

**PERBEDAAN *WORKPLACE BULLYING* KARYAWAN
GENERASI X DAN Y PADA BADAN METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BMKG) DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Rindy Atika Devi

18081730

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

2024

**PERBEDAAN *WORKPLACE BULLYING* KARYAWAN
GENERASI X DAN Y PADA BADAN METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BMKG) DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)

Oleh :

Rindy Atika Devi

18081730

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN

PERBEDAAN *WORKPLACE BULLYING* KARYAWAN
GENERASI X DAN Y PADA BADAN METEOROLOGI
KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA (BMKG) DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Rindy Atika Devi

18081730

Telah dipertanggung jawabkan dan diterima

Oleh tim penguji pada:

22 Agustus 2024

UNIVERSITAS

Mengetahui

Dekan



Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Pembimbing

Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Penguji

Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Yogyakarta, 12 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Rindy Atika Devi

HALAMAN MOTTO

*“Tetaplah semangat dan berusaha dalam menjalani hidup walau prosesnya lama,
karena Allah sudah menaruh takdir kepada setiap hambanya.”*

(Unknown)

*“Janganlah engkau mengucapakan perkataan yang engkau sendiri tak suka
mendengarnya”*

(Ali bin Abi Thalib)

“Dan Dia maha mengetahui segala isi hati”

(QS. Al-Hadid : 6)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya di setiap kehidupan peneliti sehingga senantiasa selalu diberikan kekuatan, kesehatan, pikiran, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Peneliti mempersembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua dan adik tersayang. Bapak Mamik dan Ibu Emi yang selalu mendoakan dan mendukung peneliti serta adik Keca tersayang yang menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Peneliti meminta maaf kepada kedua orang tua karena dalam lika liku pengerjaan tugas akhir ini tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu. Terima kasih sudah menjadi donatur yang tak terhingga selama peneliti kuliah. Terima kasih atas segalanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas kesempatan yang diberikan kepada penulis sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa selesainya tugas akhir ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, motivasi, kritik dan saran dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Agus Slamet, S.TP., M.P., selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir penulis dalam menempuh gelar strata satu.
2. Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS). Terima kasih karena telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir strata satu dan terima kasih atas arahan serta nasihatnya karena telah berkenan memberikan bimbingan kepada penulis dengan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
3. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan

izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir penulis dalam menempuh gelar strata satu.

4. Santi Esterlita Purnamasari, M. Si., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir penulis dalam menempuh gelar strata satu.
5. Narastri Insan Utami, M.Psi., Psikolog., selaku Sekertaris Program Studi Sarjana Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk dapat melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir penulis dalam menempuh gelar strata satu.
6. Nanda Yunika Wulandari, M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa menemani perjalanan akademik penulis hingga saat ini.
7. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas arahan dan juga masukan kepada penulis dalam mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.
8. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memberikan ilmu yang luar biasa kepada penulis.

9. Kepada Biro Administrasi dan Kemahasiswaan serta seluruh Karyawan Tata Usaha Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah membantu penulis disaat penulis membutuhkan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik.
10. Kepada segenap pegawai dan pimpinan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Yogyakarta yang sudah berkenan menjadi subjek penelitian sehingga membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
11. Kedua orang tua dan adik tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, fasilitas, materi dan banyak lainnya untuk penulis selama menyelesaikan skripsi dengan baik.
12. Terima kasih kepada diri sendiri yang sudah terus berjuang dan bertahan hingga saat ini untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.
13. Keluarga Besar Badan Eksekutif Mahasiswa Program Studi Psikologi UMBY yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran dalam berproses di Organisasi.
14. Teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi angkatan 2018 selama masa perkuliahan yang sudah banyak membantu dan saling *sharing* kepada penulis.
15. Teman-teman seperjuangan bimbingan yang sudah memberikan dukungan, nasihat, semangat dan motivasi kepada penulis.

16. Kepada sahabat penulis yang senantiasa memberikan *support*, motivasi, menemani dan membantu penulis dalam proses menyelesaikan tugas akhir dalam keadaan suka maupun duka Mella Cahyania Aditama, Dea Permata Idam, Kristiana Febiola dan Zahrotunisa
17. Kepada salah satu *best support system* yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat dan kasih sayang yang tak terhingga baik secara materi maupun verbal kepada penulis.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan dan doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan, sehingga penulis membuka lebar kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini atau untuk penelitian selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi semua pihak.

Yogyakarta, 12 Agustus 2024



Rindy Atika Devi

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Tujuan Penelitian	12
C. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. <i>Workplace Bullying</i>	14
1. Definisi <i>workplace bullying</i>	14
2. Aspek-aspek <i>workplace bullying</i>	15
3. Faktor-faktor <i>workplace bullying</i>	18
B. Generasi	20
1. Pengertian Generasi	20
C. Perbedaan <i>Workplace Bullying</i> pada Karyawan Generasi X dan Y	26
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	33
1. <i>Workplace bullying</i>	33

2.	Generasi	33
B.	Subjek Penelitian	35
1.	Tugas Pokok dan Fungsi	35
2.	Visi dan Misi	37
3.	Struktur Organisasi	38
C.	Teknik Pengumpulan Data	41
1.	Skala <i>Workplace Bullying</i>	42
D.	Metode Analisis Data.....	46
E.	Pelaksanaan Penelitian	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		48
A.	Hasil Penelitian.....	48
1.	Deskripsi Data Penelitian	48
2.	Kategorisasi Skor Subjek	49
3.	Uji Prasyarat	51
4.	Uji Hipotesis.....	53
B.	Pembahasan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		61
A.	Kesimpulan.....	61
B.	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi	38
---------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Table 3. 1 Gambaran Karakteristik Subjek Penelitian.....	40
Table 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Bullying</i> Sebelum Uji Coba.....	44
Table 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Bullying</i> Setelah Uji Coba.....	45
Table 4. 1 Deskripsi Data Penelitian	45
Table 4. 2 Kategorisasi <i>Wokrplace Bullying</i> Generasi X.....	50
Table 4. 3 Kategorisasi <i>Wokrplace Bullying</i> Generasi Y.....	50
Table 4. 4 Rangkuman Skor Aitem Generasi X dan Generasi Y	58

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I Skala Uji Coba <i>Workplace Bullying</i>	72
LAMPIRAN II Skala Penelitian <i>Workplace Bullying</i>	81
LAMPIRAN III Data Uji Coba Skala <i>Workplace Bullying</i>	90
LAMPIRAN IV Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Workplace Bullying</i>	93
LAMPIRAN V Data Penelitian Workplace Bullying Generasi X dan Generasi Y ..	98
LAMPIRAN VI Uji Normalitas dan Homogenitas <i>Workplace Bullying</i>	101
LAMPIRAN VII Uji Hipotesis.....	110
LAMPIRAN VIII <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i>	112
LAMPIRAN IX Surat Tanda Telah Melaksanakan penelitian	114

ABSTRAK

Perusahaan adalah entitas yang dibentuk oleh individu, kelompok, atau badan untuk produksi barang atau jasa dengan tujuan utama memaksimalkan laba guna mensejahterakan anggotanya. Komponen kunci perusahaan termasuk prosedur kerja, teknologi, sumber daya manusia, dan struktur organisasi, dengan sumber daya manusia sebagai elemen vital yang menggerakkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, tetapi *workplace bullying* dapat mengganggu harmoni ini. *Workplace bullying* adalah perilaku negatif berulang yang mengucilkan dan menghina pekerja, yang dapat mengakibatkan trauma dan penurunan kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa *bullying* terjadi di berbagai sektor industri dan mempengaruhi banyak karyawan, termasuk generasi X dan Y. Penelitian ini mengeksplorasi perbedaan *workplace bullying* antara kedua generasi di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Yogyakarta. Data dari wawancara menunjukkan generasi X sering mengalami diskriminasi terkait masa lalu, sementara generasi Y mengalami ketidakadilan dalam tugas dan intimidasi fisik. *Workplace bullying* berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan kesehatan karyawan. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengukur tingkat *workplace bullying*, dengan fokus pada hubungan antara generasi dan pengalaman *bullying*. Subjek penelitian terdiri dari 75 responden yang berasal dari karyawan BMKG yang telah bekerja minimal satu tahun, termasuk dalam generasi X dan Y, dengan berbagai tingkat jabatan dan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perbedaan pengalaman *workplace bullying* antara generasi X dan Y.

Kata Kunci: *Workplace Bullying*, Generasi X dan Y, Karyawan

ABSTRACT

A company is an entity formed by individuals, groups, or bodies for the production of goods or services with the main objective of maximizing profits to improve the welfare of its members. Key components of a company include work procedures, technology, human resources, and organizational structure, with human resources as a vital element that drives the organization. Human resource management plays an important role in creating a good work environment, but workplace bullying can disrupt this harmony. Workplace bullying is repeated negative behavior that excludes and insults workers, which can result in trauma and decreased performance. Research shows that bullying occurs in various industrial sectors and affects many employees, including generations X and Y. This study explores the differences in workplace bullying between the two generations at the Meteorology, Climatology and Geophysics Agency (BMKG) Yogyakarta. Data from interviews showed that generation X often experienced discrimination related to the past, while generation Y experienced unfairness in tasks and physical intimidation. Workplace bullying has a negative impact on the psychological well-being and health of employees. This study used a Likert scale to measure the level of workplace bullying, focusing on the relationship between generation and bullying experience. The research subjects consisted of 75 respondents who came from of BMKG employees who had worked for at least one year, including generations X and Y, with various levels of position and education. This study aims to identify differences in workplace bullying experiences between generations X and Y.

Keywords: *Workplace Bullying, Generations X and Y, Employee*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang dibentuk oleh perorangan, kelompok maupun badan lain yang memiliki kegiatan produksi barang ataupun jasa. Rumusan pengertian perusahaan dapat dilihat dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), Perusahaan merupakan “*setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba*”. Suatu perusahaan pastinya mempunyai ketua atau pemimpin untuk mengatur dan memastikan jalannya perusahaan tersebut.

Tujuan suatu perusahaan yang paling utama adalah untuk memaksimalkan laba yang mereka dapatkan untuk mensejahterakan setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai beberapa komponen dalam upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut: prosedur kerja, teknologi, sumber daya manusia, dan struktur organisasi. Komponen-komponen pada perusahaan tersebut harus saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Putri, Maharani, & Nisrina, 2022). Hamid (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia menjadi satu hal yang sangat penting dari

keempat komponen lainnya karena suatu organisasi digerakkan oleh manusia-manusia yang terlibat di dalamnya.

Griffin (2004) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian aktivitas dalam suatu organisasi yang diarahkan dengan tujuan untuk mengembangkan, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014), lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan. Melihat hal tersebut, sudah semestinya hubungan antar karyawan harus tetap dijaga agar terciptanya lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik. Beberapa hal yang menjadi kendala dalam mewujudkan rasa nyaman bagi para pekerja tak jarang ditemukan adanya perilaku *workplace bullying* atau tindakan *bullying* yang terjadi di tempat kerja (Putrianti & Budiarto, 2018).

Bullying merupakan istilah yang sudah tidak asing di telinga masyarakat Indonesia. Menurut Sejiwa (2008) *bullying* merupakan tindakan penggunaan kekuasaan yang bertujuan untuk menyakiti seseorang atau sekelompok orang baik secara psikologis, verbal, maupun fisik sehingga korban merasa trauma, tertekan, dan tak berdaya. *Bullying* yang biasanya dijumpai di tempat kerja dikenal dengan istilah *workplace bullying*. Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) mendefinisikan *workplace bullying* merupakan segala aktivitas yang melecehkan, mengucilkan, menghina dan memberikan pengaruh negatif seseorang dalam bekerja yang dilakukan secara berulang kali dan rutin. Selain itu, Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) juga

mendefinisikan *workplace bullying* sebagai serangkaian perlakuan buruk yang terus menerus diterima karyawan dari karyawan lain di tempat kerja meliputi tindakan menyinggung, mengucilkan, melecehkan, atau memengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Dari beberapa penjelasan definisi *workplace bullying* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* merupakan serangkaian perlakuan buruk yang diterima karyawan di tempat kerja oleh individu atau kelompok yang mempunyai kekuasaan lebih secara fisik maupun non fisik untuk menjatuhkan atau menyakiti korban yang dilakukan secara berulang kali tanpa adanya pertanggungjawaban dari pelaku.

Penelitian yang dilakukan Bloisi & Hoel (2008) menunjukkan bahwa terdapat *workplace bullying* yang terjadi pada *chef* di sebuah hotel pada sebuah industri perhotelan. Peristiwa *workplace bullying* juga dapat terjadi di sektor bidang travel di New Zealand (Bentley dkk. 2011). Berdasarkan hasil penelitian Wheeler, Hlsbesben, & Shanine (2010) menunjukkan bahwa sebanyak 8%-25% karyawan di USA mengalami *workplace bullying*. Praktek *workplace bullying* ini bisa terjadi di semua jenis perusahaan, tidak hanya pada perusahaan kecil saja atau perusahaan besar saja. Hal ini diperjelas dengan adanya hasil survei dari *Workplace Bullying Institue* pada tahun 2017 di Amerika yang menunjukkan bahwa terdapat 19% orang Amerika yang mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% orang lainnya telah melihat adanya *bullying* di tempat kerja, 25% orang bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja, 37% orang tidak sadar akan adanya *bullying* di tempat kerja (Namie, 2017).

Menurut Silviandri & Helmi (2018), fenomena *bullying* juga terjadi di negara berkembang seperti Indonesia, tidak hanya terjadi di negara-negara maju saja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Prihanto, & Yuwanto (2009) menunjukkan bahwa dari 123 pekerja di Surabaya, diperoleh data 49% responden menyaksikan adanya *bullying* di tempat kerja secara langsung. Para pegawai di perusahaan tersebut merasa takut untuk melaporkan tindakan *bullying* tersebut karena sebagian besar para pelakunya adalah seorang bos.

Data pada databoks tahun 2020 tentang penindasan yang dialami generasi karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa 39% terjadi pada generasi X dan 54% terjadi pada generasi Y. Data tersebut menunjukkan adanya banyak penindasan atau *workplace bullying* yang terjadi pada kedua generasi tersebut. Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan tentang apakah faktor usia mempengaruhi tindakan *workplace bullying* pada suatu perusahaan. Lalu tindakan kekerasan apa saja yang sering didapatkan pada setiap generasi karyawan tersebut dalam suatu perusahaan. Dan dengan adanya pertanyaan-pertanyaan tersebut penulis ingin meneliti masalah perbedaan *workplace bullying* suatu perusahaan pada Generasi X dan Y.

Menurut Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001), salah satu faktor utama perilaku *bullying* di tempat kerja adalah hubungan antar karyawan. Menurut Einarsen (dalam Sinarta, dkk, 2019) banyak yang tidak menyadari bahwa *bullying* juga banyak dilakukan di tempat kerja seperti di rumah sakit, pabrik, toko, hotel dan restoran. Tindakan *workplace bullying* bisa terjadi dimana saja, di sekolah, perusahaan,

instansi pemerintah maupun non pemerintahan. Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika atau BMKG merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), dipimpin oleh seorang kepala Badan (Sujalu, dkk, 2020). Awal mula pengamatan meteorology dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 secara perorangan oleh Dr. Onnen. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut diresmikan oleh pemerintah Hindia Belanda menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* dipimpin oleh dr. Bergsma. Kemudian pada tahun 1879 dibangun 72 stasiun dipulau Jawa. Pada tahun 1902 pengamat medan magnet bumi dipindahkan dari Jakarta ke Bogor.

Pada masa pendudukan Jepang antara tahun 1941-1945, nama instansi meteorology dan geofisika diganti menjadi Kisho Kauso Kusho. Setelah proklamasi kemerdekaan instansi tersebut dipecah menjadi dua, yaitu di Yogyakarta dibentuk biro meteorology yang berada di lingkungan Markas Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia khusus melayani kepentingan Angkatan Udara kemudian di Jakarta dibentuk Jawatan Meteorologi dan Geofisika dibawah Kementrian Pekerjaan Umum dan Tenaga. Pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (World Meteorological Organization atau WMO).

Pada tahun 1965 namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap dibawah Departemen Perhubungan Udara. Kemudian tahun 1972 namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika. Pada tahun 2002 dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya

diubah menjadi Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika. Kemudian melalui peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008 Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND). Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono. BMKG mempunyai tugas dan wewenang dalam pemerintahan di bidang Meteorologi, Klimatologi, Kualitas udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Dimas, 2022).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Anggraini (2019) yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara sangat signifikan terhadap komitmen keorganisasian pegawai BMKG. Walton (1975) menjelaskan beberapa dimensi *quality of work life*, yaitu kompensasi yang layak dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial, hak pegawai, ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial. Menurut dimensi-dimensi tersebut salah satu kualitas kehidupan kerja yaitu kondisi kerja yang aman, dimana setiap pegawai seharusnya

merasa aman dan nyaman dalam bekerja, namun dalam pelaksanaan tugasnya peneliti menemukan ada beberapa fenomena terkait dengan perilaku *workplace bullying* yang ada di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika atau BMKG.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 19 Agustus 2023 kepada tiga orang karyawan BMKG yang ada di Yogyakarta yang termasuk dalam generasi X dan tiga orang karyawan yang termasuk dalam generasi Y. Hasil wawancara diperoleh data sebanyak dua subjek generasi X menyatakan bahwa ada seseorang yang dihindari jika masuk kerja yaitu rekan kerja sesama karyawan di tempat generasi X bekerja yang jika bertemu dengan karyawan tersebut subjek sering diejek akan masa lalu (mis: subjek pernah datang terlambat pada saat rapat penting, subjek pernah tidak menghadiri pertemuan karena ada keperluan pribadi sehingga mendapatkan teguran dari atasan) di depan karyawan lain yang membuat subjek malu dan akhirnya subjek memilih untuk datang terlambat. Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying (person-related bullying)* yaitu mendiskriminasi serta mengucilkan.

Dua subjek (generasi Y) mengaku sering kali mendapatkan perlakuan tidak adil oleh atasannya seperti (mis: memberikan waktu pengerjaan yang kurang sesuai kemampuan (batas waktu pengerjaan 1 minggu tetapi atasan meminta pengerjaan dipercepat menjadi 3 hari), mengikuti perintah atasan meskipun tidak termasuk dalam bagian pekerjaannya, (membelikan makanan atasan di jam istirahat)). Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying (work-related bullying)* yaitu

memberikan beban tugas yang terlalu sulit, memberikan tenggat waktu yang tidak normal, tidak pernah menerima hasil kerja, memberikan tugas yang terlalu banyak.

Sementara dua subjek lainnya (generasi Y) mengaku sering mendapat perlakuan kurang baik oleh atasannya seperti (mis: pada saat subjek membuat kesalahan, subjek selalu diperlakukan tidak baik dan menjadi sasaran kemarahan oleh atasannya (memarahi sambil menunjuk-nunjuk, meneriaki dan memaki subjek). Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying* (*physical intimidation bullying*) yaitu tindakan yang berhubungan dengan intimidasi fisik. Sehingga dari hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y.

Seorang korban *workplace bullying* biasanya tidak mempunyai daya untuk melawan penindasan di tempat kerja, sehingga perilaku penindasan dapat berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Banyak dampak yang dapat terjadi pada korban *bullying*. Dampak psikologis yaitu munculnya rasa marah, sedih, kecewa, terluka dan hilangnya kepercayaan diri. Dampak perilaku yaitu munculnya sifat defensif hingga dorongan untuk berhenti dari perusahaan. Selain dampak-dampak yang dirasakan secara langsung, *workplace bullying* juga dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jaafar & Hiidzir (2016) ada faktor-faktor dominan penyebab terjadinya *workplace bullying* yaitu sebagai berikut : 1) Gaya manajemen dan kepemimpinan, 2) Status pendidikan, 3)

Desain tugas dan pekerjaan, 4) Posisi kerja dan status pernikahan, 5) Budaya organisasi dan iklim sosial, 6) Usia.

Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dapat menjadi target *workplace bullying* bukan hanya karena gender, minoritas, perilaku dan status sosial mereka saja. Bahkan usia juga dapat berpengaruh terhadap munculnya *workplace bullying*. Faktor usia ini menunjukkan bahwa perilaku *workplace bullying* dapat terjadi pada siapapun, tidak peduli itu adalah karyawan dalam satu generasi maupun lintas generasi. Menurut Kupperschmidt (2000) generasi adalah sekelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, usia dan pengalaman historis yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dalam hal ini yang akan diteliti lebih lanjut adalah pada faktor usia menurut Hoel dan Beale (2006) dalam lingkup generasi yaitu generasi X dan Y. Generasi *baby boomers* merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1946-1964 yaitu antara usia 60-78 tahun di tahun 2024, generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 59-44 tahun di tahun 2024, sedangkan generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 43-28 tahun di tahun 2024 (Pew Research Center, 2019). Menurut Kupperschmidt (2000) generasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, umur dan pengalaman historis yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Generasi X merupakan generasi yang lahir pada tahun-tahun awal perkembangan teknologi dan informasi yaitu pada tahun 1965-1980. Sedangkan

generasi Y adalah generasi yang disebut juga dengan generasi millennial atau milenium yang lahir pada tahun 1981-2000. Dua generasi ini adalah generasi yang sekarang banyak menjadi tenaga kerja di suatu perusahann.

Generasi Y atau sering disebut sebagai generasi internet, dimana mempunyai karakter bergerak dengan cepat, seringkali tidak sabar, kreatif, dan menuntut. Generasi X cenderung menunjukkan kewirausahaan yang kuat dan memahami teknologi. Organisasi dalam menetapkan sistem manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor usia para pegawainya, mengingat setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai, preferensi, dan pandangan terhadap hubungan dengan perusahaan yang khas sesuai dengan stimulasi lingkungan pada masa pertumbuhan psikologis yang dialaminya (Fatimah, Dharmawan, Sunarti, & Affandi, 2015).

Generasi X dan generasi Y memiliki gaya bekerja dan prioritas dalam kehidupan yang berbeda berdasarkan *history / collective memory* yang terbentuk berdasarkan era pada tahun kelahiran masing-masing generasi (Avianti & Kartika, 2017). Banyak studi menyatakan bahwa setiap generasi memiliki perbedaan dalam berbagai aspek. Misalnya saja pada generasi X yang merupakan generasi tertutup sehingga mereka sangat independen dan tidak bergantung dengan orang lain. Generasi X merupakan generasi dengan kelahiran tahun 1965 sampai 1983 yang menyadari adanya keragaman dan berpikir secara global. Berbeda dengan geberasi X, generasi Y merupakan generasi yang realistis. Generasi Y merupakan generasi yang telah hadir dengan adanya perkembangan teknologi yang mulai masuk. Mereka pada

generasi Y memiliki sifat yang sangat menghargai adanya perbedaan. Generasi Y cukup memiliki rasa percaya diri yang baik, sehingga mereka mampu untuk memfokuskan pada suatu prestasi. Mereka juga memiliki kepercayaan pada nilai dan moral sosial yang ada (Solikha & Purba, 2022).

Generasi X lebih cenderung dibesarkan dalam keluarga tunggal atau keluarga berpenghasilan ganda. Program setelah sekolah berkontribusi pada rasa kemandirian mereka, dengan ketergantungan yang rendah pada persetujuan dan dukungan eksternal. Menghadapi dunia computer pada usia lebih dini, generasi X telah mengembangkan kapasitas untuk mengintegrasikan informasi dari beragam sumber, sering kali tidak dipercaya, dan sering menekankan nilai pendidikan klasik (Stuenkel, Cohen & de la Cuesta, 2005). Individu dalam generasi X tercatat mandiri, percaya diri, kreatif, dan nyaman dengan perubahan dan teknologi baru. Selain itu karakteristik generasi X nyaman dengan otoritas dan aturan, serta tidak mementingkan jabatan atau intimidasi, dapat menentukan cara berinteraksi terhadap para senior secara alami dan tidak mengharapkan rasa hormat (Tolbize, 2008).

Generasi Y menggabungkan etos kerja *Baby Boomers* dengan pengetahuan teknologi generasi X. Faisal (2017) menemukan istilah generasi *phi* sebagai generasi milenial di Indonesia, dan generasi Y memiliki lima karakteristik. Karakteristik pertama adalah komunal, generasi Y tidak bisa hidup sendiri dan suka berinteraksi dan saling mendukung, karakter ini menekankan pentingnya memiliki hubungan yang baik dalam hubungan. Karakteristik kedua adalah kesederhanaan dalam tujuan hidup,

generasi Y hanya memiliki rencana hidup yang lurus kedepan. Generasi Y memiliki kepribadian sehingga karakteristik ketiga, generasi Y menggambarkan diri mereka sebagai orang yang baik, ramah tetapi pemurung.

Sudah seharusnya karyawan, baik satu generasi maupun lintas generasi yang bekerja pada suatu perusahaan semuanya mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak mendapatkan *workplace bullying*. Jalinan kekeluargaan yang baik tentunya akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan baik. Tapi ternyata hal tersebut tidak diiringi dengan tindakan, karena ternyata masih banyak tindakan penindasan yang diterima karyawan generasi X maupun generasi Y.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan mengenai apakah terdapat perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y pada Badan Meteorologi Klimatologi dan geofisika (BMKG) di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y pada Badan Meteorologi Klimatologi dan geofisika (BMKG) di Yogyakarta

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil data yang dapat digunakan untuk membantu pemikiran bagi teori Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang teori-teori mengenai *workplace bullying*.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk membantu penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan kesadaran karyawan mengenai perilaku *workplace bullying* untuk dapat ikut memberikan tindakan dalam penanganannya agar terhindar dari *workplace bullying*.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan serta arahan pada perusahaan berkenaan perilaku *workplace bullying* sehingga meminimalisir terjadinya *bullying* di tempat kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Workplace Bullying*

1. Definisi *workplace bullying*

Menurut Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) *workplace bullying* merupakan segala aktivitas yang melecehkan, mengucilkan, menghina dan memberikan pengaruh negatif seseorang dalam bekerja yang dilakukan secara berulang kali dan rutin. Selain itu, Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) juga mendefinisikan *workplace bullying* sebagai serangkaian perlakuan buruk yang terus menerus diterima karyawan dari karyawan lain di tempat kerja meliputi tindakan menyinggung, mengucilkan, melecehkan, atau memengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Menurut Andriansyah dan Sahrah (2014) menjelaskan bahwa *workplace bullying* merupakan segala sesuatu tindakan untuk menyakiti seseorang di tempat kerja baik secara fisik, verbal, yang dilakukan secara berulang dalam waktu yang lama. Realisasi tindakan *bullying* tersebut dapat dilakukan secara fisik (memukul, menendang, menggigit), verbal (fitnah, ejekan, ancaman) dan mental (mengucilkan, mengabaikan, dan melakukan teror).

Definisi lain dijelaskan oleh Akela (2016), *workplace bullying* adalah segala tindakan negatif secara verbal, fisik, maupun psikologi yang dapat menimbulkan perasaan cemas, takut, dan memojokkan individu lain secara tersembunyi dan sistematis. Shangar dan Yazdanifard (2014) mengatakna bahwa tindakan *workplace*

bullying tidak hanya berupa verbal dan no-verbal, tetapi juga mencakup perilaku tidak adil dan diskriminasi. Dalam penelitian Yun, Kang, Lee, dan Yi (2014), menjelaskan *workplace bullying* adalah segala bentuk kekerasan di tempat kerja, baik secara verbal, pengucilan, ancaman, penghinaan, menghilangkan sebuah peluang, menyindir, dan mencampuri urusan pribadi.

Dari beberapa penjelasan definisi *workplace bullying* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* merupakan serangkaian perlakuan buruk yang diterima karyawan di tempat kerja oleh individu atau kelompok secara fisik, verbal, maupun psikologi yang bertujuan untuk menjatuhkan atau menyakiti korban yang dilakukan secara berulang kali tanpa adanya pertanggungjawaban dari pelaku..

2. **Aspek-aspek *workplace bullying***

Menurut Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009), aspek-aspek dalam *workplace bullying* dikategorikan dalam 3 jenis, yaitu :

a. *Work-related bullying*

Merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat mempersulit kondisi pekerja, contohnya adalah memberikan beban tugas yang terlalu sulit, memberikan tenggat waktu pengerjaan tugas yang tidak normal, tidak pernah terima dengan hasil kerja pegawai atau pekerja, serta memberikan tanggung jawab yang terlalu banyak.

b. *Person-related bullying*

Merupakan semua tindakan yang mengintimidasi pekerja yang terkena *bullying*, contohnya adalah menyebarkan informasi yang tidak benar atau *hoax*, menghina kemampuan intelektualnya serta mengucilkan.

c. *Physical intimidation bullying*

Merupakan segala tindakan yang berhubungan dengan intimidasi fisik, contohnya adalah memberikan gestur tubuh untuk mengolok-olok, mendorong, serta menghalangi jalan karyawan atau pekerja

Salin (2015) memberikan beberapa aspek dalam *workplace bullying* dalam penelitiannya, yaitu:

a. Ancaman

Suatu tindakan yang dilakukan untuk menakuti, merugikan, menyusahkan dan mencelakakan orang lain dengan suatu tujuan tertentu

b. Sindiran

Memberikan ucapan atau komentar-komentar yang secara tidak langsung menjelekkan, mengkritik, menyakiti, mengejek orang lain

c. Tindakan intimidasi dengan penyebaran rumor

Menyebarkan berita atau informasi palsu mengenai seseorang yang kebenarannya belum dapat dipastikan

d. Mengeluarkan kata-kata kasar

Mengucapkan kata-kata yang tidak pantas dan tidak baik kepada orang lain

e. Pengusiran

Tindakan untuk menyuruh orang lain meninggalkan suatu tempat secara paksa

f. Menyalahkan

Memberikan suatu informasi atau komentar dengan maksud menyudutkan suatu pihak tertentu

g. Memanipulasi

Melakukan sebuah kecurangan

h. Penarikan sosial

Sebuah pengisolasian diri dari kehidupan sosial

i. Menduplikasi

Penggandaan dari suatu barang atau tugas dengan tujuan tertentu

j. Kritik yang berlebihan

Memberikan suatu komentar pedas dan menyakitkan tanpa adanya alasan yang jelas

k. Memberikan tugas atau tanggung jawab yang membebani

Memberikan tugas yang tidak disukai oleh orang lain

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace bullying* menurut Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) dapat dilihat dari ketiga aspek yakni, *Work-related bullying*, *Person-related bullying*, *Physical intimidation bullying*. Sedangkan menurut Salin (2015) yakni, Ancaman, Sindiran, Tindakan intimidasi dengan penyebaran rumor, Mengeluarkan kata-kata kasar, Pengusiran,

Menyalahkan, Memanipulasi, Penarikan sosial, Menduplikasi, Kritik yang berlebihan, Memberikan tugas atau tanggung jawab yang membebani. Ketiga aspek dari Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) tersebut nantinya akan digunakan peneliti sebagai acuan dalam penyusunan alat ukur guna mengungkap *workplace bullying*, karena lebih kongkrit sehingga memudahkan penulis dalam menyusun aitem Skala *Workplace Bullying*.

3. **Faktor-faktor *workplace bullying***

Beberapa peneliti mengemukakan pendapat mereka mengenai faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *workplace bullying*. Menurut Hoel dan Beale (2006) menuliskan beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya *workplace bullying*, sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat memicu terjadinya *workplace bullying*. Tidak semua lingkungan kerja memiliki gaya kepemimpinan yang baik, gaya kepemimpinan yang hirarki atau otoriter dapat menimbulkan terjadinya *workplace bullying*.

b. Budaya organisasi

Budaya organisasi dalam suatu lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindakan *workplace bullying*. Budaya organisasi seperti normalisasi tindakan penindasan, menganggap bahwa penindasan

adalah hal yang wajar terjadi di lingkungan kerja akan menimbulkan terjadinya *workplace bullying*.

c. Status pendidikan

Kesenjangan merupakan salah satu faktor terjadinya *workplace bullying*, salah satunya adalah status pendidikan. Status pendidikan atau tingkatan pendidikan seseorang dapat memicu orang lain untuk melakukan tindakan *workplace bullying* seperti meremehkan kemampuan intelektual seseorang. Bukan hanya status pendidikan, namun posisi kerja atau jabatan, status hubungan atau pernikahan, bahkan usia juga dapat menyebabkan timbulnya *workplace bullying*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jaafar & Hiidzir (2016) ada faktor-faktor dominan penyebab terjadinya *workplace bullying* yaitu sebagai berikut :

1) Gaya manajemen dan kepemimpinan, 2) Status pendidikan, 3) Desain tugas dan pekerjaan, 4) Posisi kerja dan status pernikahan, 5) Budaya organisasi dan iklim sosial, 6) Usia. Salin (2015) menyatakan bahwa faktor keterkaitan kepribadian individu ataupun faktor demografis diantaranya budaya organisasi, latar belakang pendidikan, usia dan sebagainya yang dapat memiliki dampak terhadap kecenderungan seseorang pekerja akan dijadikan target *workplace bullying*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan menurut Hoel dan Beale (2006) ada tiga faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *workplace bullying* yaitu:

gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan status pendidikan. Hoel dan Beale (2006) juga menerangkan tidak hanya status pendidikan yang dapat menjadi faktor terjadinya *workplace bullying* namun posisi kerja atau jabatan, status hubungan atau pernikahan, bahkan usia juga dapat menyebabkan timbulnya *workplace bullying*. Jaafar & Hiidzir (2016) juga menjelaskan ada faktor-faktor dominan penyebab terjadinya *workplace bullying* yaitu sebagai berikut : 1) Gaya manajemen dan kepemimpinan, 2) Status pendidikan, 3) Desain tugas dan pekerjaan, 4) Posisi kerja dan status pernikahan, 5) Budaya organisasi dan iklim sosial, 6) Usia. Kemudian Salin (2015) juga menyatakan bahwa faktor keterkaitan kepribadian individu ataupun faktor demografis diantaranya budaya organisasi, latar belakang pendidikan, usia dan sebagainya. Menurut Kupperschmidt (2000) generasi adalah sekelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, usia dan pengalaman historis yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dalam hal ini yang akan diteliti lebih lanjut adalah pada faktor usia menurut Hoel dan Beale (2006) dalam lingkup generasi yaitu generasi X dan Y

B. Generasi

1. Pengertian Generasi

Perkembangan manusia merupakan suatu perkembangan yang diselangi oleh berbagai tahap kehidupan. Hal tersebut melibatkan suatu pengalaman kognitif,

emosional, serta perilaku. Seiring berjalannya waktu, perbedaan dalam sikap atau nilai sering dikaitkan dengan generasi. Adanya generasi ini, membuat individu dapat diamati berdasarkan bagaimana sifatnya, karakteristik, maupun siklus hidup mereka sendiri. Generasi merupakan sebuah konstruk sosial yang berisikan kelompok orang dengan kesamaan usia serta pengalaman sebelumnya yang sama (Twenge, Carter, & Campbell, 2015). Secara lebih khusus, generasi dapat diamati berdasarkan usia yang sama, mengalami dan dipengaruhi oleh suatu hal yang sama dalam perkembangan hidup individu (Twenge, Carter, & Campbell, 2015).

Mannheim (1927) mengemukakan pendapatnya mengenai konsep generasi, adalah sebuah kelompok yang terdiri dari individu dengan kesamaan dalam usia serta pengalaman dan telah melewati peristiwa-peristiwa sejarah yang penting dalam periode satuan waktu yang sama. Peristiwa-peristiwa sejarah yang mereka lalui akan mempengaruhi sifat serta karakter mereka dalam kehidupan. Strauss dan Howe (2000) kemudian mengembangkan teori generasi ini, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa generasi adalah suatu kelompok yang lahir selama rentang waktu sekitar 20 tahun, dengan melalui suatu fase kanak-kanak, remaja, dewasa serta usia tua yang mengakibatkan terjadinya kesamaan sejarah, perilaku dan kepercayaan.

Howe dan Stauruss (2000) menjelaskan adanya 3 faktor yang dapat mempengaruhi sebuah generasi, yaitu :

a. *Perceived membership*

Faktor ini merupakan sebuah persepsi individu pada masa remaja sampai dengan dewasa dimana mereka tergabung dalam sebuah kelompok.

b. *Commog belief and behaviors*

Faktor ini mencakup perilaku terhadap kehidupan personal, karir, keluarga, agama, politik, serta berbagai berbagai keputusan yang dipilih dalam menjalani kehidupan seperti pernikahan, pekerjaan, anak, kejahatan dan kesehatan.

c. *Common location and history*

Faktor ini mencakup adanya perubahan dalam memandang aspek kejadian yang bersejarah seperti bencana alam, perang, yang terjadi dalam masa remaja hingga dewasa. Di lingkungan kerja sampai saat ini terdapat 3 generasi yang mendominasi dan aktif, yaitu generasi *baby boomers*, generasi X dan generasi Y. Generasi *baby boomers* masih dapat ditemukan di lingkungan kerja, namun keberadaannya saat ini telah memasuki usia untuk pensiun, sehingga dominasi dalam lingkungan kerja saat ini dipegang oleh generasi X dan generasi Y, yang akan disusul dengan masuknya generasi Z beberapa tahun lagi.

Menurut Cates (2014) generasi X adalah generasi yang merasakan pengalaman perceraian, pertumbuhan teknologi dan pengenalan komputer. Hal tersebut menyebabkan generasi ini adalah sosok yang pragmatis, individualis, dan memiliki toleransi terhadap perbedaan gaya hidup atau kultur. Selain itu, generasi X

ini juga memikul tanggung jawab besar meskipun masih remaja, sehingga mendorong generasi X menjadi pribadi yang sangat dewasa dengan usia yang masih muda.

Zemke, Raines dan Flipzack (2000) mengatakan bahwa generasi X adalah mereka yang lahir di era tahun 1960 hingga 1980, generasi ini memiliki kemampuan manajemen waktu dan kerja yang baik untuk dapat menghidupkan kembali sebuah perusahaan. Generasi ini mempunyai karakter yang mandiri, berpikir secara global, informalitas dan pragmatis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jurkiewicz (dalam Putra, 2016), bahwa generasi X adalah sekelompok individu yang lahir dan berkembang pada awal-awal tahun perkembangan teknologi seperti komputer, TV kabel, internet dan video *games*. Generasi X memiliki karakteristik atau ciri-ciri dapat beradaptasi dengan baik, tangguh, dapat menerima perubahan, mandiri, loyal, pekerja keras, mengutamakan citra dan uang, dan perhitungan terhadap kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Setelah masa generasi X, lahirlah generasi Y, banyak persepsi yang berbeda mengenai generasi Y menurut para ahli. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zemke, Raines & Filipezak (2000) menjelaskan bahwa generasi Y adalah kelompok yang lahir pada rentang waktu 1980 hingga 2000. Sedangkan Carlson (2008) memberikan pendapat bahwa generasi Y adalah mereka yang lahir pada tahun 1983 hingga 2001. Pendapat berbeda diberikan Staruss dan Howe (2000) yang menyebutkan bahwa tahun 1982 hingga 2002 merupakan rentang waktu lahirnya generasi Y.

Definisi lain diberikan oleh Subandowo (2017) bahwa generasi Y bukan dari rentang waktu kelahiran, tetapi sebagai generasi yang tumbuh dan berkembang pada zaman atau masa dimana internet sedang *booming*. Generasi Y memang lahir pada masa dimana internet mulai muncul dan media sosial mulai dikembangkan, sehingga menyebabkan gaya hidup mereka berdampingan dengan perkembangan teknologi. Hal tersebut menyebabkan terbentuknya karakter mereka yang familiar dengan teknologi dan dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, generasi Y disebut juga dengan generasi milenial.

Karakteristik pada generasi Y atau milenial menurut Hidayatullah, Waris, & Devianti (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Generasi Y lebih mempercayai konten, pendapat, atau informasi yang berasal dari pengguna dan ditujukan untuk konsumsi publik atau umum seperti *review* dibandingkan dengan informasi yang searah.
- b. Telepon genggam lebih sering digunakan oleh generasi Y daripada menonton televisi. Sehingga generasi Y lebih dapat mengikuti perkembangan internet dan sosial media
- c. Generasi Y atau milenial mempunyai minat membaca koran, majalah, buku yang rendah
- d. Generasi Y dapat memaksimalkan penggunaan teknologi sebagai sumber yang dapat dipercaya.
- e. Transaksi *online* atau *cashless* lebih disukai oleh generasi milenial

- f. Generasi Y dikenal sebagai generasi yang lebih malas dan konsumtif.

Ada beberapa faktor yang dapat membentuk karakter generasi Y ini menurut Cran (2014), yaitu :

- a. Generasi Y memiliki masa masa pertumbuhan ketika kecil yang penuh dengan berbagai kegiatan. Hal tersebut menyebabkan generasi Y berkembang menjadi pribadi yang mudah bosan dengan segala sesuatu dan menyukai tantangan baru.
- b. Generasi Y tumbuh dan berkembang pada era dimana perkembangan teknologi dan internet berlangsung sangat pesat, banyaknya variatif tontonan di televisi yang menimbulkan rasa ingin mengikuti perkembangan zaman atau tren yang terbaru.
- c. Generasi Y juga menjadi generasi dimana perkembangan sosial media dimulai, hal ini menjadikan generasi Y sosok yang ingin selalu menunjukkan eksistensinya.
- d. Generasi Y juga merupakan generasi yang menjadi saksi banyaknya hal-hal buruk yang terjadi pada generasi sebelum mereka. Perceraian, PHK, orang tua yang sibuk mengurus urusan pribadi dibandingkan dengan keluarga, menyebabkan generasi Y ini menjadi generasi dengan tingkat stress yang tinggi.

- e. Selain itu, generasi Y juga merupakan saksi bisu dari adanya tindakan terorisme. Kejadian terorisme ini membuat generasi Y menjadi generasi yang sangat menghargai keluarga dan pertemanan mereka.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa generasi X merupakan sekelompok individu yang lahir pada tahun 1960-1980, yang memiliki pengalaman langsung terhadap perceraian dan konflik permasalahan, sehingga membuat generasi ini menjadi generasi yang mandiri, pragmatis, mau bekerja keras, bekerja untuk hidup, mampu beradaptasi dan mau menerima perubahan serta perbedaan. penelitian ini juga menyimpulkan bahwa generasi Y adalah generasi yang lahir di era tahun 1980 sampai 2000 yang memiliki sifat yang modern, optimis, *multitasking*, dan juga cenderung penyendiri.

C. Perbedaan *Workplace Bullying* pada Karyawan Generasi X dan Y

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memberikan kontribusi atas suksesnya sebuah perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai, karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya (Setiani, 2013). Menurut Savitri (2020) karyawan dari suatu perusahaan lembaga atau instansi saat ini terdiri dari tiga kelompok generasi yaitu Generasi *Baby boomers*, Generasi X dan Generasi Y Secara umum generasi adalah sekelompok individu yang lahir pada suatu periode waktu yang sama dan melalui peristiwa sejarah yang sama

(Lubis & Mulianingsih, 2019). Generasi *baby boomers* merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1946-1964 yaitu antara usia 60-78 tahun di tahun 2024, generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 59-44 tahun di tahun 2024, sedangkan generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 43-28 tahun di tahun 2024 (*Pew Research Center*, 2019). Data Badan Pusat Statistik (2010) yang telah diolah menunjukkan bahwa penduduk dengan usia produktif di Indonesia didominasi oleh tiga generasi, yaitu generasi *baby boomers* sejumlah 26%, generasi X 35% dan generasi Y 39%. Menurut Gargiulo (2012) menyatakan generasi *baby boomers* akan meninggalkan pekerjaan sehingga generasi Y akan menempati proporsi tenaga kerja terbesar. Dimock (2019) menegaskan bahwa generasi X dan generasi Y (Milenial) telah memasuki usia dewasa dan memasuki dunia kerja.

Adiawaty (2019) berpendapat bahwa generasi X dikenal sebagai generasi yang memiliki karakter pekerja keras, pragmatis, dan mandiri. Sedangkan generasi Y dikenal dengan generasi yang modern, dapat memanfaatkan teknologi namun cenderung individualis. Menurut Mello (2014) terdapat perbedaan yang signifikan antara generasi di tempat kerja. Generasi X independen, mudah beradaptasi, dan mandiri, sedangkan generasi Y optimis, *multitasking*, cerdas terhadap teknologi. Pendapat Solikha dan Purba (2022) bahwa generasi X yang merupakan generasi tertutup, sehingga mereka sangat independen dan tidak bergantung dengan orang lain. Generasi Y merupakan generasi yang realistis. Generasi Y merupakan generasi yang

telah hadir dengan adanya perkembangan teknologi yang mulai masuk. Mereka pada generasi Y memiliki sifat yang sangat menghargai adanya perbedaan. Generasi Y cukup memiliki rasa percaya diri yang baik, sehingga mereka mampu untuk memfokuskan pada suatu prestasi. Mereka juga memiliki kepercayaan pada nilai dan moral sosial yang ada. Menurut Rahmawati (2018) generasi X yang saat ini sudah tidak memiliki tenaga seperti saat di usia muda, kurang tanggap terhadap teknologi, kesulitan untuk *multitasking*, menjadikan itu celah untuk dapat dimanfaatkan orang lain untuk dapat melakukan tindakan *workplace bullying*. Sedangkan pada generasi Y, karakter mereka yang selalu ingin mengikuti tren, gaya hidup mereka, dan sifat individualis, juga dapat memicu terjadinya *workplace bullying*

Berdasarkan hal tersebut perbedaan karakteristik dari masing-masing generasi, yaitu Generasi X yang memiliki karakter independen dimana generasi X adalah generasi yang tertutup dan tidak bergantung pada orang lain, hal tersebut masuk dalam dimensi pengabaian yang bersifat sangat individual ketika generasi X diperlakukan tidak sopan oleh rekan kerja, generasi X tidak mempresepsikan bahwa individu tersebut menjadi bagian dari korban *bullying*, generasi X merasa bahwa *bullying* adalah bagian dari stress kerja yang tinggi dan tidak mengambil kesimpulan tindakan *bullying* secara serius (Savitri, 2020).

Menurut Faisal (2017) Generasi Y memiliki karakter komunal yaitu individu tersebut tidak dapat hidup sendiri, memiliki hubungan dengan orang lain di komunitas dan suka berinteraksi, pada karakter ini menekankan pentingnya memiliki

hubungan yang baik dengan lingkungan, maka generasi Y akan lebih peka ketika mengalami *workplace bullying* dalam bentuk pengabaian dan komunikasi tidak bersahabat. Menurut Kultalahti & Viitala (2014) Generasi Y memiliki motivasi untuk bekerja ketika mereka terhubung komunitas kerja yang mendukung dan kolega yang ramah, dapat disimpulkan hal ini juga menyebabkan generasi Y memiliki karakteristik yang perhatian pada nilai-nilai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan di tempat kerja sangat penting bagi generasi Y (Ningrum, 2019).

Menurut Gunawan, dkk (2009) *workplace bullying* diartikan sebagai tindakan negatif yang dilakukan di tempat kerja secara berulang-ulang oleh pihak-pihak tertentu yang melibatkan ketidakseimbangan kekuasaan, dan mewujud dalam bentuk: pelecehan, kekerasan, dan perbuatan yang tidak menyenangkan yang mengakibatkan korban *bullying* merasa inferior dan tidak mampu membela diri mereka. Sejalan dengan Olweus (dalam Krahe, 2005) yang menjelaskan bahwa *bullying* diartikan sebagai tindakan agresif yang dilakukan berulang-ulang dari waktu ke waktu, melibatkan kekuatan dan kekuasaan yang tidak seimbang sehingga korbannya berada dalam keadaan tidak mampu mempertahankan diri secara efektif untuk melawan tindakan negatif yang diterimanya. Menurut Djuwita (dalam Waruwu 2023) pelaku *bullying* bisa seseorang atau sekelompok orang, dimana ia atau mereka mempersepsikan dirinya memiliki *power* (kekuasaan) untuk melakukan apa saja terhadap korbannya. Korban juga mempresepsikan dirinya sebagai pihak yang lemah, tidak berdaya dan selalu merasa terancam oleh *bully* yang diterimanya.

Workplace bullying sering disebut juga sebagai penyalahgunaan atau *abuse of power* yang disebabkan ketidaksetaraan kekuasaan antara individu (Leads, 2014). *Bullying* terutama dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kekuatan atau posisi lebih kuat terhadap orang-orang yang lebih lemah, *bullying* dilakukan terutama karena persepsi adanya perbedaan kekuatan dengan orang lain (Krahe, 2005). Dalam lingkungan kerja yang stabil, beberapa pekerja mempunyai kekuasaan yang lebih besar dibandingkan yang lain. Meskipun kekuasaan hanya bagi sebagian orang tetapi setidaknya memberikan perlindungan bagi pemilik kekuasaan tersebut. Hal ini membuat mereka yang memiliki kekuasaan lebih kecil menjadi lebih rentan terhadap *workplace bullying* (Hodson, dkk 2006). *Workplace bullying* terjadi erat kaitannya dengan budaya masyarakat, masyarakat memberikan makna berlebihan terhadap arti penghormatan.

Menurut Ubaydillah (2008) budaya feodal mendidik individu sejak kecil untuk tunduk dan menghormati orang yang lebih tua. Dalam perkembangannya yang lebih luas, orang menjadi tunduk dan hormat kepada seseorang yang lebih kaya, senior, tua, dan punya posisi di masyarakat. Hal ini menyebabkan orang-orang yang lebih tua, berkuasa, senior memiliki kesempatan untuk menekan orang lain yang dianggap berada di bawahnya termasuk di tempat kerja. Terlebih dalam perusahaan yang menempatkan sistem kepemimpinan yang otokratik, dimana atasan berhak mengambil keputusan tanpa perlu memperhatikan bawahannya, maka selanjutnya

workplace bullying dipastikan muncul dari atasan kepada bawahan atau dari rekan kerja yang mempresepsikan adanya ketimbangan kekuasaan (Selden, 2006).

Menurut Horan (2023) generasi X memiliki kemampuan yang sama dalam melakukan tugas-tugas digital seperti generasi Y, mereka juga menunjukkan penguasaan keterampilan kepemimpinan yang setara dengan para pemimpin generasi *baby boomers*. Menurut *Global Leadership Forecast* (2018) yang mengidentifikasi lebih dari 25.000 pemimpin di 54 negara, generasi X mencakup 51% peran kepemimpinan secara global. Generasi X adalah kumpulan pemimpin yang berkemampuan tinggi. Kecerdasan dan dedikasi yang dimiliki generasi X terhadap keseimbangan kehidupan kerja semakin berkontribusi pada reputasi generasi X sebagai karyawan yang dapat diandalkan untuk memenuhi tanggung jawab serta berkontribusi positif terhadap perusahaan (Horan, 2023). Menurut Walters (2023) menjelaskan bahwa generasi X lebih berpengalaman, lebih efisien dan lebih bijak dalam mengatasi masalah daripada generasi Y.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Walton-Robertson (2019) menjelaskan bahwa sebagian besar generasi Y merasa karyawan yang lebih tua lebih cenderung melakukan *bullying* dan lebih sulit diajak bekerja sama. Menurut Einarsen & Rankes (1997) pekerja yang lebih muda lebih sering mengalami penindasan ditempat kerja daripada pekerja yang lebih tua. Dengan demikian secara logis, generasi Y akan melaporkan lebih banyak penindasan daripada generasi X (Savitri, 2020). Sedangkan data pada databoks tahun 2020 tentang penindasan yang dialami generasi karyawan di

Indonesia menunjukkan bahwa 39% terjadi pada generasi X dan 54% terjadi pada generasi Y. Data tersebut menunjukkan adanya banyak penindasan atau *workplace bullying* yang terjadi pada kedua generasi tersebut. Meskipun tidak ada penelitian khusus yang menjelaskan bahwa terdapat perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y. Namun hal tersebut menunjukkan bahwa tindakan *workplace bullying* lebih banyak diterima oleh karyawan generasi Y. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang apakah faktor usia mempengaruhi tindakan *workplace bullying* pada suatu perusahaan. Lalu tindakan kekerasan apa saja yang sering didapatkan pada setiap generasi karyawan tersebut dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan fenomena diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y. Hal ini disebabkan oleh sebagian karyawan dalam dunia kerja yang memiliki karakteristik dari sikap dan perilaku serta munculnya ketidakseimbangan dari situasi di tempat kerja yang ternyata memiliki indikasi hubungan yang kurang sehat dan menjurus pada perilaku intimidasi. Perbedaan karakter tersebut tentunya akan membuat perilaku *workplace bullying* yang di alami antara generasi X dan generasi Y juga berbeda.

D. Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti mengajukan sebuah hipotesis yaitu terdapat perbedaan antara perilaku *workplace bullying* pada generasi X dan generasi Y. *Workplace bullying* yang lebih tinggi terjadi pada generasi Y di bandingkan pada generasi X.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variable terikat : *workplace bullying*

Variable bebas : generasi

Adapun definisi opsional dari variable-variabel diatas yaitu:

1. Workplace bullying

Menurut Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) *workplace bullying* merupakan segala aktivitas yang melecehkan, mengucilkan, menghina dan memberikan pengaruh negatif seseorang dalam bekerja yang dilakukan secara berulang kali dan rutin. Selain itu, Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) juga mendefinisikan *workplace bullying* sebagai serangkaian perlakuan buruk yang terus menerus diterima karyawan dari karyawan lain di tempat kerja meliputi tindakan menyinggung, mengucilkan, melecehkan, atau memengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif.

2. Generasi

Kupperschmidt (2000) generasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, umur dan pengalaman historis yang memiliki

pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Generasi adalah suatu konstruksi sosial yang didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki umur dan pengalaman historis yang sama (Manheim, dalam Putra, 2016). Pada penelitian ini generasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Generasi X

Generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 59-44 tahun di tahun 2024 (Pew Research Center, 2019). Menurut Cates (2014) generasi X adalah generasi yang merasakan pengalaman perceraian, pertumbuhan teknologi dan pengenalan komputer. Hal tersebut menyebabkan generasi ini adalah sosok yang pragmatis, individualis, dan memiliki toleransi terhadap perbedaan gaya hidup atau kultur.

b. Generasi Y

Generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 43-28 tahun di tahun 2024 (Pew Research Center, 2019). Karakteristik generasi Y (Faisal, 2017) yaitu komunal, kesederhanaan dalam tujuan hidup, kepribadian naïf, perhatian pada nilai-nilai, fokus pada keluarga.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu karyawan di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) pada penelitian ini subjek berusia 28-59 tahun. Berikut ini Gambaran Umum BMKG di Yogyakarta

1. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas

Tugas yang dimiliki oleh BMKG adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Meteorologi, Klimatologi, Kualitas udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

b. Fungsi

Fungsi yang diselenggarakan oleh BMKG dalam melaksanakan tugas adalah:

- 1) Perumusan kebijakan nasional dan kebijakan umum di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 2) Perumusan kebijakan teknis di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 3) Koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika

- 4) Pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian observasi, dan pengolahan data informasi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 5) Pelayanan data dan informasi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 6) Penyampaian informasi kepada instansi dan pihak terkait serta masyarakat berkenaan dengan perubahan iklim
- 7) Penyampaian informasi dan peringatan dini kepada instansi dan pihak terkait serta masyarakat berkenaan dengan bencana karena faktor meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 8) Pelaksanaan kerja sama internasional di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 9) Pelaksanaan penelitian, pengkajian, dan pengembangan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 10) Pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian instrumentasi, kalibrasi, dan jaringan komunikasi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 11) Koordinasi dan kerja sama instrumentasi, kalibrasi, jaringan komunikasi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 12) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan keahlian dan manajemen pemerintahan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika

- 13) Pelaksanaan pendidikan profesi di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 14) Pelaksanaan manajemen data di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika
- 15) Pembinaan dan koordinasi pelaksanaan tugas administrasi di lingkungan BMKG
- 16) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BMKG
- 17) Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BMKG
- 18) Penyampaian laporan, saran, dan pertimbangan di bidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, BMKG dikoordinasikan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang perhubungan,

2. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) Pelayanan informasi meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika yang handal adalah pelayanan BMKG terhadap penyajian data, informasi jasa meteorology, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika yang akurat, tepat sasaran, tepat guna, cepat lengkap, dan dapat dipertanggung jawabkan
- 2) Tanggap dan mampu, dimaksudkan BMKG dapat menangkap dan merumuskan kebutuhan stakeholder akan data, informasi dan jasa

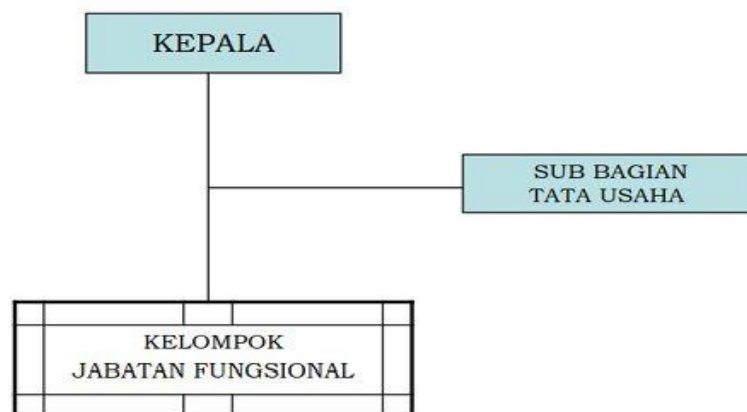
meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika serta mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa

b. Misi

- 1) Mengamati dan memahami fenomena meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika
- 2) Menyediakan data, informasi dan jasa meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika
- 3) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan dibidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisika
- 4) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan internasional di bidang meteorologi, klimatologi, kualitas udara, dan geofisik

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BKMKG) Yogyakarta adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi

Adapun karakteristik subjek pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Telah bekerja minimal 1 tahun.

Karyawan yang bekerja minimal 1 tahun sudah mengetahui kekurangan dan kelebihan dan situasi di tempat kerja. Menurut (Susetyo dkk., 2014) karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih sangat paham dengan apa yang harus dilakukan dalam bekerja.

2. Subjek merupakan generasi X yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 59-44 tahun di tahun 2024, dan kelompok generasi Y yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 43-28 tahun di tahun 2024 (*Pew Research Center*, 2019).

3. Jabatan

Pelaku *workplace bullying* biasanya dilakukan oleh seseorang yang mempunyai jabatan atau wewenang di atas korbannya. Hal ini disebabkan oleh kekuasaan yang tidak digunakan dengan semestinya (Einarsen, dkk. 2003)

4. Pendidikan

Menurut Hoel dan Beale (2006) kesenjangan merupakan salah satu faktor terjadinya *workplace bullying*, salah satunya adalah status pendidikan. Status pendidikan atau tingkatan pendidikan seseorang dapat memicu kemampuan orang lain untuk melakukan tindakan *workplace bullying* seperti meremehkan kemampuan intelektual seseorang.

Penelitian dengan judul “Perbedaan *Workplace Bullying* Karyawan Generasi X dan Y Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Yogyakarta” pada tanggal 22 Juli 2024 – 26 Juli 2024 pada karyawan BMKG di Yogyakarta yang terdiri dari generasi X dan generasi Y. Berikut ini gambaran karakteristik subjek penelitian dari 75 responden.

Tabel 3. 1
Gambaran Karakteristik Subjek Penelitian

Kategori	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Pria	45	60%
	Wanita	30	40%
Total		75	100%
Kategorisasi Usia	28-43	32	42,7%
	44-59	43	57,3%
Total		75	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	1	1,3%
	D3	6	8,0%
	S1	50	66,7%
	S2	18	24,0%
Total		75	100%
Lama Bekerja	0-6 tahun	10	13,3%
	7-15 tahun	27	36,0%
	>15tahun	38	50,7%
Total		75	100%
Posisi	Tata Usaha	4	53,3%
	Operasional	6	8,0%
	Teknisi	8	10,7%
	Staff Pengamat	57	76,0%
Total		75	100%

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala model *Likert*, yaitu skala yang dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dan subjek diminta untuk menyatakan kesesuaian atau ketidaksesuaian pada isi pernyataan (Azwar, 2017).

Pada penelitian ini terdapat satu skala yang digunakan peneliti untuk mengukur variable penelitian yaitu skala *workplace bullying*. Skala *workplace bullying* disusun dengan aitem skala *favorable*. Terdapat empat pilihan jawaban pada skala ini yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Karena semua aitem pada skala ini bersifat *favorable* maka subjek yang memilih jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Keempat kategori jawaban dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh kategori jawaban tengah (netral). Hal ini dikarenakan kategori jawaban netral mempunyai arti ganda. Tersedianya pilihan tengah menimbulkan kecenderungan subjek untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, terutama bagi yang ragu-ragu atas arah jawabannya, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang inovatif, dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck dalam Azwar, 2015). Selain itu maksud

dari pemilihan empat kategori jawaban dikarenakan penlitu ingin melihat kecenderungan jawaban responden kearah sesuai atau tidak sesuai (Hadi, 2015).

1. Skala *Workplace Bullying*

Skala *workplace bullying* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Putriani dan Budiarto (2018) pada aspek-aspek yang dikemukakan berdasarkan teori Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) dengan mengacu pada skala NAQ-R (*Negative Acts Questionnaire Revised*) yang hanya memuat pernyataan *favorable*. Hal tersebut berdasarkan pertimbangan yang menyatakan bahwa sewaktu penelitian yang dilakukan oleh Einarsen, pernyataan yang paling mendukung dari hasil penelitian *workplace bullying* adalah pernyataan *favorable*, sehingga skala NAQ-R ini menjadi acuan dalam melakukan penelitian *workplace bullying* hingga saat ini. Berikut ini merupakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh teori Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) yaitu aspek *Work-related bullying*, *Person-related bullying* dan *Physical intimidation bullying*.

a. *Work-related bullying*

Merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat mempersulit kondisi pekerja, contohnya adalah memberikan beban tugas yang terlalu sulit, memberikan tenggat waktu pengerjaan tugas yang tidak normal, tidak pernah terima dengan hasil kerja pegawai atau pekerja, serta memberikan tanggung jawab yang terlalu banyak.

b. *Person-related bullying*

Merupakan semua tindakan yang mengintimidasi pekerja yang terkena *bullying*, contohnya adalah menyebarkan informasi yang tidak benar atau *hoax*, menghina kemampuan intelektualnya serta mengucilkan.

c. *Physical intimidation bullying*

Merupakan segala tindakan yang berhubungan dengan intimidasi fisik, contohnya adalah memberikan gestur tubuh untuk mengolok-olok, mendorong, serta menghalangi jalan karyawan atau pekerja

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 30 aitem yang memuat daftar-daftar perilaku negatif dan partisipan harus merespon seberapa sering mereka mengalami perilaku negatif tersebut. Pertanyaan dalam skala ini bersifat *favorable*. Pemberian skor pada pertanyaan akan bergerak dari 4-1 dengan sistem penilaian sebagai sebagai berikut: (SS) Sangat Setuju = 4, (S) Setuju = 3, (TS) Tidak Setuju = 2, dan (STS) Sangat Tidak Setuju =1. Cara mendapatkan skor *workplace bullying* adalah dengan skor yang diperoleh dari masing-masing aitem. Tingginya total skor merupakan indikasi dari tingginya tindakan *workplace bullying*, begitupun sebaliknya rendahnya total skor merupakan indikasi dari rendahnya tindakan *workplace bullying* pada sampel penelitian. Adapun *blue print* Skala *Workplace Bullying* sebelum uji coba dapat dilihat pada table 3.2. berikut:

Table 3. 2. Blueprint Skala Workplace Bullying Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem	F
1.	<i>Work-related bullying</i>	1, 3, 14, 16, 18, 19, 20, 23, 24, 29	10
2.	<i>Person-related bullying</i>	2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 21	10
3.	<i>Physical intimidation bullying</i>	8, 9, 13, 17, 22, 25, 26, 27, 28, 30	10
Total		30	30

Sebelum skala ini digunakan dalam penelitian, skala ini diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi data yang valid adalah data yang tidak berbeda dengan objek penelitian (Sugiyono, 2015). Daya diskriminansi aitem dianggap valid apabila hasil yang diberikan berkisar 0,30 sampai dengan 0,50 (Azwar, 2015). Sedangkan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid (Sugiyono, 2015). Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2015).

Dalam pembuatan skala oleh Putriani dan Budiarto (2018) setelah ke-30 aitem skala *workplace bullying* telah ditetapkan, dilakukan perhitungan kembali untuk memastikan koefisien reliabilitas skala aitem yang ada di dalamnya. Berdasarkan perhitungan terakhir yang dilakukan oleh peneliti didapatkan koefisien reliabilitas

Cronbatch's Alpha (α) sebesar 0.961. Dengan demikian skala *workplace bullying* merupakan pengukuran yang reliabel.

Pada penelitian ini dilakukan pengolahan data untuk menguji reliabilitas skala, penelitian skala *workplace bullying* menggunakan batas kriteria 0,30 koefisien uji daya beda aitem. Setelah dilakukan uji daya beda aitem dan uji reliabilitas pada skala *workplace bullying* dengan menggunakan bantuan program analisis data menunjukkan bahwa pada 30 aitem tidak terdapat aitem gugur sehingga seluruh aitem dinyatakan valid. Berdasarkan data rentang reliabilitas dan uji daya beda aitem dari skala *workplace bullying*, koefisien uji daya beda aitem bergerak dari 0,323 sampai dengan 0,793. Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji menggunakan prosedur *Cronbach Alpha* (α) dengan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,956, dapat disimpulkan bahwa skala *workplace bullying* tersebut valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Adapun *blue print* skala *workplace bullying* setelah uji coba dapat dilihat pada table 3.3. berikut:

Table 3. 3. Blueprint Skala Workplace Bullying Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Nomor Aitem	F
1.	<i>Work-related bullying</i>	1, 3, 14, 16, 18, 19, 20, 23, 24, 29	10
2.	<i>Person-related bullying</i>	2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 15, 21	10
3.	<i>Physical intimidation bullying</i>	8, 9, 13, 17, 22, 25, 26, 27, 28, 30	10
Total		30	30

D. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan metode statistik *independent sample t-test*. Metode ini dipilih karena dalam penelitian ini menggunakan dua kelompok sampel yang berbeda, yaitu generasi X dan generasi Y. metode ini digunakan oleh peneliti sebagai analisis data untuk mengetahui signifikansi perbedaan skor setiap dimensi pada setiap kelompok generasi. pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program analisis data SPSS.

E. Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini prosedur yang dilakukan oleh peneliti adalah mengajukan judul penelitian kepada dosen pembimbing skripsi yaitu Ibu Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog., kemudian melakukan kajian teori mengenai variabel penelitian, mempersiapkan alat ukur *workplace bullying* dengan metode skala dengan menyusun aitem-aitem yang akan digunakan dalam penelitian. Peneliti menyusun aitem-aitem skala *workplace bullying* menggunakan media *google form* untuk disebar. Skala dalam penelitian ini diberikan kepada responden secara *online*. Penyebaran skala ini disebar kepada karyawan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah Yogyakarta. Skala ini berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel *workplace bullying*. Skala ini menggunakan metode *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap yaitu, tahap persiapan, tahap uji coba dan penelitian kemudian tahap perhitungan dan analisis. Pada tahap persiapan, peneliti menyusun alat ukur *workplace bullying*. Sebelum alat ukur digunakan sebagai alat untuk mengambil data, skala dikaji terlebih dahulu oleh dosen pembimbing skripsi. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan uji coba (*try out*), setelah melakukan uji coba, kemudian peneliti melakukan seleksi pada aitem yang gugur atau tidak memnuhi batas kriteria yang telah ditentukan. Setelah melewati uji coba, skala yang sudah siap akan disebarakan kepada karyawan Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) wilayah Yogyakarta. Prosedur penyebaran skala yaitu dengan mengirimkan link kuesioner *online*. Tahap terakhir yaitu melakukan perhitungan dan melakukan analisis hasil penelitian. Hasil penelitian dilaporkan dan dibuat menggunakan format laporan akhir atau skripsi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh dari skala *workplace bullying* pada karyawan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Yogyakarta digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang menunjukkan skor minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi dari perhitungan hipotetik dan empirik. Kemudian hasil skor tersebut digunakan sebagai landasan sebagai dasar pembuatan kategorisasi subjek. Hasil perhitungan data hipotetik skala *workplace bullying* diperoleh skor minimum yaitu $1 \times 36 = 36$ dan skor maksimal $4 \times 36 = 144$. Rerata (*Mean*) hipotetik sebesar $(144 + 36) : 2 = 90$, jarak sebaran hipotetik $90 - 36$ dan standar deviasi $(144 - 36) : 6 = 18$. Sedangkan untuk data empirik skala *workplace bullying* pada generasi X skor *minimum* adalah 36 dan skor *maximum* 74 dengan *mean* 52,09 serta *standard deviation* 8,831. Sedangkan pada generasi Y skor *minimum* adalah 37 dan skor *maximum* 70 dengan *mean* 53,88 serta *standard deviation* 7,183. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel 4. 1. dibawah ini.

Tabel 4. 1
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik					Empirik			
	N	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Generasi X	43	36	144	90	18	36	74	52,09	8,831
Generasi Y	32	37	148	92,5	18,5	37	70	53,88	7,183

Keterangan:

N = Jumlah subjek

Mean = Rerata

Min = Skor minimal atau terendah

Max = Skor maksimal atau tertinggi

SD = Standar deviasi

2. Kategorisasi Skor Subjek

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada kedua skor subjek. Menurut Azwar (2016), untuk mengetahui skor subjek termasuk tinggi, sedang, atau rendah dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria kategorisasi. Dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria klasifikasi skor jawaban subjek yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi *workplace bullying* generasi x dan generasi y dapat dilihat pada table 4. 2. :

Tabel 4. 2
Kategorisasi *Workplace Bullying* Generasi X

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X \geq \mu + 1.\sigma$	$X \geq 108$	Tinggi	0	0 %
$\mu - 1.\sigma \leq X < \mu + 1.\sigma$	$71,5 < X \leq 108$	Sedang	1	2,3 %
$X < \mu - 1.\sigma$	$X < 71,5$	Rendah	42	97,7 %
Total			43	100 %

Keterangan:

X= Skor subjek

μ = *Mean* Hipotetik

σ = *Standard Deviation (SD)* Hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi *workplace bullying* diketahui bahwa hampir seluruh generasi X memiliki *workplace bullying* pada kategori yang rendah yaitu dengan jumlah 42 orang (97,7%), 1 orang (2,3%) memiliki kategori yang sedang serta tidak ada yang memiliki kategori tinggi atau 0%. Selanjutnya untuk skor skala *workplace bullying* pada generasi Y dapat dilihat pada tabel 4. 3.

Tabel 4. 3
Kategorisasi *Workplace Bullying* Generasi Y

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X \geq \mu + 1.\sigma$	$X \geq 111$	Tinggi	0	0 %
$\mu - 1.\sigma \leq X < \mu + 1.\sigma$	$74 < X \leq 111$	Sedang	0	0 %
$X < \mu - 1.\sigma$	$X < 74$	Rendah	32	100 %
Total			32	100 %

Keterangan:

X= Skor subjek

μ = *Mean* Hipotetik

σ = *Standard Deviation (SD)* Hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi *workplace bullying* diketahui bahwa seluruh generasi Y memiliki *workplace bullying* pada kategori yang rendah yaitu dengan jumlah 32 orang (100%), tidak ada yang memiliki kategori sedang atau 0%, serta tidak ada yang memiliki kategori tinggi atau 0%.

3. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis *independent sample t-test*, uji normalitas dan homogenitas harus terpenuhi terlebih dahulu. Teknik analisis datanya adalah menggunakan *independent sample t-test*, yaitu untuk membandingkan perbedaan *workplace bullying* yang dialami oleh generasi X dan generasi Y pada karyawan BMKG di Yogyakarta. Sebelum melakukan *independent sample t-test* terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas dan uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui hasil data tersebut berdistribusi normal dan homogen.

1) Uji Normalitas

Salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis statistika parametrik adalah melakukan uji normalitas terlebih dahulu untuk membuktikan apakah data empirik yang diperoleh sudah sesuai dengan

distribusi normal atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yang memiliki kaidah nilai signifikansi apabila $p > 0,050$ berarti memiliki sebaran data yang normal, sedangkan apabila $p < 0,050$ berarti memiliki sebaran data yang tidak normal. Dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel *workplace bullying* generasi X diperoleh $K-S Z = 0,129$ dengan $p = 0,068$ sehingga bisa dikatakan bahwa variabel *workplace bullying* generasi x mengikuti sebaran data yang normal. Kemudian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel *workplace bullying* generasi y diperoleh $K-S Z = 0,139$ dengan $p = 0,123$ sehingga bisa dikatakan bahwa variabel *workplace bullying* generasi Y mengikuti sebaran data yang normal

2) Uji Homogenitas

Menurut Widana & Muliani (2020) uji homogenitas merupakan uji prasyarat dalam analisis statistic yang harus dibuktikan apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi dengan varian yang sama atau tidak. Kaidah uji homogenitas adalah apabila $p < 0,050$ berarti data tidak memenuhi prasyarat homogenitas atau berasal dari populasi yang berbeda, apabila $p > 0,050$ berarti data memenuhi prasyarat homogenitas atau berasal dari populasi yang sama. Pada penelitian ini uji homogenitas dari *Levene's Test for Equality of Variance* diperoleh $p = 0,084$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan kaidah uji homogenitas tersebut berarti data variabel

workplace bullying berasal dari populasi yang sama atau merupakan data yang homogen.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengambil keputusan hipotesis yang diuji diterima ataupun ditolak (Husseuin, 2021). Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan alat analisis *Independent Sample T-test*. *Independent Sample T-test* digunakan untuk menguji hipotesis tentang dua populasi atau lebih yang masing-masing kelompok sampelnya bersifat *independent* yang artinya kedua populasi tidak terikat dan tidak berhubungan satu sama lain, data yang diperlukan untuk uji *independent sample t-test* ini adalah data interval dan data numerik (Gani & Amalia, 2015).

Untuk menguji perbedaan variabel *workplace bullying* generasi X dan *workplace bullying* generasi Y maka digunakan uji *independent sample t-test* yang dibantu dengan program SPSS 25. Kaidah untuk uji ini adalah apabila $p < 0,050$ berarti ada perbedaan yang signifikan diantara kelompok yang dibandingkan, namun apabila $p \geq 0,050$ berarti tidak ada perbedaan yang signifikan diantara kelompok yang dibandingkan. Berdasarkan kaidah tersebut hasil analisis menunjukkan $t = 0,934$ dengan $p = 0,353$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *workplace bullying* generasi X dengan *workplace bullying* generasi Y.

Generasi X memiliki *workplace bullying* ($Mean = 52,09$) yang tidak jauh berbeda dengan *workplace bullying* generasi Y ($Mean = 53,88$).

Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi “Terdapat perbedaan tingkat *workplace bullying* antara generasi X dan generasi Y. Generasi Y mengalami *workplace bullying* yang lebih tinggi di dibandingkan *workplace bullying* pada generasi X” ditolak.

B. Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian ini berjumlah 75 karyawan yang terdiri dari 43 generasi X dan 32 generasi Y dengan rentang usia generasi X antara 28-43 tahun dan rentang usia generasi Y antara 44-59 tahun. Generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 44-59 tahun di tahun 2024. Sedangkan generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 28-43 tahun di tahun 2024 (*Pew research center, 2019*).

Sebanyak 75 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas merupakan responden pria (60%) dibandingkan dengan responden wanita (40%). Karakteristik responden berdasarkan kategori usia, menunjukkan bahwa usia responden didominasi oleh generasi X rentang usia antara 44-59 tahun berjumlah 43 responden dengan persentase (57,3%), sedangkan karakteristik responden untuk generasi Y rentang usia antara 28-43 tahun berjumlah 32 responden dengan

persentase (42,7%). Pengelompokan dari tiap generasi yaitu, generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 44-59 tahun di tahun 2024. Sedangkan generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 28-43 tahun di tahun 2024 (*Pew research center*, 2019).

Berdasarkan dari pendidikan terakhir yang dimiliki oleh 75 responden menunjukkan pada tingkat SMA/SMK/Sederajat terdapat 1 orang dengan (1,3%) pada tingkat D3 terdapat 6 orang dengan (8,0%), didominasi oleh responden dengan tingkat akhir S1 terdapat 50 orang (66,7) dan pada tingkat S2 diperoleh 18 orang dengan (24,0%). Latar belakang pendidikan memiliki dampak terhadap tingkat *distress* pekerja. Pekerja yang memiliki pendidikan tinggi dianggap memiliki kemampuan *coping* terhadap *stressor* yang lebih tinggi sehingga stress akibat kerja dan salah satunya yang diakibatkan dari *workplace bullying* juga rendah (Irkhami, 2015)

Berdasarkan hasil diatas, lama bekerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu 0-6 tahun, 7-15 tahun, dan >15tahun. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Hadiyanti, dkk (2012) mendapatkan hasil bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, penelitian tersebut menghasilkan bahwa masa kerja >15tahun menunjukkan komitmen tinggi dibandingkan dengan masa kerja 7-15 tahun dan 0-6 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan 10 responden untuk lama kerja 0-6 tahun dengan (13,3%), 27

responden dengan (36,0%) dan 38 responden untuk >15tahun dengan (50,7). Pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun. Berdasarkan hasil diatas diperoleh responden dengan posisi/jabatan Tata Usaha sebanyak 4 responden dengan(53,3%) posisi Operasional sebanyak 6 responden dengan (8,0%), posisi Teknisi sebanyak 8 responden dengan (10,7%), dan untuk posisi Staff Pengamat sebanyak 57 responden dengan (76,0%), pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan posisi Staff Pengamat dengan 57 responden (76,0%)

Dari hasil penelitian yang ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *workplace bullying* antara generasi X dan generasi Y. Hasil analisis data menunjukkan $t = 0,934$ dengan $p = 0,353$ yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *workplace bullying* generasi X dengan *workplace bullying* generasi Y. Generasi X memiliki *workplace bullying* ($Mean = 52,09$) yang tidak jauh berbeda dengan *workplace bullying* generasi y ($Mean = 53,88$).

Hasil kategorisasi karyawan generasi X menunjukkan bahwa hampir seluruh generasi X memiliki *workplace bullying* pada kategori yang rendah yaitu dengan jumlah 42 orang (97,7%), 1 orang (2,3%) memiliki kategori yang sedang serta tidak ada yang memiliki kategori tinggi atau 0% . Kemudian hasil kategorisasi *workplace bullying* diketahui bahwa seluruh generasi Y memiliki *workplace bullying* pada kategori yang rendah yaitu dengan jumlah 32 orang (100%), tidak ada yang memiliki kategori sedang atau 0%, serta tidak ada yang memiliki kategori tinggi atau 0%. Bisa

dikatakan bahwa kedua generasi X dan generai Y memiliki *workplace bullying* yang sangat rendah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Walton-Robertson (2019) dengan judul “*The Effect of a Multigenerational Workforce on Workplace Bullying*” yang menjelaskan bahwa *workplace bullying* lebih tinggi dialami oleh generasi X. Generasi X dan *Baby Boomer* mengidentifikasi sebagai sumber utama intimidasi dan *workplace bullying* dilakukan oleh atasan. Dalam lingkungan kerja dan hubungan antara generasi yang sama tidak terdapat adanya penindasan ditempat kerja atau *workplace bullying* yang berarti bahwa karyawan dapat bekerja sama secara efektif jika usia mereka sama (Walton-Robertson, 2019). Kemudian pada penelitian yang telah dilakukan oleh Alfred (2018) berjudul “*Bullying: the Impact on Intention to Leave of generational Members in the Acute Healthcare Setting*” yang menjelaskan bahwa generasi yang paling banyak mengalami *workplace bullying* adalah generasi *baby boomers* dan memiliki niat tertinggi untuk meninggalkan pekerjaan. Brewer (dalam Alfred, 2018) mengungkapkan alasan utama generasi *baby boomers* meninggalkan pekerjaan mereka adalah karena masa pensiun. Survei Milenial Deloitte (dalam Alfred, 2018) mengungkapkan bahwa generasi milenial menjadi loyal kepada pemberi kerja. Hal ini berkaitan dengan kecilnya kemungkinan generasi milenial untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai *workplace bullying*, namun hingga saat ini belum ada penelitian yang mengevaluasi dampak dari berbagai generasi terhadap *workplace bullying*. Oleh karena itu, dalam masyarakat dimana empat generasi yang berbeda telah mulai bekerja sama, hal ini merupakan faktor kunci yang perlu dievaluasi untuk mengembangkan lebih lanjut kebijakan dan tindakan pencegahan dari sudut pandang organisasi. Studi yang dikembangkan untuk melihat perbedaan *workplace bullying* diantara generasi X dan generasi Y serta hubungan korban *workplace bullying* yang diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti juga merangkum beberapa aitem yang skornya direspon sama oleh generasi X dan generasi Y, dari hasil rangkuman didapatkan bahwa pada item “Saya cenderung mendapatkan hinaan atau ejekan mengenai hasil kerja yang saya lakukan oleh rekan kerja saya” generasi X dan generasi Y memberikan jawaban yang sama yaitu setuju, pada aitem “Saya cenderung mendapatkan komentar yang menghina mengenai fisik saya oleh rekan kerja saya” generasi X dan generasi Y memberikan jawaban yang sama yaitu tidak setuju, pada aitem “saya sering diminta untuk mengerjakan tugas-tugas lain di luar deskripsi pekerjaan saya oleh rekan kerja saya” generasi X dan generasi Y memberikan jawaban yang sama yaitu setuju, dari jawaban kedua generasi tersebut menggambarkan bahwa tidak ada perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam *workplace bullying*. Hasil rangkuman dapat dilihat pada table 4. 4.

Tabel 4. 4
Rangkuman Skor Aitem Generasi X dan Generasi Y

Aitem	Generasi X	Generasi Y	Skor
Saya cenderung mendapatkan hinaan atau ejekan mengenai hasil kerja yang saya lakukan oleh rekan kerja saya	Setuju	Setuju	3
Saya cenderung mendapatkan komentar yang menghina mengenai fisik saya oleh rekan kerja saya	Tidak Setuju	Tidak Setuju	2
saya sering diminta untuk mengerjakan tugas-tugas lain di luar deskripsi pekerjaan saya oleh rekan kerja saya	Setuju	Setuju	3

Penggolongan generasi atau usia bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mempengaruhi *workplace bullying*. Terdapat banyak faktor penyebab dari tidak ditemukannya perbedaan *workplace bullying* antara generasi X dan generasi Y dalam penelitian ini. Selain faktor generasi atau usia, menurut Hoel dan Baele (2006) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying* salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Hoel & Cooper (2003) faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying* juga bukan hanya budaya organisasi tetapi juga status pendidikan sangat mempengaruhi, hal tersebut dapat terjadi karena kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan situasi sosial yang lebih rendah. Peneliti berasumsi bahwa karyawan di BMKG Yogyakarta memiliki budaya organisasi dan status pendidikan yang baik yang baik.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi subjek generasi X dan generasi Y yang memiliki *workplace bullying* yang rendah

Kemungkinan lain tidak ditemukan adanya perbedaan *workplace bullying* yaitu karena adanya *cross generation*, yang mana generasi X menganggap bahwa karakteristik generasi yang sesuai dengan kepribadiannya adalah seperti pada generasi Y, begitu juga sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Avianti dan Kartika (2017) dengan judul “Analisis *Quality Of Work Life* Pada Generasi X dan Generasi Y Alumni Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB” berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut menghasilkan persepsi-persepsi tiap generasi terhadap nilai dan karakter masing-masing generasi. Terdapat responden generasi X yang menganggap nilai dan karakteristik generasi Y adalah karakteristik pribadinya atau terjadi *cross generation* dan responden generasi Y menganggap nilai dan karakteristik generasi X adalah karakteristik pribadinya. Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak adanya perbedaan *workplace bullying* anatar generasi X dan generasi Y dalam konflik kerja *workplace bullying*

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan generasi Y. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *workplace bullying* antara generasi X dan generasi Y. Rerata yang diperoleh dari *workplace bullying* generasi X (52,09) sedangkan rerata yang diperoleh dari *workplace bullying* generasi Y (53,88) berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kedua generasi tersebut.

B. Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah:

1) Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *workplace bullying* antara generasi X dan generasi Y dalam lingkungan kerja di BMKG Yogyakarta, sehingga diharapkan untuk bisa menjadi bahan masukan kepada BMKG Yogyakarta dalam mempertahankan lingkungan kerja yang positif, serta mempertahankan nilai-nilai yang sudah

diterapkan untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian mengenai *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan generasi Y untuk dapat memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi keterbatasan penelitian yaitu jumlah subjek dan pendistribusian skala pada penelitian ini. Peneliti tidak dapat menyebar skala secara langsung sehingga skala hanya dititipkan kepada setiap kepala bagian atau bagian koordinasi di setiap kantor BMKG yang ada di Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti berikutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian kepada subjek yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperhatikan karakteristik yang dimiliki setiap generasi. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi seperti budaya organisasi yang dapat mempengaruhi hasil ada atau tidaknya perbedaan *workplace bullying* pada generasi yang diteliti. Peneliti juga menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk menambahkan subjek generasi Z, karena generasi Z pada saat ini sudah memasuki lingkungan pekerjaan. Kepada penelitian selanjutnya juga diharapkan lebih banyak membaca literatur dikarenakan penelitian mengenai pengaruh generasi terhadap *workplace bullying* masih sedikit dilakukan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperhatikan dalam merumuskan masalah dengan tidak melakukan

judgment terlalu dini agar penelitian yang dilakukan memberikan hasil yang maksimal terkait hipotesis yang diterima atau ditolak.

3) Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan dikarenakan adanya keterbatasan pada penulis, kelemahan tersebut diantaranya adalah:

- a. Berdasarkan proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden, juga faktor kejujuran responden dalam pengisian kuesioner.
- b. Berdasarkan hasil penelitian terdapat responden yang memberikan jawaban yang tidak bervariasi, hal ini terjadi karena responden memiliki berbagai kesibukan sehingga responden memilih jalan pintas dengan cara mengisi kuesioner dengan apa adanya tanpa membaca atau memahami pertanyaan dari setiap aitem skala.
- c. Kurangnya fokus peneliti dalam mengerjakan penelitian ini, dikarenakan dalam pengerjaan penelitian ini sudah dalam keterbatasan masa studi. Hal ini secara tidak langsung membuat peneliti sadar akan totalitas dalam melakukan penelitian dan juga hal lain yang penting dalam hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376-382.
- Akella, D. (2016). Workplace bullying: Not a manager's right?. *SAGE Open*, 6(1), 2158244016629394.
- Andriansyah, H., & Sahrah, A. (2014). Hubungan bullying dengan burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(2), 137-150.
- Anggraini, R. (2019). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64-75
- Avianti, D. A., & Kartika, L. (2017). Analisis quality of work life pada generasi X dan Y alumni fakultas ekonomi dan manajemen IPB. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 95-106
- Azwar, S. (2015). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi (edisi 2). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bayu, D. J., (2021, Februari 26). Generasi millennial paling banyak jadi korban perisakan di Indonesia. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/02/26/generasi-millennial-paling-banyak-jadi-korban-perisakan-di-indonesia>
- Bentley, T. A., Catley, B., Cooper-Thomas, H., Gardner, D., O'Driscoll, M. P., Dale, A., & Trenberth, L. (2012). Perceptions of workplace bullying in the New Zealand travel industry: Prevalence and management strategies. *Tourism Management*, 33(2), 351-360.
- Bloisi, W., & Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 649-656.
- BPS. 2010. Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Indonesia.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2007). Managers in the firing line: Contributing factors to workplace bullying by staff—an interview study. *Journal of management & organization*, 13(3), 264-281.

- Carlson, C., Hussain, S. M., Schrand, A. M., K. Braydich-Stolle, L., Hess, K. L., Jones, R. L., & Schlager, J. J. (2008). Unique cellular interaction of silver nanoparticles: size-dependent generation of reactive oxygen species. *The journal of physical chemistry B*, 112(43), 13608-13619.
- Cates, S. V. (2014). The Young and The Restless: Why Don't Millennials Join Unions?. *International Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 107- 119
- Cooper, C., & Robertson, I. (2001). *Well-being in organizations*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of occupational health psychology*, 6(1), 64.
- Cran, C. (2014). *101 tips mengelola karyawan generasi X, Y dan Zoomers*, Jakarta: Kepustakaan Populer Gramedia.
- Dimas, S. N. (2022). Peran Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (MKG) Kelas II Tanjung Emas Semarang dalam memprakirakan dan menginformasikan laporan berita cuaca untuk kapal sebagai penunjang keselamatan pelayaran. *Karya Tulis Ilmiah*. Diakses dari <http://repository.unimar-amni.ac.id/id/eprint/4126>
- Dimock, Michael. (2019). Defining generations: where millenials end and generation z begins. *Pew Research Center*, 1-7.
- Djuwita (2007). *Bullying: kekerasan Terselubung di Sekolah..*
- 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.
- Einarsen, Stalen., Hoel, Helge., Zapf, Dieter, dan Cooper, Cary L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace international perspectives in research and practice?*. New York: Taylor & Francis.
- Einarsen, Stalen., Hoel, Helge., Zapf, Dieter, dan Cooper, Cary L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.

- Faheem, M. A., & Mahmud, N. (2015). The effects of organizational justice on workplace deviance and job satisfaction of employees: Evidence from a public sector hospital of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(5), 342.
- Faisal, M. (2017). Generasi phi: Memahami milenial pengubah Indonesia (Phi generation ; Understanding millennial modifiers in Indonesia). (S. Maradona & U. Rusydan.) (1st ed) Jakarta: Republika Penerbit.
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., & Affandi, M. J. (2015). Pengaruh faktor karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap keterikatan pegawai generasi X dan Y. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(3), 402-409.
- Finchilescu, G., Bernstein, C., & Chihambakwe, D. (2019). The impact of workplace bullying in the Zimbabwean nursing environment: is social support a beneficial resource in the bullying–well-being relationship?. *South African journal of psychology*, 49(1), 83-96.
- Gargiulo, S. 2012. Generation Y set to transform office line. CNN.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. W., Greenwood, R. A., & Murphy Jr, E. F. (2008). An investigation of generational values in the workplace: Divergence, convergence, and implications for leadership. *International Leadership Journal*, 1(1), 57-76.
- Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). Causes and the intensity of workplace bullying. *Anima, Indonesian Psychology Journal*, 25(1), 47-54.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2018). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) pada buruh pabrik di gresik. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 9(2), 125-139.
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-food. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 6(2), 240-249.

- Horan, S. (2023, Mei 7). Generation X and Workplace Wellbeing: What You Need to Know. Zevohealth.
- Hosdon, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power: Workplace bullying in organizational and interactional context. *Work and occupations*, 33 (4), 382-416
- Hoel, H., & Beale, D. (2006). Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 239-262.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Hutadjulu, R. R., Saerang, D. P., & Tielung, M. V. (2017). Exploratory study of workplace bullying towards employee performance, job stress, and employee loyalty at PT. PLN (PERSERO) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Jacobson, K. J., Hood, J. N., & Van Buren III, H. J. (2014). Workplace bullying across cultures: A research agenda. *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 47-65.
- Jaafar, M., & Hiidzir, N. I. (2016). Factors of Sub-Contractor Workplace Bullying in the Construction Industry. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 11(3), 255-260.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public personnel management*, 29(1), 55-74.
- Krahe, B. (2005). *Perilaku agresif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kultalahti, S., & Liisa Viitala, R. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead—Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569-582.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Tips to help your recruit, manage, and keep generation x employees. *Nursing management*, 31(3), 58.
- Lallukka, T., Haukka, J., Partonen, T., Rahkonen, O., & Lahelma, E. (2012). Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkages. *BMJ open*, 2(6), e001660.

- Laschinger, H. K., Leiter, M., DAY, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302-311.
- Leads, M. (2014). *Workplace Bullying: How to Survive and Thrive with a Bully Boss*. 1st Edition. London:Relationship Up.
- Loh, A., Baier, D., Donath, C., Bleich, S., Hillemacher, T., & Graessel, E. (2014). Binge drinking and experiences of victimization among adolescents: Findings of a nationwide representative study in Germany. *Journal of Public Health*, 22(6), 489-496.
- Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). Keterkaitan bonus demografi dengan teori generasi. *Jurnal Registratie*, 21-36.
- Mata, L. S. (2012). *Understanding workplace bullying*. AuthorHouse.
- Mannheim, K. (1927). The Problem of Generations. Diakses dari <http://marcuse.faculty.history.ucsb.edu/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>
- Mello, J. A. (2014). *Strategic human resource management*. Cengage Learning.
- Namie, G. (2017). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 1-6
- Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in psychology*, 10, 2292.
- Ningrum, P. T., Yunanto, A. L., & Yuniasanti, R. (2019). Perancangan Sistem Pakar Fuzzy Multi-Attribute Decision Making Psychological Distress pada Generasi Millennials. *Jurnal Eksplora Informatika*, 8(2), 139-148.
- Putra, Y. S. (2016) Theoretical Review: Teori perbedaan Generasi. *Jurnal Among Makarti*, 123-129
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature view pengorganisasian: sdm, tujuan organisasi dan struktur organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286-299.
- Putrianti, F. G., & Budiarto, S. (2018). Workplace bullying dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai BPBD (Badan

- Penanggulangan Bencana Daerah) kota Yogyakarta. *Jurnal Spirits*, 9(1), 67–85.
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development. Journal of Management Development*, 35(10): 1255 – 1265.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Rahmawati, D. (2018). *Millennials and I-generation life*. Yogyakarta: Laksana.
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian journal of psychology*, 56(1), 69-77.
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581-589.
- Sanjaya, I. K. E., Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 2302-8912.
- Savitri, K. A. (2020). *Perbedaan Experienced Workplace Incivility Antara Generasi X Dan Generasi Y Pada Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sejiwa, T (2008). *Bullying: Panduan bagi orang tua dan guru mengatasi kekerasan di sekolah dan lingkungan*. Jakarta: Grasindo.
- Selden, M. (2006). *Workplace hostility: Defining and measuring the occurrence of hostility in the workplace*. Manhattan, Kansas: Kansas State University.
- Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1 (1), 38-44
- Shangar, R. U., & Yazdanifard, R. (2014). Workplace bullying; Boundary for employees and organizational development. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, 14(7).

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 26(2), 137-145.
- Sinarta, S., Felicia, F., & Widjaja, D. C. (2019). Bullying yang dialami karyawan restoran di hotel berbintang di Indonesia Universitas Kristen Petra Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7(2).
- Solikha, D. M., & Purba, H. P. (2022). Perbedaan value pada generasi X dan Y di Indonesia. *Jurnal Diversita*, 8(1), 38-43.
- Strauss, W. & Howe, N. (2000). *Generation: the history of america's future*. 1584 to 2069. New York: Morrow
- Stuenkel, D. L., Cohen, J., & de la Cuesta, K. (2005). The multigenerational nursing work force: essential differences in perception of work environment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 283-285.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA*, 10(2), 191-208.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet
- Sujalu, A. P., Pulihasih, A. Y., & Biantary, M. P. (2020). *Instrumentasi Klimatologi Dan Meteorologi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Susetyo et al. (2014). Strategi dan kebijakan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1 (1), 83-93
- Taylor, D (1997). *Fortune, fame and folly, calteree and hotelkeeper*. Reed Publishing
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. *Research and training center on community living*, 5(2), 1-21.

- Turney, L. (2003). Mental health and workplace bullying: The role of power, professions and 'on the job' training. *Australian E-journal for the Advancement of Mental Health*, 2(2), 99-107.
- Twenge, J. M., Carter, N. T., & Campbell, W. K. (2015). Time period, generational, and age differences in tolerance for controversial beliefs and lifestyles in the United States, 1972–2012. *Social Forces*, 94(1), 379-399.
- Ubaydillah, A. N. (2008). Bullying. <http://www.e-psikologi.com/epsi/search.asp>. Diakses pada tanggal 1 Februari 2024.
- Walton-Robertson, S. (2019) The Effect of a Multigeneration Workforce on Workplace Bullying.
- Waruwu H. B. S. (2023). Pengaruh Self-Esteem Terhadap Persepsi Workplace Bullying Pada Pegawai Di BPSDM Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani (JIPSI)*, 8 (1).
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., & Shanine, K. (2010). Eating their cake and everyone else's cake, too: Resources as the main ingredient to workplace bullying. *Business Horizons*, 53(6), 553-560.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). Uji Prasyarat Analisis. Jawa Timur: Klik Media.
- Workplace Bullying Institute (2017). 2010 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Diakses dari [https://www.workplacebullying.org/wbi-2017-survey/](https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2017-survey/).
- Yun, S., Kang, J., Lee, Y. O., & Yi, Y. (2014). Work environment and workplace bullying among Korean intensive care unit nurses. *Asian Nursing Research*, 8(3), 219-225.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace. *Training & Development*, 54(1), 60-60.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Skala Uji Coba *Workplace Bullying*



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

SKALA PSIKOLOGI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2024

PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Shalom

Om Swastyastu

Namo Buddhaya

Salam Kebajikan

Responden yang saya hormati, perkenalkan saya Rindy Atika Devi mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna pengambilan data untuk kepentingan pengusunan tugas akhir (Skripsi). Pada kesempatan yang baik ini saya mohon ketersediaan saudara/I untuk meluangkan waktunya dalam berpartisipasi menjadi subjek penelitian ini. Adapun kriteria subjek dalam penelitian yaitu:

1. Karyawan BMKG Yogyakarta yang telah bekerja minimal 1 tahun
2. Berusia 28-59 tahun

Saya mengharapkan ketersediaan saudara/i untuk mengisi skala ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan diri saat ini, informasi yang saudara/i berikan sangat berharga dalam proses pengerjaan penelitian yang sedang saya lakukan. Dalam pengisian skala ini tidak ada penilaian benar atau salah terhadap tiap jawaban yang saudara/i berikan, jawaban yang tepat adalah jawaban yang paling sesuai dengan apa

yang saudara/i rasakan. Identitas dari jawaban yang saudara/i hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas ketersediaan saudara/i dalam pengisian skala penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan silahkan hubungi email: rindyatikadevi01@gmail.com

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat saya,

Rindy Atika Devi

Petunjuk Pengisian:

Berikut disajikan beberapa pernyataan, anda diharapkan menjawab dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

SS: SANGAT SETUJU jika pernyataan sangat sesuai dengan kondisi anda

S: SETUJU jika pernyataan sesuai dengan kondisi anda

TS: TIDAK SETUJU jika pernyataan tidak sesuai dengan kondisi anda

STS: SANGAT TIDAK SETUJU jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kondisi anda

Bantuan saudara/i dalam menjawab skala ini sangat berarti bagi kelancaran penelitian. Atas kerja saman saudara/i saya ucapkan terima kasih.

No	PERNYATAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
1	Rekan kerja saya cenderung menyembunyikan informasi yang penting				
2	Saya cenderung mendapatkan hinaan atau ejekan mengenai hasil kerja yang saya lakukan oleh rekan kerja saya				
3	Saya diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar kompetensi saya				
4	Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki diganti menjadi tanggung jawab pekerjaan yang tidak menyenangkan				
5	Adanya gosip dan rumor yang beredar mengenai saya di				

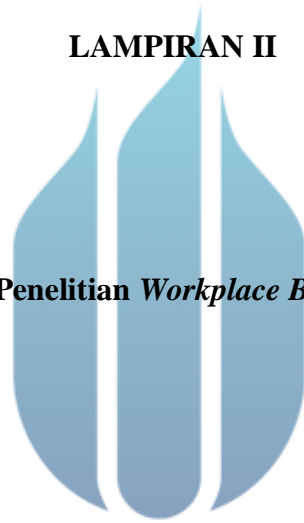
	tempat kerja				
6	Saya merasa diabaikan atau dasingkan oleh rekan kerja saya				
7	Saya mendapatkan hinaan atau komentar yang menyinggung mengenai diri saya, sikap, atau bahkan kehidupan personal saya oleh rekan kerja saya				
8	Saya cenderung menjadi sasaran amarah seseorang				
9	Saya cenderung mengalami perlakuan intimidasi, seperti didorong dan ditunjuk-tunjuk oleh rekan kerja saya				
10	Adanya isyarat dari orang lain agar saya berhenti bekerja				
11	Saya diingatkan terus menerus mengenai kesalahan yang telah saya lakukan oleh rekan kerja saya				
12	Saat berpapasan dengan rekan kerja saya, saya cenderung mendapatkan ekspresi wajah yang kurang menyenangkan				
13	Ketika saya melakukan kesalahan atau dianggap melakukan kesalahan tanpa alasan yang jelas, rekan kerja saya memukul kepala saya				
14	Pendapat saya cenderung kurang didengarkan				
15	Saya cenderung menjadi bahan tertawaan oleh orang yang tidak berhubungan baik dengan saya				
16	Saya diberikan tugas-tugas dengan batas waktu yang tidak jelas				
17	Rekan kerja saya sering meneriaki saya				

18	Saya sering dipantau secara berlebihan saat bekerja oleh rekan kerja saya				
19	Saya merasa kurang mendapatkan hak-hak yang menjadi milik saya, seperti izinsakit, cuti dan biaya perjalanan dinas				
20	Ada saja yang selalu mencari-cari kesalahan atas pekerjaan yang saya lakukan				
21	Saya mendapatkan beban kerja yang berlebih				
22	Saya mendapatkan ancaman kekerasan atau penganiayaan fisik oleh rekan kerjasaya				
23	Hasil kerja saya sering ditunda untuk diperiksa dengan alasan yang tidak jelas, akibatnya pekerjaan saya yang selanjutnya terhambat				
24	Saya sering diminta untuk mengulangi tugas yang sudah saya kerjakan tanpa alasan yang jelas				
25	Saya cenderung mendapatkan komentar yang menghina mengenai fisik saya oleh rekan kerja saya				
26	Rekan kerja saya secara sengaja merintangkan kakinya didepan kaki saya ketikasaya berjalan sehingga saya terjatuh				
27	Rekan kerja saya menarik rambut saya ketika saya sedang bekerja atau sedangberpapasan dengan rekan kerja saya				
28	Rekan kerja saya sering melemparkan sesuatu kearah saya (kertas dan lain-lain)				

29	Saya sering diminta untuk mengerjakan tugas-tugas lain di luar deskripsi pekerjaan saya oleh rekan kerja saya				
30	Rekan kerja saya sering menarik baju saya ketika ingin berbicara dengan saya				

LAMPIRAN II

Skala Penelitian *Workplace Bullying*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

SKALA PSIKOLOGI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2024

PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Shalom

Om Swastyastu

Namo Buddhaya

Salam Kebajikan

Responden yang saya hormati, perkenalkan saya Rindy Atika Devi mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna pengambilan data untuk kepentingan pengusunan tugas akhir (Skripsi). Pada kesempatan yang baik ini saya mohon ketersediaan saudara/I untuk meluangkan waktunya dalam berpartisipasi menjadi subjek penelitian ini. Adapun kriteria subjek dalam penelitian yaitu:

1. Karyawan BMKG Yogyakarta yang telah bekerja minimal 1 tahun
2. Berusia 28-59 tahun

Saya mengharapkan ketersediaan saudara/i untuk mengisi skala ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan diri saat ini, informasi yang saudara/i berikan sangat berharga dalam proses pengerjaan penelitian yang sedang saya lakukan. Dalam

pengisian skala ini tidak ada penilaian benar atau salah terhadap tiap jawaban yang saudara/i berikan, jawaban yang tepat adalah jawaban yang paling sesuai dengan apa yang saudara/i rasakan. Identitas dari jawaban yang saudara/i hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas ketersediaan saudara/i dalam pengisian skala penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan silahkan hubungi email: rindyatikadevi01@gmail.com

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat saya,

Rindy Atika Devi

Petunjuk Pengisian:

Berikut disajikan beberapa pernyataan, anda diharapkan menjawab dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

SS : SANGAT SETUJU jika pernyataan sangat sesuai dengan kondisi anda

S : SETUJU jika pernyataan sesuai dengan kondisi anda

TS : TIDAK SETUJU jika pernyataan tidak sesuai dengan kondisi anda

STS : SANGAT TIDAK SETUJU jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan kondisi anda

Bantuan saudara/i dalam menjawab skala ini sangat berarti bagi kelancaran penelitian. Atas kerja saman saudara/i saya ucapkan terima kasih.

No	PERNYATAAN	SANGAT SETUJU	SETUJU	TIDAK SETUJU	SANGAT TIDAK SETUJU
1	Rekan kerja saya cenderung menyembunyikan informasi yang penting				
2	Saya cenderung mendapatkan hinaan atau ejekan mengenai hasil kerja yang saya lakukan oleh rekan kerja saya				
3	Saya diperintahkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan di luar kompetensi saya				
4	Tanggung jawab pekerjaan yang saya miliki diganti menjadi tanggung jawab pekerjaan yang tidak menyenangkan				
5	Adanya gosip dan rumor yang beredar mengenai saya di				

	tempat kerja				
6	Saya merasa diabaikan atau diasingkan oleh rekan kerja saya				
7	Saya mendapatkan hinaan atau komentar yang menyinggung mengenai diri saya, sikap, atau bahkan kehidupan personal saya oleh rekan kerja saya				
8	Saya cenderung menjadi sasaran amarah seseorang				
9	Saya cenderung mengalami perlakuan intimidasi, seperti didorong dan ditunjuk-tunjuk oleh rekan kerja saya				
10	Adanya isyarat dari orang lain agar saya berhenti bekerja				
11	Saya diingatkan terus menerus mengenai kesalahan yang telah saya lakukan oleh rekan kerja saya				
12	Saat berpapasan dengan rekan kerja saya, saya cenderung mendapatkan ekspresi wajah yang kurang menyenangkan				
13	Ketika saya melakukan kesalahan atau dianggap melakukan kesalahan tanpa alasan yang jelas, rekan kerja saya memukul kepala saya				
14	Pendapat saya cenderung kurang didengarkan				
15	Saya cenderung menjadi bahan tertawaan oleh orang yang tidak berhubungan baik dengan saya				
16	Saya diberikan tugas-tugas dengan batas waktu yang tidak jelas				
17	Rekan kerja saya sering meneriaki saya				

18	Saya sering dipantau secara berlebihan saat bekerja oleh rekan kerja saya				
19	Saya merasa kurang mendapatkan hak-hak yang menjadi milik saya, seperti izinsakit, cuti dan biaya perjalanan dinas				
20	Ada saja yang selalu mencari-cari kesalahan atas pekerjaan yang saya lakukan				
21	Saya mendapatkan beban kerja yang berlebih				
22	Saya mendapatkan ancaman kekerasan atau penganiayaan fisik oleh rekan kerjasaya				
23	Hasil kerja saya sering ditunda untuk diperiksa dengan alasan yang tidak jelas, akibatnya pekerjaan saya yang selanjutnya terhambat				
24	Saya sering diminta untuk mengulangi tugas yang sudah saya kerjakan tanpa alasan yang jelas				
25	Saya cenderung mendapatkan komentar yang menghina mengenai fisik saya oleh rekan kerja saya				
26	Rekan kerja saya secara sengaja merintangkan kakinya didepan kaki saya ketikasaya berjalan sehingga saya terjatuh				
27	Rekan kerja saya menarik rambut saya ketika saya sedang bekerja atau sedang berpapasan dengan rekan kerja saya				
28	Rekan kerja saya sering melemparkan sesuatu kearah saya (kertas dan lain-lain)				

29	Saya sering diminta untuk mengerjakan tugas-tugas lain di luar deskripsi pekerjaan saya oleh rekan kerja saya				
30	Rekan kerja saya sering menarik baju saya ketika ingin berbicara dengan saya				

LAMPIRAN III



Data Uji Coba Skala *Workplace Bullying*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN IV



Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Workplace Bullying*

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

HASIL UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS SKALA *WOKPLACE*

BULLYING

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.956	.959	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X01	1.82	.465	33
X02	1.79	.545	33
X03	1.97	.637	33
X04	1.94	.659	33
X05	1.79	.545	33
X06	1.70	.529	33
X07	1.64	.549	33
X08	1.70	.529	33

X09	1.64	.549	33
X10	1.48	.508	33
X11	1.79	.545	33
X12	1.64	.549	33
X13	1.36	.489	33
X14	1.88	.600	33
X15	1.61	.556	33
X16	1.79	.545	33
X17	1.42	.502	33
X18	1.61	.556	33
X19	1.61	.556	33
X20	1.70	.585	33
X21	1.88	.545	33
X22	1.39	.496	33
X23	1.52	.508	33
X24	1.52	.508	33
X25	1.48	.508	33
X26	1.30	.467	33
X27	1.33	.479	33
X28	1.39	.496	33
X29	1.82	.683	33
X30	1.36	.489	33

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	1.628	1.303	1.970	.667	1.512	.037	30
Item Variances	.293	.216	.466	.250	2.158	.004	30
Inter-Item Correlations	.436	-.153	.939	1.092	-6.151	.047	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	47.03	110.780	.519	.955
X02	47.06	109.121	.584	.955
X03	46.88	110.172	.411	.957
X04	46.91	111.148	.323	.958
X05	47.06	108.309	.658	.954
X06	47.15	107.820	.725	.954
X07	47.21	106.922	.780	.953
X08	47.15	108.883	.625	.955
X09	47.21	107.422	.734	.954
X10	47.36	107.676	.772	.954
X11	47.06	109.621	.539	.955
X12	47.21	108.422	.643	.955
X13	47.48	108.195	.751	.954
X14	46.97	108.905	.544	.955
X15	47.24	106.752	.785	.953
X16	47.06	108.184	.669	.954
X17	47.42	107.564	.793	.953
X18	47.24	109.252	.560	.955
X19	47.24	107.814	.689	.954
X20	47.15	109.195	.534	.956
X21	46.97	112.030	.324	.957
X22	47.45	107.756	.783	.954
X23	47.33	108.667	.675	.954
X24	47.33	108.354	.706	.954
X25	47.36	107.739	.766	.954
X26	47.55	109.006	.703	.954
X27	47.52	108.508	.735	.954
X28	47.45	108.068	.752	.954
X29	47.03	108.593	.493	.956
X30	47.48	107.883	.783	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.85	116.070	10.774	30

LAMPIRAN V



Data Penelitian Workplace Bullying Generasi X dan Generasi Y

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Data Penelitian Workplace BullyingGenerasi X

Subjek	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL	
1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	74	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	51	
5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	42	
6	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
7	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	43	
8	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
9	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	45	
10	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	1	57	
11	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	50	
13	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
14	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	43	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	60	
16	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
19	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	46	
20	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	
21	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	48
22	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	53	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	59
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	37
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	54	
26	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	54	
27	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	46	
28	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	52	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	55	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	56	
31	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	59
32	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	42
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	58
34	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	52
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	36
36	3	2	4	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	48
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	59
38	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	45
39	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	36
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	58
41	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	37
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	63	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	60	

Data Penelitian Workplace Bullying Generasi Y

Subjek	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	TOTAL		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	55	
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	50	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	53	
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
7	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	55	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	50	
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
10	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	41	
11	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	1	1	4	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	70	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	50	
13	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	42	
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
18	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	54	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
21	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50
22	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	66
23	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
24	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	45
25	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	61	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	52
28	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	45
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	52
30	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	36
31	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	51
32	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	45

LAMPIRAN VI

Uji Normalitas dan Homogenitas *Workplace Bullying*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Uji Prasyarat *Wokrplace Bullying*

1. Uji Normalitas

Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Bullying	Karyawan generasi x	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
	generasi y	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Descriptives

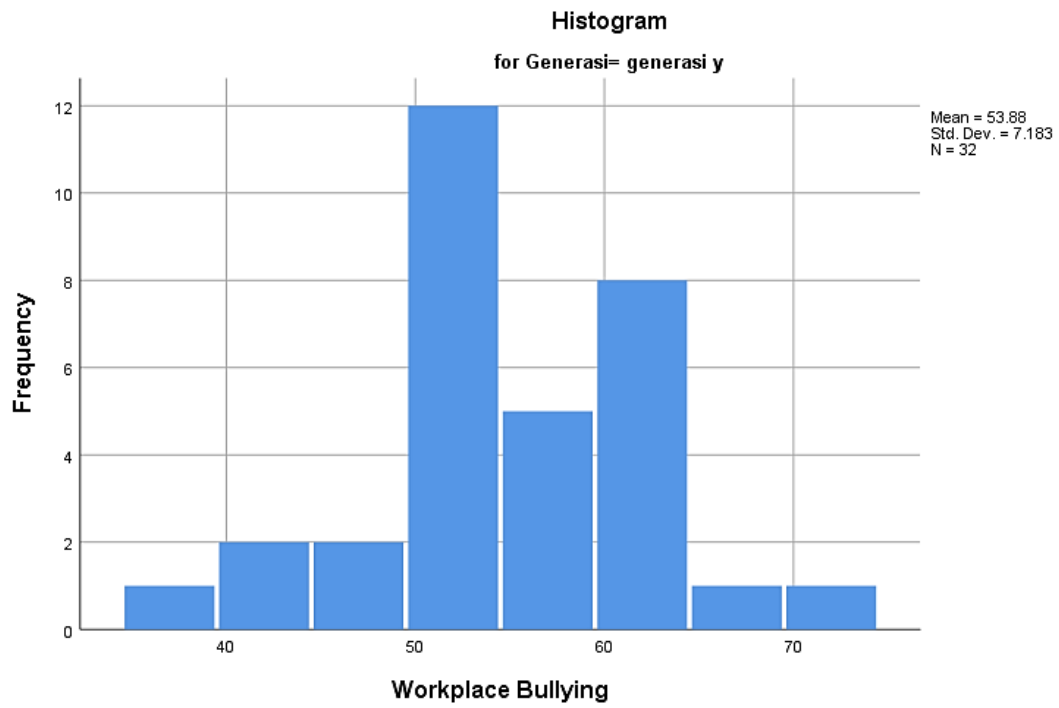
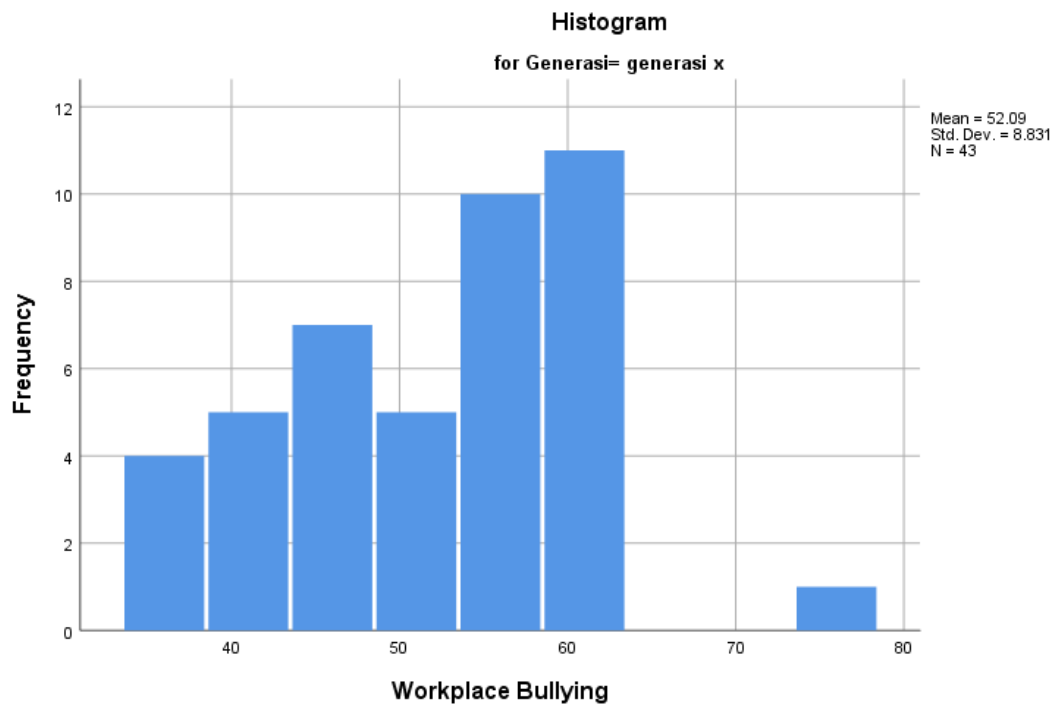
		Karyawan	Statistic	Std. Error	
Workplace Bullying	generasi x	Mean	52.09	1.347	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49.38	
			Upper Bound	54.81	
		5% Trimmed Mean	52.09		
		Median	54.00		
		Variance	77.991		
		Std. Deviation	8.831		
		Minimum	36		
		Maximum	74		
		Range	38		
		Interquartile Range	14		
		Skewness	-.140	.361	
		Kurtosis	-.448	.709	
	generasi y	Mean	53.88	1.270	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	51.29	
Upper Bound			56.46		

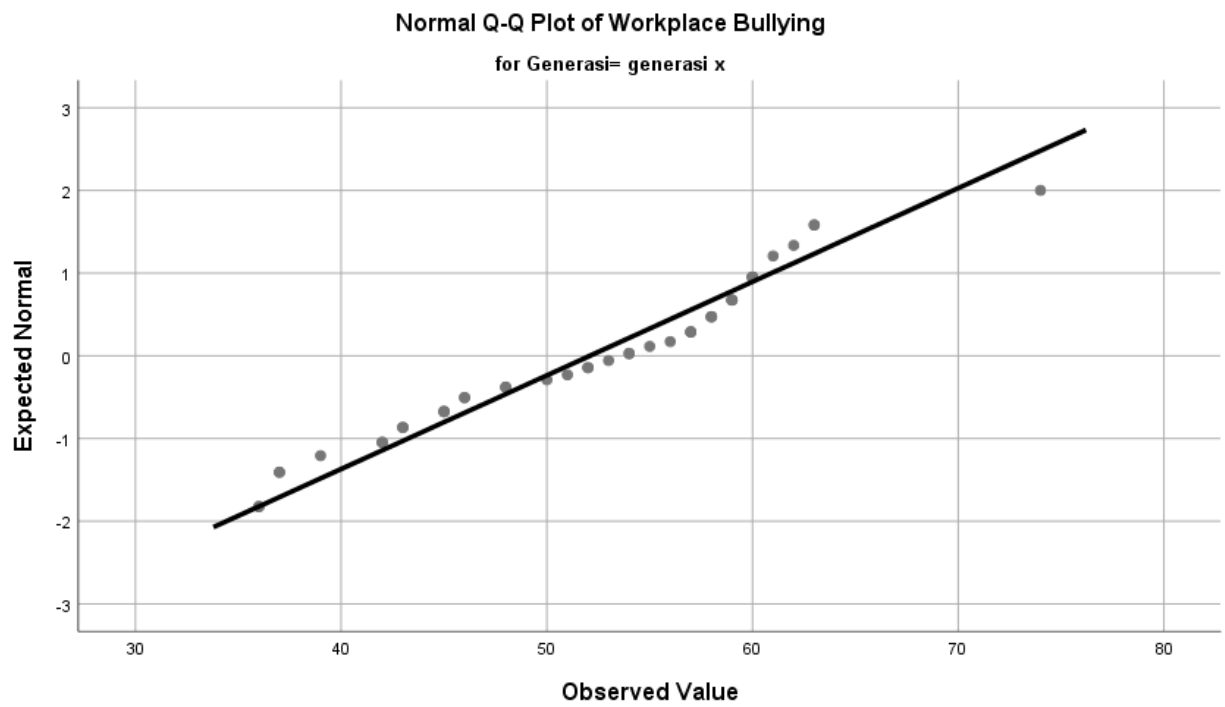
		5% Trimmed Mean	53.92	
		Median	53.50	
		Variance	51.597	
		Std. Deviation	7.183	
		Minimum	37	
		Maximum	70	
		Range	33	
		Interquartile Range	10	
		Skewness	-.192	.414
		Kurtosis	.305	.809

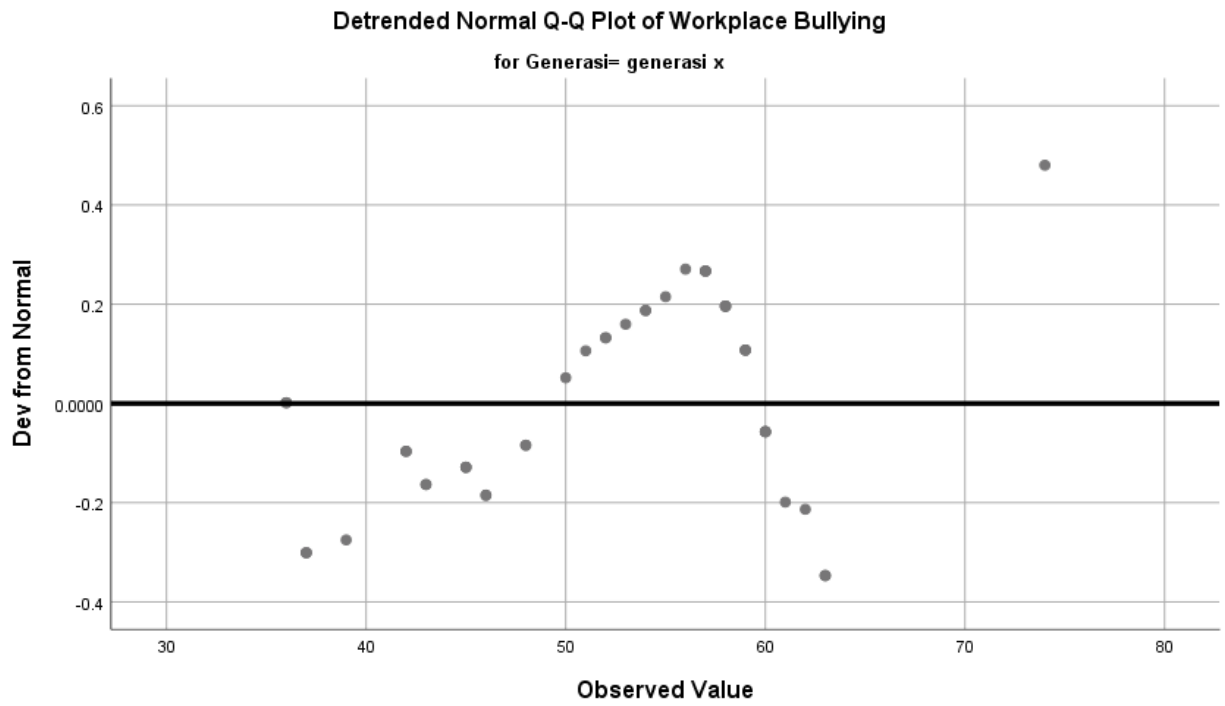
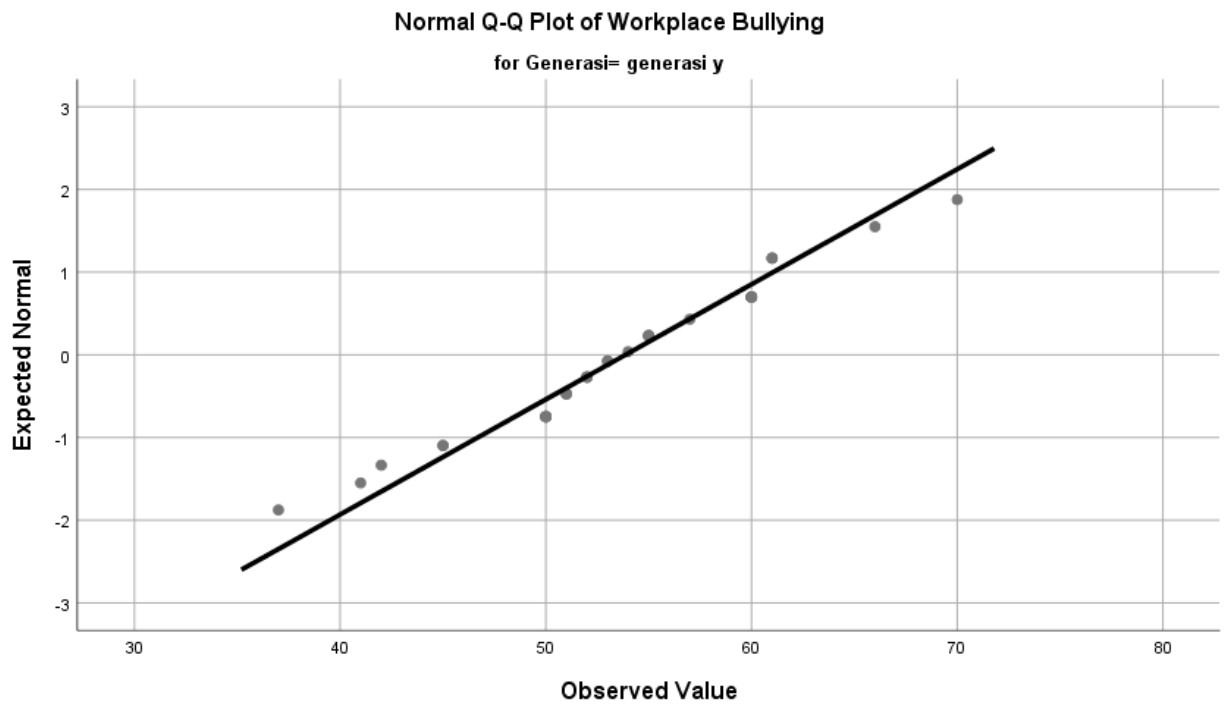
Tests of Normality

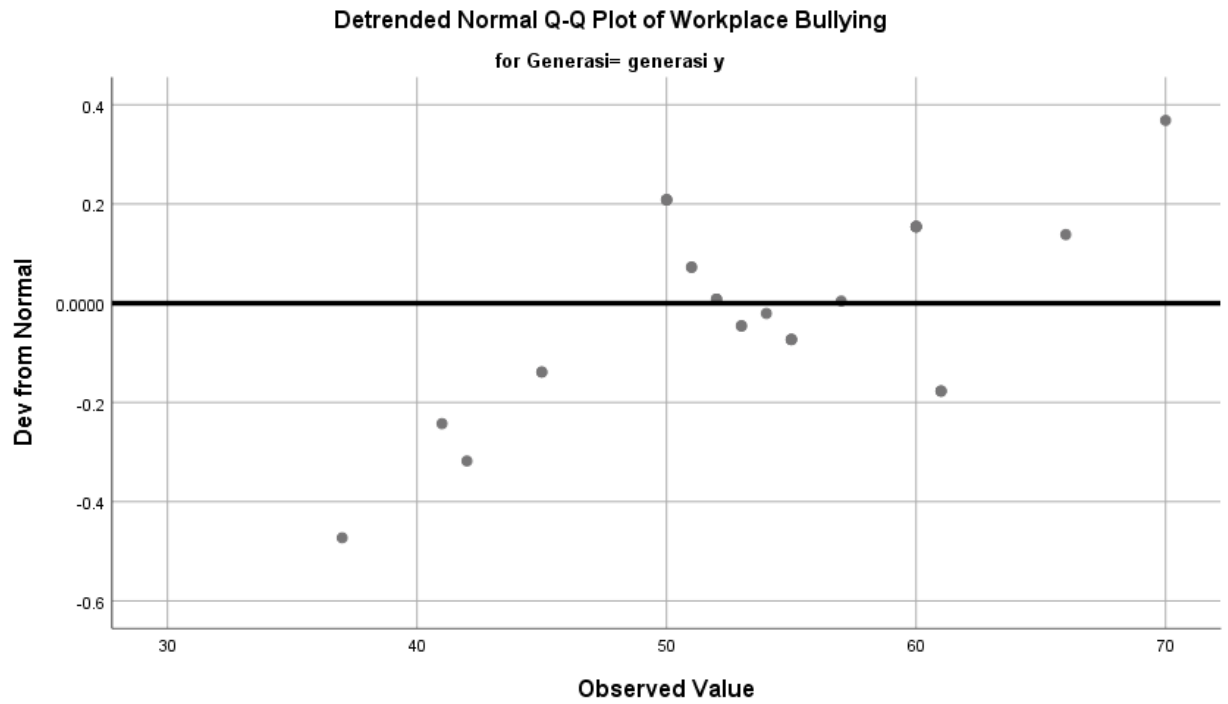
	Karyawan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Workplace	generasi x	.129	43	.068	.954	43	.083
Bullying	generasi y	.139	32	.123	.972	32	.546

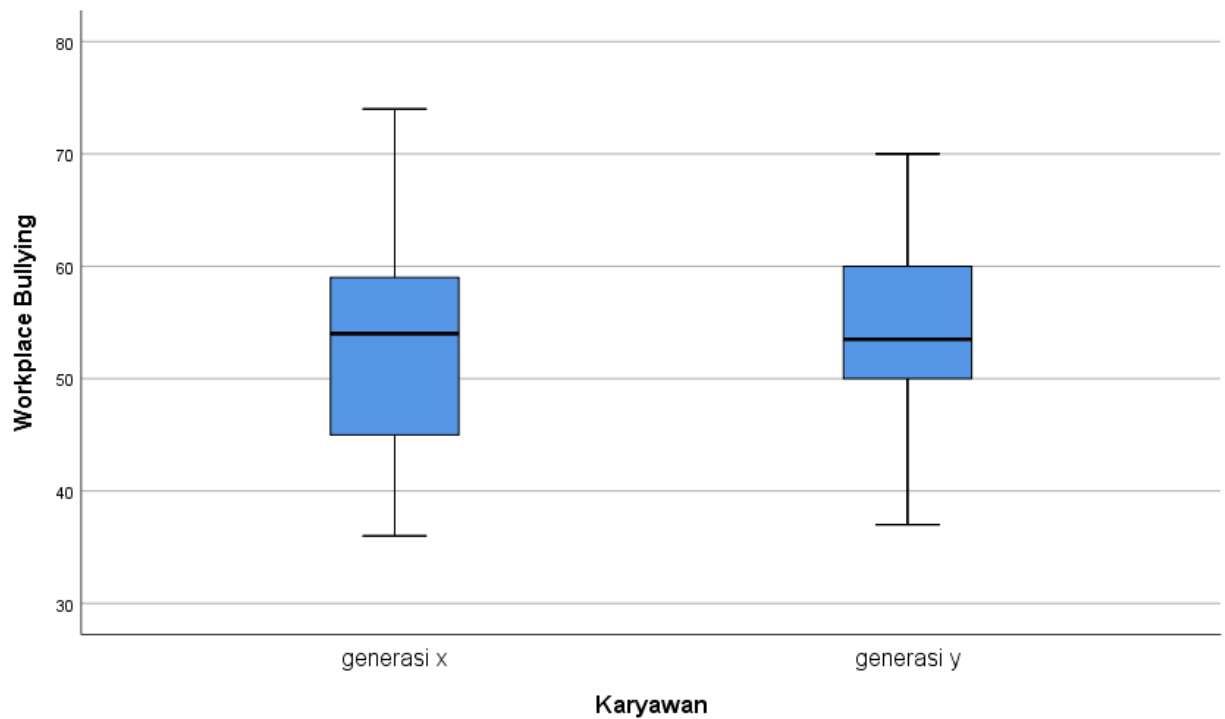
a. Lilliefors Significance Correction











2. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Workplace Bullying	Based on Mean	3.064	1	73	.084
	Based on Median	2.451	1	73	.122
	Based on Median and with adjusted df	2.451	1	71.707	.122
	Based on trimmed mean	3.064	1	73	.084

ANOVA

Workplace Bullying

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	58.259	1	58.259	.872	.353
Within Groups	4875.128	73	66.783		
Total	4933.387	74			

LAMPIRAN VII



Uji Hipotesis

U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA
Y O G Y A K A R T A

*Independent Sample T-test***Group Statistics**

	Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Workplace Bullying	generasi x	43	52.09	8.831	1.347
	generasi y	32	53.88	7.183	1.270

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Workplace Bullying	Equal variances assumed	3.064	.084	-.934	73	.353	-1.782	1.908	-5.584	2.020
	Equal variances not assumed			-.963	72.374	.339	-1.782	1.851	-5.472	1.908

LAMPIRAN VIII



PROFESSIONAL JUDGMENT

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

SURAT KETERANGAN *PROFESSIONAL JUDGEMENT*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, memberikan keterangan kepada mahasiswa bahwa :

Nama : Rindy Atika Devi

Nim : 18081730

Fakultas : Psikologi

Universitas : Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Telah melakukan *professional judgment* untuk skala penelitian yang berjudul “Perbedaan *Workplace Bullying* Karyawan Generasi X dan Y Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Yogyakarta”.

Demikian surat ini dapat digunakan dengan semestinya , Terima kasih

Yogyakarta 06 Juli 2024



Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

LAMPIRAN IX



Surat Tanda Bukti Telah Melaksanakan Penelitian

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA



**BADAN METEOROLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA
STASIUN GEOFISIKA KELAS I SLEMAN**

Jl. Wates Km. 8 Jitengan, Balecat, Gamping, Sleman, D.I. Yogyakarta 55295
Telp : (0274) 6498383 Fax : (0274) 6498382 Email: stageof.yogya@bmgk.go.id

Nomor : e.B/HM.02.03/117/KYGI/VIII/2024 Sleman, 19 Agustus 2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pemberian Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana
Yogyakarta
di
Yogyakarta

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Nomor: 2463/B.01/J1/VII/2024 tanggal 17 Juli 2024, Perihal Izin Penelitian. Dengan ini kami sampaikan bahwa Nama Mahasiswa yang tertera di bawah ini diijinkan untuk melaksanakan Penelitian di Stasiun Geofisika Kelas I Sleman pada tanggal 22 Juli 2024 s.d 26 Juli 2024.

Nama : Rindy Atika Devi
NIM : 18081730
Program Studi : Psikologi
Dosen Pembimbing : Reny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog
Judul : Perbedaan *Workplace Bullying* Karyawan Generasi X dan Y Pada
Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) di Yogyakarta.

Demikian disampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Sleman, 19 Agustus 2024
Plh. Kepala,



Dwi Budi Susanti