan kondisi demografis, yang meliputi tingkat pendidikan, level kerja dan posisi individu. Secara signifikan *workplace bullying* dianggap berhubungan dengan perilaku tidak etis dalam lingkungan kerja.

Menurut Teper, 2000 dalam J.L.Power dkk (2011) *Workplace bullying* juga berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran

karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahaan. Efek jangka panjangnya korban akan cenderung mengalami stress dan depresi dalam melakukan pekerjaannya, jika workplace bullying dilakukan secara terus – menerus akan berdampak pada psikologis korban.

Menurut Berthold dan Hoover, (2005) apabila ada seseorang yang mengalami *workplace bullying* mereka akan cenderung merasa tidak tenang dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Bentley dkk, (2011) *Workplace bullying* juga menjadi penyebab utama dari rasa stress atau tertekan yang jika dilakukan secara terus – menerus akan mampu melukai korban dan juga akan memakan biaya besar bagi organisasi. Orang yang mengalami workplace bullying akan cenderung kurang merasa bahagia, dan susah untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial. Menurut Lilik (2016) Subjek akan menjadi lebih introvert. Subjek menjadi tidak berdaya. Subjek tidak bisa menjawab “tidak”, subjek akan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan, subjek juga merasa kurang puas dengan rekan-rekan kerjanya, subjek juga cenderung merasa tidak memiliki harga diri, dan subjek juga kurang memiliki komitmen dengan pekerjaan sehingga subjek berpotensi untuk resign dari pekerjaannya. Subjek juga akan merasa kurang puas dengan apa yang sudah dia kerjakan dan subjek juga merasa hasil kerjanya selalu salah dan tidak benar sama sekali.

Orang yang mengalami *workplace bullying* akan merasa tidak berdaya ketika karyawan lain melakukan intimidasi terhadapnya dengan cara menghina hasil pekerjaannya, subjek juga selalu diberikan tugas dan tanggung jawab secara berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsinya, pelaku cenderung melakukan tindakan yang bersifat mengancam baik ancaman secara verbal ataupun non-verbal. Hal ini yang akan menyebabkan subjek cenderung merasa dirinya lemah dan tidak berdaya, bahkan akan dapat memunculkan rasa iri dengan sesama karyawan.

Menurut Dita (2014) beberapa akibat dari *workplace bullying*, kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada ketidakberdayaan subjek. Menurut Baiq (2013) *Workplace bullying* adalah sebuah situasi dimana satu atau beberapa orang terus-menerus selama periode tertentu merasa diri mereka menerima tindakan negatif dari satu atau beberapa orang, dalam situasi dimana korban *workplace bullying* mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya sendiri terhadap tindakan-tindakan yang berasal dari lingkungan kerja.

Sejatinya perilaku *workplace bullying* itu dapat merusak dan mengganggu, kesehatan dan kesejahteraan dari subjek. Terkadang subjek jarang mengetahui kesalahannya dalam bekerja, karena ketidaktahuannya subjek cenderung menjadi sasaran bagi pelaku *workplace bullying*. Subjek cenderung menyaring informasi yang negatif dan itu juga akan berpengaruh pada psikis. Subjek yang mengalami workplace bullying akan secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang sama secara berulang- ulang.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian , Arikunto (2006: 118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1), variabel terikat (Y) .

Indikator variabel kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2001:51) sebagai berikut

:

1. Kemampuan
2. Kualitas kerja
3. Komunikasi

Teknik pengumpulan data dalam metode ini yaitu dengan menggunakan teknik penyebaran kuisioner, peneliti menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Grasika Karya Prima Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa

pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala likert. Ukuran skala likert yang digunakan ada 5 skala yaitu :

1. Sangat setuju (SS) nilai 5
2. Setuju (S) nilai 4
3. Cukup (C) nilai 3
4. Tidak setuju (TS) nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) nilai 1

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

DISKUSI

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner tersebut diberikan langsung oleh peneliti kepada karyawan PT. Grasika Karya Prima. Dalam penelitian ini sampel adalah seluruh karyawan PT. Grasika Karya Prima sebanyak 32 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu populasi di ambil semua.

Penyebaran kuesioner yang dilakukan mulai tanggal 28 Juli 2019 sampai dengan 29 Juli 2019, untuk responden kuesioner yang disebarakan sebanyak 32 kuesioner. Semua kuesioner kembali sebanyak 32 kuesioner dengan pengisian lengkap, jelas dan benar. Tingkat pengembalian kuesioner pada responden ini relatif tinggi dengan presentase 100%. Hal ini terjadi karena penyebaran dan pengembalian koesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke tempat responden. Dalam artian, kuesioner diantar langsung dan kemudian diambil kembali oleh peneliti.

Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran koesioner dengan jumlah responden sebanyak 32 orang. Koesioner terdiri dari 3 variabel bebas dimana terdiri yaitu pendidikan, senioritas, dan *workplace bullying* Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima. Dalam panyajian kuesioner indikator variabel bebas pada setiap variabel bebas pendidikan diukur dengan 3 pertanyaan, variabel bebas senioritas diukur dengan 3 pertanyaan, variabel bebas *workplace bullying* dengan 4 pertanyaan dan variabel terikat kinerja karyawan PT. Grasika Prima dengan 5 pertanyaan. sehingga jumlah pertanyaan yang disajikan sebanyak 15 pertanyaan. Hasil selengkapnya dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dapat dilihat pada tabel di berikut :

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X₁)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Pendidikan(X₁)								
1.1	Adanya ketentuan dari perusahaan untuk memiliki ijazah sesuai dengan posisi / jabatan	-	-	16	14	2	32	3.56
1.2	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	-	7	15	8	2	32	3.16
1.3	Saya memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik tentang pekerjaan saya.	1	1	16	11	3	32	3.44
Total Rata – rata pendidikan(X₁)								
							3.38	

Dari tabel dapat menunjukkan menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap pendidikan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3.38. Dari ke tiga pernyataan mengenai pendidikan, memiliki rata-rata terendah sebesar 3.16 pada pernyataan “Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki” dan rata-rata tertinggi sebesar 3.56 pada pernyataan “Adanya ketentuan dari perusahaan untuk memiliki ijazah sesuai dengan posisi / jabatan.”

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Senioritas (X2)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Persentase Nilai
		1	2	3	4	5		
Senioritas (X2)								
2.1	Kesediaan senior untuk menerima pendapat		-	14	11	7	32	3.78
2.2	Posisi jabatan saya saat ini sesuai dengan pengalaman yang saya miliki	-	9	18	4	1	32	2.91
2.3	Saya bekerja di PT. Grasika lebih lama daripada karyawan yang lainnya	3	9	8	5	6	32	2.97
Total Rata – rata Senioritas								3.22

Tabel menunjukkan menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap kinerja karyawan adalah “cukup” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3.22, dengan rata-rata terendah sebesar 2.91 pada pernyataan “Posisi jabatan saya saat ini sesuai dengan pengalaman yang saya miliki”. Rata-rata tertinggi sebesar 3.78 pada pernyataan “Kesediaan senior untuk menerima pendapat”.

Tabel 3
Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Workplace Bullying* (X3)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
<i>Workplace Bullying (Y)</i>								
3.1	Saya sering menerima perlakuan kekerasan fisik dari karyawan lain	26	6	-	-	-	32	1.19
3.2	Perkataan, Celaan, Fitnah, Kritik kejam dan penghinaan yang disampaikan oleh karyawan lain sering membuat saya patah semangat	9	10	7	4	2	32	2.38
3.3	Saya sering diabaikan, di kucilkan bahkan di hindari oleh karyawan lain	3	16	11	2	-	32	2.38
3.4	Sarana elektronik dan fasilitas internet digunakan untuk meneror saya yang sifatnya mengintimidasi saya	13	17	2	-	-	32	1.66
Total Rata – rata <i>Workplace Bullying (X3)</i>								1.90

Tabel menunjukkan menunjukkan bahwa tanggapan sebagian terhadap kinerja karyawan adalah “tidak setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 1.90, dengan rata-rata terendah sebesar 1.19 pada pernyataan : “Saya sering menerima perlakuan kekerasan fisik dari karyawan lain”. Rata-rata tertinggi sebesar 2.38 pada pernyataan “Perkataan, Celaan, Fitnah, Kritik kejam dan penghinaan yang disampaikan oleh karyawan lain sering membuat saya patah semangat” dan “Saya sering diabaikan, di kucilkan bahkan di hindari oleh karyawan lain”

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Resp.	Pertanyaan	Skor					Jumlah	Persentase Nilai
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan (Y)								
KK1	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	-	-	10	15	7	32	3.91
KK2	Saya selalu memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tepat waktu	-	-	18	13	1	32	3.47
KK3	Saya selalu bersedia melakukan pekerjaan tanpa di perintahkan atasan saya	-	-	16	13	3	32	3.44
KK4	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	-	7	17	6	2	32	3.09
KK5	Interaksi yang saya lakukan dengan atasan terjalin dengan baik	-	3	13	13	3	32	3.50
Total Rata – rata Kinerja Karyawan (Y)								3.48

Tabel menunjukkan menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap kinerja karyawan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3.48. Dari ke lima pernyataan mengenai kinerja karyawan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3.09 pada pernyataan “Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dan rata-rata tertinggi sebesar 3.91 pada pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan”. Dalam pengujian linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dan merujuk pada kolom sig. pada baris *linierity* pada table anova. Jika $< 0,05$ maka bersifat linier. Dari data tabel yang di peroleh, nilai signifikansinya adalah $0,13 > 0,05$ maka bersifat linier .

Tabel 5.
Uji linearitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.770	3	.923	4.296	.013 ^b
Residual	6.019	28	.215		
Total	8.789	31			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WPB, Pendidikan, Senioritas

Untuk mengetahui Pengaruh pendidikan, senioritas, *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu Regresi Linier Berganda. Untuk mempermudah perhitungan analisis regresi linier berganda berikut ini akan penulis sajikan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS dari variabel yang dianalisis.

Tabel 6.
Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien regresi	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Pendidikan	0.325	2.139	1.6644	0.041
Senioritas	0.95	0.654	1.6644	0.518
<i>Workplace Bullying</i>	-0.271	-1.725	1.6644	0.095
Konstanta : 2.509		F _{hitung}	: 3.902	
		Sig	: 0,019	

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.509 + 0,325X_1 + 0,95X_2 - 0.271X_3$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

a : 2.509 Artinya apabila X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$. Pada persamaan regresi tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 2,509. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel Pendidikan, senioritas dan *workplace bullying* dianggap konstanta, maka kinerja karyawan akan konstan sebesar 2,509.

2. Koefisien regresi Pendidikan (X1)

Koefisien regresi pada variable Pendidikan sebesar 0.325 hal tersebut berarti jika variabel tingkat Pendidikan bertambah satu satuan maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 0.325 satuan atau jika Pendidikan seseorang semakin baik, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi Senioritas (X2)

Koefisien regresi variabel 0.95 hal tersebut berarti jika variabel tingkat Senioritas bertambah satu satuan maka variable kinerja karyawan bertambah sebesar 0.95 satuan atau apabila semakin tinggi senioritas karyawan semakin meningkat pula tingkat kinerja karyawan

4. Koefisien regresi *Workplace Bullying* (X3)

Koefisien regresi variabel *workplace bullying* -0.294 menunjukkan adanya penurunan variabel *Workplace bullying*. Apabila variabel *workplace bullying* bertambah satu satuan maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar sebesar -0.294 satuan atau jika *workplace bullying* semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Dari perhitungan regresi diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pendidikan, senioritas, *workplace bullying* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa

variabel Pendidikan, senioritas, dan *workplace bullying* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima, hal ini dapat dibuktikan hasil $F_{hitung} = 3.902 > F_{tabel} = 2.95$ atau nilai signifikansi < 0.05 .

2. Variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} = 2.139 > t_{tabel} = 2.048$ dan nilai signifikansinya < 0.05 . dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 14,1%
3. Variabel senioritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $0.518 > 0.05$. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 10,3%
4. Variabel *workplace bullying* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grasika Karya Prima hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $0.095 > 0.05$. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 2.9%

REFERENSI

- Adnan, Abdul Nur (2018) *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar*. program strata satu. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Ahmadi, Rulam. 2016. *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Andriansyah, Helwan. 2014. "Hubungan Bullying dengan Burnout Pada Karyawan" *Jurnal Psikologi Tabularasa* : Vol , No 2.
- Coloroso, Barbara. (2007). *Stop Bullying: Memutus Rantai Kekerasan Anak dari Prasekolah hingga SMU*. Diterjemahkan oleh: Santi Indra Astuti. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Baiq, Setiani. 2013. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan". Vol : 1 No. 1 Mei – Juni 2013 hlm 38-44
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Dimas, Frediskus, B.P. 2017. *Pengaruh Workplace Bullying dan Konflik Interpersonal di Tempat Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Suri Tani Pemuka Lampung*. Program strata satu Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2004). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice*. London : Taylor & Francis.
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Indrasari, M., Purnomo, R. B., Syamsudin, N., & Yunus, E. (2018). Development Entrepreneurship Intention Among Students. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 1(2), 146-154.
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 42-48.
- John Dewey, *Pengalaman Dan Pendidikan, Cetakan Pertama*, Alih Bahasa Oleh; John De Santo, (Yogyakarta; Kepel Press, 2002), p. vii.
- Manullang, M. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Power, J. L., Brotheridge, C. M., Blenkinsopp, J., Bowes-Sperry, L., Bozionelos, N., Buzády, Z., Nnedumm, A. U. O. (2010) *Acceptability of workplace bullying: A comparative study on six continents*. *Journal of Business Research* , Vol. 66, pp. 374
- Ratnasari, Diah, M. 2018. *Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variable Mediator Kemampuan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58 No.1
- Rayner, C. et. al. 2002. *Workplace Bullying : "What we know, who is to blame and what can we do?"*. London. Taylor & Francis.
- Rizky, Axel. 2016. *Budaya Senioritas dengan Rasa Solidaritas*. (online) (<https://www.kompasiana.com/axelrizky/58090d5eb37e612b360aa945/budaya-senioritas-dengan-rasa-solidaritas>, diakses 08 Mei 2019)
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suryana, A., Agustin, H., & Hidayat, M. (2019). Identifying the victims of workplace cyberbullying among lecturers. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 151-166.
- Sukiman, S., Sukesi, S., & Gustaman, I. D. (2018). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP'S EFFECT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT BY MEDIATION JOB SATISFACTION IN GROUP OF AWARENESS TOUR OF HOME FLOATING BANGSRING UNDERWATER BANYUWANGI. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tika, Moh Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tirtarahardja Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Jakarta
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.