

PERBANDINGAN TINGKAT KEPUASAN HIDUP, TEKANAN PSIKOLOGIS DAN PERUNDUNGAN (BULLYING) TERKAIT STATUS KEPEKERJAAN PADA PEKERJA LIFT DAN ESKALATOR DI PT X

Aji Utomo Putro¹, Dadan Erwandi², Abdul Kadir³, Fatma Lestari⁴
^{1,2,3,4}Departemen K3, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia
Email: dadan@ui.ac.id

ABSTRAK

Tingkat kepuasan hidup, tekanan psikologis dan perundungan (bullying) di tempat kerja menjadi masalah keselamatan dan kesehatan kerja terutama berdampak terhadap kesehatan mental maupun kesehatan fisik pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan perundungan, tekanan psikologis, dan tingkat kepuasan hidup terhadap variasi status karyawan di PT. X. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan desain studi cross-sectional menggunakan survei online dengan total 212 responden di PT. X. Terdapat hubungan antara faktor perundungan dan status pegawai, dimana 55,1% (98) orang pegawai tetap yang tidak mengalami perundungan; 62,5% pegawai tetap dan 29,5% pegawai kontrak kadang-kadang mengalami perundungan; 42,9% pegawai tetap dan kontrak mengalami perundungan setiap bulan; dan 33,3% kejadian perundungan setiap minggu dialami secara merata pada status pegawai tetap, kontrak, dan pihak ketiga. Terdapat hubungan antara tekanan psikologis dengan status pegawai. Sebanyak 54,2% pegawai tetap dan 18,6% pekerja pihak ketiga memiliki tekanan psikologis yang baik-baik saja; 53,1% pegawai tetap dan 28,6% pegawai kontrak mengalami mid-mental disorder; 54% pegawai tetap dan 26% pegawai kontrak mengalami moderate-mental disorder; dan 59,3% pegawai tetap mengalami severe mental disorder. Terdapat hubungan antara status karyawan dengan tingkat kepuasan hidup. Sebanyak 64,3% pegawai tetap dan 14,3% pekerja pihak ketiga dan pekerja harian/borongan memiliki kepuasan hidup dengan tingkat sangat puas; 65,4% pegawai tetap dan 21,2% pekerja pihak ketiga memiliki kepuasan hidup dengan tingkat puas.

Kata Kunci: Perundungan di Tempat Kerja, Tekanan Psikologis, Tingkat Kepuasan Hidup, Status Pegawai

ABSTRACT

The level of satisfaction with life, psychological distress and bullying in the workplace is a problem of occupational safety and health, especially affecting the mental health and physical health of workers. The purpose of this study was to compare bullying, psychological distress, and the level of satisfaction with life on various employment status at PT. X. The method used was descriptive quantitative and cross-sectional design study. Data was collected by online survey from 212 respondents at PT. X. There was a relationship between bullying factors and employment status, where 55.1% (98) permanent employee were not

bullied; 62.5% of permanent employee and 29.5% of contract employee were sometimes bullied; 42.9% of permanent and contract employee were bullied every month; and 33.3% of bullying incidents every week were experienced equally among permanent employee, contract employee, and third parties. There was a relationship between psychological distress and work status. A total of 54.2% of permanent employee and 18.6% of third-party workers have no issue on psychological distress; 53.1% of permanent employee and 28.6% of contract employee experienced mid-mental disorders; 54% of permanent employee and 26% of contract employee experienced moderate-mental disorder; and 59.3% of permanent employee experienced severe mental disorder. There was a relationship between employee status with the level of satisfaction with life. A total of 64.3% of permanent employee and 14.3% of third party workers and freelance workers have very satisfied level satisfaction with life; 65.4% of permanent employee and 21.2% of third party workers have satisfied level of satisfaction with life.

Keyword: Workplace Bullying, Psychological Distress, Satisfaction of Life, Employment Status

LATAR BELAKANG

Perundungan (bullying) di tempat kerja menjadi masalah keselamatan dan kesehatan kerja terutama berdampak terhadap kesehatan mental maupun kesehatan fisik pegawai. Menurut [1], perundungan adalah kondisi seseorang mengalami secara berulang-ulang dan selama kurun waktu tertentu terdampak perbuatan negatif, khususnya mengalami kejadian kekerasan yang secara berulang kali, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan. Bullying di tempat kerja sebagai permusuhan antar pribadi yang disengaja, diulang dan pada tingkat yang dapat membahayakan kesehatan maupun status ekonomi dari individu yang ditargetkan. Hal tersebut didorong oleh kebutuhan para pelaku untuk mengendalikan orang lain [2]. Peneliti Amerika yang lain, yaitu [3] memaparkan perundungan di tempat kerja sebagai tindakan agresi inter-personal yang artinya adalah segala bentuk perilaku yang ditujukan untuk melukai atau menyakiti orang lain. Dampak perundungan ini timbul dalam berbagai macam tingkatan, mulai dari individu, kelompok, organisasi, bahkan sampai kehidupan lingkungan sosial secara lebih luas. Secara konsekuensi, perundungan memberikan dampak terhadap kesehatan dan kesejahteraan bagi seorang individu, sedangkan bagi kelompok, dampak yang diterima dapat mempengaruhi performa kerja dan norma yang sudah dibina. Pada lingkup organisasi, perundungan berdampak pada kinerja dan budaya perusahaan.

Perundungan di tempat kerja merupakan salah satu masalah yang harus diatasi oleh organisasi sebelum terlambat. Pada tahun 2017, Workplace Bullying Institute di Amerika melakukan penelitian dengan hasil 19% orang Amerika mengalami perundungan di tempat kerja, 19% telah melihat adanya bullying di tempat kerja, dan 63% sadar ada perundungan di tempat kerja mereka [4]. Perundungan dapat mempengaruhi kehidupan individu yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai dengan adanya manipulasi informasi dan kontrol pekerjaan. Contohnya, memberikan

tenggang waktu pekerjaan yang tidak masuk akal, mengurangi atau menghilangkan tanggung jawab, pengawasan berlebih terhadap pekerjaan atau bahkan memberikan beban pekerjaan berlebih dan menyembunyikan informasi [5]. Perundangan berdampak juga pada efek psikologis seperti terluka, sedih kecewa, hilangnya rasa percaya diri, dan marah pada diri sendiri dan efek pada perilaku seperti hilangnya komitmen kerja, dorongan untuk berhenti dari pekerjaan dan perilaku bersikap defensif [6].

Terdapat bukti kuat yang menyatakan bahwa dengan memperbaiki kesehatan mental dapat meningkatkan produktifitas dan kesehatan [7]. Tekanan psikologis merupakan salah satu permasalahan kesehatan mental yang jarang disadari oleh masyarakat. Pengertian tekanan psikologis adalah sebuah kondisi seseorang yang mengalami emosi tertentu dengan gejala negatif seperti gejala depresi dan kecemasan kecemasan, reaksi depresi, lekas marah, penurunan kapasitas intelektual, kelelahan, kantuk, dan sebagainya seterusnya. Melihat proporsi individu yang mengalami tekanan psikologis terdapat sekitar 15% -20% dari populasi-populasi di negara maju maupun berkembang [8]. Menurut Taylor (2015) Tekanan psikologis dapat mempengaruhi masalah kesehatan seperti perasaan depresi, kecemasan dan Secara teoritis dilihat sebagai sebuah kondisi emosional yang meliputi pandangan negatif dari diri, orang lain, maupun lingkungan dan ditandai dengan keadaan tidak menyenangkan seperti perasan tegang cemas tidak berharga dan mudah marah [9].

Pada laporan yang dikemukakan oleh ILO tahun 2016, saat ini jumlah pegawai tidak tetap mengalami peningkatan yang menjadi permasalahan yang berdampak pada seluruh dunia dikarenakan pekerjaan yang tidak teratur membawa risiko kesehatan mental yang tinggi. Sejauh ini tidak ditemukan definisi formal dari pegawai tidak tetap. Secara umum, pegawai tidak tetap diketahui secara luas sebagai

pekerjaan yang menyimpang dari pekerjaan biasa termasuk penuh waktu dan waktu tidak terbatas [10]

Kepuasan hidup merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada keseimbangan hidup termasuk menyeimbangkan kesehatan mental dan kesehatan fisik dengan baik [11]. Berbagai penelitian menunjukkan korelasi antara skor SWLS dengan kesehatan mental dan dapat membantu melakukan prediksi perilaku di masa datang seperti percobaan bunuh diri, dll. SWLS juga dipakai untuk mengukur kualitas hidup secara subjectif dari orang-orang yang mengalami masalah Kesehatan serius [12]. Perundungan di tempat kerja juga mempengaruhi kepuasan dalam bekerja [13]. Penelitian di Australia juga menambahkan bahwa terdapat hubungan kuat antara perundungan dengan kepuasan hidup pegawai [14].

METODE PENELITIAN

Desain studi yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan metode kuantitatif. Sumber data penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui online dengan jumlah sampel sebanyak 212 dari total populasi sebanyak 542 orang di PT X. Analisis dilakukan dengan teknik potong lintang (cross sectional) dengan variabel dependen adalah status karyawan tetap, kontrak, outsourcing, dan harian/borong. Sedangkan variabel independent adalah tindakan perundungan, tekanan psikologis, dan tingkat kepuasan hidup. Analisis univariat menggunakan distribusi persentase pada masing-masing variabel, sedangkan analisis bivariat menggunakan metode chi square.

Untuk hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian "Identifikasi Bullying di tempat kerja di Indonesia" yang dilaksanakan oleh Erwandi, et al. (2020). Hasil keseluruhan responden (N=3140) didapatkan untuk Negative action (bully) N=3140: nilai validitas 0.43 - 0.60, nilai reliabilitas 0.897. Kondisi psikis (distres): nilai validitas

0.46 - 0.73, nilai reliabilitas 0.881. Kepuasan hidup: nilai validitas 0.34 - 0.76, nilai reliabilitas 0.841.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada 212 sampel yang diambil, sebanyak 117 sampel merupakan pegawai tetap, 46 sampel pegawai kontrak, 30 sampel pegawai pihak ketiga, dan 19 orang pegawai harian / borongan

Tabel 1. Karakteristik Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Status Karyawan		
- Pekerja Tetap	117	55,2
- Pekerja Kontrak	46	21,7
- Pekerja Pihak Ketiga (Outsourcing)	30	14,2
- Pekerja Harian / Borongan	19	9
Perundungan (<i>Bullying</i>)		
- Tidak Pernah	178	84
- Kadang - kadang	24	11.3
- Setiap Bulan	7	3.3
- Setiap Minggu	3	1.4
Tekanan Psikologis		
- Baik - baik saja	59	27,8
- <i>Mid Mental Disorder</i>	49	23,1
- <i>Moderat Mental Disorder</i>	50	23,6
- <i>Severe Mental Disorders</i>	54	25,5
Tingkat Kepuasan Hidup		
- <i>Extremely Satisfied</i>	14	6,6
- <i>Satisfied</i>	52	24,5
- <i>Slightly Satisfied</i>	61	28,8
- <i>Neutral</i>	23	10,8
- <i>Slightly Dissatisfied</i>	46	21,7
- <i>Dissatisfied</i>	16	7,5
Total	212	100

Pada 212 sampel yang diambil, sebanyak 117 sampel merupakan pekerja tetap, 46 sampel pekerja kontrak, 30 sampel pekerja pihak ketiga, dan 19 orang pekerja harian / borongan. Terdapat sebanyak 84% responden yang tidak pernah mengalami perundungan; 11.3% kadang-

kadang mengalami perundungan; 3.3%; dan 1.4% mengalami setiap minggu. Tingkat tekanan psikologis yang dialami oleh responden yaitu 27.8% dalam kondisi baik-baik saja, 23.1% mengalami mid mental disorder, 23,6 % mengalami moderat mental disorder; serta 25,5% mengalami severe mental disorder. Pada tingkat kepuasan hidup sebanyak 28.8% merasa slightly dissatisfied; sebanyak 24.5% merasa satisfied; 21,7% merasa slightly dissatisfied; 10.8% merasa neutral; 7.5% merasa dissatisfied; 6.8% merasa Extremely Satisfied.

Tabel 2. Hubungan Variabel Independen dengan Status Pegawai di PT X

Variabel Independen dan Kategori	Status Karyawan										P Value	df
	Pekerja Tetap		Pekerja Kontrak		Pekerja Pihak Ketiga		Pekerja Harian / Borongan		Total			
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%		
Perundungan (<i>Bullying</i>)	98	55,1	35	19,7	27	15,2	18	10,1	178	100	0,458	8,777
- Tidak Pernah	15	62,5	7	29,2	1	4,2	1	4,2	24	100		
- Kadang - kadang	3	42,9	3	42,9	1	14,3	0	0	7	100		
- Setiap Bulan	1	33,3	1	33,3	1	33,3	0	0	3	100		
- Setiap Minggu												
Tekanan Psikologis	32	54,2	8	13,6	11	18,6	8	13,6	59	100	0,239	11,565
- Baik - baik saja	26	53,1	14	28,6	4	8,2	5	10,2	49	100		
- <i>Mid Mental Disorder</i>	27	54	13	26	5	10	5	10	50	100		
- <i>Moderat Mental Disorder</i>	32	59,3	11	20,4	10	18,5	1	1,9	54	100		
- <i>Severe Mental Disorders</i>												
Tingkat Kepuasan Hidup	9	64,3	1	7,1	2	14,3	2	14,3	14	100	0,05	25,030
- <i>Extremely Satisfied</i>	34	65,4	6	11,5	11	21,2	1	1,9	52	100		
- <i>Satisfied</i>	32	52,5	19	31,1	6	9,8	4	6,6	61	100		
- <i>Slightly Satisfied</i>	12	52,2	4	17,4	3	13	4	17,4	23	100		
- <i>Neutral</i>	20	43,5	15	32,6	5	10,9	6	13	46	100		
- <i>Slightly Dissatisfied</i>	10	62,5	1	6,2	3	18,8	2	12,5	16	100		
- <i>Dissatisfied</i>												

Pembahasan

1. Variabel Perundungan (Bullying) dengan Status Karyawan

Pada hasil perhitungan diperoleh nilai p value = 0,458, berarti $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan, tidak terdapat terdapat hubungan antara faktor perundungan (bullying) dan status pegawai. Pada tabel 2, berdasarkan frekuensi kejadian, ada sebanyak 55,1% (98 orang) pegawai tetap yang tidak pernah mengalami perundungan; 62,5% pegawai tetap dan 29,2% pegawai kontrak kadang-kadang mengalami perundungan; 42,9% pegawai tetap dan kontrak mengalami perundungan setiap bulan; dan 33,3% kejadian perundungan setiap minggu dialami secara merata pada status pegawai tetap, kontrak, dan pihak ketiga. Tingginya frekuensi kejadian bullying pada pegawai tetap dapat dikarenakan tempat kerja akan memberikan tekanan yang lebih tinggi kepada karyawan dengan alasan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerjaan meskipun karyawan mengalami perundungan di tempat kerja selama tujuan perusahaan tercapai. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian, Keuskamp et al., [15] karyawan tetap dan kontrak lebih sering mengalami perundungan dibanding karyawan pihak ketiga / outsourcing. Penelitian yang pernah dilakukan di Australia oleh McDonald dan Kerriann (2008) juga menunjukkan bahwa terdapat intimidasi di tempat kerja yang lebih sering dilaporkan oleh pegawai tetap kepada organisasi advokasi wanita.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Campbell dan Chalmers (2008) menemukan pegawai paruh waktu dan pegawai dengan status tetap memiliki perbedaan yang tidak terlalu jauh terkait dengan kasus perundungan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Keuskamp et al., [16] di Australia mengemukakan bahwa pegawai tetap memiliki kecenderungan untuk tetap bekerja meskipun mengalami intimidasi di tempat kerja, sedangkan pegawai tidak tetap lebih mungkin meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Selain itu, pegawai tetap memiliki

kecenderungan untuk melaporkan kejadian perundungan karena mereka lebih teredukasi dan mampu mengenali perilaku perundungan di tempat kerja sebagai dampak positif dari adanya program kesehatan kerja yang disediakan serikat buruh. Kejadian perundungan di sektor pemerintahan lebih mendominasi kejadian perundungan baik pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap dikarenakan adanya hirarki struktural di tempat kerja.

2. Variabel tekanan Psikologis dengan Status Karyawan

Pada hasil diperoleh nilai p value = 0,239, berarti $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 gagal ditolak. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara tekanan psikologis dan status pegawai. Pada tabel 2, ada sebanyak 54,2% pegawai tetap dan 18,6% pekerja pihak ketiga memiliki tekanan psikologis yang baik-baik saja; 53,1% pegawai tetap dan 28,6% pegawai kontrak mengalami mid mental disorder; 54% pegawai tetap dan 26% pegawai kontrak mengalami moderate mental disorder; dan 59,3% pegawai tetap mengalami severe mental disorder. Hal ini sejalan dengan penelitian Gullander et al. (2014), Nielsen, et al. (2012), Laine, et.al (2014), dan Liang (2019) dalam Boudrias et al., (2020) dimana perundungan di tempat kerja berhubungan dengan risiko terjadinya depresi, common mental disorder, dan kelelahan psikologis.[15] Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Shoss (2017) dalam [17], ada hubungan antara karyawan kontrak dengan tekanan psikologis yang mengarah kepada kondisi kesehatan mental yang buruk, namun tidak pada karyawan tetap. Pada penelitian Takahashi et al., (2019), tekanan psikologis berhubungan dengan status pegawai pada kelompok usia 40-59 tahun.[17]

3. Variabel Tingkat Kepuasan Hidup dengan Status Karyawan

Pada hasil diperoleh nilai p value = 0,05, berarti $p \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan status pegawai dengan tingkat kepuasan hidup. Hal ini diperkuat dengan nilai chi square hitung $>$ chi square tabel yaitu $25,030 > 24,996$ (df=9), maka artinya H_0 ditolak. Terdapat hubungan antara status pegawai dengan tingkat

kepuasan hidup. Pada tabel 2, ada sebanyak 64,3% pegawai tetap serta 14,3% pegawai pihak ketiga dan pekerja harian/borongan memiliki kepuasan hidup dengan tingkat sangat puas; 65,4% pegawai tetap dan 21,2% pegawai pihak ketiga memiliki kepuasan hidup dengan tingkat puas. Hal ini sejalan dengan penelitian pada perusahaan konveksi, dimana terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak [18] Menurut penelitian Milner et al., (2019), status pegawai berhubungan dengan penurunan tingkat kepuasan hidup. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, (2020) status pegawai tidak tetap berdampak terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau work-life balanced serta kepuasan kerja.[19]

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan antara faktor perundungan dan status pegawai, terdapat 55,1% (98) orang pegawai tetap yang tidak mengalami perundungan; 62,5% pegawai tetap dan 29,5% pegawai kontrak kadang-kadang mengalami perundungan; 42,9% pegawai tetap dan kontrak mengalami perundungan setiap bulan; dan 33,3% kejadian perundungan setiap minggu dialami secara merata pada status pegawai tetap, kontrak, dan pihak ketiga. Terdapat hubungan antara tekanan psikologis dengan status pegawai. Sebanyak 54,2% pegawai tetap dan 18,6% pekerja pihak ketiga memiliki tekanan psikologis yang baik-baik saja; 53,1% pegawai tetap dan 28,6% pegawai kontrak mengalami mid-mental disorder; 54% pegawai tetap dan 26% pegawai kontrak mengalami moderate-mental disorder; dan 59,3% pegawai tetap mengalami severe mental disorder. Terdapat hubungan antara status karyawan dengan tingkat kepuasan hidup. Sebanyak 64,3% pegawai tetap dan 14,3% pekerja pihak ketiga dan pekerja harian/borongan memiliki kepuasan hidup dengan tingkat sangat puas; 65,4% pegawai

tetap dan 21,2% pekerja pihak ketiga memiliki kepuasan hidup dengan tingkat puas.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan perlunya perusahaan menjalankan pencegahan perundungan, pengelolaan tekanan psikologis, dan peningkatan kepuasan hidup secara serius dan konsisten. Selain itu, penanaman nilai-nilai moral / core value serta budaya perusahaan secara sistematis kedalam pekerjaan dan lingkungan kerja juga dibutuhkan untuk mendukung ketiga upaya tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lebih lanjut secara komprehensif terkait perundungan, tekanan psikologi, dan kepuasan hidup, pada variasi struktur jabatan karyawan, tingkat pendapatan, dan riwayat penyakit yang diderita oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379–401. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
2. Namie, G. (2003). Workplace bullying : Escalated incivility Workplace bullying : Escalated incivility. December.
3. Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419. <https://doi.org/10.1177/014920639802400305>
4. Rustman, E. (2017). Bullying in the Workplace: Are principals , assistant principals and licensed administrators confident identifying and addressing adult bullying
5. Parzefall, M. R., & Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761–780. <https://doi.org/10.1177/0018726709345043>
6. Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). Causes and the Intensity of Workplace Bullying. 25(1), 47–54.
7. Wang, P. S., Simon, G. E., Avorn, J., Mcculloch, J., Petukhova, M. Z., & Kessler, R. C. (2007). Telephone Screening, Outreach, and Care Management for Depressed Workers and Impact on Clinical. *Jama*, 298(12), 1401–1411.

8. World Health Organization. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices. WHO.
9. Russo, G. (2012). Job and Life Satisfaction Among Part-time and Full-time Workers: The “Identity” Approach. *Review of Social Economy*, 70(3), 315–343. <https://doi.org/10.1080/00346764.2011.632323>
10. Takahashi, T., Hori, D., Ikeda, T., Ikeda, Y., Shiraki, N., Andrea, C. S., Ohtaki, Y., Doki, S., Oi, Y., Sasahara, S., & Matsuzaki, I. (2019). Non-regular employment status is associated with psychological distress among young researchers: A cross-sectional study in Tsukuba, Japan. *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 249(1), 57–64. <https://doi.org/10.1620/tjem.249.57>
11. Sorensen, T. J., & McKim, A. J. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116–132. <https://doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
12. Post, M. W., Van Leeuwen, C. M., Van Koppenhagen, C. F., & De Groot, S. (2012). Validity of the life satisfaction questions, the life satisfaction questionnaire, and the satisfaction with life scale in persons with spinal cord injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 93(10), 1832–1837. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2012.03.025>
13. Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., & Arenas, A. (2015). Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227–237. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2266-9>
14. Loh, J., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2010). Consequences of workplace bullying on employee identification and satisfaction among australians and singaporeans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 41(2), 236–252. <https://doi.org/10.1177/0022022109354641>
15. Boudrias, V., Trépanier, S. G., & Salin, D. (2020). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
16. Keuskamp, D., Ziersch, A. M., Baum, F. E., & Lamontagne, A. D. (2012). Workplace bullying a risk for permanent employees. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 36(2), 116–119. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2011.00780.x>
17. Takahashi, T., Hori, D., Ikeda, T., Ikeda, Y., Shiraki, N., Andrea, C. S., Ohtaki, Y., Doki, S., Oi, Y., Sasahara, S., & Matsuzaki, I. (2019). Non-regular employment status is associated with psychological distress among young researchers: A cross-sectional study in Tsukuba, Japan. *Tohoku Journal of Experimental Medicine*, 249(1), 57–64. <https://doi.org/10.1620/tjem.249.57>

18. Putri, D. I. R. (2018). Workplace Bullying pada Karyawan Baru. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.
19. Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>