

PERAN KECERDASAN INTERPERSONAL TERHADAP PERILAKU *WORKPLACE BULLYING* PADA KARYAWAN DUNIATEX GROUP

The Role of Interpersonal Intelligence on Workplace Bullying Behavior in Duniatex Group Employees

***Bagaskhara Rubiyanto¹, Patria Mukti², IJK Sito Meiyanto³**

^{1),2)}Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi

³Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Diterima 01 September 2021/ Disetujui 26 Juli 2022

ABSTRACT

Employee is an important asset for a company, creating a conducive situation of work is assignment and responsibility of the management. One of behaviour that cause a unconducive situation is workplace bullying. This research aimed to examine the role of interpersonal intelligence towards workplace bullying behaviour employee in Duniatex Group. Subjects in this research were 94 employees of Duniatex Group. The hypothesis proposed in this research is a negative role between interpersonal intelligence towards workplace bullying behavior employee in Duniatex Group. Sampling technique that used is purposive random sampling. Data collected with a scale of workplace bullying has coefficient reliability of 0.701 and a scale of interpersonal intelligence has coefficient reliability of 0.841. Data analysis method that used is simple linear regression test with the calculation of SPSS 21.0 for windows relase software. The results showed the regression coefficient value was -0.345 with significance $p = 0.001$. This explains that there is a negative and significant relationship between interpersonal intelligence towards workplace bullying.

Keywords : workplace bullying; interpersonal intelligence; employee

ABSTRAK

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, sehingga menciptakan situasi kerja yang kondusif menjadi tugas dan tanggung jawab manajemen perusahaan. Salah satu tindakan yang menyebabkan situasi kondusif terganggu adalah terjadinya *workplace bullying*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku *workplace bullying* pada karyawan Duniatex Group. Subjek dalam penelitian merupakan karyawan Duniatex Group dengan jumlah 94 karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat peran negatif antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala perundungan di tempat kerja dengan reliabilitas 0,701 dan skala kecerdasan interpersonal dengan reliabilitas 0,841. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana dengan perhitungan software SPSS 21.0 for windows relase. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi -0,345 dengan sig $p = 0,001$. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja.

Kata kunci : perundungan di tempat kerja; kecerdasan interpersonal; karyawan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki hubungan timbal balik dengan manusia lain. Suatu hubungan antar individu dikenal dengan istilah interaksi sosial. Setiap interaksi memiliki pola dalam bentuk positif maupun negatif. Di dalam perusahaan, pola interaksi antar karyawan dapat juga berbentuk positif maupun negatif. Salah satu interaksi negatif antar karyawan adalah adanya perilaku perundungan di tempat kerja.

Namie (2014) menyebutkan bahwa perundungan di tempat kerja sebagai bentuk permusuhan antar pribadi yang disengaja, diulang, dan pada tingkat yang dapat membahayakan kesehatan serta status ekonomi dari korban perundungan. Kegiatan tersebut terjadi berulang pada korban perundungan. Sedangkan Einarsen, dkk (2011) mendefinisikan perundungan di tempat kerja sebagai perilaku *harassing* (mengganggu), *offending* (menyerang), *sosial excluding someone* (mengasingkan seseorang dari kelompok sosial) dan perilaku negatif yang dilakukan secara berulang atau terus menerus sehingga mempengaruhi pekerjaan orang lain. Perilaku tersebut lebih kepada mengganggu, menyerang, mengasingkan rekan kerja yang dilakukan berulang sehingga mempengaruhi kinerja. Dapat disimpulkan bahwa perilaku perundungan di tempat kerja adalah perilaku agresi secara berulang dan sengaja dilakukan selama enam bulan terakhir dengan tujuan menyakiti serta merugikan seseorang atau kelompok di tempat kerja akibat adanya ketidakseimbangan kekuatan dan kekuasaan.

Survei yang telah dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) di Amerika Serikat pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa 19% karyawan di Amerika mengalami perundungan, 19% karyawan menyaksikan (*bystander*) adanya tindakan perundungan dan 62% menyadari dan bersikap hati-hati terhadap adanya

tindakan perundungan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (dalam Silviandari dan Helmi, 2018) terhadap 123 karyawan menunjukkan hasil 49% responden menjadi saksi dan 51% menjadi pelaku dan korban dari perilaku perundungan di tempat kerja. Menurut Eirnarsen, dkk (2011) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku perundungan di tempat kerja yaitu : (1) kurangnya kompetensi sosial, seringkali pelaku perundungan di tempat kerja kurang mempunyai kompetensi sosial yang baik, dimana pelaku kurang mampu menerima kehadiran karyawan baru, (2) faktor kepribadian, kepribadian yang dimiliki oleh pelaku itu sendiri seperti otoriter, impulsif, terlalu percaya diri, dan memiliki agresifitas yang tinggi, (3) faktor budaya organisasi, tempat kerja berpandangan bahwa perilaku perundungan di tempat kerja merupakan suatu tindakan yang wajar sehingga tidak melanggar moral dan biasa dilakukan akibat adanya senioritas serta perlakuan turun temurun.

Interaksi negatif dalam bentuk perundungan antar karyawan dapat dibagi menjadi beberapa dimensi, Einarsen, dkk (2011) mengemukakan tiga dimensi perundungan di tempat kerja yaitu *Personal bullying* adalah Perilaku perundungan yang ditujukan untuk menyerang kehidupan pribadi, menghina didepan umum, dan mengeluarkan orang lain dari kelompok sosial tertentu, *Work-related bullying* adalah perilaku manipulasi informasi, menyalahkan tanpa alasan yang jelas, dan mengurangi atau menambahkan tanggung jawab maupun pekerjaan orang lain, dan intimidasi adalah bentuk perilaku perundungan yang dapat mengancam dan membahayakan korban baik secara fisik maupun psikis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi workplace bullying menurut Einarsen, Hoel, Zapf, dan Cooper (2003) kurangnya kompetensi sosia, Faktor kepribadian, Faktor budaya organisasi, Faktor-faktor diatas memberikan gambaran penyebab terjadinya *workplace Bullying* di tempat kerja salah satu diantaranya adalah

*Korespondensi Penulis:
 patria.uki@gmail.com

kurangnya kompetensi sosial yang dimiliki karyawan hal tersebut sangat mempengaruhi karena kebanyakan perilaku workplace bullying memiliki kompetensi sosial yang kurang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila mengganggu posisi dalam bekerja.. Kurangnya kemampuan sosial dapat dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kecerdasan interpersonal karyawan.

Safaria (2005) mengungkapkan bahwa kecerdasan interpersonal merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam membangun, menciptakan, dan mempertahankan relasi sosial yang menciptakan situasi saling menguntungkan kedua pihak. Sedangkan Amstrong (2013) menjelaskan bahwa kecerdasan interpersonal mencakup kemampuan individu dalam hal kepekaan terhadap mimik wajah, suara, dan gerakan tubuh serta kemampuan untuk membedakan berbagai isyarat interpersonal, dan kemampuan merespon isyarat secara efektif. Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan interpersonal merupakan kemampuan seseorang untuk memahami diri sendiri dan peka terhadap situasi orang lain sehingga dapat menciptakan, membangun, dan mempertahankan relasi.

Anderson (dalam Safaria, 2005) mengungkapkan bahwa kecerdasan interpersonal mempunyai tiga aspek yaitu *Social Sensitivity* (Sensitivitas Sosial) adalah kemampuan individu untuk merasakan dan mengamati reaksi atau perubahan orang lain yang ditunjukkan secara verbal maupun non verbal, *Social Insight* (Wawasan Sosial) adalah kemampuan individu untuk memahami dan mencari pemecahan masalah yang tepat di suatu interaksi sosial, sehingga permasalahan yang terjadi tidak menghambat hubungan interaksi sosial atau relasi yang telah terjalin, *social Communication* (Komunikasi Sosial) adalah keterampilan berkomunikasi adalah kemampuan individu untuk menjalin dan membangun hubungan atau relasi sosial yang sehat melalui komunikasi yang tepat dan efektif baik secara non verbal dan verbal.

Hasil studi awal dalam bentuk *close ended question* dan wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat fenomena perilaku perundungan yang terjadi di Duniatex Group. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk menguji tema tersebut dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku *workplace bullying* Pada Karyawan Duniatex Group.

METODE PENELITIAN

Pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala psikologi yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Skala terbagi menjadi dua, yaitu : (1) Skala perundungan di tempat kerja diadaptasi dari skala yang disusun Kharisna (2014) mengacu pada aspek-aspek perundungan di tempat kerja menurut Einarsen (2011) yaitu *personal bullying*, *work-related bullying*, dan intimidasi. Skala variabel ini menggunakan skala model likert dan terdiri dari 12 pernyataan *favourable* dan 5 pernyataan *unfavourable* dengan 4 pilihan jawaban yang terdiri dari SS : Sangat Sering ; S : Sering ; J : Jarang ; TP : Tidak Pernah. dengan nilai reliabilitas 0,94, (2) Skala kecerdasan interpersonal diadaptasi dari skala yang disusun Putri (2018) mengacu pada aspek-aspek kecerdasan interpersonal menurut Anderson (dalam Safaria, 2005) yaitu *social sensitivity*, *social insight*, dan *social communication*. Skala variabel ini menggunakan skala model likert dan terdiri dari 9 pernyataan *favourable* dan 8 pernyataan *unfavourable* dengan 4 pilihan jawaban yang terdiri dari SS : Sangat Setuju ; S : Setuju ; TS : Tidak Setuju ; STS : Sangat Tidak Setuju dengan nilai reliabilitas 0,79.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Duniatex Group. Sampel yang diambil berjumlah 94 karyawan dengan cara pengambilan probabilitas dan teknik yang digunakan yaitu *purposive random sampling*.

Karakteristik sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pernah melakukan perundungan dalam kurun waktu satu minggu sampai enam bulan terakhir.
2. Merupakan karyawan Duniatex Group berusia 22 sampai 50 tahun baik pria ataupun wanita.
3. Berpendidikan minimal diploma.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Proses olah data dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for windows relase*.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini berjenis kelamin perempuan berjumlah 54 dan 40 laki-laki. Selain data tersebut peneliti menambahkan data usia dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Rentang	Presentase
Usia	40-60 Tahun	17,1%
	20-40 Tahun	82,9%
Pendidikan Terakhir	Magister	2,1%
	Sarjana	60,7%
	Diploma	37,2%
Lama Bekerja	>10 Tahun	18,1%
	6-10 Tahun	25,5%
	1-6 Tahun	56,4%

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data rentang usia 20 sampai 40 tahun memiliki presentase tertinggi, kemudian taraf pendidikan dengan presentase tertinggi yaitu sarjana, dan lama bekerja dengan presentase tertinggi yaitu 1 sampai 6 tahun.

Deskripsi Statistik Data Penelitian

Deskripsi statistik dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2

Deskripsi Statistik Data

Statistik	Kecerdasan Interpersonal		Perundungan di Tempat Kerja	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
X maksimal	68	66	68	46
X minimal	17	37	17	19
Rata-rata	42,5	50,54	42,5	27,33
Standar Deviasi	8,5	5,289	8,5	5,040

Tabel 3

Deskripsi Kategorisasi Penelitian

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	%
Kecerdasan Interpersonal	Sangat Tinggi	$55,25 \leq X$	16%
	Tinggi	$46,75 < X \leq 55,25$	66%
	Sedang	$38,25 < X \leq 46,75$	16%
	Rendah	$29,75 < X \leq 38,25$	2%
Perundungan di Tempat Kerja	Sangat Rendah	$X \leq 29,75$	0%
	Sangat Tinggi	$55,25 \leq X$	0%
	Tinggi	$46,75 < X \leq 55,25$	0%
	Sedang	$38,25 < X \leq 46,75$	2%
Perundungan di Tempat Kerja	Rendah	$29,75 < X \leq 38,25$	25%
	Sangat Rendah	$X \leq 29,75$	73%

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata empirik kecerdasan interpersonal lebih tinggi dari rata-rata hipotetik sehingga dapat dikatakan kecerdasan interpersonal karyawan tinggi. Sedangkan rata-rata empirik perundungan di tempat kerja lebih rendah dari rata-rata hipotetik sehingga dapat dikatakan perundungan karyawan di tempat kerja rendah. Selain itu dalam tabel kategorisasi menjelaskan bahwa kecerdasan interpersonal karyawan termasuk dalam kategori tinggi (66%) dan perilaku perundungan di tempat kerja masuk dalam kategori sangat rendah (73%).

Analisis Data Penelitian

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini terhadap variabel perundungan di tempat kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,112 dengan taraf signifikansi 0,169 ($p > 0,05$). Sedangkan uji normalitas variabel kecerdasan interpersonal menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,685 dengan taraf signifikansi 0,736 ($p > 0,05$). Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas terhadap dua variabel pada penelitian ini menunjukkan nilai $F = 12,232$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki data yang linear.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana yang dibantu *software SPSS 21.0 for Windows Release*.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

Variabel	R	Rsquare	F	Sig
X : Kecerdasan Interpersonal	0,345	0,119	12,446	p = 0,001 < 0,01
Y : Perundungan di Tempat Kerja				

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa kecerdasan interpersonal dapat memprediksi perundungan di tempat kerja secara signifikan. Analisis menggunakan teknik regresi sederhana menunjukkan nilai $R = 0,345$ ($F=12,446$) dengan $\text{sig } p = 0,001$ sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan signifikan. Sumbangan efektif kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group sebesar 11,9% ($R^2 0,119$).

Tabel 5
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	43,958	4,739		9,276
	Kecerdasan Interpersonal	-.329	,093	-.345	-3,528

Uji regresi linear dilakukan untuk mengetahui peran kecerdasan interpersonal terhadap perundungan di tempat kerja. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan jika tidak terjadi kenaikan pada variabel kecerdasan interpersonal maka nilai konsisten variabel perundungan di tempat kerja sebesar 43,958. Nilai koefisien regresi sebesar -0,329 dapat diartikan bahwa

peningkatan setiap angka kecerdasan interpersonal akan terjadi penurunan perilaku perundungan di tempat kerja sebesar -0,329. Nilai persamaan regresi dari hasil data diatas adalah $Y = 43,958 - 0,329 X$. Selain itu nilai koefisien standard menunjukkan nilai $R = -0,345$.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku *workplace bullying* pada karyawan dengan jumlah subjek 94 karyawan dari Duniatex Group non produksi. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat peran negatif antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $R = -0,345$ dengan $\text{sig } p=0,001$ dan sumbangan efektif dari kecerdasan interpersonal sebesar 11,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima dan signifikan sehingga semakin tinggi kecerdasan karyawan maka semakin rendah perilaku perundungan sebaliknya semakin rendah kecerdasan maka semakin tinggi perilaku perundungan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data statistik bahwa kecerdasan interpersonal karyawan termasuk dalam kategori tinggi dan perilaku perundungan termasuk dalam kategori sangat rendah. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor yang ditemukan peneliti salah satunya karyawan mendapatkan pengawasan oleh pemilik perusahaan (*owner*). Selain itu adanya pemilihan karyawan yang selektif saat penerimaan karyawan baru menghasilkan karyawan dengan kemampuan sosial yang baik sehingga tercipta suasana kerja kondusif dan juga karyawan memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni, dkk (2016) tentang hubungan kecerdasan interpersonal dengan perilaku *verbal bullying*. Armstrong (2013) mengungkapkan bahwa seseorang dengan kemampuan berinteraksi yang baik dipengaruhi oleh

kecerdasan interpersonal yang baik juga. Kecerdasan interpersonal tidak dipengaruhi oleh faktor hereditas, namun juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Kecerdasan interpersonal memilikisifat dinamis sehingga dapat ditingkatkan melalui proses belajar dari pengalaman sehari-hari.

Berdasarkan hasil olah data subjek yang dilakukan terhadap 94 karyawan dapat ditarik data demografi bahwa 54 (57,4%) karyawan berjenis kelamin perempuan dan 40 (42,6%) karyawan berjenis kelamin laki-laki. Data mengenai usia subjek mayoritas berada di rentang masa dewasa dini yaitu 20 sampai 40 tahun. Menurut Hurlock (2002) masa dewasa dini merupakan saat perubahan fisik dan psikologis yang mampu berpengaruh terhadap berkurangnya kemampuan reproduktif sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek sedang mengalami perubahan secara fisik dan psikologis dimana kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja dapat berubah sejalan dengan kondisi lingkungan. Taraf pendidikan terbanyak dari subjek penelitian yaitu sarjana diikuti diploma dan magister. Dengan taraf pendidikan yang baik diharapkan mampu menciptakan situasi kondusif dalam bekerja sehingga terbentuk relasi antar karyawan dan mengurangi perilaku perundungan di tempat kerja. Data lama bekerja dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 1 sampai 6 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menciptakan situasi kerja kondusif dengan beradaptasi di lingkungan kerja dan mampu menciptakan interaksi antar rekan kerja ke arah positif meskipun usia bekerja termasuk karyawan baru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti telah menjawab hipotesis penelitian mengenai peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peran negatif dan signifikan dari kedua variabel. Peneliti menyadari keterbatasan dalam penelitian ini berasal dari faktor-faktor lain diluar kendali yang tidak mampu peneliti kontrol.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat peran negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal terhadap perilaku perundungan di tempat kerja pada karyawan Duniatex Group. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima karena kecerdasan interpersonal karyawan tinggi sehingga perilaku perundungan di tempat kerja menjadi rendah.

Sumbangan efektif dari dalam penelitian ini sebesar 11,9% berasal dari kecerdasan interpersonal, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku perundungan di tempat kerja. Saran dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga yang dijelaskan sebagai berikut: (1) bagi manajemen perusahaan peneliti menyarankan untuk membentuk divisi atau departemen psikologi yang dapat memberikan pelayanan psikologis dibawah HRD. Salah satu bentuk pelayanan yaitu adanya pelatihan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja sehingga terjalin kerjasama antar karyawan yang mampu membuat produktivitas meningkat serta membantu karyawan dalam penyelesaian permasalahan psikologis seperti perundungan di tempat kerja, stress kerja, dan masalah lainnya, (2) bagi subjek yang merupakan karyawan suatu perusahaan peneliti menyarankan untuk mampu menciptakan, membangun, dan mempertahankan relasi antar karyawan sehingga tercipta situasi yang kondusif dalam bekerja, (3) bagi penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema perundungan di tempat kerja, peneliti menyarankan untuk mengungkap faktor lain yang belum diungkap seperti faktor kepribadian, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, dan keinginan untuk membalas dari korban.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur. (2015). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Perilaku *Workplace Bullying* Pada Karyawan di Pasar raya Sri Ratu Semarang. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Amstrong, T. (2013). *Kecerdasan Multipel di Dalam Kelas*. Jakarta: Indeks
- Ariesto, A. (2009). Pelaksanaan Program *Antibullying Teacher Empowerment Program* (TEP) Di Sekolah (Studi deskriptif program Teacher Empowerment Program bagi guru di SMA "X" Jakarta Selatan). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahdi, Johan. (2017, Maret 31). *Pengamat : Rendahnya Toleransi di Jakarta*. Retrieved September 28, 2018, from Klik berita : <http://www.klikberita.co.id/peristiwa/pengamat-rendahnya-toleransi-di-jakarta.html>
- Bloisi, H. & Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*. 27 (4) 649-656.
- Branch, S., Ramsay, S., & Baker, M. (2013). Workplace Bullying, Mobbing, and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*. 15(3), 280-299.
- Coloroso, B. (2007). *The Bully, The Bullied, and The Bystander*. New York: Harper Collins.
- Direktorat Jendral Pajak. (2009). Surat Edaran Nomor 31/PJ/2009. tentang *Peraturan Direktur Jendral Pajak*. Retrieved 20 Maret, 2020, from <https://pajak.go.id/id/peraturan-direktur-jenderal-pajak-nomor-31pj2009>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying at work: The european tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspective in research and practice*. New York: CRC Press Taylor & Francis.
- Gardner, H. (2007). *Kecerdasan Majemuk (Multiple Intelligence) Teori Dalam Praktek Howard Gardner*. (diterjemahkan oleh : Alexander Sindoro). Batam: Interaksa
- Halimah, A, Khumas A & Zainuddin K. (2015). Persepsi Pada *Bystander Terhadap Intensitas Bullying pada Siswa SMP*. *Jurnal Psikologi*. 42 (2), 129-140
- Hidayati, L. (2016). Pembulian Di Tempat Kerja Dalam Konteks Asia. *Jurnal Seminar Nasional dan Gelar Produk (Senaspro) Oktober*. 133-142
- Hurlock, E.B. (2002). *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi 5. (diterjemahkan oleh : Dra. Istiwidayanti dan Drs. Soedjarwo, M.Sc). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Izzatinisa & Siswati. (2017). Hubungan antara Self Esteem dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati*. 6 (2), hlm 38-46
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Online. Retrieved 2020, Maret 20
- Kharisna, G. W. (2014). Peran Perceived Organizational Politics terhadap Komitmen Organisasi dengan Workplace Bullying sebagai Mediator. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (diterjemahkan oleh : Biro Bahasa Alkemis). Jakarta: Salemba Empat.
- Namie, G. (2014). *Workplace Bullying Institute U.S Workplace Bullying Survey*. Retrieved 2020, Maret 15 from <https://workplacebullying.org>
- Putra, D.K & Pujiastuti, S.S., (2015). Pengaruh *Workplace Bullying* Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13 (2), 177-188.
- Putri, E. P. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Interpersonal dengan Culture Shock pada Mahasiswa Luar Jawa di Universitas Setia Budi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
- Safaria, T. (2005). *Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal Anak*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sanjaya, K, E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 3 (1), 205-224
- Silviandari, I.K. & Helmi, A.F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*. 26(2), 137-145
- Subadra, J. (2015). Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Proses Menjahit di Star Konveksi Karanganyar. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran. Program Studi DIV K3 Universitas Sebelas Maret.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Ketenagakerjaan. *Undang-undang Republik Indonesia No. 13 th 2003*. Retrieved 2018, September 28 from : <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3545/jika-mendapat-perlakuan-buruk-dari-atasan-di-tempat-kerja>.
- Wahyuni, Amalia., dkk. (2016). Hubungan Kecerdasan Interpersonal Siswa Dengan Perilaku Verbal Bullying Di SD Negeri 40 Banda Aceh. *Jurnal Pesona Dasar*. 3(4), 33-42
- Wiyani, N.A. (2012). *Save Our Children from School Bullying*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Yaumi, M. (2012). *Pembelajaran Berbasis Multiple Intelligences*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Zakiyah, Ela Zain., dkk. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying. *Jurnal Penelitian dan PPM*. 4(2), 129-389.