

## VALIDITAS KONSTRUK PENGUKURAN PERILAKU BULLYING DI TEMPAT KERJA

Ardian Adi Putra<sup>1)</sup> Tri Rahayuningsih<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Psikologi Universitas Abdurrah  
Jl.Riau Ujung No. 73, Pekanbaru, Indonesia  
email : ardian.adi.putra@univrab.ac.id

### ABSTRACT

*This study aimed to develop construct of bullying at workplace based on forms of Cowie et al. (2002). The development of measuring tools is done by proving the validity scale of bullying at workplace. This research could be useful for development of macro clinical psychology and psychological measurement. This study used quantitative methods by exploring aspects of bullying at workplace through previous research to discussed validity of measuring instruments. The number of grains on this measuring instrument initially as much as 29 aitem then based on construct validity analysis obtained valid aitem aitem 28 aitem according to confirmatory factor analysis, all indicators of bullying at workplace have valued  $p > 0.3$  with score; (1) A threat to professional status (0.64); (2) personal threat (0.89); (3) Isolating (0.89); (4) Excessive workload (0.87) and; (5) The act of causing instability (0,55). Based on resulted of reliability test to aitem obtained alpha cronbach of 0.909. The coefficient value proved excellent homogeneity in aitem. Factor analysis with exploratory factor analysis showed value of Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) of 0.934 ( $< 0.7$ ) with a significance value of 0,000 indicated high correlated aitem.*

**Keywords:** Construct Validity, Bullying at Work.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur bullying di tempat kerja berdasarkan bentuk-bentuk perilaku bullying di tempat kerja oleh Cowie, dkk.(2002). Pengembangan alat ukur dilakukan dengan membuktikan validitas konstruk skala perilaku bullying di tempat kerja. Penelitian ini bisa bermanfaat bagi pengembangan psikologi klinis makro dan konstruk alat ukur psikologi, terkait dengan topik bullying di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggali aspek perilaku bullying di tempat kerja melalui penelitian terdahulu untuk membahas validitas alat ukur. Jumlah butir-aitem pada alat ukur ini pada awalnya sebanyak 29 butir-aitem kemudian berdasarkan analisa-analisa validitas konstruk didapatkan butir aitem yang valid sebanyak 28 butir-aitem. Berdasarkan confirmatory analisis factor semua indikator perilaku bullying di tempat kerja memiliki nilai  $p > 0,3$  dengan skor; (1) Berupa ancaman pada status profesional (0,64); (2) ancaman pada pribadi (0,89); (3) Mengisolasi (0,89); (4) Beban kerja yang berlebihan (0,87) serta; (5) Perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan (0,55). Berdasarkan hasil uji realibilitas terhadap butir-aitem didapatkan alpha cronbach sebesar 0,909. Nilai koefisien tersebut membuktikan homogenitas yang sangat baik pada aitem-aitem. Analisis faktor dengan exploratory factor analisis menunjukkan nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,701 ( $< 0,7$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan butir-aitem berkorelasi tinggi.

Kata Kunci: Validitas Konstruk, Konstruk Perilaku Bullying di Tempat Kerja

## 1. Pendahuluan

Karyawan yang bekerja di perusahaan terutama di sektor swasta yang dinamis memang media bagus untuk mengembangkan diri. Karyawan dapat saling bertukar pikiran, *brain storming* yang sehat dan persaingan yang sportif demi memajukan perusahaan sekaligus memajukan karir. Tidak bisa dipungkiri, kadang kala terdapat persaingan tidak sehat, saling sikut, mengintimidasi dan saling menjatuhkan. Fenomena ini merupakan salah satu bentuk perilaku *bullying* yang terkadang tidak disadari oleh karyawan itu sendiri (Destarania, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Universitas Louiseville pada tahun 2007 di Amerika Serikat menyatakan bahwa seperempat atau tiga puluh juta karyawan di Amerika Serikat pernah menjadi korban *bullying* di tempat kerja. Riset yang dilakukan Reuters menunjukkan satu dari empat karyawan pernah menjadi korban *bullying*. Data dari *Reuters Report on Desk Rage* menunjukkan 50% pekerja di Amerika Serikat menerima *verbal abuse* dalam pekerjaannya. Satu dari enam pekerja di Amerika Serikat dilaporkan memendam kemarahan akibat *bullying* saat bekerja, dan satu dari sepuluh pekerja menjadi lepas kendali (Aiden, 2010). Sebuah laporan yang diterbitkan di Inggris pada tahun 2000 oleh *University of Manchester Institute of Science and Technology* mengatakan bahwa dari 5.300 karyawan di 70 organisasi, 47 % melaporkan bahwa mereka telah menyaksikan insiden penindasan dalam lima tahun terakhir. Sebuah survei pada tahun 1996 di Uni Eropa yang didasarkan pada 15.800 wawancara di 15 negara anggotanya memperlihatkan bahwa 8 % atau sekitar 12 juta pekerja telah mengalami intimidasi atau penindasan (Hayes, 2013).

Fenomena *bullying* di tempat kerja tidak hanya menimbulkan dampak negatif terhadap korban *bullying* secara personal, tetapi juga turut menimbulkan efek negatif terhadap organisasi dan saksi yang melihat peristiwa *bullying* tersebut. Vartia (2001) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa efek negatif dari *bullying* di tempat kerja dapat berdampak pada saksi atau orang yang melihat peristiwa *bullying* tersebut. *Bullying* berkontribusi memberikan hasil yang negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat absensi karyawan, serta besarnya tingkat *turn over*. Biaya yang harus ditanggung perusahaan untuk menghadapi tingginya tingkat *turn over* bisa menjadi sangat besar ketika pihak korban maupun saksi *bullying* mengalami dampak negatif dan termotivasi untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Umumnya kasus *bullying* di Indonesia yang diekspos media massa dan disurvei LSM adalah *bullying* di lembaga pendidikan (sekolah dan perguruan tinggi), karena lembaga pendidikan lebih mudah untuk mengidentifikasi perilaku tertentu yang mengarah kepada tindakan *bullying*. Perilaku *bullying* di tempat kerja lebih mengarah kepada tuduhan melakukan kesalahan yang tidak pernah dilakukan, mendapat tekanan berupa kata-kata kasar atau tatapan mata yang sinis dari atasan maupun rekan sekantor, sehingga korban merasa tertekan dan kehilangan gairah untuk bekerja. Beberapa bentuk *bullying* yang sering terjadi di tempat kerja terkadang tidak terlihat seperti perilaku *bullying*, dengan keadaan seperti itu, korban tidak tahu atau tidak merasa bahwa dirinya sedang mengalami suatu tekanan atau intimidasi. Biasanya, korban adalah staf yang dianggap kecil dan cenderung tidak memiliki kepercayaan diri dan dukungan dari orang lain untuk melawan balik. Akhirnya para korban merasa tertekan dan tidak betah sehingga memilih mengundurkan diri dari pekerjaan (Jobsdb, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggali dimensi atau faktor apa sajakah yang tercakup dalam pengertian perilaku *bullying* di tempat kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapat gambaran psikologis tentang perilaku *bullying* di tempat kerja secara konsep teoritis dan pengukuran yang valid. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah secara teoritis akan meningkatkan lintas disiplin ilmu psikologi klinis makro dan pengembangan konstruksi alat ukur psikologi dan secara praktis dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya yaitu alat ukur skala perilaku *bullying* di tempat kerja yang telah valid untuk dihubungkan dengan variabel lainnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Pengertian Perilaku Bullying di Tempat Kerja

*Bullying* memiliki berbagai definisi yang beragam yang dikemukakan oleh beberapa tokoh. Olweus (1993) mendefinisikan *bullying* sebagai tindakan negatif dalam waktu yang cukup panjang dan berulang yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap orang lain, di mana terdapat ketidakseimbangan kekuatan dan korban tidak memiliki kemampuan untuk melindungi dirinya. Olweus juga melengkapi definisi *bullying* dengan menambahkan bentuk-bentuk perilaku *bullying* yaitu dalam bentuk verbal, fisik dan relasional. Sullivan (2011) menjelaskan bahwa *bullying* termasuk dalam bentuk perilaku agresif yang dilakukan secara sengaja dan sadar oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap orang atau sekelompok orang yang lain dengan tujuan menyakiti.

Apabila dikaitkan dengan *bullying* di tempat kerja, maka dapat diartikan *bullying* di tempat kerja adalah tentang tindakan berulang-ulang dan praktek yang diarahkan terhadap satu atau lebih pekerja, yang tidak diinginkan oleh korban, yang mungkin dilakukan dengan sengaja atau tidak sadar, tapi jelas menyebabkan penghinaan, pelanggaran dan kesusahan dan yang dapat mengganggu kinerja dan atau menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak menyenangkan (Einarsen, dkk., 2011).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku *bullying* adalah perbuatan yang dilakukan berulang-ulang oleh seseorang atau sekelompok orang kepada satu karyawan atau lebih yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak sadar, tetapi dapat mengganggu kinerja karyawan dan menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman.

### 2.2 Aspek-aspek *Bullying*

Perilaku *bullying* dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu *bullying* secara verbal, fisik dan relasional (Olweus, 1993).

- a. Verbal, bentuk *bullying* ini berhubungan dengan verbal atau kata-kata. Tindakan yang termasuk di dalamnya adalah memaki, menghina, mengejek, memfitnah, memberi julukan yang tidak menyenangkan, memperlakukan di tempat umum, menuduh, menyoraki, membentak dan menyebarkan gosip yang negatif.
- b. Fisik, bentuk *bullying* ini yang paling terlihat karena bersifat langsung dan terdapat kontak fisik antara korban dan pelaku. Contoh perilakunya seperti memukul, meludahi, menampar, mendorong, menjambak, menjewer, melempar barang ke arah korban, menendang dan berbagai kontak fisik lainnya.
- c. Relasional, bentuk *bullying* ini berhubungan dengan semua perilaku yang bersifat merusak hubungan dengan orang lain. Tindakan yang termasuk dengan sengaja mendiamkan seseorang, mengucilkan seseorang, penolakan kelompok, pemberian gestur yang tidak menyenangkan seperti memandang sinis, merendahkan dan penuh ancaman.

Sullivan (2001) juga mengemukakan tentang bentuk-bentuk *bullying*, Sullivan membagi perilaku *bullying* menjadi dua bentuk, yaitu :

- a. *Bullying* secara fisik (*bullying* langsung) meliputi menggigit, menarik rambut, memukul, menendang, mengunci dan mengintimidasi korban di sebuah ruangan, mencubit, mendorong, mencakar, meludahi, menguntit, mengancam dan merusak properti milik orang lain. *Bullying* secara fisik mudah dilihat, jika berlebihan akan mengakibatkan pelaku menjadi pembunuh.
- b. *Bullying* secara psikologis (*bullying* tidak langsung) yaitu menyerang psikis orang yang dijadikan target. Tujuannya adalah untuk merugikan individu yang diserang, tetapi karena tidak ada tanda fisik, sering dianggap kurang berbahaya. *Bullying* secara psikologis terbagi dua, yaitu:
  - 1) *Bullying* verbal, meliputi menghina, pemerasan, menggunakan panggilan ejekan, berkata-kata kotor, menyebarluaskan keburukan korban.
  - 2) *Bullying* non verbal, terbagi dua, yaitu :
    - a) *Bullying* non verbal langsung meliputi gerakan anggota tubuh kasar atau mengancam, menatap sinis atau menakuti.

- b) *Bullying* non verbal tidak langsung meliputi memanipulasi pertemanan, mengasingkan, tidak mengikutsertakan, curang atau sembunyi-sembunyi.

Rayner dan Hoel (dalam Cowie, dkk., 2002) mengelompokkan perilaku *bullying* di tempat kerja ke dalam bentuk-bentuk sebagai berikut :

- a. Ancaman pada status profesional, seperti memperlakukan di depan publik, menyalahkan karena kurangnya usaha.
- b. Ancaman pada pribadi, seperti memberi nama ledekan, menghina, mengintimidasi dan merendahkan seseorang karena usianya.
- c. Mengisolasi, seperti mencegah pegawai mengakses kesempatan, mengisolasi secara fisik dan sosial dan menahan informasi.
- d. Beban kerja yang berlebihan, seperti tekanan yang terus menerus, batas waktu yang tidak mungkin terpenuhi.
- e. Perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan, seperti memberikan tugas yang tidak berguna, penghapusan tanggung jawab, mengingatkan ulang kesalahan dan menyiapkan untuk gagal.

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Rayner dan Hoel (dalam Cowie, dkk., 2002) untuk diuraikan menjadi skala penelitian yang terdiri dari lima aspek, yaitu ancaman pada status profesional, ancaman pada pribadi, mengisolasi, beban kerja yang berlebihan dan perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan.

### 2.3 Faktor-faktor Penyebab *Bullying* di Tempat Kerja

Ada berbagai alasan yang menyebabkan seseorang melakukan perilaku *bullying* di tempat kerja (Government of South Australia, 2012), yaitu :

- a) Kekuasaan  
Seseorang dapat menggunakan posisi kekuasaan atau dominasi fisik mereka atas orang lain yang dianggap lebih lemah. *Bullying* sering tergantung pada perasaan memiliki kekuatan yang lebih dibandingkan korban mereka.
- b) Penghargaan diri  
Pelaku *bullying* mengintimidasi dan merendahkan orang lain dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri untuk membantu mengatasi perasaan tidak mampu pada diri mereka sendiri.
- c) Perbedaan  
Seorang individu atau kelompok dapat menjadi target intimidasi dan *bullying* di tempat kerja karena orang lain menganggap mereka sebagai seseorang yang baru atau berbeda.
- d) Ancaman  
Beberapa orang menggertak orang lain karena orang lain dianggap sebagai ancaman bagi mereka baik secara pribadi atau posisi mereka dalam perusahaan.
- e) Budaya Organisasi  
Budaya kerja yang sering ditunjukkan oleh adanya nilai-nilai, keyakinan dan apa yang dianggap perilaku normal. Ketika budaya positif, mendorong individu mengadopsi perilaku yang tepat yang mempromosikan penghormatan orang lain. Sebaliknya, karyawan mungkin menemukan diri mereka dalam budaya negatif di mana perilaku yang tidak pantas dan sikap didorong atau dibiarkan oleh manajemen dan intimidasi dipandang sebagai perilaku normal untuk mayoritas orang di tempat kerja.
- f) Faktor Organisasi  
Orang mungkin melecehkan atau menggertak orang lain karena ketidakpuasan dengan peraturan organisasi. Faktor-faktor yang termasuk di dalamnya adalah :
  - Ketidakamanan kerja
  - Restrukturisasi atau perampangan
  - Adanya perubahan seperti manajer atau supervisor baru, daftar nama baru atau prosedur baru
  - Pengawasan yang tidak memadai
  - Perubahan kepemilikan
  - Pengenalan teknologi baru
  - Praktek inisiasi yang tidak sesuai
  - Dukungan atau pelatihan yang tidak memadai

- Kurangnya keterampilan dan praktek dalam manajemen
- g) Pengaturan pekerjaan  
Beberapa pengaturan pekerjaan berarti individu atau kelompok kerja bekerja secara terpisah dari supervisor di tempat kerja. Hal ini dapat memungkinkan perilaku bullying menjadi tidak terdeteksi dan mencegah efektif monitoring dan kepemimpinan.
- h) Kontak dengan klien atau pelanggan  
Dalam beberapa industri, klien atau pelangganlah yang mengancam atau mengganggu karyawan. Jika ini diidentifikasi sebagai risiko, maka harus dikendalikan dengan cara yang sama sebagai risiko yang teridentifikasi lainnya. Pelatihan staf dalam menangani pelanggan yang sulit, prosedur penarikan dari situasi yang berisiko dan akses untuk konseling atau pembekalan semua dapat membantu untuk mengendalikan risiko ini.

#### 2.4 Dampak Perilaku *Bullying* di Tempat Kerja

Government of South Australia (2012) mengungkapkan bahwa *bullying* di tempat kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan yang besar bagi karyawan yang terkena bahaya ini, termasuk penyakit fisik, psikologis dan cedera. Hal ini dapat berdampak pada rekan kerja, klien, pelanggan, rekan bisnis, keluarga dan teman-teman. Reaksi masing-masing individu akan bervariasi sesuai sifat *bullying*. Ada kemungkinan bahwa karyawan yang diganggu mungkin mengalami beberapa efek sebagai berikut:

- Stres, kecemasan atau gangguan tidur.
- Serangan panik atau gangguan kemampuan untuk membuat keputusan.
- Ketidakmampuan untuk bekerja, masalah konsentrasi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri atau mengurangi output dan kinerja.
- Depresi atau merasa terisolasi.
- Cedera fisik.
- Mengurangi kualitas kehidupan keluarga.
- Bunuh diri.

*Bullying* di tempat kerja juga menimbulkan dampak kerugian untuk organisasi termasuk mengurangi efisiensi kerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak aman, meningkat absensi, moral yang buruk, peningkatan klaim kompensasi pekerjaan tindakan sipil.

### 3. Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 83 orang karyawan perbankan. Adapun metode pengambilan sampling yang akan digunakan adalah incidental sampling yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan kebetulan, peneliti bertemu dengan subjek yang dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Penelitian dilakukan dalam dua tahapan yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah proses konseptualisasi dan konstruksi terhadap perilaku bullying di tempat kerja dengan menggunakan pendekatan deskriptif melalui metode analitik statistik confirmatory dan exploratory. Hasil dari tahap ini adalah tersusunnya definisi operasional mengenai perilaku bullying di tempat kerja, dimensi-dimensi yang terkandung dalam konstruk, serta skala perilaku bullying di tempat kerja. Tahap kedua dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh dari tahap pertama. Tahap kedua ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui uji coba skala, analisis faktor terhadap skala, dan revisi. Analisa data dalam penelitian ini yaitu uji validitas alat ukur menggunakan metode analisa faktor yang diolah dengan program statistik komputer SEM.

### 4. Hasil Penelitian

Setelah dilakukan uji validitas isi didapatkan 29 aitem yang valid. Dua puluh sembilan aitem tersebut terdiri dari 3 aitem dari aspek ancaman pada status profesional, 10 aitem pada aspek ancaman pada pribadi, 8 aitem pada aspek mengisolasi, 3 aitem pada aspek beban kerja yang berlebihan, dan 5 aitem pada perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan.

Berdasarkan hasil confirmatory analisis factor, semua indikator perilaku bullying di tempat kerja memiliki nilai  $p > 0,3$  dengan skor; (1) Berupa ancaman pada status profesional (0,64); (2) ancaman pada

pribadi (0,89); (3) Mengisolasi (0,89); (4) Beban kerja yang berlebihan (0,87) serta; (5) Perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan (0,55). Berdasarkan hasil confirmatory analisis factor tersebut diketahui bahwa indikator-indikator yang ada mampu merefleksikan konstruk laten dari perilaku bullying di tempat kerja. Indikator ancaman pada pribadi dan mengisolasi merupakan indikator yang paling besar dalam mengukur perilaku bullying di tempat kerja dengan nilai 0,89.

Tabel 1

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
stab <--- BULLY	1,000				
beb <--- BULLY	1,099	,207	5,300	***	par_1
iso <--- BULLY	2,156	,404	5,342	***	par_2
pri <--- BULLY	2,860	,533	5,360	***	par_3
pro <--- BULLY	,686	,155	4,436	***	par_4

Tabel 2

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
stab <--- BULLY	,547
beb <--- BULLY	,872
iso <--- BULLY	,887
pri <--- BULLY	,895
pro <--- BULLY	,635

#### 4. Kesimpulan

Nilai koefisien tersebut membuktikan homogenitas yang sangat baik pada aitem-aitem. Aitem pertanyaan atau pernyataan diindikasikan memiliki validitas apabila aitem tersebut memiliki kesesuaian dengan fungsi kuesioner secara keseluruhan, yaitu mengukur konstruk. Untuk menentukan aitem mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan minimal besaran koefisien korelasi sebesar 0.5. Cara lainnya, adalah menggunakan *Corrected aitem-total correlation (ritd)*. Teknik ini digunakan jika jumlah aitem yang diuji kurang dari 30 (Saifuddin Azwar, 2003). Teknik ini menentukan besaran koefisien korelasi aitem total dikoreksi sebesar 0.25 atau 0.3 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah aitem (Saifuddin Azwar, 2003). Dari 29 aitem yang diujikan kepada 83 subjek yang ada terdapat 1 aitem dinyatakan gugur karena tidak mencapai batas minimal yaitu aitem no 19, sehingga hanya terdapat 28 aitem yang valid.

Berdasarkan hasil uji realibilitas dengan alpha cronbach didapatkan hasil koefisien realibilitas sebesar 0,909. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur perilaku bullying di tempat kerja ini dapat digunakan untuk mengukur perilaku bullying di tempat kerja. Meskipun demikian, alat ukur ini memiliki keterbatasan. Alat ukur ini mungkin perlu dikembangkan lagi dengan subyek yang berbeda-beda karakteristik, misalnya terkait dengan status pekerja dan tempat bekerja.

#### REFERENSI

- Adilla, N. (2009). Pengaruh kontrol sosial terhadap perilaku *bullying* pelajar di sekolah menengah pertama. *Jurnal Kriminologi Indonesia*, 5 (1), 56-66.
- Aiden, A. (2010). Aksi '*bullying*' di AS kian meresahkan?. Diterima tanggal 22 September 2014 dari <http://dunia.news.viva.co.id/news/read/181734-aksi--bullying--di-as-kian-meresahkan->
- Annisa. (2012). Hubungan antara pola asuh ibu dengan perilaku bullying remaja. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Depok : Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Cowie, H. Naylor, P. Rivers, I. Smith, P. K. Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and violent behavior* (7), 33-51.
- Destarania. (2012). *Fenomena saling "bully" di dunia kerja*. Diterima pada 28 Oktober 2014 dari <http://sosbud.kompasiana.com/2012/02/16/fenomena-saling-bully-di-dunia-kerja-435037.html>
- Destriyana. (2012). *5 faktor penyebab terjadi bullying di kantor*. Diterima tanggal 24 Oktober 2014 dari <http://www.merdeka.com/gaya/5-faktor-penyebab-terjadi-bullying-di-kantor.html>
- Einarsen, S. Hoel, H. Zapf, D. Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, reseach, and practice* (2<sup>nd</sup> ed). Boca Raton : CRC Press Taylor & Francis Group.
- Firawati, T. (2011, April 11). Virus bullying. *Media Indonesia*. H. 26.
- Georgakopoulos, A. Wilkin, L. V dan Kent, B. (2011). Workplace bullying: a complex problem in contemporary organizations. *International journal of business and social science*, 2 (3), hal 1-20.
- Government of South Australia. (2012). *Dealing with workplace bullying a practical guide for employees*. South Australia : Safework SA.
- Gultom, M. S. R (2013). Bullying di tempat kerja. Diterima tanggal 30 Juni 2015 dari <http://budhidharma.kemsos.go.id/modules.php?name=News&file=print&sid=139>
- Hansen, M. Hogh, A dan Persson, R. (2011). Frequency of bullying at work, physiological response, and mental health. (Abstract). *Journal of Psychosomatic Research*, 70 (1), 19-27.
- Hayes, M. (2013). *Workplace bullying facts and statistics*. Diterima tanggal 22 September 2014 dari [www.know-bull.com/factsnstats.html](http://www.know-bull.com/factsnstats.html)
- Jobsdb. (2014). *Perilaku bullying di tempat kerja*. Diterima tanggal 8 Januari 2015 dari <http://id.jobsdb.com/id-id/articles/perilaku-bullying-di-tempat-kerja>
- Luthfie, N. (2014). *Survey : Satu dari tiga pekerja alami bullying*. Diterima tanggal 28 Oktober 2014 dari <http://www.portalhr.com/people-management/survey-satu-dari-tiga-pekerja-alami-bullying/>
- Magfirah, U. Rachmawati, M. A. (2009). Hubungan antara iklim sekolah dengan kecenderungan perilaku bullying. *Jurnal Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya* (1), hal 1-9.
- Namie, G. (2014). *2014 WBI U.S workplace bullying survey*. Bellingham : On Lock Digital Authentication & 93 Indiegogo Contributors.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school*. Australia : Blackwell Publishing.
- Rudi, T. (2010). *Informasi perihal bullying*. Diterima tanggal 15 Oktober 2014 dari <http://bigloveadagio.files.wordpress.com/2010/03/informasi-perihal-bullying.pdf>
- Sawitri, D. R. (2013). *Bullying? waspadalah!!*. Diterima tanggal 24 November 2014 dari [http://eprints.undip.ac.id/8491/1/Bullying\\_Waspadalah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/8491/1/Bullying_Waspadalah.pdf)
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sullivan, K. (2011). *The anti-bullying handbook* (2<sup>nd</sup> ed). London : Oxford University Press.
- Vartia, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of it's targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27 (1), 63-69.

**Ardian Adi Putra**, memperoleh gelar S. Psi. dan M.Psi., Psikolog dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta tahun 2008 dan 2012. Saat ini sebagai Ketua program studi Psikologi Universitas Abdurrab.

**Tri Rahayuningsih**, memperoleh gelar S. Psi. dari Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta pada tahun 2008 dan M. A. dari Magister Psikologi Universitas Gadjah Mada pada tahun 2012. Saat ini sebagai Staf Pengajar pada program studi Psikologi Universitas Abdurrab.