

Pengaruh perundungan di tempat kerja pada komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator

Nurul Inayah Zainuddin^a dan Muhammad Fitrah Ramadhan Umar^b

^aProgram Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^bProgram Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: znurulinayah@gmail.com

Diserahkan: 22 Mei 2020

Diterima: 19 Juni 2020

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perundungan di tempat kerja pada komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator pada karyawan low management. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan low management dengan masa kerja kurang dari 3 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei melalui media sosial dan mendapatkan data dari 167 karyawan berstatus karyawan low management yang tersebar pada beberapa provinsi di Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah gabungan dari accidental sampling dan snowball sampling. Perundungan di tempat kerja diukur dengan 9-item S-NAQ, *organizational strain* diukur dengan 8-item Job Stress Scale dan Komitmen Organisasi diukur melalui 24-item Organizational Commitment Scale. Analisis data dilakukan menggunakan partial least square dengan bantuan program smartPLS. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, namun ditemukan perundungan di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi jika dimediasi oleh *organizational strain*. Hubungan ketiga variabel tersebut terbukti dan memediasi secara full atau full mediation. Penelitian ini mengindikasikan bahwa perundungan di tempat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational strain*.

Abstract. This study aims to know the effects of workplace bullying towards organizational commitment with organizational strain as a mediator variable on low management employees. This research uses quantitative methods. The population in this study is low management employees with tenure less than three years. Data collection was carried out using survey techniques through social media and obtained data from 167 employees with low management status scattered in several provinces in Indonesia. Workplace bullying was measured using 9-item S-NAQ, organizational strain was measured using 8-item Job Stress Scale, and Organizational Commitment is measured through 24-item Organizational Commitment Scale. Data analysis was performed using partial least square with the help of the smartPLS program. Based on the results of data analysis, it was concluded that there was no influence of workplace bullying on organizational commitment, but found workplace bullying had an effect on organizational commitment if mediated by organizational strain. The relationship between these three variables was proven and mediated in full or full mediation. This study indicated that bullying in the workplace has a significant influence on organizational commitment through organizational pressure.

Kata kunci: *organizational strain*, komitmen organisasi, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis di era global ini merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan tingginya tuntutan untuk dapat meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi saat ini terkait dengan pengembangan dan retensi karyawan (Mitchell, dkk, 2001). Melihat besarnya pengaruh karyawan dalam dunia kerja akhirnya membuat perusahaan perlu untuk mengeluarkan usaha lebih, terlebih sebagai upaya untuk mempertahankan mereka agar tetap berada di dalam perusahaan yang sejalan dengan konsep komitmen keorganisasian (Unarajan, 1996). Salah satu faktor yang mempengaruhi bertahan atau tidaknya seorang karyawan pada suatu perusahaan adalah terkait dengan komitmennya pada perusahaan tersebut. Komitmen organisasi tersebut bersifat dua arah, yaitu berasal dari pihak perusahaan dan karyawan. Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Kartika, 2011).

Komitmen organisasi dapat secara umum didefinisikan sebagai tingkat dimana seorang karyawan telah yakin dan menerima nilai dan tujuan organisasi serta berkeinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2011). Allen dan Meyer (1990) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya dapat ditinjau sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi itu sendiri dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya bersifat dua arah, yaitu berasal dari pihak perusahaan dan karyawan. Selain itu, Allen dan Meyer juga membagi komitmen dalam organisasi menjadi tiga komponen yang terdiri atas, pertama, komitmen afektif (terkait dengan hubungan emosional antara individu dengan organisasi, pada umumnya dicirikan dengan adanya penerimaan nilai, dan visi organisasi pada individu), kedua, komitmen normatif (terkait dengan hubungan antara individu dan organisasi yang didasarkan pada kewajiban dalam diri individu untuk tetap bertahan dalam organisasi), dan ketiga adalah komitmen berkelanjutan (terkait dengan hubungan individu dengan organisasi yang tetap bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi resiko yang diterima jika memutuskan meninggalkan organisasi).

Lingkungan kerja adalah komponen penting diantara beberapa masalah yang berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja dan perusahaan yang suportif merupakan alasan bagi karyawan untuk bertahan di perusahaan mereka. Hubungan karyawan yang satu dengan yang lainnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sanjaya dan Indrawati, 2014). Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi menjadi faktor utama terjadinya perundungan di tempat kerja (Cooper dan Robertson, 2001). Bassman (1992) mengemukakan bahwa pihak korban maupun saksi peristiwa perundungan tersebut mengalami dampak yang negatif, hal tersebut akan menambah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Selain itu, organisasi atau perusahaan juga harus membayar biaya secara langsung dalam bentuk medis dan klaim kompensasi oleh korban yang stress karena intimidasi, selain itu ada pula biaya gugatan, dan hal tersebut mengurangi produktivitas kerja di perusahaan (Vega & Comer, 2005).

Pada tingkat organisasi atau perusahaan, Oghojafor dan Adebakin (2012) mengemukakan bahwa tingkat turnover dan komitmen organisasi bisa terjadi karena dampak negatif dari perundungan di tempat kerja. Terlebih fenomena ini sangat sering terjadi di negara berkembang seperti Indonesia (Sims dan Sun, 2012). Pengertian dari perundungan di tempat kerja atau yang disebut dengan istilah workplace bullying sendiri adalah tindakan agresif secara sistematis di tempat kerja, yang melibatkan manipulasi kerja dan tindakan lainnya yang ditujukan untuk mempermalukan

atau merendahkan satu atau lebih individu. Tujuannya yaitu untuk menciptakan ketidakseimbangan kekuatan yang tidak sehat dan tidak profesional antara pengganggu dan korbannya (Mattice & Garman, 2011). Fenomena ini sudah berkembang selama dua puluh tahun terakhir dan telah menjadi suatu permasalahan (Mc Carty, et al., 2003).

Menurut survei yang dilakukan, tempat terjadinya perundungan terbanyak kedua adalah di tempat kerja yaitu sebanyak 33%. Kemudian pelaku utama perundungan di tempat kerja adalah atasan (72%) dan target utama dari perundungan di tempat kerja adalah perempuan (67%). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fapohunda, Tinuke. M. (2013) menemukan ada hubungan yang signifikan antara gender dan perundungan di tempat kerja. Ia menyatakan bahwa wanita cenderung lebih banyak menjadi korban di tempat kerja daripada pria yang memiliki risiko lebih besar untuk menjadi target. Selain itu, tindakan perundungan di tempat kerja di Indonesia sendiri belum memiliki aturan yang berupa undang-undang yang secara spesifik mengatur mengenai interaksi personal antara karyawan yang satu dengan yang lainnya baik dengan atasannya yang cenderung mengarah kepada perilaku perundungan. Fenomena perundungan di berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan efek negatif terhadap organisasi dan orang sekitar yang menyaksikan peristiwa perundungan tersebut (Vartia, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Einarsen dan Mikkelsen dalam Sims dan Sun (2012) yang menyatakan bahwa semakin sering seseorang mengalami dan menyaksikan perundungan di tempat kerja, akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya level ketegangan (*strain*). Akan tetapi, Elangovan (2001) menemukan hubungan pada *strain* dapat memediasi pengaruh antara stressor terhadap menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Strain* terkadang disamakan dengan stres, namun berdasarkan teori yang telah ada selama ini, memberikan perbedaan antara ketegangan (*strain*) dan stress. *Strain* didefinisikan sebagai respon secara fisik dan emosional, sedangkan stress adalah penyebab dari respon-respon fisik dan emosional. Sims dan Sun (2012) mengemukakan bahwa di tempat kerja akan ada banyak peristiwa yang terjadi dan menimbulkan tekanan. Hal ini akhirnya akan memicu ketegangan baik secara fisik maupun emosional. Lebih lanjut, Sims dan Sun (2012) mengemukakan bahwa perundungan adalah salah satu stressor yang dapat berpengaruh pada sikap karyawan seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan bertahan dalam organisasi disebabkan karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, variabel yang ditetapkan sebagai variabel mediator adalah *organizational strain*.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, dibutuhkan penelitian lebih lanjut yang dapat menjelaskan tentang bagaimana perundungan di tempat kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan pada level low management dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan *strain* sebagai variabel mediasi khususnya di Indonesia.

2. Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 3,5 tahun yang tersebar di seluruh Indonesia. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebarluaskan secara online. Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini adalah i) Short-Negative Acts Questionnaire (S-NAQ) yang dibuat oleh Notelaers dan Einarsen pada tahun 2008 untuk mengukur perundungan di tempat kerja (nilai alpha cronbach sebesar 0,86), ii) Job Stress Scale yang dibuat oleh Flirth pada tahun 2004 untuk mengukur Organizational Stress (nilai alpha cronbach sebesar 0,87), dan iii) Organizational Commitment Scale yang dibuat oleh Allen dan Mayer pada tahun 1990 untuk mengukur komitmen organisasi (nilai alpha cronbach sebesar 0,83).

3. Hasil

Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang memiliki sifat non-parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai outer model dan inner model (Ghozali dan Latan, 2014). Analisis outer model dilakukan dengan melihat convergent validity, discriminant validity, dan reliability. Hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan memenuhi pengujian convergent validity ($AVE > 0,5$), sehingga konstruk dinyatakan valid untuk mengukur variabel. Uji discriminant validity dilihat dari nilai cross loading, dimana nilai cross loading pada indikator dalam penelitian ini lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lain, sehingga indikator ini valid untuk mengukur variabel tersebut. Nilai reliability dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan cronbach's alpha untuk setiap konstruk berada di atas 0,7 sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Tabel 1. Hasil uji R-square

Variabel	R-Square
Komitmen Organisasi	0,079
<i>Organizational Strain</i>	0,479

Tabel 1 menunjukkan hasil inner model, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,079 atau komitmen organisasi memberikan sumbangsih sebesar 7,9% terhadap perundungan di tempat kerja dan *organizational strain* memiliki nilai R-Square sebesar 0,479 atau dapat dikatakan *organizational strain* memberikan sumbangsih sebesar 47,9% terhadap perundungan di tempat kerja.

Tabel 2. Hasil analisis data penelitian

Variabel	T Statistics	P Values
OS → KO	2,712	0,007 < 0,05
WB → KO	0,417	0,677 > 0,05
WB → OS	16,626	0,000 < 0,05
WB → OS → KO	2,487	0,013 < 0,05
WB → OS → KO (Komitmen Afektif)	0,417	0,677 > 0,05
WB → OS → KO (Komitmen Berkelanjutan)	2,445	0,015 < 0,05
WB → OS → KO (Komitmen Normatif)	2,396	0,017 < 0,05

Sedangkan Tabel 2 menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai T Statistic sebesar 0,417 ($0,417 < 1,96$) serta memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,677 > 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja secara langsung terhadap komitmen organisasi.

Namun pengaruh *organizational strain* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai T Statistics sebesar 2,712 ($2,712 > 1,96$) serta memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *organizational strain* secara langsung terhadap komitmen organisasi, selanjutnya pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *organizational strain* memiliki nilai T Statistic sebesar 16,626 ($16,626 > 1,96$) serta memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja secara langsung terhadap *organizational strain*.

Terakhir pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai mediator memiliki nilai T-Statistics sebesar 2,487 ($2,487 > 1,96$) serta memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator.

Pada penelitian ini, peneliti juga mengukur tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh pada komitmen afektif melalui *organizational strain* karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,067 > 0,05$). Disisi lain hasil tabel 2 juga menunjukkan perundungan di tempat kerja berpengaruh pada komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan *organizational strain* sebagai mediator. Hal ini bisa dilihat dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,015 < 0,05$; $0,017 < 0,05$) dan nilai T statics lebih dari 1,96 ($2,445 > 1,96$; $2,392 > 1,96$).

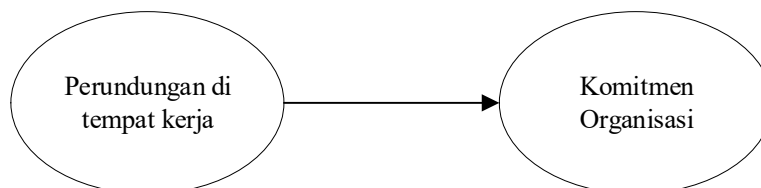
Tabel 3. Hasil analisis medoderasi

Variabel	<i>Indirect Effect</i>
WB → OS → KO	-0,219
WB → OS → KO (Komitmen Berkelanjutan)	-0,176
WB → OS → KO (Komitmen Normatif)	-0,156

Tabel 3 menunjukkan pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator memiliki pengaruh sebesar -0,219 atau sebesar 21 %. Sedangkan 79% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, juga dilakukan analisis tambahan masing masing komponen komitmen organisasi dan ditemukan bahwa, pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen berkelanjutan dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator memiliki pengaruh sebesar -0,176 atau sebesar 17%. Sedangkan 83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen normatif dengan *organizational strain* sebagai variabel mediator memiliki pengaruh sebesar -0,156 atau sebesar 15%. Sedangkan 85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

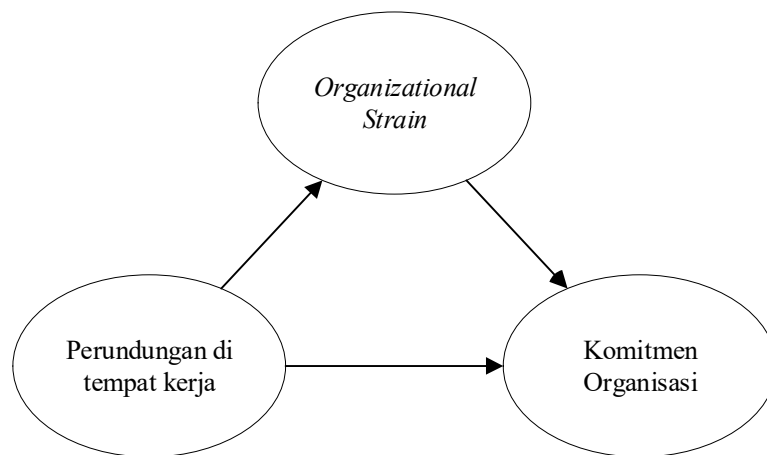
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada level low management. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami perundungan di tempat kerja tidak akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Meskipun perundungan di tempat kerja merupakan salah satu permasalahan organisasi yang dapat menjadi permasalahan dalam sebuah organisasi, namun dari hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh langsung perundungan di tempat kerja pada komitmen organisasi. Penelitian ini membantah sebagian penelitian yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh perundungan terhadap komitmen organisasi. Salah satu penelitian yang terbantahkan yaitu penelitian dari Tepper (Sims dan Sun, 2012). Tepper (Sims dan Sun, 2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1. Pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dumitru, dkk (2015). Hasil penelitian Dumitru, dkk pada tahun 2015 menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara

perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Einarsen, dkk (2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Einarsen, dkk pada tahun 2009 menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan perundungan di tempat kerja lebih erat hubungannya terjadi antara rekan kerja dan pimpinan perusahaan dibandingkan dengan hubungan karyawan dengan organisasi.



Gambar 2. Pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi *Organizational strain*

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi oleh *organizational strain*. Hubungan ketiga variabel tersebut terbukti dan dapat memediasi secara full mediation. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent tidak dapat berhasil tanpa melalui variabel mediator. Dalam penelitian ini berarti perundungan di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh *organizational strain*. Selain itu, dari hasil analisis tambahan yang dilakukan didapatkan bahwa dari ketiga komponen komitmen organisasi, yang dipengaruhi oleh perundungan di kerja dengan dimediasi oleh *organizational strain* adalah komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perundungan di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan dimediasi oleh *organizational strain*, dan perundungan di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif dengan *organizational strain* sebagai mediator. Komitmen berkelanjutan merefleksikan komitmen berdasarkan biaya yang diterima, baik secara sosial dan ekonomi dan meninggalkan organisasi (Jaros, 2007). Komitmen normatif merefleksikan komitmen berdasarkan kewajiban yang diterima terhadap organisasi, contohnya berakar pada norma timbal balik (Jaros, 2007). Kewajiban untuk bertahan didalam organisasi dengan alasan moral (Robbins & Judge, 2008). Kedua komitmen ini terbukti dipengaruhi oleh perundungan di tempat kerja dengan *organizational strain* sebagai mediator.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Pujiastuti (2015) dan Elangovan (2001). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan *organizational strain* sebagai mediator. Berdasarkan pemaparan diatas, karyawan yang mengalami perundungan di tempat kerja sehingga memunculkan *organizational strain* berakibat pada penurunan komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perundungan di tempat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational strain*. Namun, perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen

organisasi pada karyawan. *Organizational strain* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan perundungan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational strain*. Selain itu, tiga komponen komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif). Perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh pada komitmen afektif melalui *organizational strain* dan perundungan di tempat kerja ditemukan berpengaruh pada komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan *organizational strain* sebagai mediator.

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijabarkan di atas, peneliti memberikan saran terhadap perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya penanganan permasalahan perundungan di perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Pimpinan perusahaan seharusnya dapat membuat aturan-aturan yang dapat meminimalisir terjadinya perilaku perundungan di tempat kerja (Victoria dan Workcover, 2009). Saran bagi karyawan di tempat kerja adalah membangun hubungan yang positif dan menumbuhkan sikap toleransi antar sesama karyawan. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang dapat meminimalisir terjadinya perundungan (Victoria dan Workcover, 2009). Dan saran bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan mempertimbangkan variabel lain dari variabel yang telah diteliti.

Referensi

- Allen, N. & Meyer, J. 1990. Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-8.
- Bassman, E. (1992). *Abuse in the Workplace: Management Remedies and Bottom Line Impact*. Westport, Connecticut: Quorum.
- Cooper, C. dan Robertson, I. (2001). *Well-being in organizations*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Dumitru, A., Burtaverde, V., & Mihaila, T. (2015). Exploring turnover, bullying at work and organizational commitment in the communication field. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 6(4).
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Fapohunda, T. M. (2013). Towards effective team building in the workplace. *International Journal of Education and Research*, 1(4), 1-12.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13.
- Kartika, Endo W. (2011). Analisis pengaruh leader-member exchange, perceived organizational support, dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan hotel berbintang lima di surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mathis, R. L. dan Jackson, (2011). *Human resource management*. Cengage Learnin. USA
- Mattice & Garman, (2011). *Building a culture of respect: Managing bullying at work* (pp. 135-154). London: Taylor & Francis.
- McCarthy, P, Mayhew, C., Barker, M., and Sheehan, M. 2003 Bullying and Occupational Violence in tertiary education: Risk factors, perpetrators and prevention, *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 19, 4, pp.319-26
- Mitchell, T., dkk. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, Vol. 4 (6).
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2008, June). The construction and validation of the Short-Negative Acts Questionnaire. In *Comunicación en el 6th International Conference on Workplace Bullying* (pp. 4-6).

- Oghojafor, B. A., & Adebakin, M. A. (2012). Assessment of job design and job satisfaction among doctors and nurses in Lagos, Nigeria hospitals. *African Journal of Business Management*, 6(48), 11702.
- Putra, D.K., dan Pujiastuti, I.S.S. (2015). Pengaruh Workplace Bullying Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi. *Fokus Manajerial*, 13(2): 177-188.
- Randi L. Sims, Peng Sun, (2012) "Witnessing work place bullying and the Chinese manufacturing emplo-ye", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 27 Iss: 1, pp.9 – 26.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen*, 3(1).
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 63-69.
- Vega, G., & Comer, D. R. (2005). Sticks and stones may break your bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of business ethics*, 58(1-3), 101-109.
- Victoria, W., & WorkCover, N. S. W. (2009). *Preventing and responding to bullying at work*. Melbourne: WorkSafe Victoria and Workcover NSW.