

DAMPAK PELATIHAN ASSERTIVE COMMUNICATION TERHADAP PENURUNAN WORKPLACE BULLYING PADA TENAGA PENGAJAR PADA PERKGURUAAN TINGGI DI KOTA BINJAI

Oleh:

Nurul Hasanah,¹⁾, Khairina Afni,²⁾

¹⁾Prodi Bimbingan dan Konseling Prodi STKIP Budidaya Binjai

²⁾Prodi Matematika STKIP Budidaya Binjai

Abstrak

Workplace bullying adalah situasi dimana beberapa orang selama beberapa periode menerima dan melakukan perbuatan negatif kepada satu atau beberapa orang dalam situasi ini dimana target dari bullying memiliki kesulitan dalam membela diri sendiri melawan aksi negatif. Penelitian bertujuan untuk mengurangi *workplace bullying* pada tenaga pengajar di Perguruan Tinggi di Kota Binjai setelah mendapatkan pelatihan *assertive communication*. Penelitian ini merupakan penelitian *quasi eksperimen* dilakukan pada 64 tenaga pengajar di perguruan tinggi di kota Binjai yang mana mereka diberikan tes sebelum dan sesudah pelatihan untuk melihat penurunan dari *workplace bullying*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu Cluster Sampling. Rancangan eksperimen yang digunakan adalah *pretest posttestone grup design*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala *Workplace Bullying* disusun dalam bentuk skala likert. Teknik analisis statistik yang digunakan adalah *uji pair t test* untuk melihat penurunan *workplace bullying* pada tes sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil skor uji *pait t test* menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed) < 0,05* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan *workplace bullying* yang signifikan antara skor pretest dan post test setelah mendapat pelatihan *assertive communication*. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan *assertive communication* dapat menurunkan terjadinya *workplace bullying* pada tenaga pengajar di perguruan tinggi di Kota Binjai.

Kata Kunci: Workplace Bullying; Assertive Communication; Tenaga Pengajar

1. PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia agar setiap komponen komponen lain yang berada di dalamnya dapat berjalan dengan baik. Menurut Griffin (2004) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Rivai (dalam Hamid, 2014) menjelaskan bahwa fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia adalah supaya terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas kerja, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari pelanggan, tingginya kepuasan kerja dan kualitas pelayanan, serta meningkatnya bisnis perusahaan. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan dengan karyawan lain. Hubungan antar karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan sangat penting berada pada suatu lingkup sebuah organisasi perusahaan.

Menurut artikel Harvard Business Review 2013, selama beberapa dekade terakhir, jumlah orang yang mengaku menjadi target perundungan di tempat kerja telah meningkat secara drastis. Workplace Bullying Institute melakukan survei tahun 2014 tentang prevalensi perundungan di tempat kerja di Amerika Serikat. Hasil survei Anda secara keseluruhan sangat jelas. Dari 1.000 orang yang disurvei, 7 dari 10 pekerja terkena bullying di tempat kerja. Dua puluh tujuh persen menjawab bahwa mereka telah atau sedang diintimidasi. Penelitian terbaru lainnya menunjukkan bahwa prevalensi bullying bahkan lebih tinggi. Jennifer Grasz melaporkan bahwa 35% tenaga kerja diintimidasi. Menurut Clare Rayner dan Ståle Einarsen, keduanya peneliti bullying yang disegani, 53% tenaga kerja diintimidasi dan bahkan hingga 75% tenaga kerja diintimidasi.

Dalam pandangan psikologi organisasi, kekerasan atau *bullying* telah dijelaskan sebagai interaksi yang rumit dan terjadi di lingkungan kerja dan organisasi serta melibatkan kepribadian antara pelaku dan korban bullying tersebut. Selain itu, komunikasi di dalam organisasi memiliki peran yang spesifik mengapa kekerasan dapat muncul di dalam organisasi (Einarsen 2000). Hoel & Cooper (2000) menyatakan bahwa *bullying* ditempat kerja atau *workplace bullying* adalah situasi dimana satu atau beberapa orang selama beberapa periode menerima dan melakukan perbuatan negatif kepada

satu atau beberapa orang, dalam situasi ini dimana target dari *bullying* memiliki kesulitan dalam membela diri sendiri melawan aksi negative tersebut.

Kebanyakan penulis menganggap *bullying* sebagai fenomena interpersonal yang terjadi antara dua individu, antara satu atau beberapa individu dan satu kelompok, atau terhadap sekelompok orang. Biasanya, baik atasan maupun rekan kerja dianggap sebagai calon pelaku intimidasi. Namun, beberapa penulis menganggap bahwa *bullying* adalah situasi antara seorang karyawan dan atasan atau manajernya, yang timbul dari karakteristik atau motivasi atasan (Ashforth 2008). Meskipun intimidasi biasanya dianggap sebagai konflik antara rekan kerja atau supervisor dan bawahan, orang di luar tempat kerja, misalnya, klien, pasien, dan murid, juga telah diidentifikasi sebagai pengganggu (Hoel & Cooper 2000).

Workplace bullying di tempat kerja dalam konteks pekerjaan dapat terjadi pada semua level di dalam organisasi, mulai dari direksi kepemimpinan sampai dengan staf pekerja. *Workplace bullying* dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius termasuk kesehatan mental. Secara fisiologis, dampak yang terjadi yaitu sakit pada bagian perut, tenggorokan dan kepala, detak jantung menjadi lebih cepat, kerusakan kulit, sakit punggung, berkeringat dan tremor, kehilangan nafsu makan, serta berkurangnya sistem kekebalan tubuh (Oade, 2009). Dampak lain yang diakibatkan oleh *workplace bullying* tidak hanya pada fisik maupun psikis korbannya saja, tetapi juga berakibat pada kinerja pegawainya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Finchilescu (2018) diperoleh hasil yang signifikan, dimana tingginya tingkat *workplace bullying* menyebabkan rendahnya tingkat *job satisfaction* dan meningkatnya angka pengajuan cuti sakit serta *turnover* pada subjek penelitian (Tsuno, 2010).

Selain berdampak kepada korbannya, *workplace bullying* juga berdampak kepada lingkungan kerja atau perusahaan dimana *bullying* itu terjadi. Jacobson (2013) mengatakan bahwa dampak dari *workplace bullying* antara lain: menciptakan konflik disfungsi intraorganisasi dan efek negatifnya terhadap karyawan dan tempat kerja. *Workplace bullying* yang terjadi banyak memberikan dampak buruk terhadap korbannya, mulai dari stress kerja, depresi, hingga kecenderungan untuk *turnover*. Dari penelitian sebelumnya yang mengungkapkan dampak-dampak negatif dari *workplace bullying*, munculah banyak penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan perilaku *bullying* dengan variabel lain yang diduga berpengaruh secara signifikan baik secara negatif maupun positif.

Salah satu penyebab dari terjadinya *bullying* di tempat kerja adalah adanya dinamika dari tiga aspek yaitu, individu, sosial dan organisasi. (Einarsen, 2005), Agresi dapat terjadi dikarenakan oleh tingkat stress yang tinggi dan juga lingkungan pekerjaan yang tidak teratur yang menyebabkan adanya norma kekerasan dari individu yang tertekan yang mulai menjadi tidak menyenangkan, akhirnya dapat menimbulkan perilaku *bullying*. (Felson & Tedeschi, 1993). *Bullying* dapat dinyatakan sebagai sebuah bentuk kegagalan komunikasi, yaitu ada orang-orang yang menginginkan sesuatu, tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik (Budi, 2008). Penjelasan diatas menyatakan bahwa ternyata *workplace bullying* karena rendahnya level asertif, kurangnya kemampuan sosial serta sulitnya mengatasi beberapa situasi, karakteristik individual seperti sifat, kecemasan dan tidak kekerasan (Mos´cicka & Drabek, 2010).

Beberapa Penelitian yang telah dikembangkan menemukan bahwa pelatihan asertif dapat meningkatkan kepercayaan diri, yang akhirnya *bullying* tidak semakin memburuk, pelatihan asertif juga dapat mengembangkan kemampuan sosial sehingga dapat berinteraksi dengan individual lainnya (Gundogdu, 2012). Asertif merupakan hasil dari rasa hormat satu dengan lain dan merupakan komunikasi yang diplomatik dan efektif. Dengan mencoba lebih asertif kita akan menunjukkan bahwa kita menghargai diri kita, dan dapat mengekspresikan diri kita sendiri. Ini juga menunjukkan bahwa kita menyadari hak orang lain dan bersedia bekerja sama untuk menyelesaikan masalah.

Kemampuan komunikasi asertif merupakan kemampuan komunikasi yang berdiri pada titik tengah antara komunikasi pasif dan agresif. Asertivitas adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain. Setiap institusi memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan sistem komunikasi kepada karyawan mereka dan tidak mentoleransi pendekatan terhadap perilaku negatif dan jika ada maka setiap korban memiliki kesempatan untuk mendapatkan pertolongan (Bandow and Hunter, 2008).

Hasil studi di Turki menunjukkan bahwa a menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *workplace bullying* tidak dapat mengekspresikan diri mereka secara tegas, mereka berakspasif atau agresif, dan perilaku ini menyebabkan masalah yang serius (Adena, dkk 2010). Asertif dapat memperkuat komunikasi tim perawatan kesehatan dan memungkinkan pekerja untuk secara aktif mengelola dan mencegah *workplace bullying* konflik yang dapat terjadi dalam sebuah tim (Efe & Ayaz, 2010)

Peneliti seperti Friedman, Wolpe, Lazarus, Liberman, Baker, Fiedler, dan Beach yang juga mengembangkan perilaku pra-pengujian atau latihan mengembangkan metode pelatihan ketegasan untuk meningkatkan kepercayaan diri individu, sebagai hasilnya, *workplace bullying* tidak akan memburuk. Pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan asertif didasarkan pada program berbasis psikoedukasi yang meningkatkan social skills sehingga mereka dapat berinteraksi dengan baik (Gundogdu, 2012).

Pendidikan pada umumnya dan khususnya universitas diaswasi dengan ketat dan memiliki tekanan global. Hal unik yang paling membedakan dari universitas adalah setiap kapus memiliki tantangan dengan tujuan yang berbeda. Globalisasi, perubahan dari ilmu pengetahuan, kesalahan dalam pendidikan, rendahnya bantuan pemerintah, merger, kesalahan teknologi dan persaingan marketing menciptakan tekanan untuk terus bersaing untuk bertahan dan menjadi tantangan untuk menjelakan peran fakultas dalam kepemimpinan institusi dan sebagai bagian intelektual (Jackson, 2018). Beberapa pendapat mengatakan lingkungan seperti ini sangat rentan terhadap budaya berperilaku Bullying (Westhues, 2006).

Didalam dunia pendidikan dan universitas terdapat faktor ekonomi, politik dan lingkungan sosial yang mempengaruhi tantangan, pengalaman dan respon mereka kepada dunia luar. Pendidikan

tinggi seperti organisasi dan industri lainnya memiliki resiko dari bullying yang sama (Salin, 2003). Institusi pendidikan tinggi adalah lingkungan kerja yang tidak biasa. Adanya masa jabatan dan digabungkannya beberapa struktur organisasi, ini yang menjadikan institusi pendidikan berbeda dari lingkungan kerja lainnya (Bolman and Deal, 2002). Beberapa pendapat mengatakan lingkungan seperti ini sangat rentan terhadap budaya berperilaku Bullying (Westhues, 2006). Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa institusi perguruan tinggi memiliki resiko terhadap bullying tetapi kurang kuatnya bukti untuk membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut (Bjorkqvist dkk, 1994).

Dari penelitian yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat *workplace bullying* secara global sudah sangat memprihatinkan, banyak penelitian yang sudah mengungkapkan dampak dari *workplace bullying* dan dampak yang ditimbulkan bersifat negatif, Pada Penelitian kali ini penulis hendak meneliti yang telah terbukti secara signifikan berpengaruh dengan perilaku *workplace bullying* namun memiliki ketidak sesuaian hasil antara satu penelitian dengan penelitian yang lainnya. Terkait dengan permasalahan di atas, dirasakan penting untuk melakukan suatu penelitian dalam yang melihat pengaruh pemberian pelaatihan komunikasi asertif terhadap *workplace*

bullying. Untuk itu peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: “Dampak Pelatihan Assetive Communication Terhadap Penurunan *Work place Bullying* Pada Tenaga Pengajar Pada Perguruan Tinggi di Kota Binjai.

2. METODE

Rancangan Penelitian

Rancangan yang dipandang tepat pada penelitian ini adalah pendekatan quasi experimental design dengan pretest-posttest one group design.

Tabel 1.1 rancangan Penelitian

Pretest	Treatment	Posttest
P1	T	P2

Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah tenaga pengajar Di Perguruan Tinggi Kota Binjai. Pada penelitian ini menggunakan penelitian sampel. Pengambilan sampel yaitu Cluster sampling. Subjek dipilih sebanyak 64 orang. Seluruh Subjek dikenakan pretest kemudian diberikan treatment dan post test.

Instrumen Penelitian

The Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) (Einarsen et al., 2009) dibuat berdasarkan survei literatur yang relevan dan pernyataan korban bullying jangka panjang. Kuesioner dibuat oleh sekelompok ilmuwan Norwegia di University of Bergen (The Bergen Bullying Research Group). Kuesioner memberikan informasi tentang paparan tindakan negatif dan hasilnya dikelompokkan ke dalam tiga faktor melalui analisis faktor. Ketiga faktor tersebut mengacu pada pelecehan yang diarahkan pada kualitas kinerja (tenggat waktu yang tidak realistis, pengawasan yang berlebihan, penghapusan tanggung jawab, dan sejenisnya), kepribadian individu (mengabaikannya, menyebarkan rumor dan gosip, penghinaan, dan sejenisnya), dan intimidasi fisik (menunjuk orang, ancaman kekerasan fisik, dan sejenisnya).

Struktur faktor ini ditemukan pada instrumen aslinya. NAQ-R juga dapat digunakan sebagai pengukuran faktor tunggal, atau faktor ganda. Kuesioner yang direvisi berisi 22 item yang dibangun dalam hal perilaku negatif dan tidak etis, tanpa menyebutkan istilah pelecehan. Skor pretest yang telah dianalisis maka dapat ditentukan kategorisasi. Perhitungan kategorisasi dengan mengetahui rentang minimum-maksimumnya yaitu $19 \times 1 = 19$ sampai dengan $19 \times 4 = 76$, luas sebaran adalah $76 - 19 = 57$ Satuan standar deviasi bernilai $= 57 / 6 = 9.5$; dengan mean teoritisnya $= 22 \times 3 = 57$ dengan rumus kategorisasi menurut Azwar (2011) sebagai berikut:

Tabel 1.2 Norma Kategorisasi

Kategorisasi Devian	Standart
Rendah	$X < (\mu - 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$

Dengan rumus tersebut maka menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Kategorisasi

Kategorisasi Devian	Standart
Rendah	$X \leq 47.5$
Sedang	$47.5 < X \leq 66.5$
Tinggi	$66.5 \leq X$

Berdasarkan kategori yang telah ditemukan berikut adalah kategorisasi untuk skor pretes dan posttest

Tabel 1.4 Hasil Kategorisasi Pretest Dan Posttest

Kategorisasi	Standart	Pretest	Posttest
Rendah	$X \leq 47.5$	29	41
Sedang	$47.5 < X \leq 66.5$	35	23
Tinggi	$108.5 \leq X$	0	0

Berdasarkan hasil tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat terjadinya workplace bullying sebelum pretest

Sebanyak 29 pada kategorisasi rendah dan 35 pada kategorisasi sedang. Sedangkan setelah diberikan pelatihan dapat dilihat pada kategorisasi posttest terdapat penurunan pada kategorisasi rendah sebanyak 41 dan sedang 23. Dapat disimpulkan bahwa para tenaga pengajar mengalami penurunan *workplace bullying*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 20.0, yaitu apabila Cronbach's Alpha > 0,500, maka dinyatakan Reliabel Hasil pengujian reliabilitas dibawah ini:

Tabel 1.5 Uji Realiabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Pretest	0,852	Reliabel
Posttest	0.861	Reliabel

Pengujian validitas menunjukkan bahwa :

- Pada Pretest pada pertanyaan butir 4,6,16,22 tidak valid karena koefisien aitem bernilai kurang dari 0.250. Dengan demikian untuk butir pertanyaan lainnya dinyatakan valid karena koefisien aitem bernilai 0.250
- Pada Posttest pada pertanyaan butir 4,6,16 tidak valid karena koefisien aitem bernilai kurang dari 0.250. Dengan demikian untuk butir pertanyaan lainnya dinyatakan valid karena koefisien aitem bernilai 0.250

Uji Normalitas Data

Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dari setiap variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

1.6 Tabel Normalitas

Variabel	Normalitas	Keterangan
Pretest	0.067	Normal
Posttest	0.190	Normal

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan $p \geq 0,005$ artinya data pretes dan posttest dari skala *workplace bullying* terdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi dan sampel penelitian adalah homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan anova melalui Levene Statistic. Berikut ini adalah tabel uji homogenitas subjek penelitian :

Tabel 1.7 Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.865	16	39	.057

Berdasarkan Tabel 7 untuk hasil uji homogenitas **Workplace Bullying** pada saat pretest dengan posttest diperoleh $F = 1.865$ dan $p = 0,057$ dimana $Sig (0.57) > \alpha (0.05)$, maka dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang bersifat homogen.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji-t (*paired t-test*) dan analisis hasil penelitian ini dilakukan dengan program statistik *SPSS for windows versi 20.0. Paired Samples Statistics* menunjukkan gambaran workplace bullying sebelum dan sesudah pelatihan *assertive communication*.

Tabel 1.9 Hasil Penelitian

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1 data1	31.05	64	6.938	0.867
data2	34.50	64	8.530	1.066

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan hasil penelitian bahwa terjadi peningkatan rata-rata (*mean*) yang bermakna setelah pelatihan *assertive communication*. *Mean* sebelum sebesar pelatihan *assertive communication* adalah sebesar 31.05 ($SD = 6.938$) meningkat menjadi 34.50 ($SD = 8.530$) pelatihan *assertive communication*.

Table 2.0 Paired samples T-Test

	t	df	Sig.
Pair 1	-4.342	63	0.000

Tabel 2.0 menunjukkan dari hasil uji statistik didapat bahwa dampak pelatihan *assertive communication* terhadap penurunan *workplace bullying* pada tenaga pengajar di kota Binjai dengan taraf signifikansi 0.000 ($p \leq 0.05$). Sehingga dapat dinyatakan pelatihan *assertive communication* efektif terhadap penurunan *workplace bullying* pada tenaga pengajar di Kota Binjai.

Table 2.1 Tabel Regresi Sederhana

Model	R
1	0.155

Table 2.1 menunjukkan hasil regresi sederhana seberapa banyak pengaruh pelatihan komunikasi aserti terhadap penurunan *workplace bullying* pada tenaga pengajar dikota Binjai, yaitu sebanyak 0,155 atau 15% artinya pelatihan komunikasi asetivr memberikan kontribusi terhadap penurunan workplace bullying, 85% lainnya dipengaruhi oleh variable lainnya.

4. PEMBAHASAN

Penelitian empiris tentang *bullying* di akademisi sama dengan penelitian *bullying* dalam konteks pekerjaan lain. Secara khusus, studi ini bervariasi dalam hal sifat sampel (perwakilan, kenyamanan; target populasi), pengukuran yang digunakan (pelabelan sendiri dan daftar periksa perilaku), kerangka waktu (di mana saja dari saat ini hingga dalam karier) dan sumber (tidak ada, peringkat, kelompok identitas sosial). Fitur-fitur ini memengaruhi angka-angka yang dilaporkan dan artinya (Keashly, 2018a; Nielsen, Matthiesen, & Einarsen, 2010). Intinya, ada sedikit standarisasi, yang membuat menjawab pertanyaan apakah intimidasi itu ada dilingkungan kampus. Sulit dan perbandingan lintas studi dan lintas negara menjadi tantangan. Namun, keragaman ini dapat menjadi keuntungan untuk tujuan lain karena ada penelitian yang dapat mendukung berbagai referensi yang kecil hingga yang luas (Keashly, 2018a).

Pelatihan Komunikasi asertif yang ditawarkan kepada tenaga pengajar yang pernah mengalami *bullying* terbukti efektif dalam mengurangi kejadian *bullying* di masa mendatang. Sebelum pelatihan, skor rata-rata dari item yang terkait dengan hubungan sosial, kesehatan, dan kehidupan (yaitu, saya tidak mempercayai siapa pun, saya merasa tidak bahagia, saya frustrasi dan marah, saya merasa kehilangan keberanian, hidup tidak berarti) adalah yang tertinggi; nilai rata-rata item ini secara signifikan lebih rendah setelah pelatihan. Pelatihan komunikasi asertif dalam meningkatkan keterampilan komunikasi, dan dalam menyadari dan mengekspresikan perasaan negatif dan positif secara efektif, mirip dengan penelitian lain (Lin et al., 2004; Shimizu, Mizoue, Kubota, Mishima, & Nagata, 2003; Yamagishi et al., 2007).

Dalam studi tentang kekerasan psikologis ditemukan bahwa mengembangkan pelatihan dan keterampilan konsultasi dapat membantu karyawan mengatasi *bullying* (Pai & Lee, 2011; Sofield & Salmond, 2003). Moreno-Jiménez dan rekan-rekannya melaporkan bahwa kecemasan sosial dan asertif mempengaruhi hubungan antara *bullying* dan pengaruhnya terhadap kesehatan (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Moreno, & Garrosathe, 2007). Pada saat yang sama, ditentukan bahwa korban *bullying* mengadopsi perilaku pasif dan strategi koping yang tidak efektif (Zapf & Gross, 2001). Faktor-faktor seperti kurangnya pertahanan diri, kurangnya otonomi, konflik peran, kurangnya koping yang efektif, kemandirian diri, dan keterampilan manajemen ditemukan menjadi signifikan bagi individu yang terpengaruh oleh *bullying* (Moreno-Jiménez et al., 2007). Berdasarkan hasil ini, ia memiliki

Jurnal Kesehatan & Keselamatan Tempat Kerja telah disarankan bahwa pelatihan komunikasi asertif menemukan efek positif dengan memberikan otonomi dan kontrol, dan akibatnya

karyawan yang menyelesaikan pelatihan ketegasan cenderung tidak mengalami *bullying*. Dalam penelitian ini, pelatihan diamati memiliki pengaruh positif dengan menciptakan kesadaran yang memperkuat ketrampilan asertif (Adana, 2010).

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adana, F., Erdagi, S., Elis, S., Aktas, B., Kiransal, N., Bicer, N. Akca, D. (2010). Development of levels of nurses working in Kars Istanbul University. *Journal of Florence Nightingale Nursing College*, 18(3), 120- 127.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management* 34 No.3.325-374.
- Efe, S. Y., & Ayaz, S. (2010). Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *International Nursing Review*, 57, 328-334. doi:10.1111/j.1466-7657.2010.00815.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401
- Einarsen, S., & Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire : Development, validation and revision of a measure of of bullying at work. 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, Prague.
- Felson, R.B. & Tedeschi, J.T. (1993). *Aggression and Violence: Social Interactionist Perspectives*. Washington DC: American Psychological Association.
- Finchilescu, G., Bernstein, C., & Chihambakwe, D. (2018). The impact of workplace bullying in the Zimbabwean nursing environment: is social support a beneficial resource in the bullying-well-being.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Study Report. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gundogdu, R. (2012). Effect of the creative drama-based assertiveness program on the assertiveness skill of psychological counselor candidates. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12, 687-693.
- Jacobson, Kathryn JL. Hood, Jacqueline N. dan Buren III, Harry J Van. (2013). Workplace bullying across cultures: A research agenda. *International Journal of Cross Cultural*

- Management. DOI:
10.1177/1470595813494192
- Jackson, L. (2018). Reconsidering vulnerability in higher education. *Tertiary Education and Management*, 24(3), 232–241.
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Sanjaya, E. dan Indrawati, D. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas*, 3(1), 205-224
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213
- Tsuno, K., & Kawakami, N. (2015). Multifactor leadership styles and new exposure to workplace bullying: a six-month prospective study. *Industrial Health*, 139–151.
- Westhues, K. (2006). *The remedy and prevention of mobbing in higher education: Two case studies*. Lewiston: Edwin Mellen Press. 1232.relationship. *South African Journal of Psychology*. DOI
10.1177/0081246318761735