

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di zaman sekarang, *bullying* tidaklah menjadi suatu hal yang asing lagi karena kerapnya terjadinya kasus ini. *Bullying* sendiri merupakan tindakan yang dilakukan seseorang secara terus-menerus dan mengakibatkan kerugian secara fisik serta mental bagi seseorang yang menjadi korbannya (Syah, 2018). Fenomena *bullying* ini sangat jelas merugikan karena tindakan *bullying* ini sering kali menimbulkan permasalahan mengenai motivasi atau harga diri, serta masalah kesehatan mental lainnya (Hasanah & Nursalim, 2023).

Menurut Sejiwa (Kundre & Rompas, 2018), seseorang yang mendapatkan *bullying* sering mengalami kepercayaan diri yang menurun, dalam kasus ekstrem kematian menjadi ujungnya. Hal itu sependapat dengan Faizah dan Sulfiana (2023) yang menyatakan bahwa salah satu dampak yang sering terlihat dari *bullying* adalah rendahnya tingkat kepercayaan diri. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan Kundre dan Rompas (2018) menunjukkan bahwa sebagian besar sampel penelitiannya yang mengalami *bullying* berat menerima rasa percaya diri yang rendah, karena mereka kerap menjadi sasaran *bullying* dari temannya dan masih merasa takut untuk mengungkapkan perasaan yang mereka alami akibat dari perilaku *bullying* tersebut.

Fenomena *bullying* bukan menjadi suatu hal yang hanya ada pada sekelompok remaja di lingkungan sekolah maupun lingkungan bermain, tetapi di lingkungan kerja juga atau biasa disebut dengan *workplace bullying*. *Workplace bullying* merupakan tindakan buruk yang dilakukan oleh karyawan pada karyawan lain di tempat kerja seperti tindakan mengasingkan, pelecehan, ataupun tindakan yang tidak hanya merusak hubungan antar karyawan, tapi juga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak sehat dan merusak produktivitas kerja (Bodhi & Zahara, 2022). *Workplace Bullying* menjadi fenomena yang selalu diamati di berbagai negara, hal ini diperkuat dengan hasil survei ke-6 *Workplace Bullying Institute* (WBI) di Amerika tahun 2024, hasil survei WBI menunjukkan 32% orang Amerika melaporkan bahwa mereka mengalami *workplace bullying* atau setara dengan 52,2 juta orang mengalami *workplace bullying* (*Workplace Bullying Survey*, 2024).

Menurut Andriansyah dan Sahrah (2014), terkadang *workplace bullying* tidak dikenali sebagai suatu perundungan karena dianggap sebagai bentuk candaan atau proses pembentukan mental, hal tersebut menyulitkan karyawan yang mengalami *workplace bullying*, terutama di lingkungan yang sangat menjunjung tinggi budaya hierarki dan harmoni sosial yang bersembunyi dibalik norma kesopanan dan ketundukan. Daerah Istimewa Yogyakarta yang merupakan kota budaya dan pendidikan, nilai-nilai seperti *unggah-ungguh*, *ewuh pakewuh*, dan *nrimo ing pandum* masih tertanam kuat dalam praktik sosial masyarakat, termasuk dalam lingkungan kerja. Menurut Pidada dan Wahab (2024), di Yogyakarta sejumlah karyawan yang mengalami

workplace bullying lebih memilih untuk diam dan tidak melaporkan peristiwa yang dialami, hal tersebut mencerminkan adanya budaya lokal yang cenderung mendiamkan *workplace bullying*.

Di Yogyakarta terdapat salah satu kasus mengenai *workplace bullying*, yaitu *workplace bullying* pada karyawan di perusahaan farmasi yang bergerak dibidang manufaktur. Kasus ini sendiri dinyatakan berawal dari tindakan *bullying* secara verbal, yaitu korban sering menjadi sasaran amarah rekan kerja satu timnya, walaupun korban merasa sudah bekerja sesuai prosedur, kemarahan itu tetap berlanjut bahkan sering dilakukan di depan banyak orang, selain itu korban juga tidak diikutsertakan dalam proyek-proyek yang seharusnya berhubungan dengan kompetensinya, sedangkan rekan kerjanya diikutsertakan. Hal ini membuat korban merasa dikucilkan di tempat kerjanya, ditambah dengan riwayat penyakit asam lambung yang sering membuat korban merasa tidak nyaman berdekatan dengan *pressure* yang tinggi sehingga penyakit asam lambungnya selalu kambuh dan korban mengalami stres (Ipde, 2019). Menurut Attell, Brown, dan Treiber (Wibawa & Andriyani, 2021), seseorang yang mengalami *workplace bullying* dapat membuat dirinya mempertanyakan konsep diri serta nilai dirinya sendiri dalam menghadapi lingkungan yang mengancam, yang mengakibatkan kerugian secara psikologis dan fisik.

Menurut Oade (Izzatinisa & Siswati, 2017) dampak dari *workplace bullying* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu berdasarkan aspek fisiologis dan aspek psikologis. Dampak fisiologis yang dapat dialami oleh korban meliputi nyeri di area kepala, tenggorokan, dan perut, detak jantung yang lebih cepat, nyeri punggung, berkeringat dan gemetar, kehilangan nafsu makan, serta penurunan daya tahan tubuh. Sedangkan dampak psikologis yang mungkin dirasakan oleh seseorang yang mengalami *workplace bullying* mencakup depresi, perasaan tertekan, stres berkepanjangan yang sulit diatasi, kecemasan, perasaan terasing dan kesepian, suasana hati yang tidak stabil, penurunan motivasi, serta berkurangnya rasa percaya diri.

Berdasarkan hasil survei peneliti pada 20 Maret 2025 dengan tipe pertanyaan terbuka melalui media *google form* terhadap beberapa karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta, menunjukkan adanya permasalahan psikologis, salah satunya kepercayaan diri yang dialami korban *bullying*. Menurut salah satu responden, yaitu karyawan inisial W yang pernah mengalami *bullying* mengungkapkan bahwa *bullying* membuat karyawan inisial W merasa tidak cukup pantas berada di lingkungan kerja, dan merasa kalau pencapaian atau kemampuan yang karyawan inisial W miliki tidak akan pernah cukup karena penampilan selalu menjadi tolak ukur.

Kepercayaan diri karyawan W menurun akibat dari tindakan karyawan lain yang sering melakukan candaan, dan membanding-bandingkan karyawan inisial W dengan rekan divisi yang dianggap lebih menarik secara fisik. Pada awalnya karyawan inisial W mencoba mengabaikannya dan tetap percaya diri,

namun kepercayaan karyawan inisial W semakin menurun saat terdapat situasi di mana perusahaan melewatkannya untuk tugas-tugas yang melibatkan representasi perusahaan hanya karena karyawan inisial W kurang menarik secara fisik, akibat dari tindakan itu karyawan inisial W mengungkapkan bahwa ia menjadi ragu untuk berbicara dalam forum dan menyampaikan pendapatnya karena takut dinilai dari fisik sebelum ide yang ia punya dipertimbangkan.

Menurut penelitian Abelia et al., (2025), seseorang yang memiliki penampilan fisik yang dianggap menarik cenderung memperoleh perhatian lebih dari atasan maupun rekan kerja, serta mendapatkan akses yang lebih mudah terhadap berbagai peluang karier dan perlakuan yang menguntungkan. Sebaliknya, seseorang yang tidak sesuai dengan standar kecantikan yang berlaku sering kali mengalami hambatan dalam memperoleh pengakuan atas kompetensi mereka, yang pada akhirnya menciptakan situasi kerja yang tidak setara dan penuh ketimpangan.

Kepercayaan diri menjadi sangat penting, karena kepercayaan diri itu memberi dampak yang besar terhadap aspek pekerjaan karyawan, hal ini disetujui oleh karyawan inisial E yang dianggap tidak mampu, disalahkan di depan umum, dan disalahkan secara personal di saat karyawan inisial E hanya perantara antar sistem yang diatur oleh pusat perusahaannya. Bahkan di saat karyawan inisial E sedang membutuhkan bantuan ataupun bertanya di grup, tidak ada yang menjawab dan hal itu dilakukan selama beberapa bulan. Saat ditanya apakah tindakan *bullying* itu mempengaruhi kepercayaan diri

karyawan inisial E, karyawan inisial E mengatakan bahwa tindakan *bullying* itu sangat mempengaruhi kepercayaan dirinya sehingga membuat karyawan inisial E merasa tidak percaya pada kemampuan dirinya sendiri, tidak berani membuka *group chat*, dan tidak berani ikut serta dalam diskusi karena merasa rendah diri apalagi di saat nama provokator itu disebut.

Di sisi lain karyawan inisial F yang juga mengalami tindakan *bullying* di tempat kerja mengungkapkan pengalaman tidak menyenangkan di lingkungan kerja yang mempengaruhi kepercayaan dirinya, yaitu saat pertama kali sesi perkenalan bersama tim. Karyawan inisial F menjadi sasaran lelucon dari senior laki-laki dengan menirukan sikap melambai dan ditertawakan oleh anggota tim lainnya. Perlakuan tersebut tidak hanya membuat karyawan inisial F merasa terintimidasi, tetapi juga mengikis kepercayaan diri karyawan inisial F secara signifikan. Karyawan inisial F mulai takut berinteraksi dengan rekan-rekan tersebut dan merasa cemas dengan identitas dirinya karena sering dijadikan bahan lelucon, bahkan sampai disangka memiliki orientasi seksual tertentu. Akibatnya, karyawan inisial F merasa sangat tidak nyaman, tidak percaya diri, dan cenderung menarik diri dari lingkungan sosial tersebut.

Menurut Kalonio, Mandey, dan Lengkong (2019), kepercayaan diri merupakan gabungan dari efikasi diri dan harga diri, yang mempengaruhi sikap dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dan tidak merasakan cemas dalam berlaku, serta leluasa untuk melakukan semua hal yang diinginkan karena sopan dan bertanggung jawab dalam tindakannya. Dariyo dan Gunarsa (2007), berpendapat bahwa seseorang dengan kepercayaan diri yang baik itu

pasti memiliki inisiatif yang tinggi, kreatif, serta percaya dengan masa depan, menganggap dunia sebagai hal yang bisa dikontrol dan melihat dirinya sendiri sebagai orang yang mampu mengontrolnya karena memiliki kepercayaan dan pemikiran positif bahwa semua permasalahan pasti memiliki jalan keluarnya.

Kepercayaan diri itu satu hal yang dibutuhkan dalam kehidupan individu maupun kelompok, karena kepercayaan diri dapat membantu seseorang dalam mengembangkan kemampuan dirinya. Seseorang yang kepercayaan diri rendah sering kali merugikan dengan menjadi penghambat dalam bertindak dan menimbulkan masalah seperti tidak menyadari potensi besar yang ada di dalam dirinya sehingga dapat kehilangan kesempatan yang berharga (Rahmansyah & Heryadi, 2023).

Menurut Spencer (Rais, 2022), kepercayaan diri sangat memengaruhi kesuksesan seseorang karena itu merupakan hal dasar yang pasti dimiliki oleh para unggulan atau *Superior Performers*. Sejalan dengan pendapat di atas, Surya dalam Rais (2022) juga menyatakan bahwa kepercayaan diri mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan merupakan suatu hal yang penting untuk perkembangan diri seseorang.

Maharani dan Frendika (2023) menyatakan kepercayaan diri sangat penting di lingkungan kerja karena seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi memiliki keinginan untuk terus menjadi lebih baik dan membuat seseorang berani menghadapi berbagai tantangan. Kepercayaan diri akan membuat seseorang memiliki pikiran positif mengenai kemampuannya dan membuat seorang karyawan dapat mengembangkan potensinya, kepercayaan

diri juga dapat membuat seseorang merasa bahwa dirinya adalah penting, berharga dan berpengaruh. Seseorang yang terkena *workplace bullying* kerap merasakan kepercayaan diri rendah, sehingga ragu dengan kemampuan dan kelebihan yang dimilikinya, serta takut dan ragu untuk bertindak, yang kemudian dapat menyebabkan kesulitan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Perdana (2019) menyatakan faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang adalah lingkungan tempat di mana seseorang tumbuh dan berkembang yang memberikan kesan-kesan menarik karena kepercayaan diri itu dapat dibangun sejak anak usia balita, dan anak usia balita akan meniru gaya hidup serta tingkah laku orang-orang di sekelilingnya. Salah satu faktornya kepercayaan diri, yaitu konsep diri yang tercipta di lingkungan seseorang tumbuh dan berkembang, lingkungan yang positif dan mendukung dapat membentuk kemampuan maupun kompetensi seseorang, salah satunya seperti kemampuan bertahan dan mengatasi kesulitan maupun tantangan dalam hidupnya, dan kondisi ini disebut dengan kecerdasan adversitas.

Kecerdasan adversitas atau yang biasa disebut dengan *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasan yang ada pada dirinya untuk mengenali serta mengelola kesulitan yang sedang dihadapi, sehingga kecerdasan tersebut dapat membantu membuat kesulitan itu menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan (Krisna, Sumaryoto, & Uly, 2023). *Adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang lebih kuat atau bertahan, seperti mampu beradaptasi dalam situasi yang sulit, kepercayaan diri yang memumpuni walaupun sedang menghadapi tekanan, maka dari itu

adversity quotient sering kali menentukan sukses atau tidak suksesnya seseorang (Anggara, Hidayat, & Bisri, 2021).

Menurut Tian dan Fan (2014), dalam kehidupan ini seseorang memang sangat perlu memiliki kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan spiritual (SQ), dan terdapat satu lagi kecerdasan yang juga sangat penting dimiliki oleh seseorang, yaitu *adversity quotient* (AQ), kecerdasan seseorang yang dapat membantu dalam menghadapi masalah maupun kesulitan. Menurut Miradji, Santoso, Wasisca, dan Verdiani (2024), *adversity quotient* tidak hanya menekankan pada seberapa banyak masalah yang dapat dihadapi, tetapi lebih pada bagaimana seseorang merespons dan melewati pengalaman-pengalaman yang tidak sulit itu.

Menurut penelitian terdahulu oleh Ilmiah dan Utomo (2020) yang menguji hubungan kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas mahasiswa pasca *drop out* di Universitas Trunojoyo Madura, menyatakan bahwa mahasiswa pasca *drop out* di UTM yang memiliki rasa percaya diri tinggi diikuti oleh kecerdasan adversitas yang tinggi pula, sedangkan untuk mahasiswa yang rasa percaya diri rendah akan memiliki kecerdasan adversitas yang rendah juga. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri tinggi akan terus berusaha keras untuk meraih tujuannya, dan sikap pantang menyerah yang dimiliki sesuai dengan konsep *adversity quotient*, yaitu kemampuan untuk tetap kuat menghadapi kesulitan dan terus mencari jalan keluar seperti mahasiswa yang pernah mengalami *drop out*, kepercayaan diri yang tinggi pada mahasiswa yang mengalami *drop out* akan membantu mereka lebih

tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan. Hal ini membuktikan bahwa pada temuan sebelumnya terdapat arah hubungan positif antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas.

Menurut Markman (Nuranasmita, 2022) *adversity quotient* menjadi suatu hal yang amat penting, karyawan yang *adversity quotient* tinggi pasti memiliki semangat juang yang kuat, tidak mudah menyerah dan akan tetap bertahan di masa-masa sulit yang membuatnya menjadikan kesulitan yang dihadapi sebagai sumber kekuatan untuk menghadapi tantangan berikutnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rosita (2015) bahwa karyawan yang *adversity quotient* tinggi akan memiliki kekebalan atas rintangan yang sedang dihadapinya dan tidak akan membiarkan situasi sulit itu mempengaruhinya.

Berdasarkan pemaparan di atas *adversity quotient* menjadi sangat penting bagi seseorang untuk mempertahankan kepercayaan diri akibat dari *workplace bullying* karena *adversity quotient* memegang peranan penting dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sehingga menimbulkan rumusan masalah berupa “apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri seorang karyawan yang mengalami *workplace bullying*?”. Maka dari itu, peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adveristy quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian disemogakan dapat memberi bantuan dan pembelajaran yang berhubungan dengan psikologi kepada peneliti dan juga khalayak umum, terkhusus tentang topik penelitian hubungan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian disemogakan dapat menjadi media yang menunjukkan hasil pengetahuan peneliti selama kuliah, serta dapat menjadi bantuan untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan memberikan pengalaman penelitian bagi peneliti.

b. Bagi Instansi

Penelitian mengenai topik ini semoga dapat membantu meningkatkan pengetahuan serta kesadaran bagi instansi untuk selalu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian disemogakan dapat menjadi suatu ide yang dapat memfasilitasi penelitian selanjutnya yang berkeinginan untuk meneliti lebih mendalam mengenai hubungan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *adversity quotient* dan kepercayaan diri tentunya telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, akan tetapi sejauh peneliti mencari referensi masih sangat jarang peneliti temukan penelitian yang membahas judul seperti yang peneliti ambil, yaitu mengenai hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*.

Penelitian oleh Annikmah, Darminto, dan Darmono (2020), dengan tiga variabel, yaitu kepercayaan diri (X1), kecerdasan adversitas (X2) dan kemampuan pemecahan masalah matematika (Y), mengemukakan hasil pengaruh positif antara kepercayaan diri dan kecerdasan adversitas terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika. Terdapat pembeda variabel, karena penelitian ini hanya memakai dua variabel yaitu *adversity quotient* (X) dan kepercayaan diri (Y), dan kesamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Subjek yang digunakan berbeda, pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek siswa

kelas XI program keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran di SMK Negeri 1 Kebumen, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan yang mengalami *workplace bullying* sebagai subjek. Selain itu, teori kepercayaan diri yang digunakan juga berbeda, peneliti menggunakan teori Peter Lautser, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teori Ghufroon dan Risnawati. Namun terdapat kesamaan pada teori *adversity quotient* yaitu menggunakan teori Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Krisna, Sumaryoto, dan Uly (2023), yang meneliti apakah ada pengaruh *adversity quotient* dan rasa percaya diri terhadap prestasi belajar, sedangkan penelitian ini untuk mengetahui adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan, dan kesamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah *adversity quotient* sebagai variabel bebas. Penelitian sebelumnya menggunakan siswa SMA Negeri di Kota Depok sebagai subjek, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan yang mengalami *workplace bullying* sebagai subjek. Teori *adversity quotient* yang digunakan oleh penelitian sebelumnya sama dengan penelitian ini, yaitu teori Paul G. Stoltz.

Penelitian Ilmiah dan Utomo (2020), mengemukakan bahwa ada hubungan antara kepercayaan diri dengan kecerdasan adversitas mahasiswa *pasca drop out* di Universitas Trunojoyo, kepercayaan diri variabel bebas, dan *adversity quotient* variabel tergantung, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *adversity quotient* variabel bebas, dan kepercayaan diri variabel terikat. Subjek yang digunakan berbeda, subjek pada penelitian sebelumnya

adalah mahasiswa pasca *drop out*, subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Terdapat kesamaan antar teori dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu mengaplikasikan teori kepercayaan diri dari Peter Lautser, dan teori *adversity quotient* dari Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Meiyrdhayanti dan Askafi (2021), menggunakan empat variabel yang akan dianalisis, yaitu *adversity quotient* (X1), *occupational stress* (X2), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y), sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel untuk dilihat hubungannya, yaitu *adversity quotient* (X) dan kepercayaan diri (Y), terdapat kesamaan pada variabel bebas yang digunakan yaitu *adversity quotient*. Terdapat perbedaan subjek dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini walaupun sama-sama karyawan, subjek penelitian sebelumnya adalah karyawan PPNPN PPI, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Teori *adversity quotient* penelitian sebelumnya sama dengan teori *adversity quotient* dalam penelitian ini, yaitu teori Paul G. Stoltz.

Penelitian oleh Maharani dan Frendika (2023), berbeda dengan penelitian ini. Penelitian sebelumnya menjadikan kepercayaan diri variabel bebas, penelitian ini kepercayaan diri variabel tergantung. Subjek penelitian sebelumnya hanya karyawan restoran, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Selain itu, teori kepercayaan diri pada penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini, penelitian sebelumnya menggunakan teori Indriawati (2018), Fitria dkk. (2021), serta

Hasibuan (2020), sedangkan penelitian ini menggunakan teori kepercayaan diri Peter Lautser.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti menemukan gap antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, sebagaimana dijelaskan pada poin-poin berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini berbeda topik dengan beberapa penelitian terdahulu, topik penelitian ini adalah hubungan antara *adversity quotient* dengan kepercayaan diri karyawan yang mengalami *workplace bullying*. Di mana *adversity quotient* variabel bebas dan kepercayaan diri variabel tergantung. Sedangkan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Ilmiah dan Utomo (2020), yang menggunakan kepercayaan diri variabel bebas, dan *adversity quotient* variabel tergantung, dan penelitian Krisna et al., (2023), untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* dan rasa percaya diri terhadap prestasi belajar.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini mengaplikasikan teori kepercayaan diri dari Lauster (1992) dan teori *adversity quotient* dari Stoltz (2000), yang mana memiliki kesamaan teori dengan teori pada penelitian Ilmiah dan Utomo (2020).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini memodifikasi skala kepercayaan diri milik Nurhuda (2019) berdasarkan aspek-aspek menurut Lauster (1992) dan skala *adversity quotient* milik Mukaromah (2018) berdasarkan dimensi Stoltz (2000).

4. Keaslian Subjek

Tidak ada kesamaan subjek penelitian ini dengan penelitian sebelum-sebelumnya karena penelitian ini melibatkan karyawan yang pernah mengalami *workplace bullying* di Yogyakarta menjadi subjek.

Berdasarkan penjelasan keaslian penelitian di atas, penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti merupakan penelitian baru dan murni berdasarkan topik penelitian dan subjek penelitian, maka dari itu peneliti memiliki harapan hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak.