

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha memenuhi kebutuhan hidup individu memiliki insting untuk bertahan hidup sehingga individu akan berusaha melakukan suatu hal demi tercapainya pemenuhan kebutuhan. Berbagai usaha akan dilakukan individu guna memenuhi kebutuhan hidup, salah satu usaha yang banyak dilakukan dalam upaya pemenuhan kebutuhan adalah dengan bekerja sebagai karyawan.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 1 tentang pengertian karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Karyawan adalah pekerja yang memberikan jasa kepada perusahaan, dan/atau organisasi yang akan mendapatkan imbalan berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya (Putri, 2018). Namun, bekerja sebagai karyawan di perusahaan tidak semudah yang diharapkan karena adanya kesulitan-kesulitan dan permasalahan yang harus dihadapi oleh karyawan. Menurut Einarsen (2011) permasalahan yang krusial yang dapat mempengaruhi kinerja dan kondisi mental karyawan bahkan menyebabkan gangguan mental adalah adanya perilaku *workplace bullying*.

Workplace bullying dianggap sebagai fenomena yang dapat merusak hubungan sosial, mental, dan merupakan perilaku buruk di tempat kerja (Einersen, 2010). Adams & Crawford (dalam Muhammad, Amran dan Khalid, 2014) menjelaskan bahwa *workplace bullying* merupakan refleksi negatif perilaku di tempat kerja.

Workplace bullying merupakan perilaku menyimpang atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang di tempat kerja seperti perilaku agresif, menghina, mencemooh, mengucilkan, menggoda, kasar, kurangnya rasa hormat pada orang lain, menutupi informasi, perilaku tidak adil, memberikan beban kerja berlebih, diskriminasi dan adanya kekerasan fisik atau verbal maupun psikologis secara terus-menerus dan berulang kali. Perilaku *workplace bullying* memiliki tiga aspek utama, yaitu perilaku yang berulang, sering terjadi dalam waktu berdekatan, dan adanya ketidakseimbangan kekuatan di tempat kerja (Hidayati, 2016). Maksud dari ketidakseimbangan kekuatan adalah adanya senioritas dan kekuatan dalam hal pangkat atau posisi kerja.

Menurut Einarsen (2011) *workplace bullying* adalah perilaku *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), dan *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok) atau mempengaruhi pekerjaan seseorang. Menurut Shangar (2014) *workplace bullying* tidak hanya terbatas pada kekerasan verbal atau non-verbal, tetapi perilaku yang tidak adil dan diskriminatif juga dikategorikan sebagai perilaku *workplace bullying*. Menurut Ardiansyah dan Sahra (2014) *workplace bullying* adalah tindakan yang bertujuan untuk menyakiti orang lain secara berkelanjutan dan dalam jangka waktu lama sehingga menyebabkan korban terus-menerus berada dalam keadaan terintimidasi dan tidak berdaya.

Workplace bullying atau kekerasan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang buruk. Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Merliani (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, seperti hubungan dengan teman kerja, hubungan dengan atasan dan perlibatan kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada produktifitas kerja karyawan. Karyawan baru harus beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, akan tetapi jika terkena *workplace bullying* tersebut akan mempengaruhi kinerja, dapat merugikan tempat kerja dan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan tersebut.

Dampak yang disebabkan jika karyawan terkena *workplace bullying* adalah karyawan akan mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga korban *workplace bullying* tidak dapat bekerja secara optimal, motivasi kerja menurun, mengkir, *burnout*, *turnover*, dan keinginan bunuh diri. Perilaku *workplace bullying* juga berdampak pada psikologis karyawan yang terkena *workplace bullying*, yaitu cenderung mengalami stres, depresi, kecemasan, dan trauma yang berdampak pada kesehatan fisik seperti kepala sakit, gangguan makan, gangguan tidur (Hidayati, 2016).

Workplace bullying dianggap sebagai stresor psikososial yang paling parah dan berbahaya di tempat kerja, hal ini berkaitan dengan gangguan kesehatan seperti gejala fisiologis, insomnia, stres dan peningkatan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi (Aarestad dkk, 2021). Ketegangan psikologis yang diperoleh dari *workplace*

bullying termasuk risiko gangguan stres pasca-trauma dan risiko bunuh diri tanpa adanya tanda-tanda gangguan kejiwaan sebelumnya (Aarestad dkk, 2021). Dalam studi yang dilakukan oleh Einersen dan Nielsen ditemukan bahwa *workplace bullying* dapat diprediksikan sebagai masalah kesehatan mental umum (Aarestad dkk, 2021). Konsekuensi psikologis dan *workplace bullying* adalah peristiwa lingkaran setan yang berbahaya. Dalam populasi kerja di Norwegia, masalah kesehatan mental umum menjadi salah satu penyebab cuti sakit jangka panjang (Aarestad dkk, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan Aarestad dkk dari 2019 hingga 2021 di Rumah sakit Oslo ditemukan pasien depresi dan kecemasan yang cuti panjang karena sakit dari efek negatif *workplace bullying* dapat *survive* dan kembali bekerja karena memiliki *resilience* dan dukungan interpersonal yang tinggi. Dalam penelitian juga disebutkan individu dengan depresi atau kecemasan yang merupakan efek negatif dari *workplace bullying* perlu bantuan profesional seperti psikolog dan/atau psikiatri. Hal ini sejalan dengan pernyataan Namie (2005) yaitu manusia membutuhkan bantuan setelah terkena *workplace bullying* terutama ketika sudah terkena dalam waktu yang lama, bantuan yang dimaksud dapat berupa bantuan profesional seperti psikolog atau psikiater (Namie, 2005), dan bantuan lingkungan seperti lingkungan keluarga, pertemanan, pasangan dan lain sebagainya.

Berdasarkan survei WBI (Workplace Bullying Institute) 2021 30% orang dewasa di Amerika pernah mengalami *workplace bullying* dan 19% orang dewasa menyaksikan perilaku *workplace bullying* tersebut. Disebutkan juga bahwa ada

kemungkinan 6,6 juta orang bertanggung jawab atas *workplace bullying* dan 48 juta pekerja menjadi target *workplace bullying*.

Dikutip dari Sucahyo (2020), 6 staf perempuan, 4 mahasiswi magang dan 2 pegawai kontemporer, pegawai di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melaporkan atasan, yang merupakan salah satu dosen dan kepala lembaga, yang sering melakukan kekerasan verbal selama setahun lebih. Kekerasan verbal yang diterima oleh 6 staf tersebut berupa harga diri yang direndahkan, dihina, dimaki seperti idiot, bodoh, *kucluk*, dan sering menelpon video di malam hari yang memberatkan staf. Pada awalnya, 6 staf tersebut tidak berani melaporkan atasan mereka karena takut akan mempengaruhi kelulusan dan karier. Namun setelah 4 mahasiswi yudisium, mereka baru berani melaporkan tindakan *workplace bullying* atasannya.

Berdasarkan artikel yang ditulis Yennosa (2021), di Batam pada tanggal 16 Juni 2021 perilaku *workplace bullying* berakhir pembunuhan. Pelaku *workplace bullying* dan korban *workplace bullying* merupakan teman sekaligus rekan kerja. Pembunuhan didasari perasaan tidak tahan dan sakit hati karena selalu dihina dan dibulli. Sebuah survei yang dilakukan di Australia menunjukkan 50 persen pegawai akan mengalami *workplace bullying* selama mereka bekerja dan diketahui pegawai yang pernah mengalami *workplace bullying*, 40 persen mengalami *workplace bullying* di awal karir (dikutip dari Komarudi).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2021 di Pasta Banget Signiture Kaliurang dan 6 Oktober 2021 di kost informan, informan mengalami *workplace bullying* dari atasan atau teman kerja, lingkungan kerja yang kurang baik

dan mengalami dampak negatif yang mempengaruhi kinerja dan kehidupan pribadi. Pada informan 1, *workplace bullying* berasal dari sesama rekan kerja yaitu intimidasi dalam bentuk beban kerja yang berlebihan, dikucilkan, dihina, difitnah, dicemooh, disindir, diremehkan, direndahkan, diacuhkan, dijadikan bahan bercanda yang berlebihan dan disebarakan berita bohong. informan merasa dekat dengan teman kerjanya akan tetapi tindakan teman kerja untuk membuli. Menurut informan lingkungan kerja informan adalah senioritas yang masih kuat dan tampak kekeluargaan dan memiliki solidaritas yang sangat kuat namun *toxic*.

Kekeluargaan dan solidaritas yang *toxic* adalah masalah pribadi atau pertemanan dibawa ke tempat kerja yaitu adanya grup di luar urusan pekerjaan yang berisikan para karyawan yang berbeda-beda divisi yang dianggap cocok satu sama lain, jika salah satu dari anggota grup tersebut diputus kontrak kerja atau kontrak kerja tidak diperpanjang karena kinerja kurang bagus maka anggota dalam grup tersebut akan menjelek-jelekan perusahaan, membandingkan dengan perusahaan lain, mempengaruhi karyawan lain untuk bermalas-malasan, dan mempengaruhi karyawan baru untuk tidak produktif secara optimal. Pada kasus lain, teman kerja yang duduk di dekat informan sering menceritakan aib serta kejelekan orang lain kepada informan yang menyebabkan tugas pekerjaannya tidak selesai dan berakhir pada informan yang menyelesaikan tugas tersebut. Keadaan tersebut sesuai dengan pengertian lingkungan *toxic* yaitu merupakan lingkungan yang dapat membawa pengaruh negatif untuk individu lain, lingkungan *toxic* bisa berasal dari lingkungan pertemanan, lingkungan pekerjaan, dan bahkan lingkungan keluarga (dikutip dari IPKA).

Dampak yang dialami informan di tempat kerja yaitu merasa motivasi kerja menurun, malas berangkat kerja, malas bekerja dan dengan sengaja menjadi tidak produktif. Adapun dampak pada kehidupan pribadi informan yaitu informan menjadi lebih *overthinking*, sering menangis, sulit tidur, merasa kesepian, *burnout*, mudah jerawat dan keinginan memiliki jenjang *karier* menurun.

Pada informan 2, informan merupakan guru TK honorer, *workplace bullying* dilakukan oleh rekan kerja yang merupakan karyawan tetap. *Workplace bullying* yang di arahkan kepada informan adalah intimidasi berupa difitnah, disindir, diacuhkan, disebarkan berita bohong, dan melaporkan informan kepada atasan untuk berhenti bekerja. *Workplace bullying* tersebut dilakukan secara langsung dan melalui sosial media.

Informan berpendapat bahwa tindakan *workplace bullying* yang dilakukan rekan kerja tersebut sebagai cara rekan kerja melampiaskan stres karena masalah internal pekerjaan, adanya rasa iri dan senioritas. Hal tersebut sejalan dengan Hidayati (2016) yang menyebutkan bahwa pelaku *workplace bullying* biasanya mendapat dukungan dari atasan atau orang yang memiliki posisi superior dalam hirarki organisasi. Dampak *workplace bullying* yang dialami subjek adalah nama informan menjadi jelek di masyarakat, mudah stres, motivasi bekerja menurun, *overthinking*, maag mudah kambuh, dan fisik mudah sakit. Subjek juga menyebutkan bahwa informan menadapat rujukan untuk ke psikolog dan diberi obat KB untuk menyeimbangkan hormon.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sahrah (2014) menunjukkan bahwa perilaku *workplace bullying* merupakan salah satu yang

memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya *burnout* pada karyawan. Kontribusi pengalaman mengalami *workplace bullying* terhadap semakin tingginya potensi *burnout* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Djamilah, Dijah dan Iman (2012) menghasilkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh langsung terhadap keinginan keluar (*intention to leave*). Dalam jurnal *Bullying di Tempat Kerja di Indonesia* yang ditulis oleh Silviandari & Helmi (2018) menyebutkan bahwa *bullying* di tempat kerja ini memberikan dampak yang bagi individu, kelompok, dan maupun organisasi/perusahaan.

Workplace bullying bisa disebabkan oleh banyak hal, yaitu adanya perbedaan budaya antar individu. Menurut Robbins dalam Sembiring, (2012) budaya adalah kebiasaan yang dianut oleh anggota-anggota di dalam organisasi. Menurut Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004) budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Dapat diartikan bahwa budaya adalah sikap dan perilaku yang terus-menerus dan berulang yang terjadi dalam suatu organisasi. Perbedaan budaya antar individu adalah perbedaan keyakinan, sikap, dan nilai-nilai yang dianut. Perbedaan-perbedaan inilah yang dapat membentuk kesenjangan dalam organisasi. Kesenjangan dalam organisasi ini jika tidak segera diatasi akan memunculkan dampak negatif dalam perusahaan/organisasi/instansi.

Workplace bullying yang berlangsung lama akan merugikan perusahaan/organisasi/instansi. Robinson & Bennet (dalam II & Bartlett, 2011) menyebutkan perilaku menyimpang seperti *workplace bullying* akan berdampak pada perusahaan/organisasi/instansi seperti sengaja pulang kerja lebih awal, berbicara secara berlebihan, sengaja bekerja secara perlahan, berbohong tentang jam kerja, dan membuang-buang sumber daya sementara seperti menyabotase peralatan dan mencuri. Beberapa dampak kecil tersebut dapat merugikan perusahaan/organisasi/instansi.

II & Bartlett (2011) dalam penelitiannya memaparkan beberapa kategori dampak *workplace bullying* pada perusahaan/organisasi/instansi, yaitu produktivitas, biaya, budaya, hukum, dan reputasi. Dampak produktivitas, yaitu meningkatnya jumlah mangkir, kinerja menurun, tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, berkurangnya kreativitas, dan meningkatnya kesalahan kerja. Dampak secara biaya, yaitu dapat meningkatkan biaya rencana kesehatan, klaim kompensasi kerja, jika karyawan yang terkena *workplace bullying resign* akan menambah biaya untuk melakukan promosi lowongan kerja dan rekrutmen karyawan baru, dan pelatihan karyawan baru. Dampak secara budaya, yaitu memburuknya iklim organisasi seperti hubungan negatif antara target *workplace bullying* dengan rekan kerja dan atasan, kerja sama tim yang rendah, mengurangi moral, dan mengurangi komitmen dalam perusahaan/organisasi/instansi.

Dampak hukum, Gardner dan Johnson (dalam II & Bartlett, 2011) melaporkan gugatan pemberhentian yang salah sebagai masalah hukum *workplace bullying* pada perusahaan/organisasi/instansi yang mana hal tersebut akan menambah biaya hukum

lebih lanjut. Sehingga penting bagi perusahaan/organisasi/instansi memiliki kebijakan terkait *workplace bullying*. Dampak secara reputasi, yaitu dapat menurunkan hubungan dengan pelanggan, kreativitas rendah, dan jika *workplace bullying* diketahui masyarakat luas masyarakat akan memandang perusahaan/organisasi/instansi secara negatif.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagian HRD dan/atau SDM dalam perusahaan/organisasi/instansi memahami bagaimana *workplace bullying*, sehingga perusahaan/organisasi/instansi dapat membuat kebijakan terkait *workplace bullying*. Kemudian jika di masa yang akan datang muncul masalah *workplace bullying* perusahaan/organisasi/instansi akan dapat menangani masalah tersebut dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dinamika pada individu yang pernah terkena *workplace bullying* ketika menjadi karyawan baru.

A. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru.

B. Manfaat

1. Manfaat Untuk Informan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu informan memahami kondisinya saat terkena *workplace bullying* dan untuk membantu informan *survive* setelah terkena *workplace bullying*.

2. Manfaat Untuk Individu Yang Sedang Terkena *Workplace Bullying*

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan agar dapat keluar dari masalah *workplace bullying* yang sedang dihadapinya.

3. Manfaat Untuk Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan/organisasi mengatasi dan memahami masalah *workplace bullying*.

4. Manfaat Untuk Umum

Penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat umum dalam memahami masalah terkait *workplace bullying* sehingga masyarakat umum dapat membantu apabila menemui individu yang terkena *workplace bullying*.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Andriansyah dan Sahra (2014) dengan judul Hubungan Bullying dengan *Burnout* pada Karyawan. Tujuan penelitian tersebut adalah mencari hubungan antara *bullying* di tempat kerja dengan *burnout* yang dialami karyawan. Subjek penelitian adalah 40 karyawan perusahaan Liquid Club yang bergerak pada bidang hiburan. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya hubungan antara *bullying* dan *burnout*, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima.

Kesamaan yang ditemukan peneliti adalah variable yang sama yaitu *workplace bullying*. Perbedaan yang ditemukan peneliti dengan penelitian tersebut adalah jenis penelitian, jumlah variabel, tujuan penelitian, teknik analisis data dan subjek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan Andriansyah dan Sahra ada penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif, jumlah variabel penelitian Andriansyah dan Sahra memiliki 2 variabel sedangkan peneliti hanya satu variable, tujuan penelitian Andriansyah dan Sahra adalah untuk mencari hubungan antara bullying dan burnout sedangkan tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru, teknik analisis data yang digunakan Andriansyah dan Sahra adalah product momen karl person dengan SPSS sedangkan peneliti menggunakan 3 teknik analisis data dari Miles & Huberman, dan subjek penelitian Andriansyah dan Sahra berjumlah 40 karyawan dari perusahaan Liquid Club sedangkan subjek peneliti berjumlah 2 informan dan 2 *significant other*.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa dan Siswati (2017) dengan judul Hubungan *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Subjek penelitian berjumlah 60 orang yang dipilih melalui teknik *simple random sampling* pada karyawan PPTKA (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidid dan Tenaga Kerja) yang berjumlah 140 orang. Hipotesis penelitian tersebut adalah adanya hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Hasil dari penelitian didapatkan adanya hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*,

yaitu semakin tinggi *self esteem* individu maka semakin rendah *workplace bullying*. Kesamaan yang ditemukan peneliti adalah variable yang sama yaitu *workplace bullying*. Perbedaan yang ditemukan peneliti adalah jenis penelitian, variable penelitian, tujuan penelitian, teknik analisis data, teknik pemilihan subjek, dan subjek yang berbeda. Jenis penelitian yang digunakan Izzatinisa dan Siswati adalah kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif, variable penelitian Izzatinisa dan Siswati memiliki 2 variabel sedangkan peneliti hanya 1 variabel, tujuan penelitian Izzatinisa dan Siswati adalah untuk mencari tahu hubungan *self esteem* dan *workplace bullying* sedangkan tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru, teknik analisis data yang digunakan penelitian Izzatinisa dan Siswati menggunakan teknik analisis data korelasi *product momen pearson* sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis data menggunakan 3 teknik analisis data dari Miles & Huberman, dan subjek penelitian Izzatinisa dan Siswati adalah karyawan PPPPTK yang berjumlah 60 orang sedangkan peneliti subjek peneliti berjumlah 2 informan dan 2 *significant other*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rusdi dan Basong (2018) dengan judul Budaya Organisasi dan Perilaku *Bullying* Sesama Rekan Kerja Perawat di RSUD I. A Moels Samarinda: A Study Komparatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan perilaku intimidasi antara perawat di RSUD I. A Moels. Subjek penelitian adalah perawat di RSUD I. A Moels Samarinda yang berjumlah 62 orang. Hasil dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara budaya

organisasi dengan perilaku bullying di antara perawat di RSUD I. A Moels Samarinda. Kesamaan yang ditemukan peneliti adalah variable yang sama yaitu perilaku *bullying* di tempat kerja. Perbedaan yang ditemukan peneliti dengan penelitian tersebut adalah jenis penelitian, jumlah variabel, tujuan penelitian, teknik analisis data dan subjek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan Rusdi dan Basong adalah penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif, jumlah variabel penelitian Rusdi dan Basong memiliki 2 variabel sedangkan peneliti hanya satu variable, tujuan penelitian Rusdi dan Basong adalah untuk mencari hubungan antara budaya organisasi dan perilaku intimidasi sedangkan tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru, teknik analisis data yang digunakan Rusdi dan Basong adalah teknik probability sampling dan uji chi square sedangkan peneliti menggunakan 3 teknik analisis data dari Miles & Huberman, dan subjek penelitian penelitian Rusdi dan Basong berjumlah 62 perawat yang bekerja di RSUD I.A Moeis Samarinda sedangkan subjek peneliti berjumlah 2 informan dan 2 *significant other*.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) dengan judul Workplace Bullying pada Karyawan Baru. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari gambaran faktor penyebab *workplace bullying*, untuk mengetahui jenis-jenis *workplace bullying* yang dialami karyawan baru, dan untuk mengetahui dampak *workplace bullying*. Subjek penelitian ini berjumlah 3 orang, subjek dipilih berdasarkan kriteria pernah mengalami *workplace bullying*, dan bersedia diwawancarai. Pengambilan data dilakukan di rumah

subjek yang berada di Surabaya dan Sidoarjo. Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor *workplace bullying* adalah gaya kepemimpinan yang otoriter, status pendidikan subjek dan budaya organisasi, jenis-jenis *workplace bullying* yang diterima subjek adalah beban kerja berlebihan, menghina, memberikan pekerjaan di luar jam kerja, pemerasan uang, ujaran kebencian, dikunci di kamar mandi, file kerja dihapus, dan diomongin, dampak *workplace bullying* pada subjek penelitian tersebut adalah menjadi murung, kehilangan semangat, berat badan menurun drastis, menjadi pribadi yang tertutup, motivasi menurun, menjadi sensitif dengan masalah *workplace bullying*, kehilangan nafsu makan, menjadi sering dan mudah sakit kepala dan asam lambung, trauma, dan adanya keinginan bunuh diri. Kesamaan yang ditemukan peneliti adalah variable yang sama yaitu *workplace bullying* dan judul yang sama. Perbedaan yang ditemukan peneliti dengan penelitian tersebut adalah tujuan penelitian, subjek penelitian, teknik pengambilan data dan *setting* pengambilan data. Tujuan penelitian Putri adalah untuk mencari tahu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* dan untuk mencari tahu jenis *workplace bullying* apa saja yang dialami karyawan baru sedangkan tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru, teknik analisis data yang digunakan penelitian Putri menggunakan analisis data dari Creswell sedangkan peneliti menggunakan 3 teknik analisis data dari Miles & Huberman, dan subjek penelitian penelitian Putri berjumlah 3 orang dengan 3 *significant other* yang bertempat tinggal di Surabaya dan Sidoarjo sedangkan informan peneliti berjumlah 2 informan dan 2 *significant other* yang berdomisili di D.I Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Djamilah dkk (2012) dengan judul Pengaruh *Bullying* Di Tempat Kerja Terhadap Keinginan Keluar: Efek Mediasi Komitmen Organisasi Afektif. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah mencari apakah *workplace bullying* berpengaruh terhadap keinginan *resign* dan apakah *workplace bullying* berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan keluar dimediasi oleh komitmen organisasi efektif. Subjek penelitian ini adalah 111 orang yang bekerja di Surabaya, Sidoarjo, Gresik dan Mojokerto. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh langsung antara *workplace bullying* dan keinginan untuk keluar, dan *workplace bullying* dan komitmen di tempat kerja secara signifikan berpengaruh efektif mencegah keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja. Kesamaan yang ditemukan peneliti adalah variable yang sama yaitu *workplace bullying*. Perbedaan yang ditemukan peneliti dengan penelitian tersebut adalah jenis penelitian, jumlah variabel, tujuan penelitian, teknik analisis data dan subjek penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif, jumlah variabel penelitian Djamilah dkk memiliki 2 variabel sedangkan peneliti hanya satu variable, tujuan penelitian penelitian Djamilah dkk adalah untuk mencari tahu efektifitas dari mediasi komitmen organisasi sedangkan tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dinamika tentang *workplace bullying* pada individu ketika menjadi karyawan baru, teknik analisis data yang digunakan penelitian Djamilah dkk menggunakan uji reabilitas koefisien Cronbach alpha sedangkan peneliti menggunakan 3 teknik analisis data dari Miles & Huberman, dan subjek penelitian penelitian

Djamilah dkk berjumlah 111 subjek sedangkan subjek peneliti berjumlah 2 informan dan 2 *significant other*.

