

MONOGRAF

**PENGEMBANGAN PENGUKURAN
PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA
DALAM KONTEKS INDONESIA**

DR. YUMHI, S.T., M.M.



EDITOR: DR. JULIANSYAH NOOR, S.E., M.M.

MONOGRAF:

PENGEMBANGAN PENGUKURAN
PERUNDUNGAN DI TEMPAT KERJA
DALAM KONTEKS INDONESIA

Dr. Yumhi, S.T., M.M.

Editor

Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M.



La Tansa Mashiro Publisher
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro
2020

Monograf

Pengembangan Pengukuran Perundungan Di Tempat Kerja Dalam Konteks Indonesia

Penulis

Dr. Yumhi, S.T.,M.M.

Editor

Dr. Juliansyah Noor, S.E.,M.M.

© 2020 La Tansa Mashiro Publisher

IKAPI: 018/BANTEN/2015

ISBN: 978-623-96335-1-6

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Dilarang memperbanyak buku referensi ini sebagian atau seluruhnya, baik dalam bentuk fotokopi, cetak, mikrofilm, elektronik maupun bentuk lainnya, kecuali untuk keperluan pendidikan atau non-komersial lainnya dengan mencantumkan sumbernya sebagai berikut:

Yumhi. 2020. Monograf: Pengembangan Pengukuran Perundungan di Tempat Kerja Dalam Konteks Indonesia. La Tansa Mashiro Publisher, Banten, Indonesia.

Diterbitkan oleh:

La Tansa Mashiro Publisher, Banten, Indonesia

Jl. Jl. Soekarno Hatta No.1, Rangkasbitung, Banten 42357, Indonesia. Telp/Fax: +62- (0252) 204223

-Ed.1. -Cet.1. - Banten: La Tansa Mashiro Publisher, Banten, Indonesia,, 2020. 1 jil., vii + 56 hlm.; ilus.; 15 x 23 cm

PRAKATA

Saya mengucapkan rasa Syukur kepada Allah Subhana Wa ta'ala serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wassalam. Penelitian tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia selama bertahun-tahun telah berusaha untuk menjelaskan peran lingkungan kerja dan hubungan karyawan dalam mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja. Fenomena perundungan di tempat kerja telah menarik perhatian sejumlah peneliti, akademisi, dan praktisi. Secara khusus, perundungan di tempat kerja, sebagai objek studi teoritis dan empiris, telah diteliti dalam banyak dimensi, termasuk bidang sifat dan ukurannya, prediktor, dan konsekuensi bagi kerajaan dan organisasi. Perundungan di tempat kerja mengacu pada situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu dihadapkan pada tindakan negatif (yaitu pelecehan terus-menerus, komentar atau ejekan yang menyinggung, ejekan atau pengucilan sosial) di pihak rekan kerja, supervisor, atau bawahan.

Karenanya, penulis tertarik untuk meneliti tiga dimensi dari perundungan di tempat kerja yaitu perundungan pekerjaan, personal dan fisik. Adapun hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk Monograf. Tujuan utama dari penelitian ini adalah memastikan bahwa organisasi dapat berkinerja tinggi

dan memaksimalkan keuntungan serta meningkatkan keunggulan kompetitif.

Semoga hasil penelitian ini bermakna bagi perkembangan penelitian pada umumnya dan penelitian manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan pemerhati penelitian manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Semoga kita semua, saya, dan keluarga saya tetap dikaruniai Iman, Islam, Akhlak mulia, dan kebebasan oleh Allah SWT.

Rangkasbitung, Juni 2020

Dr. Yumhi, S.T., M.M.

DAFTAR ISI

PRAKATA	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Tujuan dan Pertanyaan Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN LITERATUR	6
2.1 Perundungan di Tempat Kerja.....	6
2.2 Perilaku Perundungan di Tempat Kerja	8
2.3 Mengukur Perundungan di Tempat Kerja	10
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1 Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas	12
3.2 Pengujian Item dengan EFA	21
3.3 Konfirmasi Validitas Variabel	26
BAB IV PEMBAHASAN	36
4.1 Perundungan di Tempat Kerja.....	36
4.2 Keterbatasan Penelitian.....	38
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI	40
5.1 Simpulan.....	40
5.2 Implikasi	41
DAFTAR PUSTAKA	42
DAFTAR INDEKS.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Model Pengukuran Perundungan di Tempat Kerja.....	28
Gambar 3.2	Model Struktur Perundungan di Tempat Kerja.....	29

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Validitas dan Reliabilitas Perundungan Pekerjaan	18
Tabel 3.2	Validitas dan Reliabilitas Perundungan Personal	19
Tabel 3.3	Validitas dan Reliabilitas Perundungan Fisik	20
Tabel 3.4	Koefisien Korelasi Perundungan di Tempat Kerja	23
Tabel 3.5	Hasil EFA Perundungan di Tempat Kerja	25
Tabel 3.6	Hasil First Order Confirmatory Factor Analysis	31
Tabel 3.7	Hasil First and Second Order Confirmatory Factor Analysis	33
Tabel 3.8	Analisis Validitas Diskriminan.....	35

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop and test an instrument of workplace bullying in the Indonesian context. The research has three phases. Phase 1 is the construction of an instrument and constructs/items and the testing of its content validity and reliability. Phase 2 is Exploratory Factor Analysis to identify appropriate constructs and items to be included in the instrument. Phase 3 is Confirmatory Factor Analyses to confirm that the measurement tool built in this research is effective for measuring workplace bullying. Data collection for the first phase was conducted through interviews of experts and stakeholders in human resources (HR). Data collection for the second and third phases was carried out through on-line questionnaires sent to 340 personnel working in HR division of State-Owned Enterprises in Indonesia. Results revealed that workplace bullying can be classified into three components: job, personal, and physical bullying. Findings confirmed the constructs between theoretical concepts and empirical evidence.

Keywords: Organizational behavior, job bullying, personal bullying, physical bullying, workplace bullying

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan menguji instrumen Perundungan di tempat kerja dalam konteks Indonesia. Penelitian ini memiliki tiga tahap. Tahap 1 adalah pengembangan instrumen dan item variabel serta pengujian validitas isi dan reliabilitas. Fase 2 adalah Analisis Faktor Eksplorasi untuk mengidentifikasi variabel dan item yang sesuai untuk dimasukkan ke dalam instrumen. Tahap 3 adalah Analisis Faktor Konfirmatori untuk memastikan bahwa mengukur instrumen yang dibangun dalam penelitian ini efektif untuk mengukur perundungan di tempat kerja. Pengumpulan data untuk tahap pertama dilakukan melalui wawancara dengan pakar dan pemangku kepentingan di bidang sumber daya manusia (SDM). Pengumpulan data untuk tahap kedua dan ketiga dilakukan melalui kuesioner *on-line* yang dikirim ke 340 karyawan yang bekerja di divisi SDM Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa perundungan di tempat kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga komponen: Perundungan pekerjaan, personal, dan fisik. Temuan menegaskan variabel antara konsep teoritis dan bukti empiris.

Kata kunci: Perilaku organisasi, perundungan pekerjaan, Perundungan personal, Perundungan fisik, perundungan di tempat kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perundungan di tempat kerja adalah konsep yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku negatif yang tidak di inginkan dalam kelompok sosial. Jika perilaku negatif tersebut terjadi berulang-ulang atau terus menerus, maka objek perundungan atas perilaku tersebut menjadi putus asa, malu, jengkel, atau terganggu sampai-sampai mereka tidak dapat bekerja secara efisien atau efektif (Salin et al., 2019; Rai & Agarwal, 2018). Perundungan dapat berdampak signifikan pada gaya hidup karyawan. Misalnya dapat menurunkan kinerja (Johnson, 2019), keterlibatan kerja (Coetzee & Dyk, 2018), kepuasan kerja (Olsen, Bjaalid, & Mikkelsen, 2017), komitmen organisasi (Aryati, Sudiro, Hadiwidjaja, & Noermijati, 2017), dan meningkatkan stres kerja (Attell, Kummerow, & Treiber, 2017). Bisa juga meningkatkan kejenuhan di tempat kerja (Sumner, Scarduzio, & Daggett, 2016) dan *turnover intention* (Ahmad & Kaleem, 2019). Perundungan di tempat kerja sering kali menyebabkan perasaan negatif dan berasumsi buruk yang bertahan lama. Perundungan bisa langsung; seperti membuat tuduhan, melecehkan secara lisan atau membuat seseorang malu (Cieri et al., 2019), atau bisa tidak langsung; seperti memulai rumor, bergosip, atau mendiskriminasi orang lain (Pheko, 2018), atau berbohong tentang orang lain

yang tidak bisa melindungi diri mereka sendiri (Pheko, Monteiro, & Segopolo, 2017). Sangat negatif perilaku adalah masalah yang setiap perusahaan dan manajer harus mencoba untuk mengelola, mengurangi atau menghapuskan.

Perundungan di tempat kerja adalah masalah yang terjadi di seluruh dunia (Salin et al., 2019) dan mempengaruhi 10-15% karyawan (McCormack, Djurkovic, Nsubuga-kyobe, Casimir, &, 2018). Peluang karyawan yang diperundungkan sekitar 37% (Tehrani, 2020). Fenomena perundungan di tempat kerja telah mendapat perhatian selama beberapa dekade dari akademisi, peneliti, dan praktisi (Nielsen & Einarsen, 2018; Rai & Agarwal, 2018; Woodrow & Guest, 2016). Hasil penelitian kebanyakan melaporkan bahwa perundungan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap tugas kerja, kerja tim, dan organisasi (Olsen et al., 2017; Edd, Assistant, & Malone, 2018). Hasilnya, akademisi dan peneliti mencoba menjelaskan faktor-faktor yang berkaitan dengan munculnya perundungan di tempat kerja dan karakteristik dan untuk menentukan sebab dan akibatnya.

Berlingieri (2015), Feij, Gräf, & Pearce (2019), dan Gardner et al., (2016) menemukan bahwa perilaku perundungan di tempat kerja termasuk menyebarkan rumor, serangan verbal dengan kata-kata kasar, mengubah rencana kerja, dan menugaskan pekerjaan yang sangat sulit. Siber perundungan paling sering

ditampilkan melalui fitnah, menyalahkan secara kasar, dan meneruskan informasi rahasia untuk memfitnah orang lain melalui internet atau jaringan media sosial. Di Amerika Utara, Eropa dan Asia objek perundungan menderita dari berbagai aspek perundungan terkait pekerjaan, perundungan terkait personal, dan perundungan terkait fisik. Tekanan ini dapat menyebabkan perilaku aneh dan tidak normal (Lange, Burr, Maurice, & Uwe, 2019). Perilaku perundungan di tempat kerja adalah penting area untuk meneliti perilaku organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan tempat kerja karena sifat konsekuensial dari perilaku karyawan di tempat kerja (Woodrow & Guest, 2016). Dengan demikian, peneliti, akademisi, dan pengelola harus lebih memperhatikan fenomena perundungan.

Untuk mengetahui minat penelitian akademisi dan peneliti tentang masalah ini, maka frase kata kunci "perundungan di tempat kerja" dimasukkan ke dalam *Scopus* dan *Web of Science online database*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 3.334 artikel penelitian yang mengandung kata kunci ini di kedua database. Sebagian besar artikel dipelajari menggunakan perundungan di tempat kerja sebagai ketergantungan dan variabel independen, itu adalah deskripsi sederhana. Mereka tidak memperhatikan bagaimana caranya instrumen pengukuran perundungan di tempat kerja. Namun, frasa kata kunci "perundungan di tempat kerja pengukuran

"dimasukkan lagi ke dalam *database online Scopus* dan *Web of Science* untuk diselidiki adanya pengukuran perundungan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya 13 artikel penelitian yang memuat hal ini kata kunci di kedua *database*. Oleh karena itu, nampaknya tubuh pengetahuan memprihatinkan perundungan di tempat kerja masih terbatas dibandingkan dengan kepemimpinan, kepemimpinan organisasi, kepuasan pekerjaan, dan perilaku warga organisasi,. Ada kekurangan informasi yang menjelaskan secara akurat konsep perundungan di tempat kerja. Ini adalah masalah yang sangat penting dan harus dipelajari secara mendetail untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan antara konsep dan praktik. Peneliti dan akademisi dalam hal ini lapangan telah terhambat oleh kurangnya teknik pengukuran yang tepat. Lange et al., (2019) menyatakan pentingnya menangani perundungan di tempat kerja fenomena dengan mengembangkan instrumen untuk menangkap sifat dan kejadiannya dalam berbagai perundungan konteks untuk menguntungkan organisasi dan akademisi.

1.2 Tujuan dan Pertanyaan Penelitian

Studi perundungan di tempat kerja penting dan sangat dibutuhkan untuk memperluas cakupannya pengetahuan di Indonesia, terutama jika dibandingkan dengan pengetahuan tentang lainnya masalah tempat kerja. Dengan demikian, desain

pengukuran yang akurat, valid dan reliabel diperlukan instrumen perundungan di tempat kerja, yang dapat mendukung akademisi, peneliti, dan orang yang tertarik mengukur dan meneliti perundungan di tempat kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, berdasarkan masalah perundungan di tempat kerja tersebut di atas, penelitian saat ini bertujuan untuk mengembangkan instrumen yang valid dan andal untuk mengukur perundungan di tempat kerja. Ada dua pertanyaan pokok dalam penelitian ini:

1. Bagaimana variabel perundungan di tempat kerja?
2. Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan pekerjaan?
3. Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan personal?
4. Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan fisik?

Instrumen perundungan di tempat kerja ini akan bermanfaat bagi peneliti, akademisi, mahasiswa, staf sumber daya manusia (SDM), dan masyarakat umum yang tertarik dengan studi lebih lanjut tentang perundungan di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

Ada tiga sub bab untuk menjelaskan informasi dan data utama yang terkait dengan judul penelitian, adalah: (i) Perundungan di tempat kerja; (ii) Aspek perilaku perundungan di tempat kerja; dan (iii) Mengukur perundungan di tempat kerja.

2.1 Perundungan di Tempat Kerja

Fenomena perundungan di tempat kerja akhir-akhir ini banyak mendapat perhatian akademisi dan praktisi (Notelaers, Heijden, Hoel, & Einarsen, 2018; Ahmad, 2018) Perundungan di tempat kerja mengacu pada perilaku agresif, tidak masuk akal, atau negatif terhadap orang-orang di tempat kerja (Tuckey, Li, Chen, & Chen, 2017). Perilaku yang melecehkan dan tidak pantas seperti itu sering kali ditujukan orang yang lebih lemah atau bawahan dan tidak mampu mempertahankan diri (Rai & Agarwal, 2018). Tehrani (2020) menyatakan bahwa perundungan di tempat kerja mengacu pada situasi atau pengaturan di mana seseorang menghadapi perilaku negatif dari orang atau kelompok lain orang-orang. Menurut Samsudin, Isahak, dan Rampal (2019) perundungan di tempat kerja mengacu pada berulang atau perilaku berkelanjutan terkait ketidaksetaraan kekuasaan antara pelaku dan objek perundungan.

Mills, Keller, Chilcutt, dan Nelson (2018) menyebutkan bahwa perundungan di tempat kerja

dapat digambarkan sebagai perilaku tidak pantas di tempat kerja, dengan niat buruk untuk menghancurkan kepercayaan diri seseorang atau membuatnya merasa malu. Rai dan Agarwal, (2020) menyatakan bahwa perundungan di tempat kerja merupakan pengulangan dari perilaku negatif selama periode yang berkelanjutan dengan maksud untuk mengganggu seseorang yang mungkin merupakan kolega, pengikut, atau manajer. Perilaku seperti itu dapat secara langsung mempengaruhi kinerja dan promosi objek perundungan efek psikologis negatif, ketidakhadiran dari pekerjaan, ketidakefektifan, isolasi sosial, dan akhirnya memberhentikan atau pergantian.

Purpora, Cooper, Sharifi, dan Lieggi (2019) menyatakan bahwa perundungan di tempat kerja dimulai dengan ketidak sopanan yang mengarah pada perundungan dan kekerasan di tempat kerja. Perundungan terjadi dalam berbagai bentuk termasuk menindas rekan kerja atau dirundung oleh supervisor, manajer, pengikut, atau pengguna layanan. Perilaku perundungan terwujud dalam berbagai cara (Pheko, Balogun, & Monteiro, 2019; Obeidat, Qan, & Turaani, 2018). Jadi, perundungan di tempat kerja menyiratkan perilaku negatif yang diungkapkan berulang-ulang dan terus menerus dengan tujuan untuk menganiaya rekan kerja atau rekan kerja baik dalam kaitannya dengan masalah pekerjaan atau untuk menimbulkan jenis psikologis

atau ketidaknyamanan fisik. Pengganggu mungkin berniat untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat atau membuatnya objek perundungannya kehilangan kepercayaan diri atau menjadi terisolasi. Akibatnya, prestasi kerja mereka siapa yang diperundungkan diturunkan, dan mereka pada akhirnya dapat meninggalkan pekerjaan mereka.

2.2 Perilaku Perundungan di Tempat Kerja

Magee, Caputi, Gordon, Robinson, dan Oades, (2017) melakukan penelitian kuantitatif mengenai perundungan karyawan di tempat kerja di Australia. Mereka menemukan bahwa perilaku perawat yang di rundung tempat kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek: Serangan diskriminasi personal, ancaman peran pengurangan, dan mengikis identitas diri dan konsep diri objek perundungan. Erosi personal seperti, kompetensi dan reputasi mencemarkan identitas profesional objek perundungan, membuat mereka kehilangan peluang pekerjaan dan mengarah pada peran dan tugas kerja yang lebih rendah. Perilaku ini menghambat kemampuan untuk bekerja atau mencapai target, memengaruhi proses kerja mereka, dan mengganggu pekerjaan mereka.

Rai dan Agarwal (2018) mempelajari lebih lanjut konsep tentang perundungan di tempat kerja. Sampel penelitian mereka sebanyak 1.300 manajer di India, dan mereka menemukan bahwa perundungan di

tempat kerja di India dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis.

1. Perundungan Pekerjaan yang mencakup perilaku penyerangan melalui peran dan tugas kerja, penyalahgunaan kekuasaan, devaluasi pekerjaan, dan mendiskreditkan profesional;
2. Perundungan Personal yang meremehkan dan menghina seseorang untuk membuat mereka terlihat bodoh, merasa sesak atau tidak nyaman, atau menyebabkan mereka kehilangan kepercayaan dan merendahkan nilai mereka.

Perundungan seperti itu juga termasuk perilaku yang tidak adil dan tidak masuk akal seperti menargetkan seseorang melalui ketidaksukaan personal. Samsudin et al. (2019) membagi tiga aspek perilaku perundungan di tempat kerja:

1. Perundungan pekerjaan;
2. Perundungan Personal;
3. Perundungan fisik.

Perundungan terkait pekerjaan sering terjadi karena tingkat otoritas yang berbeda dalam suatu organisasi. Pengganggu menggunakan otoritas mereka untuk menindas mereka yang kurang kekuasaan. Perundungan sering ditemukan dalam pemberian tanggung jawab kerja, proses kerja, pekerjaan penilaian kinerja, dan promosi.

Perundungan personal tersebut sering terjadi secara langsung antara si pelaku perundungan

(subjek perundungan) dan personal yang dirundung (objek perundungan). Perilaku berkisar dari menjengkelkan hingga kekerasan dan termasuk perilaku seperti serangan verbal, berteriak, merendahkan orang tersebut, mencemooh, tertawa, dan mengancam. Perundungan personal juga terwujud secara tidak langsung sebagai menjaga jarak, mengisolasi orang tersebut, dan berpura-pura menjadi tidak tertarik. Perilaku tidak langsung tersebut termasuk tidak menjawab panggilan, email, atau memo; bergosip; bohong; tuduhan palsu; dan fitnah. Perundungan fisik mengacu pada perilaku yang merugikan orang lain secara fisik.

2.3 Mengukur Perundungan di Tempat kerja

Akademisi dan peneliti telah lama mempelajari perundungan di tempat kerja dan menilai dampaknya. Instrumen ukur yang umum digunakan mencakup berbagai bentuk perundungan di tempat kerja, seperti pelecehan kerja, agresi kerja, anti-perundungan, dan manifestasi perilaku negatif. Leymann (1996) mengembangkan 45 item instrumen perundungan. Instrumen ini menganalisis 5 faktor:

1. Faktor pengaruh ekspresi diri dan komunikasi,
2. Faktor pengaruh kontak sosial,
3. Faktor pengaruh efek personal reputasi,
4. Faktor pengaruh situasi pekerjaan dan kualitas hidup.
5. Faktor pengaruh fisik kesehatan.

Österman et al. (1998) mengembangkan instrumen 26 item untuk mengukur gangguan pekerjaan. Tanggapan diberikan menurut pengukuran lima poin: tidak pernah (0), jarang (1), sesekali (2), sering (3) dan sangat sering (4). Item kuesioner juga dapat diklasifikasikan menurut empat jenis perundungan: sarana organisasi ($\alpha = 0,77$), hubungan sosial objek perundungan menggunakan isolasi sosial ($\alpha = 0,93$), kehidupan personal objek perundungan ($\alpha = 0,90$), dan agresi ($\alpha = 0,92$). Reliabilitas seluruh pengukuran berada pada tingkat "sangat baik" ($\alpha = 0,97$). Kemudian, Neuman & Baron (1998) mengembangkan 32 item untuk menilai agresi karyawan terhadap mereka rekan kerja. Mereka mengelompokkan item menurut tiga faktor: ekspresi permusuhan (15 item), obstruksi (9 item), dan agresi terbuka (8 item). Instrumen ini lebih jauh dikembangkan dan diuji dalam berbagai konteks oleh Harvey dan Keashly (2003) dan Coombs dan Holladay (2004).

BAB III

METODOLOGI DAN HASIL PENELITIAN

Populasi penelitian adalah karyawan bagian pengembangan sumber daya manusia Badan Usaha Milik Negara. Kuesioner dikirim *online* melalui email karyawan yang dipilih sesuai dengan skema pengambilan sampel.

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) untuk menganalisis data dan menyediakan jawaban atas empat pertanyaan penelitian: (a) “Bagaimana variabel perundungan di tempat kerja?”; (b) “Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan pekerjaan?”; (c) “Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan personal?” (d) “Bagaimana keefektifan instrumen pengukuran perundungan fisik?”

Ada tiga tahapan dalam penelitian ini.

Tahap 1 adalah pengembangan instrumen dan variabel/item serta pengujian validitas dan reliabilitas isi. Tahap 2 adalah *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk mengidentifikasi variabel yang sesuai dan item yang akan dimasukkan ke dalam instrumen. Tahap 3 adalah *Confirmatory Factor Analyses* (CFA) untuk mengkonfirmasi bahwa instrumen pengukuran yang dibangun dalam penelitian ini efektif untuk mengukur perundungan di tempat kerja. Berikut adalah rincian dari metode

penelitian yang digunakan di masing-masing dari tiga tahap.

3.1 Pengujian instrumen validitas dan reliabilitas

Pengembangan dan pengujian instrumen terjadi dalam dua langkah - 'instrumen pengembangan 'dan' validitas dan reliabilitas instrumen '. Instrumen dikembangkan berdasarkan literatur terkait yang berkaitan dengan konsep, teori, dan penelitian yang ada tentang perundungan di tempat kerja (McCormack et al., 2018; Nawaz, Abid, Arya, dan Bhatti, 2018). Informan kunci dalam penelitian kualitatif sesuai dengan konsep Nha dan Ot (2018) dan (Braun & Clarke, 2016). Mereka menyarankan jumlah informan kunci minimal 12 informan. Kejenuhan adalah titik akhir pengumpulan data yang diinginkan. Contoh Informan kunci dilaksanakan sesuai dengan kriteria penelitian. Kriteria ini termasuk tingkat pendidikan minimal sarjana, pengalaman kerja minimal 5 tahun untuk karyawan di divisi sumber daya manusia, dan setidaknya 6 tahun untuk manajer lini pertama di setiap area.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terbuka yang meliputi konsep dan teori tentang perundungan di tempat kerja. Informan kunci didorong untuk menjawab pertanyaan tanpa pemfilteran. Setiap wawancara berlangsung sekitar 15-25 menit. Tujuan dari wawancara untuk mengidentifikasi perilaku yang dianggap sebagai perundungan di tempat kerja dan untuk menentukan

apakah perilaku tersebut konsisten dengan konsep, teori, atau penelitian terdahulu. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diperbaiki untuk mengoptimalkan kesesuaiannya dalam konteks penelitian ini. Masing-masing informan merinci aspek-aspek perundungan yang ditemukan pada diri masing-masing tempat kerja. Sebagian besar komentar konsisten dengan konsep dan teori asli yang terbagi perundungan di tempat kerja menjadi tiga jenis sebagai terkait pekerjaan, personal, dan fisik.

Perundungan pekerjaan di antara kolega dan / atau manajer dianggap terjadi menghambat operasi kerja dan pertumbuhan karier yang efektif serta akses informasi, penilaian kinerja, dan keputusan kinerja. Beberapa komentar informan adalah sebagai berikut:

“Beberapa rekan sejawat menghalangi saya untuk mengakses informasi penting tentang pekerjaan dan menyembunyikan informasi semacam itu dari saya. Mereka menghasut orang lain untuk tidak bekerja sama dengan saya, menugaskan saya pekerjaan yang tidak penting dan selalu mencari kesalahan sehingga saya tidak dapat bekerja dengan lancar.” (Informan 2, 30 Januari 2020).

“Terkadang, supervisor saya memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya atau terlalu banyak tugas sulit untuk diselesaikan. Dia mengawasi setiap langkah pekerjaan dengan sangat ketat sehingga saya tidak memiliki kebebasan. Dia

sering menilai kinerja pekerjaan saya dengan tidak adil. " (Informan 8, 30 Januari 2020).

4.1.2 Perundungan Personal

Perundungan yang berhubungan dengan personal juga berkaitan dengan perilaku hasutan verbal, ucapan negatif, gosip, fitnah dalam berbagai hal personal, tuduhan tentang hal yang tidak benar,

"Beberapa rekan menunjuk ke wajah saya, beberapa saling menyerang secara fisik dan beberapa berkelahi. Meskipun cedera mereka tidak membutuhkan perawatan medis di rumah sakit, kejadian ini tidak boleh terjadi di tempat kerja. ... Baru-baru ini, seorang karyawan wanita kesal dengan rekan kerja. Dia menggertaknya dengan sengaja menabraknya saat mereka berjalan melewati satu sama lain dan mengancamnya secara verbal. " (Informan 5, 15 Februari 2020).

Hasil wawancara di atas sesuai dengan konsep, teori, dan penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil ini, ditarik kesimpulan, bahwa untuk mengembangkan instrumen untuk mengukur perundungan di tempat kerja diidentifikasi. Oleh karena itu, perundungan di tempat kerja adalah diklasifikasikan menjadi tiga jenis sebagai perundungan pekerjaan, perundungan personal, dan perundungan fisik. Skala Likert digunakan untuk menilai item menurut enam tingkat: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Instrumen diuji validitas isi oleh lima pakar pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia, perilaku organisasi, psikologi industri, dan pengujian dan evaluasi. Validitas isi diuji untuk menentukan kesesuaian dan akurasi soal serta memperbaiki item sesuai saran ahli (jika ada). Hasil dari *item-objective congruence* (IOC) berkisar antara 0.8 dan 1, jadi isinya adalah dianggap valid. Menurut Sriklaub, Wongwanich, dan Wiratchai (2015). IOC lebih tinggi dari 0,70 dapat dianggap valid, sehingga hasil penilaian IOC dari keempat pakar tersebut signifikan. Mengenai uji konsistensi internal, instrumen diuji coba kan dengan kelompok sampel lain dari 30 karyawan yang serupa dengan sampel dalam studi utama. Hasil yang dihasilkan Koefisien *alpha Cronbach* 0,81-0,88, sedangkan *Corrected item-total correlation* (CITC) faktor perundangan pekerjaan berkisar dari 0,54-0,76, faktor perundangan personal dari 0,42-0,74, dan faktor perundangan fisik dari 0,60-0,77.

Henrysson (1963) menyatakan bahwa CITC harus lebih dari 0,40; Oleh karena itu, hasil validitas konten menunjukkan diskriminasi yang sangat baik. Koefisien reliabilitas (*alpha Cronbach*) digunakan untuk menguji reliabilitas dan konsistensi internal dan menilai tingkat item sebagai homogen. Bonett dan Wright, (2015) mengusulkan bahwa koefisien alpha harus lebih dari 0,30; Oleh karena itu, koefisien alfa item lebih dari kriteria yang diberikan, dengan

pekerjaan-terkait perundungan di 0,915, perundungan terkait personal di 0,946, dan perundungan terkait fisik 0.864 (Tabel 1, 2 dan 3). Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa item skala terdapat internal konsistensi dan merupakan pengukuran yang andal.

Tabel 3.1. Validitas dan Reliabilitas Perundungan Pekerjaan

Definisi	Isu utama	Notasi	Deskripsi	IOC	CITC	Alfa
Perundungan pekerjaan Mengacu pada perilaku yang menghalangi seseorang mengakses informasi penting, menghalangi mereka operasi kerja, tugaskan pekerjaan yang atau pekerjaan yang tidak membutuhkan tenggat waktu, abaikan komentar atau saran, awasi bekerja terlalu ketat atau menilai kinerja dengan tidak adil	Menghalangi akses informasi penting	PR1	Saya terhalang dari mengakses pekerjaan informasi penting	1,00	0,76	0,88
	Menghalangi operasi kerja	PR2	Saya terhalang sedang bekerja operasi	0,80	0,79	
	Penugasan bekerja di bawah kemampuan	PR3	Saya ditugaskan bekerja di bawah kemampuan saya	1,00	0,92	
	Penugasan beban kerja berlebihan	PR4	Saya ditugaskan dengan beban kerja berlebihan	1,00	0,63	
	Mengabaikan komentar atau saran	PR5	Komentar saya atau saran diabaikan	1,00	0,54	

Tabel 3.2. Validitas dan Reliabilitas Perundungan Personal

Definisi	Isu utama	Notasi	Deskripsi	IOC	CITC	Alfa
Perundungan personal Mengacu pada perilaku yang mengejek seseorang masalah personal, menyebar rumor atau gosip tentang masalah personal, fitnah dan menuduh, menekankan dan mengomentari seseorang kesalahan dan mengabaikan atau menunjuk permusuhan	Ejekan	PR6	Saya diejek	0,80	0,42	0,82
	Isu menyebar dan gosip	PR7	Saya dituduh menyebar rumor dan bergosip	1,00	0,72	
	Fitnah dan tuduhan	PR8	Saya difitnah dan tertuduh	1,00	0,65	
	Penekanan pada kesalahan	PR9	Kesalahan saya ditekankan terus menerus	1,00	0,74	
	Komentar kesalahan	PR10	Kesalahan saya berkomentar atas terus menerus	1,00	0,65	

Tabel 3.3. Validitas dan Reliabilitas Perundungan Fisik

Definisi	Isu utama	Notasi	Deskripsi	IOC	CITC	Alfa
Perundungan fisik Mengacu pada perilaku berteriak area personal, mendorong mereka, menghalangi jalan mereka dan mengancam serangan	Ketidaktahuan atau permusuhan	PR11	Saya diabaikan atau dirawat di a cara bermusuhan.	1,00	0,77	0,81
	Berteriak	PR12	Saya berteriak	1,00	0,60	
	Perilaku Berbahaya	PR13	Saya dirawat di sebuah yang tidak pantas cara seperti dengan jari-menunjuk, pelanggaran area personal, fisik mendorong dan pemblokiran kemajuan	1,00	0,61	
	Secara fisik terancam atau terserang	PR14	Saya terancam atau diserang	0,80	0,69	

Untuk meminimalkan ketidakakuratan akibat bias respons sosial para responden (Harman, 2014). Uji faktor tunggal digunakan untuk mengidentifikasi varians metode umum dari faktor-faktor yang sejalan dengan Antonia, Moreno, Haro, Ortega-egea, dan Moreno (2015). Analisis komponen utama memberikan faktor personal dengan 48,98% perbedaan kumulatif. (Malhotra et al., 2016) mencatat bahwa skor faktor tunggal Harman untuk varian total kurang dari 50% menyarankan bahwa bias metode umum (CMB) tidak memengaruhi data.

3.2 Pengujian Item dengan EFA

Tujuan dari fase ini adalah untuk mengurangi dan mengklasifikasikan jumlah item untuk EFA. Tujuh belas pertanyaan atau item dipelajari (Tabel 1, 2 dan 3). Populasi target adalah 20.907 karyawan yang dipilih dari halaman penggemar pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Ukuran sampel ditentukan menurut Watkins, (2018) dengan proporsi 1:20 (yaitu 20 responden per satu variabel manifes). Ada 14 item jadi ukuran sampel minimal 340. Kuesioner dikirim secara *online* ke email yang dipilih karyawan sesuai dengan skema pengambilan sampel. Responden yang melengkapi dan mengembalikan kuesioner menerima stiker untuk mengobrol dalam program Line.

Jumlah responden 340 atau tingkat tanggapan 68%. Kelompok sampel adalah 69,7% perempuan dan 30,3% laki-laki. Seperempat dari mereka berusia lebih

dari 40 tahun (26,8%), 21,5% berusia antara 20-25 tahun, 17,8% dan 17,4% berusia antara 31-35 dan 36-40 tahun, dan 16,5% berusia antara 26-30 tahun. Dalam hal status perkawinan, dua pertiganya lajang (63,8%). Dalam hal status perkawinan, dua pertiga lajang (63,8%). Tingkat pendidikan sampel terbanyak adalah sarjana (67,1%). Sisanya, 26,5% memiliki gelar master, 4,1% memiliki gelar sarjana dan 2,4% memiliki gelar doktor. Mengenai pekerjaan pengalaman, 42,9% responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, 17,4% selama 6-10 tahun, 15,3% selama kurang dari 1 tahun, 14,4% selama 2-3 tahun, dan 10% selama 4-5 tahun. Mengenai posisi pekerjaan, 53,2% adalah karyawan, 19,4% manajer, 16,8% supervisor, dan 10,6% karyawan senior.

Item penelitian dianalisis untuk menentukan apakah mereka menampilkan multikolinieritas. Sebelum analisis eksplorasi dan konfirmatori, metode pengujian Denis (2020) diterapkan. Ini menentukan bahwa korelasi item tidak lebih dari 0,90 dapat dipertimbangkan sebagai kriteria normal dan hubungan normal. Dalam penelitian ini, semua 14 item diproduksi secara bivariat rentang korelasi antara 0,184 dan 0,872 tanpa nilai pasangan di atas kriteria. Karena itu, korelasi item konsisten dengan kriteria tes (Tabel 4).

Tabel 3.4. Koefisien Korelasi Perundungan di Tempat Kerja

	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PR8	PR9	PR10	PR11	PR12	PR13	PR14
PR1	1													
PR2	.538**	1												
PR3	.635**	.617**	1											
PR4	.522**	.500**	.618**	1										
PR5	.536**	.567**	.650**	.664**	1									
PR6	.331**	.254**	.313**	.290**	.318**	1								
PR7	.259**	.189*	.266**	.229*	.355**	.618**	1							
PR8	.266**	.347**	.221*	.224*	.241**	.481**	.565**	1						
PR9	.253**	.368**	.258**	.224*	.298**	.569**	.692**	.627**	1					
PR10	.216*	.219**	.250**	.210*	.239**	.472**	.646**	.547**	.667**	1				
PR11	.209*	.243**	.268**	.205*	.334**	.270**	.229*	.184*	.220*	.239**	1			
PR12	.299**	.313**	.413**	.266**	.450**	.359**	.205*	.142*	.214**	.224*	.597**	1		
PR13	.189*	.204**	.194*	.454**	.273**	.277**	.289**	.219*	.362**	.267**	.507**	.399**	1	
PR14	.259**	.309**	.215*	.185*	.285**	.205*	.299**	.269**	.331**	.364**	.515**	.488**	.578**	1

Catatan: ** menunjukkan $p < .01$

Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) digunakan untuk memeriksa kecukupan data untuk faktor penggunaan analisis. Menurut Henson dan Roberts (2006), nilai KMO 0,872 lebih dari 0,500 untuk menunjukkan kecukupan data yang diteliti. Uji Bartlett juga digunakan untuk memeriksa kecukupan analisis faktor atau apakah matriks korelasinya mirip dengan matriks identitas. Analisis menunjukkan nilai *chi-square* pada 783,224 dan derajat kebebasan 91 (signifikan pada 0,000). Watkins (2018) menyatakan bahwa signifikansi statistik uji Bartlett harus lebih besar dari 0,050 (sig <0,050) untuk menunjukkan korelasi metrik yang signifikan antar item.

Untuk analisis faktor eksplorasi, *principal factor analysis* (PFA) digunakan untuk menentukan varian total dengan mencari jumlah faktor terkecil yang dapat menjelaskan varian umum korelasi antar item, dengan kriteria pemilihan faktor yang ditetapkan pada nilai eigen lebih dari 1. Analisis tiga komponen ditemukan dengan varian akumulatif 67,033% dari varian total. Tabel 5 menunjukkan nilai eigen dari setiap faktor dalam urutan menurun. Berdasarkan Kaiser, nilai eigen dari ketiga komponen tersebut lebih dari 1 yaitu. 18,428, 12,220, dan 8,737 dengan kovariansi 67,033. menggunakan metode *varimax* menjadi *factor loadings* di setiap kolom faktor metrik maksimum. Dengan cara ini, faktor variabel sederhana dan faktor spesifik diperoleh untuk

menjelaskan faktor dengan lebih mudah (Watkins, 2018)

Tabel 3.5. Hasil EFA Perundungan di Tempat Kerja

Pertanyaan/Item	Faktor Umum	I	II	III
PR1	0,610	0,747	0,193	0,117
PR2	0,643	0,797	0,352	0,269
PR3	0,749	0,837	0,150	0,159
PR4	0,645	0,785	0,151	0,472
PR5	0,710	0,780	0,184	0,262
PR6	0,586	0,272	0,713	0,256
PR7	0,740	0,156	0,833	0,149
PR8	0,618	0,120	0,772	0,088
PR9	0,774	0,108	0,857	0,168
PR10	0,671	0,473	0,788	0,211
PR11	0,673	0,182	0,102	0,794
PR12	0,658	0,353	0,302	0,730
PR13	0,630	0,531	0,220	0,762
PR14	0,677	0,566	0,246	0,783
Initial eigenvalues		18,428	12,220	8,737
Varian (%)		24,378	24,226	18,429
Kumulatif (%)			67,033	

Catatan: Metode ekstraksi yang digunakan adalah principal factor analysis dan metode rotasi varimax dengan normalisasi Kaiser

Tabel 5 mengilustrasikan hasil EFA untuk ketiga komponen tersebut. Komponen pertama dari perundungan terkait pekerjaan termasuk item PR1, PR2, PR3, PR4, dan PR5 dengan *factor loadings* antara 0,747 dan 0,837. Komponen kedua yang berhubungan dengan perundungan personal berisi item PR6, PR7, PR8, PR9, dan PR10 dengan *loading factor* antara 0,713 dan 0,857. Komponen terakhir dari perundungan yang berhubungan dengan fisik terdiri dari item PR11, PR12, PR13, dan PR14 dengan *factor loadings* antara 0,730 dan 0,794. Turner dan Carlson (2003) menetapkan pemuatan faktor eksplorasi yang sesuai di lebih dari 0,500. Demikian pula dengan Hair et al., (2018) menganggap bahwa *factor loadings* harus lebih dari 0,500, sedangkan *factor loadings* 0,700 ke atas sangat baik. Dalam penelitian ini dilakukan faktor pembebanan antara 0,625 dan 0,840, dan hasilnya konsisten dengan kriteria penentu EFA.

Di akhir tahap 2, pertanyaan penelitian pertama, “Apa variabel perundungan tempat kerja”, dijawab. Itu adalah; perilaku yang terkait dengan pekerjaan, terkait personal, dan terkait fisik diuji secara statistik untuk menjadi tiga variabel perundungan di tempat kerja.

3.3 Konfirmasi Validitas Variabel

Fase ini untuk mengkonfirmasi variabel menurut konsep dan teori oleh menggunakan CFA (detail di bawah), yang digunakan Lisrel 8.8 untuk menguji fase ini. CFA digunakan untuk

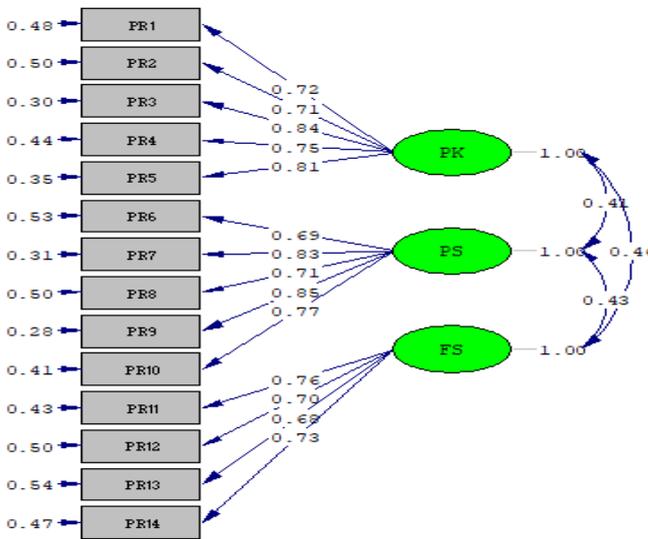
mengkonfirmasi model struktural dari tiga komponen untuk memeriksa apakah ada faktor nyata menurut konsep teoritis dan data empiris. Indeks item-kesesuaian tujuan dihitung dengan *chi-square* (χ^2), *chi-square* relatif (χ^2/df), *goodness of fit index* (GFI), *adjusted goodness of fit index* (AGFI), *comparative fit index* (CFI), *standard root mean square residual* (SRMR) dan *root mean square error of approximation* (RMSEA) (Martynova, West, & Liu, 2017). Pembebanan faktor dibandingkan dengan data empiris untuk menentukan pembebanan tiga variabel menggunakan *second order confirmatory factor analysis*.

First order confirmatory factor digunakan untuk menemukan validasi variabel apakah item PR1, PR2, PR3, PR4, dan PR5 merupakan indikator perundungan pekerjaan; PR6, PR7, PR8, PR9, dan PR10 adalah indikator perundungan personal; dan PR11, PR12, PR13, dan PR17 adalah indikator perundungan fisik. Selanjutnya, *second order confirmatory factor analysis* digunakan untuk memeriksa apakah perundungan pekerjaan, perundungan personal, dan perundungan fisik adalah variabel perundungan di tempat kerja.

Gambar 1 dan 2 menunjukkan kesesuaian antara model dan data empiris dengan nilai dari $\chi^2 = 120.473$, $\text{df} = 98$, $p = 0,061$, $\chi^2/\text{df} = 1,229$, $\text{GFI} = 0,961$, $\text{AGFI} = 0,938$, $\text{TLI} = 0,992$, $\text{CFI} = 0,994$ dan $\text{RMSEA} = 0.026$. Hasilnya konsisten dengan Martynova et al., (2017) menjelaskannya χ^2 / df harus kurang dari 2

dan p- nilainya harus lebih dari 0,050, sedangkan GFI, AGFI, TLI dan CFI harus lebih dari 0,900 atau mendekati 1.000 dengan RMSEA tidak lebih dari 0,050

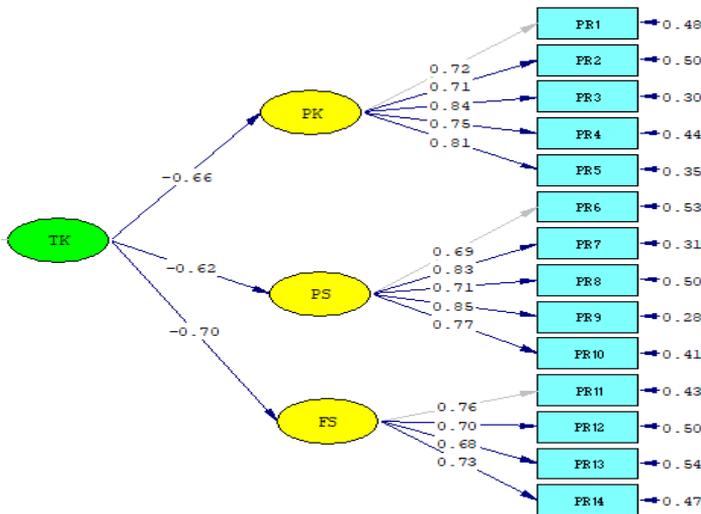
First Order



Chi-square = 75,20, df = 74, p = 0.43940, Chi-square /DF = 1,02, GFI = 0.92, AGFI = 0.88, PGFI = 0.65, RMSEA = 0.012

Gambar 1. Model Pengukuran Perundangan di Tempat Kerja

Second Order



Chi-square = 75,20, df = 74, p = 0.43940, Chi-square /DF = 1,02, GFI = 0.92, AGFI = 0.88, PGFI = 0.65, RMSEA = 0.012

Gambar 2. Model Struktur Perundungan di Tempat Kerja

Semua 14 item diuji dengan CFA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perundungan terkait pekerjaan (Faktor I) untuk item PR1-PR5 memiliki faktor pembebanan antara 0,621 dan 0,797. Perundungan terkait personal (Faktor II) untuk item PR6-PR10 memiliki faktor beban antara 0,752 dan 0,897, dan perundungan fisik (Faktor III) untuk item PR11-PR14 memiliki *loadings factor* antara 0,659 dan 0.837. Nilai R² berada di antara 0,385 dan 0,805. Dalam analisis faktor orde kedua, perundungan pekerjaan, personal, dan fisik memiliki masing-masing *loading*

factor 0,66, 0,62, dan 0,70. Dari analisis variabel first dan second order, semuanya *loading factor* signifikan karena *loading factor* lebih dari 0,300 (p- nilai <0,05) (Kim & Mueller, 1978) lihat Tabel 6.

Tabel 3.6 Hasil First Order Confirmatory Factor Analysis

Indikator Utama (Variabel laten)	Indikator/Item	Loading Factor	R ²
Pekerjaan (PK) $\beta = -0.66$ $R^2 = 0,43$	PR1	0,72	0,50
	PR2	0,71	0,52
	PR3	0,84	0,70
	PR4	0,75	0,56
	PR5	0,81	0,65
Personal (PS) $\beta = -0,62$ $R^2 = 0.38$	PR6	0,69	0,47
	PR7	0,83	0,69
	PR8	0,71	0,50
	PR9	0,85	0,72
	PR10	0,77	0,59
Fisik (FS) $\beta = -0,70$ $R^2 = 0,49$	PR11	0,76	0,57
	PR12	0,70	0,50
	PR13	0,69	0,46
	PR14	0,73	0,53

Dalam menentukan *composite reliability* (CR) validitas variabel menunjukkan bahwa perundungan pekerjaan, perundungan personal, dan perundungan fisik masing-masing adalah 0,88, 0,88, dan 0,86 (Tabel 5). Menurut kriteria Hair et al. (2011), *composite reliability* harus lebih dari 0,70; Oleh karena itu, hasil *composite reliability* dalam penelitian ini dianggap cocok. Fornell dan Larcker (1994) mengemukakan bahwa *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0,50 untuk dianggap cukup. Dalam studi ini, AVE berkisar antara 0,59 dan 0,60. Nilai-nilai ini sesuai dengan kriteria. *Convergent validity* penelitian ini juga kuat pada pengukuran variabel (lihat Tabel 7)

Tabel 3.7 Hasil First and Second Order Confirmatory Factor Analysis

Variabel Laten	Variabel Manifes					
	Validitas CFA First order			Validitas CFA Second order		
	Factor Loading	CR	AVE	Factor Loading	CR	AVE
Perundungan di Tempat Kerja				0,66	0,70	0,44
1. Pekerjaan (PK)		0,88	0,59			
PR 1	0,72					
PR 2	0,71					
PR 3	0,84					
PR 4	0,75					
PR 5	0,81					
2. Personal (PS)		0,88	0,60	0,62		
PR 6	0,69					
PR 7	0,83					
PR 8	0,71					
PR 9	0,85					
PR 10	0,77					
3. Fisik (FS)		0,86	0,60	0,70		
PR 11	0,76					

Variabel Laten	Variabel Manifes					
	Validitas CFA First order			Validitas CFA Second order		
	Factor Loading	CR	AVE	Factor Loading	CR	AVE
PR 12	0,70					
PR 13	0,69					
PR14	0,73					

Validasi instrumen dapat memastikan keakuratan pengukuran sesuai dengan konsep teoritis yang disebutkan di atas. Validasi lain menggunakan validitas diskriminan juga dilakukan berdasarkan saran dari Fornell dan Larcker (1994). Demikian, akar kuadrat AVE harus lebih tinggi dari korelasi antara variabel yang relevan dan variabel baris dan kolomnya yang sesuai. Validitas ditunjukkan dengan adanya akar kuadrat AVE seperti yang ditunjukkan pada elemen diagonal utama lebih besar dari hubungannya variabel baris dan kolom yang sesuai; ini ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 3.8 Analisis Validitas Diskriminan

Variabel	Pekerjaan	Personal	Fisik
Pekerjaan	0,83		
Personal	0,28	0,85	
Fisik	0,22	0,27	0,86

Catatan: nilai dalam tanda cetak tebal mewakili akar kuadrat AVE.

Pada Tahap 3, pertanyaan penelitian kedua, “Bagaimana efektivitas sebuah instrumen untuk mengukur perundungan di tempat kerja dikonfirmasi? ”, dijawab. Pada dasarnya, hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan bahwa instrumen menggunakan tiga variabel tersebut (pekerjaan, personal, dan fisik) dapat digunakan untuk mengukur perundungan tempat kerja secara efektif

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Perundungan di Tempat kerja

Perundungan di tempat kerja mengacu pada perilaku agresif, tidak masuk akal, atau negatif di tempat kerja (Tuckey et al., 2017). Perilaku yang melecehkan dan tidak pantas tersebut sering diarahkan pada orang yang lebih lemah atau bawahan dan tidak mampu membela diri (Rai & Agarwal, 2018). Menurut bukti teoritis dan empiris, perundungan di tempat kerja adalah dibagi menjadi tiga variabel: perundungan pekerjaan, perundungan personal, dan perundungan fisik (Samsudin et al., 2019; Magee et al., 2017; Rai & Agarwal, 2020). Hasil data empiris dan analisis konsisten dengan konsep teori ini, ditentukan dari validasi variabel dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Setiap *loading factor* juga memberikan nilai signifikan yang tinggi dengan semua item variabel.

Instrumen pengukuran perundungan di tempat kerja meliputi 14 item yaitu dikembangkan dan ditingkatkan sesuai dengan konsep penelitian yang ada. Item-item ini telah diuji validitas isi dan reliabilitas oleh empat pakar. Selanjutnya, mereka diperiksa secara menyeluruh analisis faktor eksplorasi dan konfirmatori, dan tiga variabel ditemukan konsisten dengan bukti empiris. Variabel pertama dari perundungan terkait pekerjaan terdiri dari lima item, yang berfokus pada pemeriksaan atau

pengukuran perilaku yang tidak pantas atau perundungan karyawan dalam operasi kerja berdasarkan konsep Samsudin et al. (2019), Meriläinen, Kõiv, dan Meriläinen (2017), dan Rai dan Agarwal (2018). Kedua variabel perundungan terkait pribadi termasuk enam item yang diuji untuk validitas konten dan reliabilitas sebelum pelajaran utama. Item ini dinilai menggunakan faktor eksplorasi dan konfirmatori analisis serta validasi diskriminan. Hasilnya konsisten dengan semua kriteria dan instrumen memiliki keandalan tinggi untuk mengukur perundungan personal, terkait perilaku tidak pantas yang membuat seseorang merasa tidak enak atau kehilangan kepercayaan. Temuan ini sejalan dengan Liang dan Yeh, (2020) dan Magee et al. (2017). Variabel terakhir, perundungan fisik terdiri dari empat item yang diuji validitas dan reliabilitas isi sebelum studi utama.

Mereka diperiksa melalui analisis faktor eksplorasi dan konfirmatori, dan hasilnya membuktikan bahwa instrumen ini konsisten dengan bukti empiris. Skala perundungan fisik, baik perundungan langsung dan tidak langsung sebagai perilaku negatif yang mengancam seseorang atau menyakiti mereka secara fisik. Temuan ini sejalan dengan Younan (2018) dan Rai dan Agarwal (2020). Hasil pengembangan instrumen sesuai dengan konsep teoritis dan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, instrumen pengukuran yang dikembangkan ini

valid dan reliabel untuk mengukur perundungan di tempat kerja secara komprehensif.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Temuan studi memiliki beberapa keterbatasan terkait instrumen pengukuran perundungan di tempat kerja. Pertama, jawaban responden mungkin memiliki beberapa bias persepsi di dalamnya penilaian diri sendiri menyebabkan kesalahan dalam analisis yang dihasilkan. Item juga bisa dikembangkan di keduanya aspek positif dan negatif untuk mengetahui apakah responden benar-benar memahami kuesioner item dan menentukan bias.

Kedua, penelitian ini melibatkan penelitian ilmu sosial dalam mengukur persepsi tentang sikap dan perilaku. Dalam konteks aplikasi lainnya, kesalahan dapat ditemukan saat menganalisis hasil validitas dan reliabilitas. Connelly, Ones, dan Hülshager (2017) mengemukakan bahwa peneliti ilmu sosial harus menyadari persepsi dalam konteks studi seperti budaya, bahasa, nilai sosial, norma, dan sistem ekonomi. Faktor-faktor yang berbeda ini dapat mempengaruhi secara negatif validitas dan reliabilitas skala yang dikembangkan. Dalam masyarakat Indonesia, beberapa ejekan dapat dianggap sebagai 'bukan perundungan' tapi sosialisasi normal. Oleh karena itu, perilaku seperti itu dapat membatasi generalisasi penelitian tentang persepsi responden. Akibatnya, kesalahan dapat terjadi di berbagai tempat konteks serta dalam

aplikasi instrumen untuk beragam budaya, bahasa, masyarakat, nilai, norma, dan sistem ekonomi yang menurunkan keandalan skala.

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan respons positif terhadap empat pertanyaan penelitian yang dikemukakan dalam tujuan penelitian. Untuk menjawab pertanyaan pertama, perundungan di tempat kerja terdiri dari tiga variabel yang terkait pekerjaan, personal, dan fisik. Jawaban untuk yang kedua pertanyaan kedua, ketiga, dan keempat dikonfirmasi dengan metode *structural equational modelling* (SEM), dan hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan untuk mengukur perundungan di tempat kerja adalah sesuai. Hasil penelitian memberikan kontribusi pengetahuan yang signifikan untuk pengembangan organisasi dalam kaitannya dengan pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap produktivitas. Namun, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan pengukuran dalam konteks budaya, dan lokasi tempat kerja tampaknya memengaruhi variasi di tempat kerja perundungan. Lebih banyak studi komparatif tentang perundungan di tempat kerja akan memberikan kontribusi di bidang sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan manajemen.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi teoretis

Hasil dari mempelajari perilaku perundungan di tempat kerja konsisten dengan konsep dan teori penelitian sebelumnya. Pengajar dapat menggunakan hasil ini untuk menjelaskan perundungan di tempat kerja tiga dimensi sebagai perundungan pekerjaan, personal, dan fisik. Perundungan Tempat kerja sering terjadi sebagai perilaku negatif atau agresif yang membuat seseorang cemas atau bekerja di bawah tekanan. Perilaku perundungan seperti itu dapat menyebabkan orang yang dirundung untuk menghasilkan dampak negatif pada orang lain (Hsu, Liu, & Tsaur, 2019). Oleh karena itu, perundungan di tempat kerja memengaruhi keefektifan operasi kerja. Temuan studi ini akan berguna bagi akademisi untuk menjelaskan fenomena perilaku perundungan di tempat kerja, terutama dalam konteks Indonesia. Sebuah instrumen adalah dikembangkan dengan 14 item dan diuji secara statistik menggunakan analisis eksplorasi dan konfirmatori untuk mengukur perundungan pekerjaan, perundungan personal, dan perundungan fisik. Itu pengukuran baru perundungan di tempat kerja penelitian ini konsisten dengan teori keberadaan, konsep, dan data empiris. Instrumen ini dapat dipelajari lebih lanjut dengan fokus pada pemeriksaan dan pengukuran perilaku perundungan di tempat kerja sebagai variabel independen untuk mengukur tingkat perundungan

di tempat kerja atau tes terhadap variabel lain misalnya pekerjaan karyawan kinerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi. Variable perundungan Tempat kerja dapat dipelajari sebagai variabel independen, dependen, atau mediasi yang dapat mempengaruhi dan menengahi. Hasil dapat digunakan untuk menjelaskan aspek perilaku perundungan di tempat kerja dalam istilah yang jelas dan akurat. Beberapa kemungkinan lain adalah menggunakan instrumen di negara Asia lainnya, serta negara Barat.

5.2.2 Implikasi praktis

Studi ini memperluas kerangka konsep dan teori yang ada tentang perundungan di tempat kerja dari konteks Barat ke Asia. Instrumen itu dikembangkan dengan cermat bagi manajer, pengembang sumber daya manusia, ahli perilaku organisasi, dan praktisi dapat menggunakannya untuk mengukur tingkat perundungan di tempat kerja. Hasil dapat dianalisis untuk menentukan tingkat perundungan di tempat kerja, menawarkan pedoman untuk memecahkan masalah, dan juga meningkatkan pengaruh kesadaran akan perundungan di tempat kerja. Hasil studi juga dapat digunakan untuk menjelaskan perundungan di tempat kerja sebagai indikator tingkat perundungan. Manajer, pengembang sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan praktisi dapat menggunakan hasil ini untuk memecahkan masalah dan meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2018). Can ethical leadership inhibit workplace bullying across East and West: Exploring cross-cultural interactional justice as a mediating mechanism. *European Management Journal*, 36(2), 223-234. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.003>
- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2019). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425-444. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>
- Antonia, M. T. O., Moreno, R., Haro, M. C., Ortega-gea, M. T., & Moreno, A. R. (2015). Determinants of innovative behavior of employees: evidence from Spanish firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0081>
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2017). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233-249. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLM-A-03-2017-0053>
- Attell, B. K., Kummerow, K., & Treiber, L. A. (2017). Workplace bullying, perceived job stressors, and psychological distress: Gender and race differences in the stress process. *Social Science Research*, 65, 210-221.

<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>

- Berlingieri, A. (2015). Workplace bullying : exploring an emerging framework. *Employment and Society*, 29(2), 342–353. <https://doi.org/10.1177/0950017014563105>
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach ' s alpha reliability : Interval estimation , hypothesis testing , and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/job>
- Braun, V., & Clarke, V. (2016). (Mis) conceptualising themes , thematic analysis , and other problems with Fugard and Potts ' (2015) sample-size tool for thematic analysis. *International Journal of Social Research Methodology*, 19(6), 739–743. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1195588>
- Cieri, H. De, Sheehan, C., Donohue, R., Shea, T., Cooper, B., Cieri, H. De, ... Shea, T. (2019). Workplace bullying : an examination of power and perpetrators. *Personnel Review*, 48(2), 324–341. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0057>
- Coetzee, M., & Dyk, J. Van. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention : Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Connelly, B. S., Ones, D. S., & Hülsheger, U. R. (2017). Personality in Industrial, Work and Organizational Psychology: Theory, Measurement and Application. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work and*

Organizational Psychology: Personnel Psychology and Employee Performance (pp. 320–350). London: Sage Publication.

- Coombs, W. T., & Holladay, S. J. (2004). Reasoned Action in Crisis Communication: An Attribution Theory – Based Approach to Crisis Management. In D. P. Millar & R. L. Heath (Eds.), *Responding to crisis: A rhetorical approach to crisis communication* (1st Editio, pp. 95–115). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Denis, D. J. (2020). *Univariate, Bivariate, and Multivariate Statistics Using R Quantitative Tools for Data Analysis and Data Science*. River Street, Hoboken, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Edd, T. R. L., Assistant, A., & Malone, D. M. (2018). Nurses' perceptions of teamwork and workplace bullying. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 411–419. <https://doi.org/10.1111/jonm.12554>
- Feij, F. R., Gräf, D. D., & Pearce, N. (2019). Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 2–25.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1994). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research. Advances Methods of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Gardner, D., Driscoll, M. O., Cooper-thomas, H. D., Roche, M., Bentley, T., Catley, B., ... Trenberth, L. (2016). Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 2–14.

- <https://doi.org/10.3390/ijerph13050448>
- Hair, F. H., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Hampshire, UK Cengage Learning. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Harman, H. H. (2014). *Modern Factor Analysis* (Third Edit). Chicago: University of Chicago Press.
- Harvey, S., & Keashly, L. (2003). Predicting the risk for aggression in the workplace: risk factors, self-esteem, and time at work s. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(8), 807–814. <https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.8.807>
- Henrysson, S. (1963). Correction of item-total correlations in item analysis. *PSYCHOMETRIK*, 28(2), 211–218.
- Hsu, F.-S., Liu, Y., & Tsaur, S.-H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees ' well-being. *Nternational Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(4), 1702–1719. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2018-0330>
- Johnson, S. L. (2019). Workplace bullying , biased behaviours and performance review in the nursing profession : A qualitative study. *Journal of Clinical Nursing.*, 28, 1528–1537. <https://doi.org/10.1111/jocn.14758>
- Kim, J.-O., & Mueller, C. W. (1978). *Factor Analysis Statistical Methods and Practical Issues*.
- Lange, S., Burr, H., Maurice, P., & Uwe, C. (2019). Workplace bullying among employees in Germany : prevalence estimates and the role of the perpetrator. *International Archives of*

- Occupational and Environmental Health*, 92(2), 237–247. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1366-8>
- Liang, H., & Yeh, T. (2020). The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction The mediating role of leader – member exchange. *Management Decision*, 58(3), 569–582. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2019-0112>
- Magee, C., Caputi, P., Gordon, R., Robinson, L., & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism : The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 391–334. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12156>
- Malhotra, N. K., Schaller, T. K., Patil, A., Malhotra, N. K., Schaller, T. K., & College, G. G. (2016). Common Method Variance in Advertising Research : When to Be Concerned and How to Control for It Common Method Variance in Advertising Research : When to Be Concerned and How to Control for It. *Journal of Advertising*, 46(1), 193–212. <https://doi.org/10.1080/00913367.2016.1252287>
- Martynova, E., West, S. G., & Liu, Y. (2017). Review of Principles and Practice of Structural Equation Modeling , by Rex Kline. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 25(2), 325–329. <https://doi.org/10.1080/10705511.2017.1401932>
- Mccormack, D., Djurkovic, N., Nsubuga-kyobe, A., Casimir, G., & Mccormack, D. (2018). Workplace bullying The interactive effects of the perpetrator ' s. *Employee Relations*, 40(2), 264–280. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2016-0147>

- Meriläinen, M., Kõiv, K., & Meriläinen, M. (2017). Theoretical Dimensions of Bullying and Inappropriate Behaviour among Faculty Members among Faculty Members. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 63(3), 378–392. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1376349>
- Mills, carol B., Keller, M., Chilcutt, A., & Nelson, M. D. (2018). No Laughing Matter Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles. *Workplace Health & Safety*, XX(X), 1–9. <https://doi.org/10.1177/2165079918811318>
- Nawaz, M., Abid, G., Arya, B., & Bhatti, G. A. (2018). Total Quality Management & Business Excellence Understanding employee thriving: the role of workplace context , personality and individual resources. *Total Quality Management*, 31(11–12), 1345–1362. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1482209>
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets. *Journal of Management*, 24(3391–419).
- Nha, Q., & Ot, H. (2018). Improving the usefulness of a tool for appraising the quality of qualitative , quantitative and mixed methods studies , the Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT). *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 24(3), 459–467. <https://doi.org/10.1111/jep.12884>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2018). National Institute of Occupational Health , Norway NU. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71–83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>

- Notelaers, G., Heijden, B. Van Der, Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short- negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Obeidat, R. F., Qan, Y., & Turaani, H. (2018). The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 71-78. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.012>
- Olsen, E., Bjaalid, G., & Mikkelsen, A. (2017). Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance , job satisfaction , and work ability : A study among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2709-2719. <https://doi.org/10.1111/jan.13337>
- Österman, K., Björkqvist, K., Lagerspetz, K. M. J., Kaukiainen, A., Landau, S. F., Fra, A., & Caprara, G. V. (1998). Cross-Cultural Evidence of Female Indirect Aggression. *Aggressive Behavior*, 24, 1-8. [https://doi.org/https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337](https://doi.org/https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337)
- Pheko, M. M. (2018). Rumors and gossip as tools of social undermining and social dominance in workplace bullying and mobbing practices : a closer look at perceived perpetrator motives. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(4), 449-465. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1421111>
- Pheko, M. M., Balogun, S. K., & Monteiro, N. M.

- (2019). Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning Peer mentorship: a powerful buffer against those with legitimate right and power to bully subordinates. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 27(4), 370–398. <https://doi.org/10.1080/13611267.2019.1649914>
- Pheko, M. M., Monteiro, N. M., & Segopolo, M. T. (2017). When work hurts: A conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571–588. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1300973>
- Purpora, C., Cooper, A., Sharifi, C., & Lieggi, M. (2019). Workplace bullying and risk of burnout in nurses: a systematic review protocol. *JB I Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 7(12), 2532–2540.
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence. *Personnel Review*, 47(1), 226–256. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0071>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2020). Examining fit perceptions and workplace bullying relationship: The moderating role of power distance orientation. *IIMB Management Review*, 32(4), 365–375. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2020.11.005>
- Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., Cruz, D., ... Djurkovic, N. (2019). Workplace bullying across the globe: a cross-cultural comparison. *Personnel Review*, 48(1), 204–219. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0092>

- Samsudin, E. Z., Isahak, M., & Rampal, S. (2019). Organisational antecedents of workplace victimisation : The role of organisational climate , culture , leadership , support , and justice in predicting junior doctors ' exposure to bullying at work, *35(1)*, 346–367. <https://doi.org/10.1002/hpm.2926>
- Sriklaub, K., Wongwanich, S., & Wiratchai, N. (2015). Development of the Classroom Climate Measurement Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *171*, 1353–1359. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.253>
- Sumner, E. M., Scarduzio, J. A., & Daggett, J. R. (2016). Drama at Dunder Mifflin : Workplace Bullying Discourses on The Office. *Journal of Interpersonal Violence*, *35(1)*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/0886260516681158>
- Tehrani, N. (2020). The bystanders of workplace bullying. In S. Einarsen, H. H. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice* (Second Edi, pp. 385–404). London: Taylor and Francis Group.
- Tuckey, M. R., Li, Y., Chen, P. Y., & Chen, P. Y. (2017). The role of transformational leadership in workplace bullying characteristics in a multi-level study, *4(3)*, 199–217. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2017-0008>
- Watkins, M. W. (2018). Exploratory Factor Analysis : A Guide to Best Practice. *Journal of Black Psychology*, *44(3)*, 1–28. <https://doi.org/10.1177/0095798418771807>
- Woodrow, C., & Guest, D. E. (2016). Leadership and

approaches to the management of workplace bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 221–233. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1243529>

Younan, B. (2018). A systematic review of bullying definitions: how definition and format affect study outcome. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 11(2), 109–115. <https://doi.org/10.1108/JACPR-02-2018-0347>

DAFTAR INDEKS

C		
<i>Confirmatory Factor Analyses</i> (CFA)	12	
E		
<i>Exploratory Factor Analysis</i> (EFA)	12	
G		
gaya hidup karyawan	1	
P		
Peluang karyawan	2	
pengembangan instrumen	v,	
12, 37		
perilaku perundungan	2, 6, 9,	
41		
		Perundungan di tempat kerja 1
		perundungan fisik 5, 12, 14, 15,
		16, 27, 29, 32, 36, 37, 41
		perundungan pekerjaan i, v, 5,
		12, 16, 27, 29, 32, 36, 41
		perundungan personal 5, 12,
		16, 26, 27, 32, 36, 37, 41
		<i>principal factor analysis</i> 24, 25
		R
		reliabilitas v, 12, 13, 16, 36, 38
		T
		tujuan penelitian 40
		V
		validitas v, 12, 13, 16, 32, 35, 36,
		38

TENTANG PENULIS



Dr. Yumhi ST,MM, merupakan anak pertama dari lima bersaudara yang dilahirkan dari pasangan K.H.Tohir dan Hj. Hindun di Tangerang, Tanggal 12 Desember 1972. Mempunyai seorang istri Reni Apriani, M.Pd dan seorang anak Yusuf Maulana Hasanuddin Ihsani. Menempuh Pendidikan pada SDN 01 Sasak - Mauk Tangerang, SMPN 01 Mauk - Tangerang. Tahun 1988 melanjutkan Pendidikan pada Pondok Pesantren Modern Assyafiih Balimatraman Jakarta Selatan bersamaan dengan Sekolah pada SMA Islam 01 Assyafiih Bali Matraman Jakarta Selatan. Pemilik CV. Wiyata Karya Tangerang Jakarta. Dewan Pendiri dan Pembina Yayasan Cibectho Tangerang.

Tahun 1991 melanjutkan pendidikan pada jenjang Strata 1, Jurusan Teknik Elektro , Konsentrasi Energi Listrik di Sekolah Tinggi Teknologi Jakarta Jatiwaringin Jakarta Timur lulus Tahun 1997 dan melanjutkan pendidikan ke jenjang strata 2 Tahun 1999 pada Universitas Budi luhur lulus Tahun 2003. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke Universitas Negeri Jakarta pada Program Pascasarjana Jurusan Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia lulus Tahun 2016 . **Pekerjaan dirintis** pada PT. Akita Jaya Mobilindo Tahun 1997 sebagai Tenaga Pemasaran (*Marketing Executive*) dan kemudian pada PT. Goro Bathara Sakti sebagai Supervisor *Good Receiving*. Tahun 1998 menjadi guru

honor pada SMA 01 Negeri Mauk Tangerang, kemudian Tahun 1999 sampai dengan Tahun 2000 bergabung dengan PT. Amurwa Pranta Konsultan sebagai Konsultan Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat pada Program P2KP. Selanjutnya Tahun 2002 bergabung dengan PT. Mandiri Sekuritas, kemudian pada tahun yang sama bekerja pada PT. Arkonin Engineering Pranata Konsultan (Jaya Group) selama 4 tahun pada program P2KP . Kemudian bergabung dengan perusahaan yang sama sampai Tahun 2007 pada program lanjutan P2KP-2 . Tahun 2008 bergabung bersama Satker SDA pada Dirjen Cipta karya sebagai konsultan pemberdayaan masyarakat pada program PNPM dilanjut PNPM Mandiri perkotaan sampai dengan Tahun 2015.

Karier sebagai dosen dimulai tahun 2002 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPBI sampai dengan Tahun 2009. Tahun 2009 sampai sekarang bergabung dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Mashiro sebagai Kaprodi S2 Manajemen. Bidang Penelitian mempunyai penelitian terindeks scopus Q3 dengan ID 57222034656 sebagai penulis pertama dan *correspondent author* , penulis ke lima pada scopus Q3 dan beberapa penelitian terindek Sinta 4.

Keahlian yang bersertifikasi Nasional tahun 2002 Broker Dealer dari financial Club, Bursa Efek Jakarta. Tahun 2006 sebagai Pemandu Nasional Bersertifikat Dirjen Cipta Karya spesialisasi pemberdayaan masyarakat sampai dengan Tahun 2015. Sebagai Trainer Nasional bidang *Selling Skill*,

Negotiation Skill. Leadership dan Manajemen Qolbu PT. Optima Jakarta dari tahun 2018.

Buku yang sudah disusun Manajemen SDM Perusahaan (proses ISBN), Manajemen Kinerja untuk Organisasi Bisnis (Proses ISBN), Buku Referensi Kepemimpinan Tinjauan Empirik pada Pondok Modern ISBN No. 978- 602-6908-09-4 Penerbit LPPM La Tansa Mashiro