

**PENGARUH *DESTRUCTIVE LEADERSHIP* DAN
WORK PLACE BULLYING TERHADAP
PSYCHOLOGICAL DISTRESS DALAM
PERSPECTIVE EKONOMI BISNIS ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan Generasi Z Di Provinsi
Lampung)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1**

Oleh

INDINA KANSA KASTELO

NPM: 1851040240



**Program Studi Manajemen Bisnis Islam
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH PERSEPSI *DESTRUCTIVE LEADERSHIP*
DAN *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP
PSYCHOLOGICAL DISTRESS DALAM PERSPEKTIF
ETIKA BISNIS ISLAM**

**(Studi Pada Karyawan Generasi Z
Di Provinsi Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1**

Oleh :

INDINA KANSA KASTELO

Npm : 1851040240



Pembimbing I: Vitria Susanti, M.A M.ec.Dev

Pembimbing II: Vicky F Sanjaya, M.Sc.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
TAHUN 2022/1443 H**

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, untuk menghindari salah penafsiran dan kerancuan mengenai judul skripsi dan memudahkan pembaca mengkaji isinya, serta beberapa istilah yang terkandung di dalam judul penelitian ini.

Adapun judul proposal skripsi yang dimaksud adalah **pengaruh *destructive leadership* dan *workplace bullying* terhadap *psychological distress* dalam perspektif etika bisnis islam.**

Adapun beberapa istilah di dalam judul proposal skripsi yang perlu diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

2. Persepsi

Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya.²

3. *Destructive leadership*

Destructive leadership adalah perilaku sistematis dan berulang oleh seorang pemimpin, supervisor atau manajer yang melanggar kepentingan sah organisasi dengan merusak dan/atau menyabotase tujuan, tugas, sumber daya, dan efektivitas organisasi dan/atau motivasi, kesejahteraan, atau kepuasan kerja karyawannya.³ (Einarsen, Aasland, and Skogstad 2007)

4. *Workplace bullying*

Workplace bullying adalah perilaku dan praktik negatif secara berulang yang ditujukan kepada satu atau

¹ <https://kbbi.web.id/pengaruh>. Diakses pada 23-01-2022 pukul 17.39 wib

² <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/persepsi>. Diakses pada 08-03-2022 pukul 6.50 wib

³ Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

beberapa pekerja, sehingga berakibat pada ketidakberdayaan dan penderitaan psikologis yang mempengaruhi perilaku seorang pekerja dan kinerjanya di sebuah instansi ataupun organisasi (Chuang 2020) .⁴

5. *Psychological distress*

Psychological distress adalah ketidaknyamanan, keadaan emosional yang dialami oleh individu sebagai respons terhadap stresor atau tuntutan tertentu yang mengakibatkan kerugian, baik sementara atau permanen, pada orang tersebut (Ridner 2004).⁵

6. Etika bisnis islam

Etika bisnis islam adalah Etika bisnis Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar .⁶

B. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah komponen yang krusial dan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dalam prakteknya pemimpin mengambil peranan penting sebagai decision maker atau si pembuat keputusan. Hal ini tentu tidak mudah. Beberapa pemimpin memimpin dengan baik dan kekeluargaan namun beberapa yang lain terkadang bersikap kasar dan otoriter. Sinek Simon dalam bukunya *Leaders Eat Last* menyebutkan bahwa pemimpin adalah orang yang pertama menghadapi bahaya, mengambil risiko dan mengesampingkan dirinya untuk orang lain (Simon 2014). Namun bagaimana bila pemimpin tidak melakukan fungsi-fungsi yang seharusnya di jalankan ?.

Perilaku disfungsi dari pemimpin disebut juga dengan istilah *destructive leadership*. Aasland *et al.* (2007) mendefinisikan perilaku kepemimpinan destruktif sebagai perilaku sistematis dan berulang oleh seorang pemimpin, supervisor atau manajer yang melanggar kepentingan sah

⁴ Chuang, C. (2019). Perilaku Bullying Dengan Burnout Karyawan. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 1.

⁵ Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 45(5), 536-545.

⁶ Juliyani, E. (2016). Etika Bisnis dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 7(1), 63-74.

organisasi dengan merusak dan/atau menyabotase tujuan, tugas, sumber daya, dan efektivitas organisasi dan/atau motivasi, kesejahteraan, atau kepuasan kerja karyawannya.⁷ Burns (2021) mengklasifikasikan *destructive leadership* dalam 3 bentuk, yaitu: *PseudoTransformational* (kurangnya integritas), *Laissez-Faire* (kurangnya kerja sama tim) dan *Unethical Causal Factors and Predictors* (kurangnya produktifitas) (Einarsen, Aasland, and Skogstad 2007).⁸ Perilaku *destructive leadership* ini bisa terjadi secara verbal maupun fisik baik secara aktif maupun pasif (Klaus and Steele 2020).⁹

Cortina *et al.* (2017) menyatakan bahwa sikap *destructive leadership* bisa menjadi *stressor* atau pemicu dari *psychological distress*.¹⁰ Selain itu juga penelitian dilakukan untuk menutup gap dari Krasikova *et al.* (2013) yang menyarankan untuk melanjutkan penelitian dengan tema serupa (*destructive leadership*) dengan perspektif bawahan agar mendapatkan hasil yang lebih luas (Krasikova, Green, and LeBreton 2013).¹¹

Martin (2014) menyatakan bahwa alasan mengapa pemimpin melakukan tindakan destruktif karena mereka menggunakan manipulasi untuk kepentingan promosi diri, berperilaku tidak etis, mengabaikan saran dari bawahan, dan mengintimidasi karyawannya melalui pelecehan verbal. Akibat dari perilaku tersebut, karyawan mengalami krisis

⁷ Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

⁸ Burns, W. A. (2021). A Typology of Destructive Leadership: PseudoTransformational, Laissez-Faire, and Unethical Causal Factors and Predictors. In *Destructive Leadership and Management Hypocrisy*. Emerald Publishing Limited.

⁹ Klaus, K., & Steele, S. L. (2020). An exploratory and descriptive study of destructive leadership in US higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 1-21.

¹⁰ Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Magley, V. J., & Nelson, K. (2017). Researching rudeness: The past, present, and future of the science of incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 299.

¹¹ Krasikova, D. V., Green, S. G., & LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of management*, 39(5), 1308-1338.

kepercayaan terhadap pemimpinnya, merasa tidak dihargai, turut berpartisipasi dalam perilaku tidak etis yang disebabkan oleh rasa takut, cenderung ingin membalas sikap pemimpin yang destruktif, dan kehilangan kepercayaan pada organisasi karena secara implisit mentoleransi perilaku buruk karena pemimpin tersebut berhasil menjalankan tugasnya terlepas dari perilaku yang dimiliki (Martin 2014).¹²

Pada bulan Juni 2022 media sosial digaduhkan dengan berita yang datang dari salah satu *beer hause*, Holywings. Kejadian ini bermula dari promosi yang mengandung sara dengan menggunakan nama Muhammad dan Maria, yang mana kedua nama ini sangat berarti untuk agama Islam dan Nasrani. Setelah kasusnya mencuat, pihak Holywings dianggap lepas tangan dengan menumbalkan enam karyawan yang bertugas membuat pamflet promosi tersebut. Melansir dari portal berita online, Tirto.id, Ketua Sindikasi Jabodetabek Amru Sebayang menyatakan bahwa seharusnya pihak Holywings bertanggung jawab dan bukan lepas tangan dengan menumbalkan enam orang karyawannya. Selanjutnya, Amru juga menambahkan bahwa dalam struktur perusahaan, terutama bagian kreatif, ada proses brainstorming, planning, eksekusi hingga evaluasi yang mana pengawasan berlapis ini dilakukan untuk menghindari hal-hal di atas terjadi.¹³

Pada tahun 2021 beredar berita mengejutkan dari KPI pusat. Seorang karyawan dari badan yang mengawasi pertelevisian Indonesia itu melaporkan tindak perundungan yang dilakukan oleh senior dan rekan kerjanya. Akibat dari perilaku tersebut korban mengalami PTSD (*Post Traumatic Stress Disorder*).¹⁴ Perundungan atau *bullying* yang didapatkan yaitu berupa pelecehan baik verbal maupun fisik.¹⁵ Rudi (2010) menambahkan bahwa *workplace bullying*

¹² Martin, R. M. (2014). *Consequences of destructive leadership through the experiences of millennial followers* (Doctoral dissertation, University of the Incarnate Word).

¹³ <https://tirto.id/cuci-tangan-holywings-nasib-karyawan-usai-kasus-promo-miras-gtvt>. Diakses pada 11/11/2022 pukul 6.51.

¹⁴ <https://rri.co.id/humaniora/info-publik/1174867/fakta-fakta-pelecehan-dan-bullying-di-kantor-kpi>

¹⁵ <https://tirto.id/duduk-perkara-perundungan-pelecehan-seksual-pegawai-kpi-pusat-gjas>

merupakan perilaku dan praktik negatif secara berulang yang ditujukan kepada satu atau beberapa pekerja, sehingga berakibat pada ketidakberdayaan dan penderitaan psikologis yang mempengaruhi perilaku seorang pekerja dan kinerjanya di sebuah instansi ataupun organisasi (Rudi, 2010 dalam Chuang, 2019)¹⁶.

Pada *survey* pra penelitian yang sudah dilakukan pada pekerja generasi z pada instansi pemerintah dan swasta dengan jumlah responden sebanyak 31 orang, sebanyak 24 dari 31 orang responden menyatakan bahwa mereka pernah mengalami pengalaman dari sikap *destructive leadership* dan *bullying* yang sedikit banyak mempengaruhi kondisi psikologis

Bullying dibedakan menjadi 3, yang pertama *bullying* yang berkaitan dengan individu. Aspek ini meliputi isolasi sosial, kritik berulang dan terus menerus, agresi verbal, penghinaan dalam menyebarkan rumor atau gosip, dan menggoda. Yang kedua, *bullying* yang berkaitan dengan pekerjaan biasanya ditandai dengan memanipulasi informasi dan kontrol pekerjaan yaitu memberikan tenggang waktu pekerjaan yang tidak masuk akal, sabotase tanggung jawab dan informasi, pengawasan yang berlebihan terhadap pekerjaan, dan memberikan beban kerja berlebih. Yang ketiga, yaitu intimidasi pada tahap ini biasanya melibatkan kontak fisik (Silviandari and Helmi 2018)¹⁷. *Bullying* di tempat kerja ini memberikan dampak yang negatif bagi individu, kelompok, organisasi, maupun lingkungan sosial secara luas.¹⁸

Psychological distress adalah istilah dari kombinasi antara kecemasan dan *stress* yang dirasakan.¹⁹ Veithzal dalam Julvia (2016) mendefinisikan *stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Grubbs et al.

¹⁶ Chuang, C. (2019). Perilaku Bullying Dengan Burnout Karyawan. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 1.

¹⁷ Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di Tempat Kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*, 26(2), 137-145.

¹⁸ *ibid*

¹⁹ Puustinen, P. J. (2013). Screening for psychological distress. *H. Ohayashi &*

2015).²⁰ Ridner (2004) menyatakan *psychological distress* adalah suatu ketidaknyamanan, keadaan emosional yang dialami oleh individu sebagai respons terhadap stresor atau tuntutan tertentu yang mengakibatkan kerugian, baik sementara atau permanen, pada orang tersebut.²¹

Chan *et al* (2019) menemukan bahwa karyawan yang sebelumnya pernah mengalami perilaku *bullying* cenderung lebih memiliki tekanan psikologis (*psychological distress*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sebelumnya tidak mengalami pengalaman serupa (Chan *et al*. 2019).²² Selain itu, Bernard *et al* (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi kesejahteraan spiritual seseorang maka semakin rendah *strees* yang dirasakan (Bernard *et al*. 2017).²³

Mayoritas penduduk di Indonesia generasi z dengan persentase generasi z sebanyak 27,94% dari total 270,20 juta penduduk.²⁴ Melansir dari kalimahsawa berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa terdapat 80% karyawan generasi z merasa stres terkait pekerjaan dan sebesar 29% karyawan milenial merasa kelelahan setelah bekerja.²⁵

Noeary *et al* (2020) dalam penelitiannya dikalangan pekerja generasi Z menyatakan bahwa generasi Z adalah generasi dengan tingkat stress kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan bukti empiris banyaknya karyawan pada

²⁰ Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

²¹ Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 45(5), 536-545.

²² Chan, C. M. H., Wong, J. E., Yeap, L. L. L., Wee, L. H., Jamil, N. A., & Nantha, Y. S. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC public health*, 19(4), 1-8.

²³ Bernard, M., Strasser, F., Gamondi, C., Braunschweig, G., Forster, M., Kaspers-Elekes, K., ... & Magaya, N. K. (2017). Relationship between spirituality, meaning in life, psychological distress, wish for hastened death, and their influence on quality of life in palliative care patients. *Journal of pain and symptom management*, 54(4), 514-522.

²⁴ https://sensus.bps.go.id/berita_resmi/detail/sp2020/10074/hasil-sensus-penduduk-sp2020-pada-september-2020-mencatat-jumlah-penduduk-sebesar-270-20-juta-jiwa. Diakses pada 11 februari 2022 pukul 11.49.

²⁵ <https://kalimahsawa.id/work-life-balance-manajemen-stres-ala-milenial/>

generasi tersebut yang memilih keluar dari pekerjaannya karena stress kerja. Selain itu Noeary *et al* (2020) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar (Noeary, Purnomo, and Waruwu 2020).²⁶ Kendati demikian generasi ini termasuk dalam usia produktif yang dapat menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi.²⁷ Generasi z termasuk juga kedalam generasi strawberry yang mana generasi ini sering juga disebut dengan generasi yang rapuh, cengeng dan mudah menyerah. Rhenald Kasali dalam bukunya yang berjudul *strawberry generation* menyebut generasi *strawberry* ini dengan generasi wacana. Hal ini bukan tanpa alasan, menurut Kasali anak-anak muda sekarang sudah semakin pintar, tetapi hidupnya semakin galau. (Kasali 2017)²⁸

Berdasarkan *survey* pra penelitian yang dilakukan di beberapa tempat di Lampung dengan hasil *survey* 24 dari 31 responden menyatakan pernah mengalami perilaku dari *destructive leadership* dan *workplace bullying*. Maka dari itu peneliti merasa penting untuk meneliti variabel-variabel yang ada di wilayah Lampung.

Kepemimpinan dalam islam berada diposisi yang sangat dihormati sebagaimana Firman Allah dalam Q.S An-nisa : 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي
 الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ
 اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ

²⁶ Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31-40.

²⁷ <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>. Diakses pada 09-03-2020 pukul 07.52

²⁸ Kasali, R. (2018). *Strawberry Generation*. Mizan.

تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Namun dalam memimpin juga harus dengan diiringi dengan sikap yang baik dan tidak menimbulkan sikap zholim karena seorang pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban terhadap semua yang dipimpinya. Dan perilaku dari *destructive* dan *bullying* ini sangat jelas bertentangan dengan konsep kepemimpinan dalam islam. Allah juga menyebutkan tentang perintah berbuat baik dalam Q.S An-nahl: 90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ عَ يَعِظُكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”

Sebagai petunjuk untuk diikuti Allah mengirim sebaik-baik pemimpin. Rasulullah ﷺ. Allah telah menyebutkan hal ini secara gamblang dalam Al-Qur’an pada surat A-ahzab : 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ

يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٦١﴾

“*Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.*”

Maka dari itu sudah sepatutnya pemimpin memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja. Baik itu dengan yang memiliki jabatan setara, jabatan yang lebih tinggi maupun jabatan yang lebih rendah.

Selain itu seorang muslim hendaklah bersikap baik kepada sesama baik kepada rekan kerja yang telah bekerja dalam waktu yang lama maupun kepada juniornya. Allah mengecam orang-orang yang menyakiti saudaranya dalam QS. Al-Ahzab: 58

وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا

أَكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا ﴿٥٨﴾

“*Dan orang-orang yang menyakiti orang-orang yang mukmin dan mukminat tanpa kesalahan yang mereka perbuat, Maka Sesungguhnya mereka telah memikul kebohongan dan dosa yang nyata*”.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan *survey* pra penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan hasil *survey* dari 31 responden terdapat 24 dari 31 dari responden yang mengalami imbas perilaku *destructive leadership* dan *workplace bullying*. Selain itu juga penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Park., et. al (2016) yang menyatakan bahwa terhadap hubungan antara *psychological distress* dan perilaku *abusive supervision*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al* (2018) yang menyatakan bahwa sikap *abusive* sendiri adalah sesuatu yang sangat menegangkan yang harus dihadapi seorang karyawan (Ahmad et al. 2019).²⁹

²⁹ Ahmad, J., Athar, M. R., Azam, R. I., Hamstra, M. R., & Hanif, M. (2019). A resource perspective on abusive supervision and extra-role behaviors: The

Melansir dari bernasnews.com kasus *abusive* seperti *bullying* dan senioritas juga kerap terjadi yang akhirnya mengakibatkan stress.³⁰ Selain itu juga penelitian tentang pengaruh *destructive leadership* dan *workplace bullying* terhadap *psychological distress* belum banyak diteliti. Penelitian terdahulu yang membahas tentang *destructive* sebelumnya berfokus pada pendefinisian *destructive leadership* (Tierney & Tepper, 2007³¹; Einarsen *et al*, 2007³²) dan *toxic triangle* (Padilla *et al*, 2007³³; Fraher, 2016³⁴). Penelitian terdahulu yang membahas *workplace bullying* berfokus pada *turnover intention* (Monica & Megawati, 2021³⁵; Yuliani *et al*, 2021³⁶; Merdiana & Gumelar, 2021³⁷), *employee silence* (Rai *et al*, 2017³⁸) dan pembahasan global mengenai *workplace bullying* (Salin *et al*, 2018³⁹; Samnani *et*

role of subordinates' psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 73-86.

³⁰ <https://bernasnews.com/fenomena-bullying-dan-senioritas-marak-terjadi-di-dunia-kerja/>

³¹ Tierney, P., & Tepper, B. J. (2007). Introduction to The Leadership Quarterly special issue: Destructive leadership.

³² Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.

³³ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The leadership quarterly*, 18(3), 176-194.

³⁴ Fraher, A. L. (2016). A toxic triangle of destructive leadership at Bristol Royal Infirmary: A study of organizational Munchausen syndrome by proxy. *Leadership*, 12(1), 34-52.

³⁵ Monica, A., & Megawati, M. (2021). Pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention yang dimediasi oleh work engagement pada anggota unit kegiatan mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas syiah kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3).

³⁶ Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 179-194.

³⁷ Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271-286.

³⁸ Rai, A., & Agarwal, U. A. (2017). Linking workplace bullying and work engagement: the mediating role of psychological contract violation. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 42-71.

³⁹ Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D'Cruz, P., ... & Zedlacher, E. (2018). Workplace bullying across the globe: A cross-cultural comparison. *Personnel Review*.

al, 2016⁴⁰).

Pada penelitian ini fokus penelitian diambil dari sisi yang berbeda. Penelitian ini mengambil sudut pandang atau perspektif dari bawahan untuk mendapatkan hasil yang berbeda dan lebih luas dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin mengambil penelitian dengan judul “ **Pengaruh *destructive leadership* dan *workplace bullying* terhadap *psychological distress* dalam perspektif etika bisnis islam (studi pada karyawan generasi z di provinsi Lampung)**”

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah uraikan di atas, maka penulis memberikan batasan terhadap penilitaan yang akan dikaji dalam penelitian ini, bagaimana pengaruh dari *destructive leadership* dan *workplace bullying* terhadap *psychological distress*. Dengan fokus penelitian pada pekerja generasi milenial dan generasi z.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat di rumuskan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah *destructive leadership* berpengaruh terhadap *psychological distress*?
2. Apakah *workplace bullying* berpengaruh terhadap *psychological distress*?
3. Bagaimana pandangan islam terhadap *destructive leadership*?
4. Bagaimana pandangan islam terhadap *workplace bullying*?
5. Bagaimana pandangan islam terhadap *psychological distress*?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah

⁴⁰ Samnani, A. K., & Singh, P. (2016). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of business ethics*, 139(3), 537-549.

dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *destructive leadership* terhadap *psychological distress*
2. Untuk menguji pengaruh *workplace bullying* terhadap *psychological distress*
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana *destructive leadership*, *workplace bullying* dan *psychological distress* dalam perspektif bisnis islam.

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan serta kontribusi bagi ilmu pengetahuan sehingga dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Dengan kajian yang akan dilakukan dalam penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini sudah dipelajari, kemudian dapat mengetahui secara langsung permasalahan perilaku konsumen dalam ruang lingkup manajemen bisnis syariah khususnya manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi masyarakat

Dapat memberi pengetahuan kepada masyarakat tentang perilaku konsumen dengan studi kasus yang dekat dengan masyarakat.

c. Akademisi

Hasil Penelitian diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema serupa yaitu Pengaruh *destructive leadership* dan *workplace bullying* terhadap *psychological distress* baik secara konvensional maupun secara syariah.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian dengan tema kepemimpinan sudah banyak diteliti. Namun jika diperinci lebih dalam lagi penelitian mengenai *destructive leadership* masih jarang dilakukan. Penelitian sebelumnya banyak yang membahas tentang pendefinisian *destructive leadership*. Berdasarkan banyaknya literatur yang menjadi sumber referensi, terdapat beberapa jurnal yang topiknya sama, namun terdapat persamaan dan perbedaan dari sisi pembahasannya. Selain itu, hal ini dapat kita lihat dari penjelasan berikut.

Einarsen *et al* (2007) mendefinisikan *destructive leadership* sebagai perilaku sistematis dan berulang oleh seorang pemimpin, supervisor atau manajer yang melanggar kepentingan sah organisasi dengan merusak dan/atau menyabotase tujuan, tugas, sumber daya, dan efektivitas organisasi, dan/atau motivasi, baik- menjadi atau kepuasan kerja bawahannya. Tiga kategori kepemimpinan destruktif tersebut diidentifikasi dalam model: perilaku kepemimpinan *tyrannical, derailed, dan supportive-disloyal*.⁴¹

Penelitian yang dilakukan oleh Aasland *et al* (2010) dalam jurnal “*The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour*” menemukan bahwa pada penelitian ini peneliti menyelidiki prevalensi empat jenis perilaku kepemimpinan destruktif dalam model perilaku kepemimpinan destruktif dan konstruktif, dalam sampel yang representatif dari tenaga kerja Norwegia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan *laissez-faire* adalah perilaku kepemimpinan destruktif yang paling umum, diikuti oleh kepemimpinan yang mendukung-tidak loyal dan kepemimpinan yang menyimpang, sedangkan perilaku kepemimpinan tirani adalah perilaku kepemimpinan destruktif yang paling sedikit (Aasland *et al*. 2010).⁴²

Selanjutnya penelitian dengan tema *destructive leadership* berfokus pada *toxic tiangle*. Penelitian yang

⁴¹ Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The leadership quarterly*, 18(3), 207-216.

⁴² Aasland, M. S., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of management*, 21(2), 438-452.

dilakukan oleh Padilla mengembangkan definisi *destructive leadership* yang menekankan hasil negatif bagi organisasi dan individu yang terkait dan terpengaruh oleh mereka. Kemudian menguraikan *toxic triangle*: karakteristik pemimpin, pengikut, dan konteks lingkungan yang berhubungan dengan *destructive leadership*. Penggambaran dinamika kerangka yaitu menggunakan karir Fidel Castro sebagai diktator Kuba yang memimpin selama 49 tahun (Padilla, Hogan, and Kaiser 2007).⁴³

Mullen dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *destructive leadership* berpengaruh negatif terhadap *employee psychological health*. Lebih lanjut peneliti menambahkan bahwa perilaku *destructive leadership* mempengaruhi persepsi dan keselamatan karyawan (Mullen, Fiset, and Rhéaume 2018).⁴⁴

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Park *et al* (2018) menyatakan bahwa *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *Psychological distress* pada pekerja di berbagai bidang seperti mereka dipekerjakan di berbagai bidang fungsional, termasuk penelitian dan desain, HRD, keuangan, penjualan dukungan bisnis dan sebagainya (Park et al. 2018).⁴⁵

Sinarta *et al* (2019) dalam jurnal “*Bullying* yang dialami karyawan di hotel berbintang d Indonesia Universitas Kristen Petra surabaya” menemukan bahwa dampak negatif yang diterima oleh informan yang mengalami perilaku *bullying* yakni merasa stres, tertekan, efisiensi bekerja menjadi berkurang, kepikiran dan dapat menyebabkan korban merasa sakit hati serta dendam kepada pelaku (Stephani Sinarta, Felicia 2019).⁴⁶

⁴³ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194.

⁴⁴ Mullen, J., Fiset, J., & Rhéaume, A. (2018). Destructive forms of leadership: The effects of abusive supervision and incivility on employee health and safety. *Leadership & Organization Development Journal*.

⁴⁵ Park, J. H., Carter, M. Z., DeFrank, R. S., & Deng, Q. (2018). Abusive supervision, psychological distress, and silence: The effects of gender dissimilarity between supervisors and subordinates. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 775-792.

⁴⁶ 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).

Hasil yang lebih luas ditemukan oleh Chan *et al* (2019) dalam jurnal “*Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study*” menyatakan bahwa *psychological distress* akibat *workplace bullying* tidak terbatas pada gender, baik perempuan maupun laki-laki memiliki potensi mengalami *workplace bullying*. Chan *et al* (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace bullying* dan *psychological distress* dan juga terdapat hubungan positif antara *psychological distress* dan *low socioeconomic status*.⁴⁷

H. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas maka, sistematika yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka berfikir



⁴⁷ Chan, C. M. H., Wong, J. E., Yeap, L. L. L., Wee, L. H., Jamil, N. A., & Swarna Nantha, Y. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: a cross-sectional study. *BMC public health*, 19(4), 1-8.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah dilakukan maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *destructive leadership* terhadap *psychological distress* pada pekerja generasi Z di Provinsi Lampung. Dimana semakin tinggi perilaku *destructive leadership* yang diterima maka semakin tinggi pula *stress* atau tekanan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workplace bullying* terhadap *psychological distress* pada pekerja generasi Z di Provinsi Lampung. Dimana semakin tinggi perilaku *workplace bullying* yang diterima maka semakin tinggi pula *stress* atau tekanan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Perilaku *destructive leadership* sering terjadi seiring perkembangan zaman dan berbagai faktor. Seorang pemimpin harusnya bersikap tegas namun tidak mendzalimi yang dipimpinnya. Allah sendiri dengan tegas melaknat orang-orang yang berbuat dzalim, terutama seorang pemimpin yang memiliki amanah atas apa semua orang yang mejadi tanggung jawabnya.
4. *Workplace bullying* adalah tindakan yang dilakukan untuk menyudutkan satu pihak sebagai korban. Islam sudah jauh-jauh hari memperingatkan kaum muslim untuk tidak menyakiti saudaranya sebagaimana sabda Rasulullah ﷺ yang artinya “orang muslim itu ialah saudara muslim lainnya, ia tidak boleh berlaku aniaya terhadapnya dan tidak boleh pula menjerumuskannya”. (HR. Muslim)
5. Tekanan atau *distress* dalam islam disebut juga sebagai *shaqowah* yang dalam kamus-kamus besar bahasa arab digambarkan sebagai *great misfortune, despair, distress, misery, straitness of circumstances, disquietude, adversity* dan *suffering*. Selain itu, *shaqowah* juga merujuk kepada

empat istilah lain, yaitu: *khawf* atau rasa takut, *huzn* atau kesedihan, *dank* atau rasa terhimpit dan *hasrat* atau perasaan sedih

B. Rekomendasi

Pokok pemikiran dari penelitian ini ada beberapa yang dapat dijadikan sebagai saran, yaitu:

1. Bagi perusahaan semoga bisa melakukan evaluasi pada karyawan dan para supervisor serta atasan yang melakukan kontak kerja langsung kepada karyawan agar para atasan tetap memimpin dengan sikap yang baik, tegas tapi tidak menyakiti, menegur namun tidak merendahkan karyawannya. Semoga perusahaan atau organisasi dapat melakukan evaluasi, penyelesaian masalah dan pemberian solusi kepada tindak *workplace bullying* yang ada di perusahaan dan/atau organisasi karena hal ini dapat berpengaruh kepada kondisi psikis karyawan yang mana akan berpengaruh pula kepada kinerja karyawan tersebut.
2. Bagi penelitian, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dan bahan perbandingan serta pertimbangan penelitian sejenis. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan studi kasus pada generasi Z dengan mengganti variabel bebas seperti *employee silence* dan pengetahuan yang disembunyikan.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

- Andriansyah, H. (2014). *Hubungan Bullying dengan Burnout pada Karyawan*. 9(2), 137–150.
- Baqi, Muhammad A. (2017). *Hadits Shahih Bukhari Muslim*. Elex Media Komputindo.
- Fakhruroji, M. (2019). *Pola Komunikasi Dan Model Kepemimpinan Islam*. Mimbar Pustaka.
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2019). , *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. BPFPE.
- Kasali, R. (2017). *Strawberry Generation*. Mizan.
- Solimun. (2002). *Multivariate analysis: struktural equation modelling (sem), lisrel, dan amos*. penerbit universitas negeri malang.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2017). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju.
- Simon, sinek. (2014). *Leaders Eat Last Why Some Teams Pull Together and Others* (1st ed.). Penguin US.
- sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan ; Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Kencana.
- Zahra, P., & Kurniawan, A.W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

Jurnal

- Aasland, Merethe Schanke, Anders Skogstad, Guy Notelaers, Morten Birkeland Nielsen, and Ståle Einarsen. 2010. "The Prevalence of Destructive Leadership Behaviour." *British Journal of Management* 21 (2): 438–52. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x>.
- Ahmad, Jawwad, Muhammad Razzaq Athar, Rauf I. Azam, Melvyn R.W. Hamstra, and Muhammad Hanif. 2019. "A Resource Perspective on Abusive Supervision and Extra-Role Behaviors: The Role of Subordinates' Psychological Capital." *Journal of Leadership and Organizational Studies* 26 (1): 73–86. <https://doi.org/10.1177/1548051818767391>.
- Andriansyah, Helwan. 2014. "Hubungan Bullying Dengan Burnout Pada Karyawan" 9 (2): 137–50.
- Attell, Brandon K., Kiersten Kummerow Brown, and Linda A.

- Treiber. 2017. "Workplace Bullying, Perceived Job Stressors, and Psychological Distress: Gender and Race Differences in the Stress Process." *Social Science Research* 65: 210–21. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.02.001>.
- Baqi, Muhammad Fu, ad Abdul. 2017. *Hadits Shahih Bukhari Muslim*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Bernard, Mathieu, Florian Strasser, Claudia Gamondi, Giliane Braunschweig, Michaela Forster, Karin Kaspers-Elekes, Silvia Walther Veri, et al. 2017. "Relationship Between Spirituality, Meaning in Life, Psychological Distress, Wish for Hastened Death, and Their Influence on Quality of Life in Palliative Care Patients." *Journal of Pain and Symptom Management* 54 (4): 514–22. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2017.07.019>.
- BUTTIGIEG, DONNA M., MELANIE BRYANT, GLENNIS HANLEY, and JIE LIU. 2011. "The Causes and Consequences of Workplace Bullying and Discrimination: Results From an Exploratory Study." *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 22 (1–2): 117–41. <https://doi.org/10.1080/10301763.2011.10669432>.
- Chan, Caryn Mei Hsien, Jyh Eiin Wong, Lena Lay Ling Yeap, Lei Hum Wee, Nor Aini Jamil, and Yogarabindranath Swarna Nantha. 2019. "Workplace Bullying and Psychological Distress of Employees across Socioeconomic Strata: A Cross-Sectional Study." *BMC Public Health* 19 (Suppl 4): 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6859-1>.
- Chuang, Catherine. 2020. "Perilaku Bullying Dengan Burnout Karyawan." *Jurnal Psikologi Perseptual* 4 (1): 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.3166>.
- Einarsen, Ståle, Merethe Schanke Aasland, and Anders Skogstad. 2007. "Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model." *Leadership Quarterly* 18 (3): 207–16. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>.
- Fakhruroji, Moch. 2019. *Pola Komunikasi Dan Model Kepemimpinan Islam*. Bandung: Mimbar Pustaka.
- Ferris, Gerald R., Robert Zinko, Robyn L. Brouer, M. Ronald Buckley, and Michael G. Harvey. 2007. "Strategic Bullying as a Supplementary, Balanced Perspective on Destructive Leadership." *Leadership Quarterly* 18 (3): 195–206. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.004>.
- Glasø, Lars, Edvard Bele, Morten Birkeland Nielsen, and Ståle Einarsen. 2011. "Bus Drivers' Exposure to Bullying at Work: An

- Occupation-Specific Approach.” *Scandinavian Journal of Psychology* 52 (5): 484–93. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00895.x>.
- Grubbs, Joshua B., Fred Volk, Julie J. Exline, and Kenneth I. Pargament. 2015. “Internet Pornography Use: Perceived Addiction, Psychological Distress, and the Validation of a Brief Measure.” *Journal of Sex and Marital Therapy* 41 (1): 83–106. <https://doi.org/10.1080/0092623X.2013.842192>.
- Hoel, Helge, Michael Sheehan, Cary Cooper, and Ståle Einarsen. 2010. “Organisational Effects of Workplace Bullying.” *Bullying and Harassment in the Workplace*, 130–47. <https://doi.org/10.1201/ebk1439804896-8>.
- Jasmine, Kennia, and Fanny Martdianty. 2022. “The Analisis Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Employee Creativity Dengan Sleep Deprivation, Emotional Exhaustion, Dan Self Efficacy Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 13 (1): 23–35. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i1.34343>.
- Jogiyanto, and Willy Abdillah. 2019. , *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasali, Rhenald. 2017. *Strawberry Generation*. Jakarta: Mizan.
- Klaus, Kaley, and Stephanie L. Steele. 2020. “An Exploratory and Descriptive Study of Destructive Leadership in U.S. Higher Education.” *International Journal of Leadership in Education* 00 (00): 1–21. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1795272>.
- Krasikova, Dina V., Stephen G. Green, and James M. LeBreton. 2013. “Destructive Leadership: A Theoretical Review, Integration, and Future Research Agenda.” *Journal of Management* 39 (5): 1308–38. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>.
- Leymann, Heinz. 1996. “The Content and Development of Mobbing at Work.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5 (2): 165–84. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>.
- Mackey, Jeremy D., B. Parker Ellen, Charn P. McAllister, and Katherine C. Alexander. 2021. “The Dark Side of Leadership: A Systematic Literature Review and Meta-Analysis of Destructive Leadership Research.” *Journal of Business Research* 132 (November 2019): 705–18. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.037>.
- Martin, Rhonda M. 2014. “Consequences of Destructive Leadership through the Experiences of Millennial Followers.” *Dissertation*,

97. http://atheneum.uiw.edu/uiw_etds/72%0AThis.
Merdiana, Candra Vionela, and Bagus Gumelar. 2021. "Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 11 (2): 271. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.3909>.
- Mullen, Jane, John Fiset, and Ann Rhéaume. 2018. "Destructive Forms of Leadership: The Effects of Abusive Supervision and Incivility on Employee Health and Safety." *Leadership and Organization Development Journal* 39 (8): 946–61. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0203>.
- Noeary, Stanlie Andrian, Albert Kurniawan Purnomo, and Fotuho Waruwu. 2020. "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar." *Jurnal Manajemen Maranatha* 20 (1): 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>.
- Nunut Pangestu, Ragil, and Nury Ariani Wulansari. 2019. "Management Analysis Journal THE EFFECT OF ABUSIVE SUPERVISION ON EMPLOYEE SILENCE USING EMOTIONAL EXHAUSTION AND ORGANIZATIONAL JUSTICE AS A MEDIATION VARIABLE." *Management Analysis Journal* 8 (1). <http://maj.unnes.ac.id>.
- Padilla, Art, Robert Hogan, and Robert B. Kaiser. 2007. "The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers, and Conducive Environments." *Leadership Quarterly* 18 (3): 176–94. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.
- Park, Joon Hyung, Min Z. Carter, Richard S. DeFrank, and Qianwen Deng. 2018. "Abusive Supervision, Psychological Distress, and Silence: The Effects of Gender Dissimilarity Between Supervisors and Subordinates." *Journal of Business Ethics* 153 (3): 775–92. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3384-3>.
- Putra, Ardian Adi, and Tri Rahayuningsih. 2017. "Validitas Konstruk Pengukuran Perilaku Bullying Di." *Psychopolytan (Jurnal Psikologi)* 1 (1): 54–60.
- Reed, George E., and R. Craig Bullis. 2009. "The Impact of Destructive Leadership on Senior Military Officers and Civilian Employees." *Armed Forces and Society* 36 (1): 5–18. <https://doi.org/10.1177/0095327X09334994>.
- Ridner, Sheila H. 2004. "Psychological Distress: Concept Analysis." *Journal of Advanced Nursing* 45 (5): 536–45. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x>.
- Sedarmayanti, and Syarifudin Hidayat. 2017. *Metodologi Penelitian*.

- Mandar Maju.
- Silviandari, Ika Adita, and Avin Fadilla Helmi. 2018. "Bullying Di Tempat Kerja Di Indonesia." *Buletin Psikologi* 26 (2): 137. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.38028>.
- Simon, sinek. 2014. *Leaders Eat Last Why Some Teams Pull Together and Others*. 1st ed. New York: Penguin US.
- Solimun. 2002. *Multivariate Analysis: Struktural Equation Modelling (Sem), Lisrel, Dan Amos*. Malang: penerbit universitas negeri malang.
- Stephani Sinarta, Felicia, Deborah Christine Widjaja. 2019. "Bulyying Yang Dialami Karyawan Restoran Di Hotel Berbintang Di Indonesia Universitas Kristen Petra Surabaya." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 2 (2): 326–39.
- sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan ; Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, and Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Trépanier, Sarah Geneviève, Claude Fernet, and Stéphanie Austin. 2013. "Workplace Bullying and Psychological Health at Work: The Mediating Role of Satisfaction of Needs for Autonomy, Competence and Relatedness." *Work and Stress* 27 (2): 123–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>.
- Wibawa, M I R, and A Andriyani. 2021. "ANALISIS PENGARUH WORKPLACE BULLYING TERHADAP ANXIETY DAN EMOTIONAL EXHAUSTION DENGAN RESILIENCE SEBAGAI PEMEDIASI (Studi Pada" *Diponegoro Journal of ...* 10 (3): 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32390>.
- Zahra, Puspitaningtyas, and Kurniawan A.W. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

Web

- <https://kbbi.web.id/pengaruh>.
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/persepsi>.
- <https://rri.co.id/humaniora/info-publik/1174867/fakta-fakta-pelecehan-dan-bullying-di-kantor-kpi>
- <https://tirto.id/duduk-perkara-perundungan-pelecehan-seksual-pegawai-kpi-pusat-gjas>
- <https://tirto.id/cuci-tangan-holywings-nasib-karyawan-usai-kasus-promo-miras-gtv>

https://sensus.bps.go.id/berita_resmi/detail/sp2020/10074/hasil-sensus-penduduk-sp2020-pada-september-2020-mencatat-jumlah-penduduk-sebesar-270-20-juta-jiwa.

<https://kalimahsawa.id/work-life-balance-manajemen-stres-ala-milenial/>

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.

<https://bernasnews.com/fenomena-bullying-dan-senioritas-marak-terjadi-di-dunia-kerja/>

<https://www.kbbi.web.id/rundung>.

<https://lampungprov.go.id/pages/sejarah-lampung>.

