



# PERILAKU KELOMPOK DAN DINAMIKA SENIORITAS: STRATEGI MEMBANGUN LINGKUNGAN ORGANISASI BEBAS KEKERASAN

Aprinawati<sup>1</sup>, Afifa Rahma Wudda<sup>2</sup>, Amelia Ardana<sup>3</sup>, Ronauli Pasaribu<sup>4</sup>, Keni Mayori Hasibuan<sup>5</sup>, Imamul Khaira<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Negeri Medan

[aprinawati@unimed.ac.id](mailto:aprinawati@unimed.ac.id), [afifawudda01@gmail.com](mailto:afifawudda01@gmail.com), [ameliaardana3@gmail.com](mailto:ameliaardana3@gmail.com),  
[ronauli100506@gmail.com](mailto:ronauli100506@gmail.com), [kenihsb316@gmail.com](mailto:kenihsb316@gmail.com), [imamulkhaira@unimed.ac.id](mailto:imamulkhaira@unimed.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara perilaku kelompok dan dinamika senioritas dalam menciptakan lingkungan organisasi yang bebas kekerasan. Perilaku kelompok dalam organisasi seringkali dipengaruhi oleh dinamika senioritas, yang dapat menghasilkan hubungan kolaboratif atau konflikual, tergantung pada bagaimana senioritas dikelola. Dalam beberapa kasus, senioritas yang tidak dikelola dengan baik dapat memicu terjadinya kekerasan, terutama dalam bentuk perundungan maupun intimidasi terhadap anggota junior. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kelompok dan dampak senioritas terhadap interaksi antar anggota. Dengan mengidentifikasi potensi konflik yang muncul dari budaya senioritas, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi efektif dalam membangun lingkungan organisasi yang aman dan inklusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan studi literatur sebagai metode utama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dalam menciptakan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan individu dan meningkatkan produktivitas tim melalui kolaborasi yang lebih baik.

**Kata kunci:** Perilaku Kelompok, Dinamika Senioritas, Kekerasan, Lingkungan Bebas Kekerasan, Strategi Organisasi

## 1. Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan dukungan orang lain untuk bertahan hidup dan secara alami membentuk kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku individu dalam kelompok ini menjadi dasar perilaku dalam organisasi. Seiring dengan kompleksitas dan perkembangan permasalahan yang dihadapi manusia, isu-isu terkait perilaku individu, kelompok, dan organisasi terus berkembang. Perilaku kelompok berakar pada ilmu perilaku yang berfokus pada perilaku manusia dalam konteks organisasi. Kerangka pengetahuan ini terdiri dari dua unsur utama, yaitu individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah terjadinya perilaku tersebut. Keterlibatan manusia dalam organisasi menunjukkan bahwa manusia tidak terlepas dari partisipasinya dalam kegiatan organisasi.

Organisasi adalah wadah yang menghimpun individu-individu dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilaksanakan oleh lebih dari satu individu atau kelompok. Setiap anggota organisasi memiliki tugas, fungsi, dan wewenang dalam operasionalnya, serta terdapat komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas (Syahrani, 2017). Karakteristik individu yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan kepentingan hidup masing-masing, dapat mempengaruhi perilaku individu baik dalam kelompok maupun organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, perilaku kelompok dan dinamika senioritas memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Perilaku kelompok mencerminkan bagaimana individu berkolaborasi, berkomunikasi, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, dinamika senioritas berkaitan dengan hubungan yang terjalin berdasarkan pengalaman, usia, dan posisi dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang perilaku kelompok dan pengelolaan dinamika senioritas sangat penting dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan inklusif dan aman bagi semua anggota komunitas.

Isu kekerasan, baik verbal maupun nonverbal, di dalam organisasi semakin menjadi perhatian serius. Untuk itu, penting bagi organisasi mengembangkan strategi yang dapat menciptakan lingkungan bebas kekerasan, yang tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga untuk produktivitas dan inovasi. Memahami perilaku kelompok dan dinamika senioritas dapat membantu organisasi mengidentifikasi sumber potensi konflik dan menciptakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan pemahaman yang mendalam, organisasi dapat membangun budaya inklusif, dimana setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan.

Menurut Dinanty et al. (2023), budaya senioritas seringkali menjadi pemicu kekerasan, di mana tindakan para senior terhadap junior mencerminkan dominasi dan ketidakseimbangan kekuasaan. Budaya ini sering terwujud melalui kekerasan verbal dan fisik yang dapat menyebabkan trauma bagi korban. Kekerasan akibat praktik senioritas tidak hanya membawa dampak langsung tetapi juga konsekuensi jangka panjang yang signifikan. Pratiwi (2012) mengungkapkan bahwa dampak umum yang terjadi meliputi trauma psikologis, penurunan rasa percaya diri, depresi, dan dalam beberapa kasus kecenderungan untuk bunuh diri. Hal ini menekankan pentingnya menangani budaya kekerasan dalam lingkungan organisasi untuk melindungi kesejahteraan individu.

Jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara perilaku kelompok dan dinamika senioritas dalam rangka membangun lingkungan organisasi yang bebas kekerasan. Dengan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku positif dalam kelompok serta pengaruh senioritas terhadap interaksi antar anggota, diharapkan dapat ditemukan strategi efektif untuk mendorong lingkungan yang aman dan produktif. Dengan menggali praktik terbaik dalam memperkuat kolaborasi antaranggota dan memanfaatkan peran senioritas secara positif, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan berharga. Hasil penelitian ini akan menjadi panduan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keamanan, kesejahteraan, dan pengalaman belajar yang berkualitas, serta memberikan

rekomendasi praktis dalam merumuskan kebijakan untuk budaya organisasi yang sehat.

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan dukungan orang lain untuk bertahan hidup dan secara alami membentuk kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku individu dalam kelompok ini menjadi dasar perilaku dalam organisasi. Seiring dengan kompleksitas dan perkembangan permasalahan yang dihadapi manusia, isu-isu terkait perilaku individu, kelompok, dan organisasi terus berkembang. Perilaku kelompok berakar pada ilmu perilaku yang berfokus pada perilaku manusia dalam konteks organisasi. Kerangka pengetahuan ini terdiri dari dua unsur utama, yaitu individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah terjadinya perilaku tersebut. Keterlibatan manusia dalam organisasi menunjukkan bahwa manusia tidak terlepas dari partisipasinya dalam kegiatan organisasi.

Organisasi adalah wadah yang menghimpun individu-individu dengan visi dan misi untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilaksanakan oleh lebih dari satu individu atau kelompok. Setiap anggota organisasi memiliki tugas, fungsi, dan wewenang dalam operasionalnya, serta terdapat komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas (Syahrani, 2017). Karakteristik individu yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan kepentingan hidup masing-masing, dapat mempengaruhi perilaku individu baik dalam kelompok maupun organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, perilaku kelompok dan dinamika senioritas memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Perilaku kelompok mencerminkan bagaimana individu berkolaborasi, berkomunikasi, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, dinamika senioritas berkaitan dengan hubungan yang terjalin berdasarkan pengalaman, usia, dan posisi dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang perilaku kelompok dan pengelolaan dinamika senioritas sangat penting dalam merumuskan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan inklusif dan aman bagi semua anggota komunitas.

Isu kekerasan, baik verbal maupun nonverbal, di dalam organisasi semakin menjadi perhatian serius. Untuk itu, penting bagi organisasi mengembangkan strategi yang dapat menciptakan lingkungan bebas kekerasan, yang tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga untuk produktivitas dan inovasi. Memahami perilaku kelompok dan dinamika senioritas dapat membantu organisasi mengidentifikasi sumber potensi konflik dan menciptakan strategi untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan pemahaman yang mendalam, organisasi dapat membangun budaya inklusif, dimana setiap individu merasa dihargai dan dilibatkan.

Menurut Dinanty et al. (2023), budaya senioritas seringkali menjadi pemicu kekerasan, di mana tindakan para senior terhadap junior mencerminkan dominasi dan ketidakseimbangan kekuasaan. Budaya ini sering terwujud melalui kekerasan verbal dan fisik yang dapat menyebabkan trauma bagi korban. Kekerasan akibat praktik senioritas tidak hanya membawa dampak langsung tetapi juga konsekuensi jangka panjang yang signifikan. Pratiwi (2012) mengungkapkan bahwa dampak umum yang terjadi meliputi trauma psikologis, penurunan rasa percaya diri, depresi, dan dalam beberapa kasus kecenderungan untuk bunuh diri. Hal ini menekankan pentingnya

menangani budaya kekerasan dalam lingkungan organisasi untuk melindungi kesejahteraan individu.

Jurnal ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara perilaku kelompok dan dinamika senioritas dalam rangka membangun lingkungan organisasi yang bebas kekerasan. Dengan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku positif dalam kelompok serta pengaruh senioritas terhadap interaksi antar anggota, diharapkan dapat ditemukan strategi efektif untuk mendorong lingkungan yang aman dan produktif. Dengan menggali praktik terbaik dalam memperkuat kolaborasi antar anggota dan memanfaatkan peran senioritas secara positif, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan berharga. Hasil penelitian ini akan menjadi panduan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keamanan, kesejahteraan, dan pengalaman belajar yang berkualitas, serta memberikan rekomendasi praktis dalam merumuskan kebijakan untuk budaya organisasi yang sehat.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Perilaku Kelompok**

Sarwono (1993) mengartikan perilaku sebagai tindakan nyata yang dilakukan oleh seseorang individu terhadap individu lainnya. Sementara itu, Chaplin (1999) memberikan dua definisi tentang perilaku. Pertama, perilaku dalam arti luas mencakup seluruh pengalaman yang dialami seseorang. Kedua, perilaku dalam arti sempit adalah segala bentuk reaksi yang dapat diamati.

Robbins dan Coulter (2010) mendefinisikan kelompok sebagai dua orang atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan definisi dari Wibowo (2014), yang menyatakan bahwa kelompok adalah kumpulan individu yang berinteraksi secara berkelanjutan, memelihara pola hubungan yang stabil, memiliki tujuan yang sama, dan mengidentifikasi diri sebagai bagian dari kelompok. Senada dengan hal tersebut, Sudarmo (2000) juga menyebutkan bahwa kelompok adalah dua individu atau lebih yang bersatu dan bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Rivai dan Mulyadi (2012) mempertegas pandangan ini dengan mengartikan kelompok sebagai dua individu atau lebih yang saling berinteraksi dan bergantung untuk mencapai tujuan tertentu.

DeVito (1997) menambahkan bahwa kelompok terdiri dari individu-individu dengan jumlah yang cukup kecil sehingga setiap anggotanya dapat berkomunikasi dengan mudah. Para anggota kelompok memiliki tujuan yang sama dan terdapat struktur atau organisasi di antara mereka, serta membentuk norma atau aturan yang mengatur perilaku anggotanya. Dari berbagai pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa kelompok adalah kumpulan dua individu atau lebih yang berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa tujuan yang sama, interaksi antarindividu tidak dapat dianggap sebagai sebuah kelompok.

Bahtiar (2016) menjelaskan bahwa perilaku kelompok adalah kegiatan yang dilakukan individu dengan orang lain untuk menampung aspirasi anggota, berinteraksi, dan bekerja sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, perilaku kelompok mencakup aktivitas yang dilakukan oleh dua individu atau lebih sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan yang disepakati. Perilaku

individu dalam kelompok perlu diarahkan untuk mendukung kepentingan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perilaku kelompok ini, seiring waktu, akan berkembang menjadi perilaku organisasi yang lebih terstruktur.

Masyarakat umumnya membentuk kelompok untuk mencapai tujuan bersama, karena kelompok menciptakan kekuatan yang mempercepat pencapaian tujuan tersebut. Beberapa alasan utama seseorang bergabung dalam kelompok adalah: (1) Rasa aman, di mana individu merasa lebih terlindungi saat bergabung dalam kelompok; (2) Status dan harga diri, di mana orang bergabung untuk meningkatkan status sosial atau harga diri mereka; (3) Interaksi dan afiliasi, di mana kelompok memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk bersosialisasi; (4) Kekuatan, di mana seseorang merasakan kekuatan lebih dalam mencapai impian saat bergabung dalam kelompok; dan (5) Pencapaian tujuan, di mana kerja sama dalam kelompok mempermudah tercapainya tujuan. Selain itu, kelompok juga memberikan peluang bagi seseorang untuk mempengaruhi orang lain dan menjalankan kekuasaan, meskipun tanpa wewenang formal dari organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi, kelompok terbagi menjadi dua jenis: (1) Kelompok formal, yang dibentuk secara sengaja oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas tertentu. Anggota kelompok ini biasanya ditunjuk oleh organisasi, seperti komite atau tim manajemen. (2) Kelompok informal, yang terbentuk secara alami melalui interaksi antarindividu yang memiliki kesamaan minat. Kelompok informal sering muncul dalam kelompok formal, karena anggotanya memiliki nilai-nilai yang sama dan ingin berbagi. Kadang-kadang, kelompok informal berkembang di luar kerangka organisasi formal.

Menurut Duncan (dalam Arifin Tahir, 2012) menegaskan bahwa kelompok memiliki empat ciri utama: (1) Setiap anggota kelompok harus memiliki tujuan bersama yang mendorong interaksi; (2) Interaksi dalam kelompok mempengaruhi setiap anggota meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda; (3) Selalu ada perbedaan status dalam kelompok, dengan adanya pemimpin dan pengikut; dan (4) Kelompok dibentuk untuk mencapai tujuan yang sama, di mana perilaku dan sistem nilai yang disepakati diharapkan diikuti oleh seluruh anggota.

## **2.2 Dinamika Senioritas**

Salah satu aspek dalam dinamika kelompok yang sering muncul adalah konsep senioritas. Senioritas merupakan fenomena yang sering terjadi dalam berbagai ranah kelompok atau hierarki dalam suatu komunitas, seperti di sekolah, tempat kerja, organisasi, atau universitas. Senioritas memiliki dampak bagi subjek maupun objeknya, dan meskipun tempat-tempat tersebut seringkali menjadi lahan subur bagi praktik senioritas, hal ini tidak selalu menjadi jaminan bahwa senioritas akan hadir dalam setiap situasi di komunitas tersebut.

Senioritas mengacu pada fenomena di mana individu yang lebih tua atau lebih lama berada dalam suatu lingkungan organisasi merasa memiliki otoritas atau kekuasaan lebih atas individu yang lebih muda atau baru bergabung. Menurut Dinanty, Putri, dan Rahman (2023), senioritas seringkali berkembang menjadi perilaku yang menyerupai bullying. Tindakan ini biasanya dilakukan oleh senior untuk menunjukkan kekuasaan dan pengalaman mereka dibandingkan dengan junior. Bentuk dari

senioritas ini bisa berupa tindakan semena-mena yang melibatkan kekerasan verbal seperti penghinaan, sarkasme, atau bahkan tindakan fisik. Tindakan tersebut biasanya bertujuan untuk menarik perhatian atau mempertahankan dominasi di mata junior.

Sementara itu, penelitian oleh Lohy dan Pribadi (2021) menekankan bahwa perilaku kekerasan dalam senioritas sering kali muncul karena kurangnya kontrol sosial dari lingkungan pendidikan, keluarga, dan masyarakat. Mereka mengemukakan bahwa kurangnya pengawasan dari ketiga lingkungan ini memungkinkan kekerasan dalam senioritas tetap berlangsung. Hal ini menyebabkan senioritas bukan hanya menjadi ajang unjuk kekuasaan, tetapi juga sebuah tradisi yang sulit dihilangkan. Dinamika senioritas tidak hanya merugikan junior, tetapi juga menciptakan lingkungan yang tidak sehat dalam organisasi. Dampak dari senioritas yang berlebihan bisa sangat negatif, mulai dari penurunan kepercayaan diri, kecemasan, hingga depresi pada korban. Dalam jangka panjang, korban senioritas mungkin mengalami kesulitan dalam membangun hubungan sosial yang sehat (Dinanty et al., 2023). Kekerasan yang terjadi dalam senioritas dapat menjadi contoh buruk bagi para junior yang menganggap bahwa tindakan tersebut adalah hal yang wajar dilakukan (Lohy & Pribadi, 2021).

Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengelola dinamika senioritas dalam organisasi. Upaya untuk menciptakan budaya yang inklusif dan bebas dari kekerasan adalah langkah penting dalam mengurangi dampak negatif dari senioritas. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkenalkan program-program orientasi yang sehat, pelatihan tentang kepemimpinan yang positif, dan mempromosikan komunikasi dua arah antara senior dan junior (Dinanty et al., 2023).

### **2.3 Lingkungan Organisasi**

Lingkungan organisasi adalah salah satu faktor dan objek yang berinteraksi dan dapat mempengaruhi sebuah organisasi, serta juga dapat dipengaruhi oleh perilaku yang terjadi di dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan ini akan mempengaruhi dan berdampak pada operasi perusahaan atau organisasi (Krisnandi dkk, 2019). Sementara itu, menurut Prasetyono, Ramdayana, & Estiningsih (dalam Farabi, 2020), lingkungan organisasi adalah pola kondisi-kondisi atau faktor-faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kemampuan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan, atau ancaman yang relevan pada kehidupan dan pengembangan organisasi. Hal ini secara signifikan mempengaruhi proses dan operasi pengambilan keputusan strategis.

Kemudian menurut Hick dan Gullet (2013) Lingkungan organisasi memberikan kontribusi penting terhadap proses distribusi dan penerimaan dalam organisasi, serta berperan dalam mempengaruhi keberlangsungan organisasi itu sendiri. Menurut Robbins dan Coulter (2019), lingkungan organisasi terdiri dari berbagai kekuatan eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut pandangan Scott yang dikutip Rahayu (2013), lingkungan organisasi digambarkan sebagai seluruh unsur di sekitar organisasi yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh organisasi. Scott mengidentifikasi empat tingkat lingkungan organisasi, yaitu:

- 1) Organizational sets: mencakup wilayah organisasi, produk atau layanan yang disediakan, konsumen yang dilayani, dan pemasok bahan di sisi input. Elemen seperti konsumen, pemasok, dan pesaing termasuk dalam level ini.
- 2) Organizational population: mengacu pada pengembangan organisasi serupa, seperti di bidang pendidikan, yang meliputi pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.
- 3) Areal organizational fields: berkaitan dengan hubungan dan interaksi antara anggota organisasi atau karyawan, serta wilayah geografis di mana organisasi beroperasi dan mempunyai jaringan.
- 4) Fungsional organizational fields: merupakan suatu pemikiran yang menghubungkan lingkungan dengan fungsi organisasi, bukan hanya melihatnya dari perspektif geografis.

#### **2.4 Kekerasan dalam Organisasi**

Kekerasan dalam organisasi merupakan fenomena yang kompleks dan dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik fisik, verbal, maupun psikologis. Kekerasan ini dapat terjadi di berbagai jenis organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan dan tempat kerja. Kekerasan dalam organisasi seringkali terkait dengan dinamika kekuasaan, konflik antar individu, atau sebagai bagian dari tradisi yang telah mengakar dalam budaya organisasi.

Menurut Lohy dan Pribadi (2021), kekerasan dalam organisasi sering kali dianggap sebagai hal yang wajar atau tidak terdeteksi karena dianggap sebagai bagian dari dinamika senioritas. Kurangnya kontrol sosial dari keluarga, sekolah, dan masyarakat memungkinkan kekerasan ini untuk terus berlangsung tanpa intervensi yang memadai. Dalam banyak kasus, kekerasan ini dimulai sebagai bagian dari tradisi atau proses pengkaderan, yang kemudian berkembang menjadi tindakan yang membahayakan junior atau anggota yang memiliki posisi lebih rendah dalam organisasi.

Sinaga (2023) menekankan bahwa di lingkungan komunitas, praktik senioritas sering kali mengarah pada kekerasan, di mana individu yang lebih muda menjadi target dari tindakan-tindakan yang merugikan secara fisik dan mental. Ia menemukan bahwa kekerasan ini tidak hanya menyebabkan dampak fisik tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis korban, termasuk perasaan tertekan, balas dendam, dan depresi.

Dinanty, Putri, dan Rahman (2023) menjelaskan bahwa dalam lingkungan pendidikan, kekerasan dalam organisasi sering kali muncul sebagai upaya untuk mempertahankan kekuasaan dan dominasi. Mereka menunjukkan bahwa senioritas dapat berubah menjadi alat untuk melakukan kekerasan, baik secara fisik maupun psikologis. Kekerasan ini tidak hanya berdampak pada korban secara individu, tetapi juga dapat merusak budaya dan suasana organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan yang penuh ketakutan dan tidak kondusif.

Untuk mencegah kekerasan dalam organisasi, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk pengawasan yang ketat dari pihak manajemen, pelatihan tentang penanganan konflik, serta upaya untuk membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan menghargai hak setiap individu. Lohy dan Pribadi (2021)

menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat membantu mengurangi insiden kekerasan dan menciptakan lingkungan kerja atau belajar yang lebih aman dan mendukung.

### **3. Metode Penelitian**

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan data secara mendalam. Penelitian kualitatif sendiri bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam fenomena-fenomena yang dihadapi subjek penelitian. Moleong (dalam Lohy et al., 2021) menyatakan bahwa penelitian kualitatif berupaya memahami pengalaman subjek penelitian, seperti persepsi, perilaku, tindakan, dan motivasinya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan holistik, yaitu data dikumpulkan, dianalisis, dan dideskripsikan dalam bentuk kata dan bahasa alami, serta mempertimbangkan konteks khusus yang dihadapi subjek penelitian.

Sedangkan menurut Nurdin dan Hartati (dalam Izza et al., 2020), penelitian kualitatif adalah suatu metode yang menitikberatkan pada pengumpulan data yang kemudian dijelaskan dengan bantuan teori, dengan tujuan akhir untuk menghasilkan teori baru atau memperdalam teori yang sudah ada teori untuk memperoleh data dengan menggunakan metode studi literatur. Definisi studi literatur adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berbagai cara, seperti peminjaman buku di perpustakaan, membaca, mencatat, dan mengolah bahan penelitian yang diambil dari artikel jurnal yang berkaitan dengan variabel penelitian. Temuan penelitian yang paling relevan, cukup relevan, dan agak relevan dikaji secara bertahap sebelum memulai proses analisis data. Selain itu, peninjauan juga dapat dilakukan berdasarkan tahun penerbitan, dengan mengutamakan penelitian terbaru, kemudian penelitian lama (Zohriah, Torismayanti, & Firdaos, 2023).

## **4. Hasil dan Pembahasan**

### **A. Pengaruh Dinamika Senioritas Terhadap Perilaku Kelompok**

Dalam dunia organisasi, kasus kekerasan sering terjadi. Kekerasan sudah ada di lingkungan organisasi sejak lama, namun yang menarik adalah kasus kekerasan terus terjadi setiap tahunnya. Perilaku menyimpang ini tidak muncul secara spontan, namun disebabkan oleh perilaku kelompok yang dipicu dengan adanya dinamika senioritas. Dalam kehidupan manusia, senioritas adalah hal yang normal karena terdapat berbagai tingkatan dalam setiap aspek kehidupan. Secara fundamental, senioritas tidak mengandung unsur kekerasan. Namun, karena adanya pemahaman yang keliru dan terus dipertahankan, makna senioritas telah bergeser menjadi sesuatu yang sering diasosiasikan dengan kekerasan. Hal ini menyebabkan perubahan perilaku dalam kelompok.

Kekerasan sering dilakukan oleh senior terhadap junior di lingkungan organisasi, baik di sekolah, universitas, maupun tempat kerja. Baik senior maupun junior berada dalam kelompok usia remaja maupun dewasa. Selain itu, perilaku kekerasan yang dilakukan oleh remaja sering kali berhubungan dengan keinginan kelompok untuk menunjukkan kekuasaan atas situasi tertentu. Oleh karena itu, tidak jarang senior melakukan kekerasan fisik terhadap juniornya. Senioritas, yang didefinisikan sebagai status yang lebih tinggi berdasarkan usia, pengalaman, atau

pangkat, berperan penting dalam membentuk perilaku kelompok. Menurut Sinaga (2023), senioritas sering kali menciptakan hierarki sosial dalam kelompok, di mana individu yang lebih senior memiliki kontrol lebih besar atas dinamika kelompok. Hal ini dapat berdampak signifikan terhadap interaksi antar anggota, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana senioritas tersebut dipraktikkan.

Di dalam sebuah kelompok, senioritas dapat mempengaruhi perilaku individu melalui pengendalian sosial yang dilakukan oleh individu-individu senior. Para senior biasanya dianggap sebagai panutan, dan mereka diharapkan memberikan contoh perilaku yang baik. Namun, dalam beberapa kasus, senioritas sering disalahgunakan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, yang mengarah pada perilaku negatif, seperti perundungan (bullying) atau penindasan. Di sisi negatif, senioritas dapat mendorong perilaku penindasan, di mana anggota yang lebih junior merasa tertekan untuk mematuhi aturan yang diberlakukan oleh senior mereka. Pratiwi (2012) mencatat bahwa dalam beberapa kasus, senioritas sering disalahgunakan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, yang dapat mengarah pada tindakan perundungan atau kekerasan. Dampak dari perilaku ini menciptakan lingkungan yang tidak nyaman bagi anggota kelompok yang lebih muda, mengakibatkan penurunan kohesi sosial dan produktivitas.

Namun, dinamika senioritas juga dapat memberikan dampak positif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2023), senioritas dapat memperkuat kedisiplinan dan mempererat hubungan hierarkis di dalam kelompok jika dikelola dengan baik. Dalam konteks ini, senioritas berfungsi sebagai alat kontrol sosial yang mempromosikan penghormatan terhadap norma-norma kelompok dan meningkatkan solidaritas di antara anggota kelompok. Pengelolaan senioritas yang bijak dapat membantu menjaga struktur sosial yang stabil dan mendorong perilaku yang mendukung keteraturan dalam kelompok.

Dengan demikian, pengaruh senioritas terhadap perilaku kelompok bersifat dinamis dan bergantung pada konteks penerapannya. Ketika senioritas disalahgunakan, hal itu dapat menimbulkan perilaku destruktif, tetapi ketika dikelola dengan bijak, senioritas dapat memperkuat struktur sosial dan meningkatkan solidaritas kelompok.

## **B. Dinamika Senioritas dan Implikasinya terhadap Lingkungan Organisasi**

Dinamika senioritas dalam lingkungan organisasi mempunyai berbagai implikasi yang signifikan, baik positif maupun negatif. Adanya senioritas memberikan pengaruh positif yang signifikan, karena memungkinkan adanya pendampingan yang efektif. Di mana, senior dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka dengan rekan junior, sehingga meningkatkan proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Namun, di sisi lain, senioritas juga dapat menciptakan lingkungan organisasi yang tidak sehat jika tidak dikelola dengan baik. Misalnya, sistem senioritas yang terlalu kaku dapat menimbulkan ketidakadilan dalam kesempatan pengembangan karir, di mana junior mungkin merasa terpinggirkan dan tidak memiliki kesempatan untuk bersaing secara sehat.

Selain itu, senioritas berkontribusi terhadap pengambilan keputusan yang inklusif, di mana senior tidak hanya mengandalkan pengalaman pribadi tetapi juga

melibatkan masukan dari anggota tim lainnya. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan di antara seluruh anggota organisasi. Senioritas juga membantu menjaga stabilitas dalam organisasi sekaligus mendorong inovasi dan perubahan yang diperlukan agar tetap kompetitif. Dengan menghargai kontribusi seluruh anggota tim, senioritas dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kreativitas, serta memberikan contoh positif bagi anggota organisasi lainnya. Semua ini mengarah pada peningkatan semangat berorganisasi, kepuasan, dan loyalitas anggota organisasi, yang nantinya dapat menciptakan suasana organisasi yang menyenangkan, aman, stabil, dan lebih produktif.

Budaya senioritas seringkali memicu interaksi yang bersifat dominasi, di mana senior memiliki kekuasaan lebih besar dibandingkan junior. Hal ini bisa mengakibatkan perasaan rendah diri dan frustrasi di kalangan junior yang nantinya bisa mempengaruhi produktivitas dan kerjasama tim. Dalam beberapa kasus, siklus balas dendam muncul, dimana pengalaman negatif para junior sebelumnya dapat terulang pada generasi selanjutnya, menciptakan lingkungan organisasi yang tidak mendukung dan berpotensi merugikan.

Senioritas dalam lingkungan organisasi sering kali diidentifikasi sebagai bentuk perilaku bullying atau kekerasan. Fenomena ini umum terjadi, khususnya di lingkungan pendidikan seperti kampus, maupun lingkungan kerja, di mana para senior kerap kali memanfaatkan posisi mereka untuk menekan para junior. Perilaku senioritas ini dapat terjadi dengan berbagai alasan, termasuk untuk menarik perhatian, menunjukkan kekuasaan, atau sekadar mencari popularitas di mata junior mereka. Tindakan senioritas kerap kali menimbulkan kekerasan, di mana para senior sering melakukan tindakan semena-mena terhadap junior dengan tujuan untuk memperlihatkan superioritas mereka dalam hal pengalaman dan kekuasaan. Salah satu bentuk senioritas yang sering terjadi adalah penggunaan kata-kata kasar, penghinaan, bahkan hingga melakukan kekerasan fisik.

Implikasi dari dinamika senioritas ini terhadap lingkungan organisasi sangat signifikan. Senioritas dapat menciptakan suasana dalam organisasi yang tidak harmonis, di mana junior merasa terintimidasi dan tidak nyaman untuk berinteraksi atau mengekspresikan diri. Lebih jauh, senioritas yang tidak dikendalikan dapat mengakibatkan trauma bagi junior, menyebabkan mereka kehilangan rasa percaya diri, dan bahkan dapat menimbulkan masalah kesehatan mental seperti depresi atau kecemasan. Untuk menangani dinamika ini, diperlukan pendekatan edukatif dan intervensi yang tepat. Salah satu cara untuk mengurangi perilaku senioritas adalah dengan meningkatkan kesadaran akan dampak negatif dari tindakan tersebut serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana menangani situasi kekerasan di tempat kerja atau pendidikan.

### **C. Hubungan antara Senioritas dan Perilaku Organisasi**

Perilaku Kelompok merupakan fungsi dari interaksi antara lingkungannya. Sedangkan individu dan kelompok merupakan dua individu atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung, bergabung untuk mencapai tujuan tertentu.

(Robbins, 2003) Menurut Khoiriyah (2016), perilaku kelompok merupakan suatu kegiatan yang dapat diamati dari dua orang atau lebih manusia atau individu yang berinteraksi dan berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi adalah senioritas. Wahyudi (1998) mendefinisikan senioritas sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui oleh organisasi, baik pada jabatan tertentu maupun pada organisasi secara keseluruhan, yang mencerminkan usia dan pengalaman kerja individu tersebut. Sedangkan Nitisemito (2002) menyatakan bahwa senioritas merupakan lamanya masa kerja seseorang yang diakui atas prestasinya pada suatu jabatan atau pada lembaga secara keseluruhan.

Senioritas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kelompok dalam organisasi. Senioritas tidak hanya menunjukkan seberapa lama seseorang berada dalam organisasi, tetapi juga bagaimana orang tersebut menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam membentuk dinamika kelompok. Peran seorang senior dalam suatu kelompok seringkali melibatkan pengaruh informal yang sangat kuat terhadap anggota kelompok lainnya. Hubungan antara senioritas dan perilaku kelompok mencerminkan bagaimana individu senior mempengaruhi norma, pengambilan keputusan, dan dinamika interaksi kelompok.

#### 1) Pengaruh Senioritas terhadap Pembentukan Norma Kelompok

Menurut Robbins dan Judge (2017), individu yang memiliki senioritas sering kali berfungsi sebagai teladan dalam perilaku normatif kelompok, di mana mereka tidak hanya mencerminkan nilai-nilai dan harapan yang dipegang oleh organisasi, tetapi juga membentuk pola perilaku yang diharapkan di antara anggota kelompok. Norma kelompok, yang merupakan aturan tidak tertulis, memainkan peran krusial dalam memandu interaksi dan perilaku individu di dalam kelompok tersebut. Kemudian senior tidak hanya memberikan pengaruh untuk menciptakan suasana yang mendukung kohesi kelompok, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga stabilitas dan konsistensi dalam interaksi sosial di dalam organisasi.

#### 2) Senioritas dan Kepemimpinan Kelompok

Senioritas dalam organisasi seringkali memberikan individu senior peran kepemimpinan yang signifikan, baik secara formal maupun informal. Sebagaimana dijelaskan oleh Katz dan Kahn (1978), individu yang memiliki senioritas tidak hanya memegang pengalaman yang lebih banyak, tetapi juga memegang legitimasi dalam pengambilan keputusan di dalam kelompok. Mereka menjadi referensi utama dalam situasi yang memerlukan evaluasi dan penilaian, sehingga sering kali mereka diandalkan untuk memberikan arahan strategis.

### **D. Perilaku Kelompok sebagai Faktor Penentu Lingkungan Bebas Kekerasan**

Finthariasari dan Sari (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mengukur senioritas, yaitu:

- 1) Senior dari segi usia : Seseorang yang berusia lebih tua dalam dunia kerja seringkali dihormati karena faktor usia.
- 2) Senior dari segi pengalaman : Seseorang dianggap senior karena posisinya yang lebih tinggi dan kewenangan yang lebih luas.

- 3) Senior dalam hal masa kerja : Karyawan yang memiliki masa kerja terlama dan pengalaman yang lebih tinggi dalam pekerjaannya akan disebut senior oleh juniornya.

Dalam beberapa kasus, senioritas dapat menjadi sumber penyalahgunaan kekuasaan. Anggota senior mungkin merasa mereka memiliki hak untuk mengontrol dan menekan anggota junior, yang dapat mengarah pada kekerasan verbal, psikologis, atau bahkan fisik (D'Cruz & Noronha, 2010). Pemahaman yang kaku tentang senioritas dapat berkontribusi pada perilaku dominan dan represif dari senior terhadap junior. Bentuk-bentuk kekerasan yang mungkin terjadi antara lain:

- a. Pelecehan verbal : Teguran atau hinaan yang kasar terhadap junior.
- b. Kekerasan psikologis : Intimidasi, tekanan mental, atau perlakuan yang membuat junior merasa rendah diri.
- c. Kekerasan fisik : Meskipun jarang terjadi di organisasi modern, kekerasan fisik masih dapat ditemukan di lingkungan dengan hierarki yang sangat ketat.

Hal ini sering kali disebabkan oleh pandangan bahwa senior memiliki hak untuk mengontrol junior sebagai bagian dari budaya senioritas. Kekerasan berbasis senioritas seringkali tidak dianggap sebagai sesuatu yang salah karena sudah menjadi bagian dari budaya organisasi, terutama pada organisasi yang memiliki hirarki yang kuat. Budaya ini dapat memperkuat perilaku destruktif dengan mengasumsikan bahwa junior harus menerima otoritas senior tanpa perlawanan (Kozlowski & Bell, 2003).

Kekerasan berbasis senioritas dapat menyebabkan kerugian yang signifikan, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kekerasan verbal dan psikologis dapat merusak kesehatan mental anggota junior, membuat mereka merasa tidak berdaya dan tidak dihargai. Menurut Vartia (2001) korban kekerasan di tempat kerja cenderung mengalami penurunan kepercayaan diri, peningkatan stres, dan berkurangnya partisipasi aktif dalam organisasi.

Selain itu, kekerasan berbasis senioritas dapat berdampak negatif pada iklim organisasi. Organisasi yang terus mempertahankan praktik senioritas yang otoriter akan cenderung menciptakan lingkungan yang penuh dengan rasa takut dan ketidakpercayaan. Hal ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga mengurangi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Anggota junior yang merasa tertekan cenderung tidak dapat berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, dalam konteks organisasi sosial atau komunitas, kekerasan berbasis senioritas juga dapat merusak solidaritas kelompok. Ketika anggota junior merasa diperlakukan tidak adil oleh senior, potensi konflik internal meningkat, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perpecahan atau bahkan bubarnya organisasi.

## **E. Strategi Perilaku Kelompok Membangun Lingkungan Kerja yang Bebas Kekerasan**

Lingkungan organisasi yang bebas dari kekerasan tidak hanya memerlukan kebijakan formal dari organisasi, tetapi juga membutuhkan peran aktif dari perilaku kelompok yang ada di dalamnya. Kelompok dalam organisasi, baik itu formal maupun informal, memiliki dinamika tertentu yang berperan penting dalam menentukan apakah

kekerasan dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan. Membangun lingkungan organisasi yang bebas dari kekerasan memerlukan pendekatan terstruktur yang melibatkan kelompok sebagai unit interaksi utama dalam organisasi. Beberapa ahli telah menguraikan strategi-strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi kekerasan dan menciptakan budaya organisasi yang sehat, yaitu:

1) Peningkatan Kesadaran tentang Bahaya Kekerasan

Salah satu upaya mengurangi kekerasan adalah meningkatkan kesadaran kolektif mengenai dampak kekerasan terhadap lingkungan organisasi. Pelatihan yang fokus pada bahaya kekerasan, baik fisik, verbal, maupun psikologis, perlu dilakukan secara berkala. Pelatihan ini harus melibatkan seluruh anggota organisasi untuk memahami bahwa kekerasan tidak hanya merusak individu yang menjadi korban, tetapi juga mengganggu dinamika kelompok dan produktivitas organisasi. (Glickman, 2003).

2) Menumbuhkan Rasa Solidaritas dan Kerja Sama dalam Kelompok

Solidaritas yang kuat antar anggota kelompok merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan organisasi yang harmonis dan bebas kekerasan. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kegiatan tim yang mendorong kebersamaan dan kerja sama dapat mengurangi potensi konflik antar anggota kelompok. Solidaritas juga membantu membangun rasa saling menghargai di antara anggota, baik yang lebih senior maupun junior, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kekerasan.

3) Penerapan Kepemimpinan Kolaboratif dan Inklusif

Gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif dapat mengurangi kekerasan di dalam kelompok. Kepemimpinan transformasional, menurut Bass dan Avolio (1994), yaitu pada hubungan antara pemimpin dan pengikut, menekankan pentingnya pemberdayaan anggota kelompok tanpa melihat senioritas. Pemimpin yang kolaboratif dapat menciptakan hubungan mentor-murid yang sehat, di mana senior bukanlah pengendali, melainkan pembimbing bagi junior. Dengan demikian, senioritas tidak disalahgunakan sebagai alat kekuasaan yang represif.

4) Kebijakan dan Prosedur yang Jelas

Penerapan kebijakan dan prosedur yang jelas dalam sebuah organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang aman dan bebas dari perilaku senioritas yang dapat menyebabkan kekerasan. Dengan mengembangkan kebijakan anti-kekerasan yang tegas, mendefinisikan berbagai bentuk kekerasan, dan menetapkan prosedur pelaporan yang transparan, organisasi dapat memberikan dukungan kepada anggotanya untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut. Selain itu, penerapan sistem penghargaan bagi perilaku positif dan sanksi bagi penyalahgunaan kekuasaan akan mendorong budaya yang kolaboratif dan inklusif. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat membangun integritas dan kepercayaan di antara anggotanya, memastikan bahwa perilaku negatif ditangani dengan serius, dan menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis.

5) Pemberdayaan Junior melalui Program *Mentoring*

Pemberdayaan junior melalui program *mentoring* adalah strategi lain yang dapat membangun lingkungan organisasi yang bebas kekerasan. Finthariasari dan Sari (2020) menekankan pentingnya interaksi yang saling mendukung antara senior dan junior, di mana senior berperan sebagai mentor yang membimbing junior untuk

mengembangkan keterampilan dan potensi mereka. Dengan memberikan ruang bagi junior untuk belajar dan berkembang, dinamika kelompok menjadi lebih harmonis, dan ketegangan berbasis senioritas dapat diminimalisir.

Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya bebas dari kekerasan, tetapi juga mendukung tumbuhnya budaya yang lebih inklusif, kolaboratif, dan harmonis. Kesadaran kolektif, kerjasama, kepemimpinan yang inklusif, pengelolaan konflik yang sehat, dan pemberdayaan junior menjadi elemen penting dalam membangun iklim organisasi yang positif dan bebas dari tekanan berbasis senioritas.

## 5. Kesimpulan

Perilaku kelompok dan dinamika senioritas mempengaruhi terciptanya lingkungan organisasi yang bebas kekerasan. Perilaku kelompok, yang terbentuk melalui interaksi antar individu dalam organisasi, dipengaruhi oleh dinamika senioritas, yang mengacu pada hubungan antara anggota senior dan junior berdasarkan usia, pengalaman, atau posisi. Senioritas yang tidak dikelola dengan baik seringkali memicu kekerasan dalam organisasi, baik dalam bentuk fisik, verbal, maupun psikologis. Dalam banyak kasus, anggota junior menjadi korban dominasi senior, yang menyebabkan kerusakan pada hubungan kelompok serta menghambat produktivitas dan inovasi di organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kelompok dan dampak dinamika senioritas terhadap interaksi antar anggota. Ditemukan bahwa budaya senioritas seringkali menimbulkan ketegangan dalam kelompok, terutama ketika kekuasaan digunakan untuk menekan atau mengintimidasi anggota yang lebih junior. Kekerasan akibat praktik senioritas tidak hanya berdampak negatif pada korban secara langsung, tetapi juga memiliki konsekuensi jangka panjang seperti trauma psikologis dan penurunan rasa percaya diri.

Selain dampak negatif, penelitian ini juga mengidentifikasi potensi positif dari dinamika senioritas jika dikelola dengan benar. Senioritas yang dipraktikkan dengan bijak dapat memperkuat struktur sosial dalam organisasi dan mendukung proses *mentoring*, di mana anggota senior membimbing junior melalui pengalaman dan pengetahuan mereka. Dengan mengelola senioritas secara positif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama, meningkatkan rasa saling percaya, dan mempromosikan kolaborasi yang lebih produktif antar anggota kelompok. Menciptakan lingkungan organisasi yang aman dan inklusif, penting untuk memahami dan mengelola dinamika senioritas dengan baik. Strategi seperti pengembangan kebijakan anti-kekerasan, pelatihan kepemimpinan inklusif, dan program *mentoring* dapat membantu mengatasi potensi konflik dan mencegah terjadinya kekerasan dalam organisasi. Dengan pendekatan ini, maka organisasi diharapkan dapat membangun budaya dan lingkungan organisasi yang lebih harmonis, aman, dan produktif bagi semua anggotanya.

## 6. Daftar Pustaka

Arifin, T. (2012). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. CV Budi Utama.

- Arsyadana, A. (2019). *Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Basuki, & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31-47.
- Chaplin, J. P. (1997). *Kamus Lengkap Psikologi* (K. Kartono, Trans.). Raja Grafindo Persada.
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2010). The Exit Coping Response to Workplace Bullying. *Employee Relations*, 32(2), 102-120.
- DeVito, J. A. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books.
- Dinanty, N. S., Putri, A. J., Rahman, G., Studi, P., Konseling, B., Utara, B., & Banjarmasin, K. (2023). Pengaruh Budaya Senioritas dan Bullying oleh Mahasiswa di Lingkungan Kampus. *Jurnal Pelayanan Bimbingan dan Konseling Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lambung Mangkurat*, 6(4), 225-234.
- Finthariasari, M., & Sari, D. P. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Bengkulu Cabang Utama. *Jurnal Media Ekonomi (Jurmek)*, 25(3), 227-240.
- Glickman, L. (2003). The Dangers of Unchecked Power Dynamics: Seniority and Workplace Violence. *Organizational Psychology Review*, 5(2), 120-135.
- Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2003). *Work Groups and Teams in Organizations*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 333-375). Wiley.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. LPU-UNAS.
- Lohy, M. H., & Pribadi, F. (2021). Kekerasan dalam Senioritas di Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 5(1), 159-171. <https://doi.org/10.38043/jids.v5i1.2938>
- Mardiah, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Perilaku Kelompok dalam Organisasi. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 72-80.
- Mulyana, D. I. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia (Edisi revisi)*. Ghalia Indonesia.
- Petrus, A. S. (2023). Budaya Praktik Senioritas di Perumnas RW 02 Depok. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 112-113.
- Pratiwi, A. (2012). *Senioritas dan Perilaku Kekerasan dikalangan Siswa (Studi Kasus SMP PGRI 1 Ciputat Tangsel)* [Unpublished manuscript].
- Rahayu, A. Y. S. (2013). *Manajemen Perubahan dan Inovasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations*. Transaction Publishers.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (B. Sabran & D. B. Putera, Trans.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management (14th ed.)*. Pearson Education.

- Romaniah, S. M., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 251-272.
- Sarwono, S. (1993). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. CV. Rajawali.
- Sudarmo, G. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. GPFE.
- Syamsuriadi. (2019). Lingkungan dan Manajemen Perubahan dalam Organisasi. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 816-834.
- Vartia, M. (2001). Consequences of Workplace Bullying with Respect to the Well-being of Its Targets and the Observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Wahyudi, B. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Press.
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi.
- Yandri, H. (2014). Peran Guru BK/Konselor dalam Pencegahan Tindakan Bullying di Sekolah. *Jurnal Pelangi*, 7(1), 97-107.
- Zakaria, S. D., & Baskoro, A. P. (2020). Analisis Perilaku Kelompok dalam Organisasi Forum Anti Fitnah dan Hoax (FAFHH). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(7), 91-91.
- Zohriah, A., Torismayanti, T., & Firdaos, R. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Konflik untuk Mencegah Kekerasan di Sekolah. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(1), 24-44.