

Kajian pustaka: Perundungan berbasis teknologi di tempat kerja

Germanikus Clintonis Fernandez

Universitas Karyadarma Kupang-Develop Creative People
Jl. Advokat No.20, Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

ARTICLE INFO:

Received: 2020-06-04
Revised: 2020-08-16
Accepted: 2020-09-23

Keywords:

applications
and technology,
cyberbullying in the
workplace, employees

Kata Kunci:

aplikasi teknologi,
cyberbullying
di tempat kerja,
karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study to increase awareness about the phenomenon of cyberbullying, especially in the workplace, which is still of little concern by some researchers, especially in literary studies. The Literature search was performed using various databases including science direct and google scholar. The criteria used are articles published in 2012-2018. Based on the articles collected, the results show that definitions of cyberbullying cannot limit the cultural influences ideology and the variety and frequency of forms of cyberbullying and contain various factors related to the factors that influence cyberbullying in the workplace. Future research is expected to find out whether individuals involved in cyberbullying are sued or who are involved and who are related to the profession or who use the latest applications and technology as container for cyberbullying activities in the workplace.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk meningkatkan kesadaran mengenai fenomena *cyberbullying* terutama di tempat kerja yang masih sedikit perhatian oleh beberapa peneliti terkhususnya pada kajian pustaka. Pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan berbagai database termasuk science direct dan google scholar. Kriteria yang digunakan adalah artikel yang diterbitkan pada tahun 2012-2018. Berdasarkan artikel yang dikumpulkan, hasil menunjukkan bahwa defnisi tentang *cyberbullying* tidak dapat dipisahkan dari pengaruh budaya yang memengaruhi ideology dan terdapat variasi dan frekuensi dari bentuk tindakan *cyberbullying* dan terdapat beberapa pendekatan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja. Penelitian masa depan diharapkan dapat menemukan apakah individu yang terlibat dalam *cyberbullying* berperan sebagai korban atau pelaku dan cenderung memiliki profesi atau pekerjaan tertentu dan penggunaan aplikasi teknologi terbaru sebagai wadah aktifitas *cyberbullying* di tempat kerja.

©2020 Jurnal Psikologi Tabularasa
This is an open access article distributed under the CC BY-SA 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

How to cite : Fernandez, G. (2020). Kajian pustaka: perundungan berbasis teknologi di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 15(2) 45-53. doi: <https://doi.org/10.26905/jpt.v15i2.5329>

1. PENDAHULUAN

Studi tentang *cyberbullying* muncul pada awal abad ke-21 yang disebut dengan generasi Me (generasi Y, Millenials atau Igen) dan penelitian sebelumnya hanya berfokus pada remaja di sekolah. Kenyataannya, fenomena *cyberbullying* juga terjadi di tempat kerja dan mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan, baik dari peneliti, pendidik, organisasi perlindungan, maupun tokoh masyarakat (Swearer, Collins & Bery, 2012; Lynley, Harrington & Garcea, 2013; Kowalski, Giumetti, Schroeder & Lattanner, 2014; & Vranjes, 2018). Hal ini dikarenakan, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (seperti, email, pesan singkat, video call, sosial online, shopping, banking, iklan dan operasi bisnis online) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan orang yang bekerja (Snyman & Loh, 2015; & Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers & Witte, 2017). Internet dipandang sebagai media komunikasi utama diantara para karyawan di beberapa belahan dunia yaitu, sekitar 62% karyawan melakukan pekerjaan dengan menggunakan internet di tempat kerja dan sekitar 38% melakukan beberapa pekerjaan bukan hanya berada di tempat kerja namun, bisa berada di tempat dimana saja (seperti, di rumah, di cafe, dan di taman) (Kowalski, Giumetti, Schroeder, & Lattanner, 2014).

Kowalski *et al.* (2014) menambahkan, beberapa karyawan merasakan dampak positif dari internet. Hal ini dapat dilihat dengan meningkatnya keterampilan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan cara saling berbagi ide atau konsep dengan rekan kerja lainnya, juga telah menambahkan fleksibilitas jadwal dan lokasi kerja para karyawan. Di sisi lain, meningkatnya intensitas karyawan

dan perkembangan teknologi. Hal tersebut secara tidak langsung dapat memfasilitasi terhadap perilaku *cyberbullying* di tempat kerja, dan dari bagian departemen teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sulit untuk memantau dan mengendalikan perangkat seluler tersebut. Sehingga, karyawan terbiasa dengan perangkat dan aplikasi yang dibawa saat bekerja. Barangkali, mereka membawa serta kebiasaan yang telah mereka lihat, atau saksikan konten-konten tersebut dalam penggunaan privasi mereka. Kowalski, Toth, dan Morgan (2017) menambahkan bahwa, tindakan tersebut dapat terjadi, sehingga jumlah korban bertambah banyak dan terjadi di luar jam kerja. Apabila, rekan kerja memiliki alamat *email* korban atau ditambahkan sebagai teman facebook mereka, dia akan dapat melanjutkan *cyberbullying* kepada korban di luar jam kerja.

Kebiasaan karyawan tersebut, secara tidak sadar dapat memberikan konsekuensi bagi individu, dengan merasakan emosi negatif, stress, mental *strain* (tekanan mental), gangguan kesehatan mental, gangguan emosional dan gejala depresi (Gardner *et al.*, 2016; Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers & Witte, 2017; & Vranjes, 2018). Bagi organisasi, kekerasan ditempat kerja memberikan dampak dengan meningkatnya ketidakhadiran yang berpengaruh pada profitabilitas, produktivitas dan efisiensi serta rendahnya moral yang dapat mengakibatkan intensi *turnover* yang tinggi bahkan berhenti tetapi juga membutuhkan perekrutan karyawan baru, proses pelatihan yang mahal dan menghabiskan banyak waktu. Di sisi lain juga, dapat menurunkan kepuasan kerja, keterikatan kerja, rendahnya dukungan organisasi, perilaku kerja yang

tidak produktif, rendahnya kinerja. Tindakan negatif tersebut, berdampak jangka panjang seperti, rusaknya reputasi organisasi publik (Zhang & Leidner, 2014; Keskin, Akgun, Ayar & Kayman, 2016; & Vranjes, 2018).

Dalam artikel ini, penulis mendeskripsikan konsep, dimulai dengan definisi, aspek-aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja.

2. METODE

Pencarian literatur yang dipublikasikan dilakukan melalui berbagai database yang digunakan dan diperoleh dari *Google Scholar* dan *Science Direct* antara tahun 2012-2018. Sekitar 10 dokumen yang digunakan ke dalam tinjauan literatur. Penulis menggunakan kata kunci berikut untuk pencarian: "*workplace cyberbullying and predictor of workplace cyberbullying*". Pada bagian berikut peneliti mendeskripsikan dari definisi, aspek-aspek dan faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Apakah Pengertian *Cyberbullying* di Tempat Kerja

Dalam lingkungan kerja hi-tech kontemporer, ada beberapa bukti bahwa *cyberbullying* telah beralih menjadi mode atau gaya pelecehan yang disukai diantara karyawan. Karena kompleksitas dan kebaruan relatif dari fenomena ini, ada perdebatan tentang definisi *cyber-bullying* di tempat kerja dalam penelitian sebelumnya (Keskin, Akgun, Ayar, & Kayman, 2016).

Literatur tentang *cyberbullying* telah menjelaskan bahwa ada berbagai variasi istilah dan atau definisi yang mempertim-

bangkan tindakan terkait fenomena tersebut seperti pelecehan internet, pelecehan online, dan penindasan online. Disisi lain, aspek budaya dapat memainkan peran definisi *cyberbullying*, karena beberapa negara mungkin menggunakan kata-kata yang berbeda untuk menggambarkan tindakan agresif seperti *cyberbullying* (Menesini *et al.*, 2012). Kata *Cyberbullying* berasal dari bahasa Indonesia yaitu dari kata siber (sistem komputer dan informasi; dunia maya dan berhubungan dengan internet) dan *bully* (merundung) (KBBI, 2016) sedangkan menurut Hinduja dan Patchin (2015) *cyberbullying* bisa disebut dengan *elektronik bullying*, *e-bullying*, *text bullying*, *SMS bullying*, *mobile bullying*, *digital bullying* dan *internet bullying*. Ybarra, Boyd, Korchmaros dan Oppenheim (2012) menyimpulkan, ukuran *bullying* di antara orang yang berbahasa Inggris di Amerika Serikat harus mencakup kata *bullying* jika memungkinkan. Definisi ini dapat menjadi alat yang berguna bagi para peneliti, tetapi hasilnya menunjukkan bahwa tidak selalu menghasilkan ukuran yang semestinya ukuran ke korban *bullying* secara langsung mengukur aspek *bullying* (yaitu, perbedaan kekuatan, pengulangan, dan dari waktu ke waktu).

Menurut Zhang & Leidner (2014) *cyberbullying* di tempat kerja adalah seorang karyawan secara sistematis, terpapar dengan perlakuan negatif secara berulang dari pengawas, rekan kerja atau bawahan dengan bentuk komunikasi melalui media elektronik selama periode waktu yang lama, dalam situasi pelaku memiliki dominasi kekuatan daripada korban.

Vranjes, Baillien, Vandebosch, Erreygers, & Witte (2017) mendefinisikan *cyber-bullying*

di tempat kerja sebagai segala sesuatu tindakan negatif berasal dari hubungan kerja yang terjadi melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dilakukan secara berulang kali selama periode waktu tertentu atau dilakukan setidaknya satu kali tetapi, dengan mencampuri kedalam kehidupan pribadi seseorang dan memiliki potensi untuk mengekspos informasi pribadi kepada khalayak online secara luas. Sedangkan, Farley, Coyne, Axtell, & Sprigg (2016) memaparkan *cyberbullying* di tempat kerja adalah seseorang yang mengalami tindakan negatif secara berulang kali yang dirasakan melalui teknologi (seperti, telepon, email, *website* dan sosial media) yang terkait dengan konteks pekerjaan mereka dan korban mengalami kesulitan untuk membela diri terhadap tindakan tersebut. Farley et al. (2016) dan Vranjes et al. (2017) menambahkan, meskipun keberadaan fitur ini dapat menghasilkan perbedaan pengalaman antara *cyberbullying* dan tradisional *bullying* di tempat kerja secara konseptual serupa atau sama. Parameternya serupa, dari konteks secara langsung (*face to face*) atau disebut dengan tradisional *bullying* (misalnya, anonimitas dapat mewakili perbedaan kekuatan) namun, *cyberbullying* masih ditandai dengan pengulangan (*repetition*) dan ketidakseimbangan kekuatan (*imbalance of power*) dan aspek motif (*intentionalitas*) terkhusus pada pelaku dan telah secara umum ditinggalkan dari definisi *cyberbullying* ditempat kerja, dikarenakan berfokus pada korban.

Vranjes (2018) menambahkan, beberapa contoh dari perilaku tersebut adalah dengan sengaja menghapus file kerja seseorang, meneruskan email seseorang ke pihak ketiga untuk membahayakannya dan

mengabaikan email seseorang di tempat kerja. Tindakan tersebut membuat korban merasa tidak berdaya dan tidak dapat bertahan. Selain itu, karena tindakan *cyberbullying* terkadang meninggalkan jejak digital, sehingga pelaku berhati-hati untuk menyamarkan perilaku agar tidak dilaporkan (Farley et al., 2016).

Pada intinya *cyberbullying* melibatkan *bullying* melalui penggunaan teknologi seperti internet dan telepon seluler (Kowalski, Limber & Agatston, 2008). Masalahnya disini adalah konteks *cyber*, sebuah pesan memiliki sifat yang permanen, sehingga tindakan dapat menjadi berulang jika di lihat beberapa kali. Selain itu, peran perbedaan kekuasaan diantara pelaku dan korban konteks *cyberbullying*, sebab individu dengan keterampilan teknis yang berbeda dapat dilihat memiliki kekuatan yang berbeda meskipun mereka mungkin sama hal lain (seperti usia, tinggi, popularitas dll) (Kowalski, Giumetti, Schroeder & Lattanner, 2014).

Aspek-aspek Cyberbullying di Tempat Kerja

Aspek-aspek perilaku *cyberbullying* di tempat kerja tersebut diusulkan oleh beberapa peneliti seperti Vranjes et al. (2017) mengusulkan terdiri dari tiga jenis perilaku yang berbeda: (a) terkait orang, perilaku negatif tersebut merujuk pada tindakan menyebarkan rumor atau gosip (b) terkait pekerjaan, tidak membagikan informasi yang terkait dengan pekerjaan secara online atau menyembunyikan informasi dan (c) mengganggu, membagikan konten negatif dan dikirim melalui online secara berulang kali. Sedangkan menurut Farley et al. (2016), mengusulkan terdiri dari dua jenis perilaku yang berbeda: *pertama*, terkait orang (meliputi,

tindakan yang bersifat pribadi) misalnya, memberikan kepada seseorang beban tugas dengan tingkatan yang banyak, sedikit atau sederhana. *Kedua*, terkait pekerjaan (melibatkan, tindakan yang terkait dengan pengalaman kerja individu) misalnya, terus-menerus memberikan kritikan mengenai diri seseorang atau pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Cyberbullying di Tempat Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja dalam jurnal Zhang dan Leidner (2014) dengan judul *workplace cyberbullying: the antecedents and consequences*. Mereka mengembangkan model *antecedent cyberbullying* di tempat kerja dengan dua pendekatan yaitu *pertama*, teori netralisasi (*theory neutralization*) yang dibangun oleh Sykes dan Matza (dalam Zhang & Leidner, 2014) yang artinya, pelanggar hukum percaya pada nilai-nilai yang dipegang oleh masyarakat yang taat hukum. Dalam konteks *cyberbullying* di tempat kerja, meskipun pelaku mengakui bahwa perilaku *bully* tidak diinginkan secara sosial, mereka masih membully orang lain. Karena, sub-sistem tersebut memberikan beberapa kekuatan yang dapat melindungi mereka dari tatanan sosial yang dominan dan membenarkan perilaku *cyberbullying* sebagai hal yang benar dan dapat diterima. Terdapat lima teknik netralisasi yaitu (a) penolakan tanggung jawab (pelaku *bullying* dapat mengalihkan keadaan untuk ditanggung jawabkan atas perilaku negatifnya kepada perusahaannya) (b) penolakan cedera (karyawan yang dibully beberapa kali biasanya memilih untuk mengatasinya secara pasif, baik de-

ngan tetap diam atau dengan menjauhkan diri) (c) penolakan korban (karyawan dengan keterampilan konflik yang buruk cenderung untuk meningkatkan konflik dengan memaksakan penyelesaian masalah) (d) metafora buku besar (karyawan merasakan kepatuhan umum mereka terhadap kebijakan perusahaan dan kinerja yang baik dapat mengimbangi perilaku *cyberbullying* mereka di perusahaan) dan (e) menarik loyalitas yang tertinggi (karyawan di perusahaan yang berorientasi pada kinerja cenderung merasa bahwa, perilaku *cyberbullying* yang di alami mereka, tindakan tersebut dapat diterima ketika tujuan dari perilaku tersebut adalah untuk menyelesaikan pekerjaan).

Pendekatan *kedua* yaitu teori pilihan rasional kejahatan yang berhubungan dengan badan hukum (*rational choice theory of corporate crime*) yang dibangun oleh Pater-noster dan Simpson (dalam Zhang & Leidner, 2014) yang artinya, terdapat dua tingkat efek di dalam teori tersebut yaitu tingkat individu, yang dimaksudkan manfaat dan biaya yang ditujukan terhadap individu dan tingkat perusahaan, diasumsikan mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan pelanggaran perusahaan ketika efek tingkat perusahaan tersebut memerlukan biaya bagi individu. Dengan demikian, dalam model yang disederhanakan tersebut yang berisi efek biaya tingkat individu, hambatan dari perilaku negatif perusahaan individu termasuk hambatan moral, sanksi formal, sanksi informal dan rasa malu.

Berbeda dengan model yang dikembangkan oleh Vranjes (2018) dan dibangun oleh Weiss dan Cropanzano (dalam Vranjes, 2018) disebut dengan model teori peristiwa

atau kejadian afektif (*affective events theory*). Teori ini menjelaskan bagaimana peristiwa kerja afektif dapat mengarah kepada berbagai sikap kerja dan perilaku yang didorong oleh afektif melalui pengalaman emosi seperti, kemarahan atau ketakutan. Namun AET menyajikan struktur makro (*system*) emosi di tempat kerja. Model tersebut berfokus baik pada pelaku maupun korban dalam proses tindakan *cyber bullying* di tempat kerja tersebut yang terdiri atas stressor (seperti, terkait dengan pekerjaan, team, dan organisasi) dan emosi (seperti, kemarahan (pelaku), ketakutan (korban) dan kesedihan (korban)). Vranjes (2017) mengatakan ada perbedaan stressor di tempat kerja seperti beban kerja berlebih, peran konflik, ketidaknyamanan pekerjaan, pemimpin *autocratic*, dan masalah interpersonal). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, hubungan yang rendah antara stressor beban kerja berlebih (*work overload*) dan gaya kepemimpinan satu arah (*autocratic leadership*) dengan *cyberbullying*.

Temuan terkait stress diatas, di perkuat oleh temuan Snyman dan Loh (2015) mengindikasikan terkait pekerjaan atau faktor personal, berkontribusi dengan stress dan men- yarankan, walaupun *cyberbullying* berdampak pada tingkat stress karyawan, barangkali juga karyawan berdampak kepada pekerjaan lain dan atau persoalan personalnya. Snyman dan loh (2015) menambahkan, ada faktor lain yang turut berkontribusi seperti, karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang rumit, upah, jam kerja, gaji, relasi dengan rekan kerja, peluang untuk promosi dan pengembangan, kondisi keselamatan kerja, serta suasana pekerjaan yang menyenangkan dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian oleh Gardner, Driscoll, Thomas, Roche, Bentley, Catley, Teo dan Trenberth (2016) ditemukan bahwa, dalam kaitannya dengan *cyberbullying*, peran adalah *predictor* yang signifikan yaitu, peran karyawan manajerial mengalami beberapa perlakuan dari perilaku *cyberbullying* daripada yang bukan manajerial serta, kesehatan fisik yang buruk, dukungan organisasi yang kurang dan strategi organisasi yang kurang efektif. Gardner et al. (2016) menyimpulkan, *cyberbullying* dikaitkan dengan iklim lingkungan kerja yang buruk dapat menunjukkan bahwa, fokusnya pada permasalahan di bagian sistem dan proses organisasi di tempat kerja.

Pembahasan

Apabila merujuk pada penelitian-penelitian yang telah ada saat ini, tampak bahwa konseptualisasi *cyberbullying* di tempat kerja memiliki variasi dan tidak terlepas dari adanya faktor budaya dan hubungan industrial yang berbeda antar generasi. Meski demikian terdapat dua ciri utama pembeda perilaku disebut sebagai *cyberbullying*, yaitu: pertama, salah satu aspek terpenting adalah kurangnya isyarat non verbal dalam komunikasi online yang pada umumnya menganggap bahwa komunikasi melalui komputer kurang memberikan data, karena tidak memungkinkan semua informasi kontekstual (misalnya, isyarat non verbal) dapat di kirimkan. Konsekuensinya secara khusus, pelaku kurang menyadari dampak dari perilaku mereka terhadap korban dan dapat memperkuat perilaku *cyberbullying*. Kedua, komunikasi online menawarkan banyak peluang bagi pelaku

untuk tetap anonim artinya korban sukar untuk mengambil tindakan terhadap pelaku kekerasan dan juga membatasi perasaan korban dalam menghadapi situasi, yang dapat membuat jenis *cyberbullying* ini berbahaya secara unik (Vranjes, 2018).

Kowalski et al. (2014) menambahkan ada empat kriteria (yaitu, pengulangan, motif, membahayakan dan perbedaan kekuatan), yang secara luas diakui untuk membedakan *cyberbullying* dari perilaku membahayakan lainnya dan parameter tersebut berkontribusi untuk membuat pemeriksaannya lebih mudah di kendalikan dan tepat. Dapat disimpulkan bahwa, dalam konteks *cyberbullying*, ada banyak faktor yang dapat menghasilkan ketidakseimbangan kekuatan yang di rasakan termasuk, waktu dan lokasi tempat korban dihubungi oleh pelaku, dengan adanya perbedaan dalam kemampuan mengoperasikan teknologi juga anonimitas pelaku (Farley et al., 2016).

Aspek-aspek perilaku *cyber bullying* di tempat kerja yang di uraikan oleh Vranjes et al. (2017) dan Farley et al. (2016) memberikan gambaran bahwa perilaku *cyberbullying* ini pada awalnya perlu diidentifikasi. Setelah diidentifikasi, skala yang disesuaikan harus di kembangkan untuk menilai dan mewakili pendekatan pengalaman perilaku *cyberbullying* di tempat kerja para karyawan. Aspek perilaku yang merupakan manifestasi perilaku kekerasan yang bersumber pada konten seperti foto, video, dan informasi adalah instrumen kekuasaan yang mempunyai daya serang yang kuat sehingga membuat para korban tidak memiliki daya tahan dan kekuatan untuk bertahan.

Zhang & Leidner (2014) memiliki dua pendekatan yaitu teori netralisasi (*theory*

neutralization) dan teori pilihan rasional kejahatan yang berhubungan dengan badan hukum (*rational choice theory of corporate crime*). Berbeda dengan pendekatan Vranjes (2018) disebut dengan model teori peristiwa atau kejadian afektif (*affective events theory*). Ketiga pendekatan tersebut, dapat menjelaskan *causalitas* terhadap perilaku *cyberbullying*. Sehingga dapat menggambarkan secara komprehensif proses kejadian perilaku *cyberbullying* dan diharapkan dapat mengurangi tindakan kekerasan yang terjadi di tempat kerja yang lebih luas.

Dalam makalah ini, peneliti berhasil mereview definisi, aspek-aspek dan faktor-faktor yang memengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja. Di harapkan, artikel ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi para pendidik psikologi terkhususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dan mereka yang terlibat sebagai praktisi. Di konteks Indonesia, penulis mengamati bahwa hanya sedikit informasi terfokus pada topik *cyberbullying* di tempat kerja dan belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji literatur. Demikian penelitian selanjutnya, kajian literatur tentang *cyberbullying* di tempat kerja diperlukan untuk menjembatani kesenjangan dalam literatur tersebut.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, diketahui bahwa fenomena *cyberbullying* tidak hanya di kalangan remaja (sekolah) tetapi juga pada karyawan (tempat kerja). Ulasan literatur ini dibuat untuk meningkatkan kesadaran terkait tren *cyberbullying* yang sedikit menjadi perhatian beberapa kalangan peneliti khususnya di

tempat kerja. Pada akhirnya, literatur yang disajikan telah mengarahkan penulis untuk membahas topik tersebut kepada penelitian masa depan seperti yang dibahas dibawah ini. Tinjauan ini mendefinisikan *cyberbullying* di tempat kerja; aspek-aspek *cyberbullying* di tempat kerja dan; faktor-faktor yang memengaruhi *cyberbullying* di tempat kerja. Perlu dipertimbangkan bahwa, definisi *cyberbullying* tidak terlepas dari pengaruh budaya yang memengaruhi landasan ideologi tersebut.

Beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu, beberapa peneliti mengidentifikasi ciri-ciri kepribadian tertentu yang dapat

menyebabkan beberapa individu terlibat dalam *cyberbullying* di tempat kerja. Suatu bidang untuk penelitian di masa depan adalah untuk menemukan apakah individu yang terlibat ke dalam *cyberbullying* sebagai korban atau pelaku cenderung ke profesi atau pekerjaan tertentu. Bidang lain untuk penelitian tambahan, khususnya di kalangan karyawan adalah penggunaan aplikasi teknologi yang diperbaharui sebagai tempat untuk aktivitas *cyber bullying* dan penelitian tentang *cyberbullying* di tempat kerja harus terfokus kepada karyawan muda yang bekerja di bagian teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

DAFTAR PUSTAKA

- KBBI (2016). *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kelima. Badan pengembangan dan pembinaan bahasa, kementerian pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia.
- Farley, S., Coyne, I., Axtell, C., & Sprigg, C. (2016). Design, development and validation of a workplace cyber bullying measure, the WCM. *Work and Stress*, 30, 293-317. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1255998>
- Gardner, D., O'Driscoll, M., Cooper-Thomas, H. D., Roche, M., Bentley, T., Catley, B., Gardner Trenberth, L. (2016). Predictors of workplace bullying and cyber-bullying in New Zealand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050448>
- Keskin, H., Akgün, A. E., Ayar, H., & Kayman, ^a. S. (2016). Cyberbullying Victimization, Counterproductive Work Behaviours and Emotional Intelligence at Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 281-287. DOI: 10.1016/j.sbspro.2016.11.031
- Kowalski, R. M., & Limber, S.P., & Agatston P.W. (2008). *Cyberbullying: Bullying in the digital age*. United Kingdom. Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1037/a0035618>
- Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N., & Lattanner, M. R. (2014). Bullying in the digital age: A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. *Psychological Bulletin*, 140, 1073-1137. <https://doi.org/10.1037/a0035618>
- Kowalski, R. M., Toth, A., & Morgan, M. (2017). Bullying and cyberbullying in adulthood and the workplace. *Journal of Social Psychology*, 158, 64-81. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1302402>

Kajian pustaka: Perundungan berbasis teknologi di tempat kerja

Germanikus Clintonis Fernandez

- Lynley P. A., Harrington S., & Garcea N. (2013). *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. United States of America. Oxford University Press. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195335446.001.0001
- Menesini, E., Nocentini, A., Palladino, B. E., Frisén, A., Berne, S., Ortega-Ruiz, R., Smith, P. K. (2012). Cyberbullying Definition among Adolescents: A Comparison across Six European Countries. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15, 455-463. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0040>
- Smith P.K. (2012). Cyberbullying and Cyber aggression. In S. R. Jimerson, A. B. Nickerson, M. J., & M. J. Furlong (Eds.), *Handbook of school violence and school safety: international research and practice* (pp.93-103). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Snyman, R., & Loh, J. (2015). Cyberbullying at work: The mediating role of optimism between cyberbullying and job outcomes. *Computers in Human Behavior*, 53, 161-168. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.06.050>
- Swearer, S. M., Collins, A., & Berry, B. (2012). Bullying. In *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition*, 417-422. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00077-X>
- Vranjes, I. (2018). Understanding workplace cyberbullying: more than just an old problem in a new guise. *Doctoral dissertation*, University of Antwerp.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2017). When workplace bullying goes online: construction and validation of the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA-W). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27, 28-39. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1363185>
- Zhang, S., & Leidner, D. (2014). Workplace cyberbullying: The antecedents and consequences. In *Twentieth Americas Conference on Information Systems*, 1-11.
-