Vol. 2 No. 1 Edisi Juni 2026
Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

PENGARUH PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE TERHADAP BYSTANDER EFFECT OF WORKPLACE BULLYING DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA TENAGA KESEHATAN INDONESIA

PENGARUH KEAMANAN PSIKOSOSIAL IKLIM TERHADAP BYSTANDER EFEK TERHADAP BULYING DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA TENAGA KESEHATAN INDONESIA

Putri Nurhanifah[1*], Meriam Esterina[2], Aufa Angga Wimaswara[3]

[1*]Universitas Muhammadiyah Purworejo, Email: putrinurhanifah173@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purworejo, Email: merry.esterina@umpwr.ac.id
[3]Universitas Muhammadiyah Purworejo, Email: aufa@umpwr.ac.id

*email koresponden: putrinurhanifah173@gmail.com

Abstract

The bacgorund of this research is the high rate of workplace bullying in Indonesia in the healthcare sector. This study aims to examine the mediation of work engagement on psychosocial safety climate (PSC) against the bystander effect of workplace bullying on Indonesian healthcare workers. The research method used quantitative correlation. Data collection was in the form of a questionnaire in the form of a Likert scale, namely the UWES-9, PSC-12, and NAQ-R instruments. The sampling technique used accidental sampling with Indonesian healthcare workers as subjects with a minimum work period of 6 month. The number of subjects was 386 and was analyzed using path analysis and mediation. The results of the study showed full mediation, meaning that PSC must be intermediary work engagement to influence the bystander effect of workplace bullying. A high PSC can increase work engagement, so that when employees are engaged in the agency, they become active bystander against bullying in the workplace. For further research, it is possible to replicate the study in various industries and qualitative methods to deepen research in this context. Organizations can begin to create a supportive and safe work environment for employees in a psychological context. Organizations can also provide intervention training for bullying behavior as well as aeduaction and guidance on reporting.
Keywords: *Bystander Effect of Workplace Bullying, PSC, Psychosocial Safety Climate, Indonesian Healthcare Workers, Work Engagement.*

Abstrak

Latar belakang penelitian ini dari tingginya angka *workplace bullying* di Indonesia pada sektor kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji mediasi *work engagement* pada *psychosocial safety climate* (PSC) terhadap *bystander effect of workplace bullying* pada tenaga kesehatan Indonesia. Metode penelitian menggunakan kuantitatif berjenis korelasional. Pengumpulan data berupa kuesioner berbentuk *gform* dengan skala likert yaitu instrumen UWES-9, PSC-12 dan NAQ-R. Teknik sampling menggunakan *accidental sampling* dengan subjek tenaga kesehatan Indonesia dan masa kerja minimal 6 bulan. Subjek berjumlah 386 dan dianalisis menggunakan *path analysis*

Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

dan mediasi. Hasil penelitian menunjukkan mediasi penuh, artinya PSC harus melalui perantara *work engagement* untuk berpengaruh pada *bystander effect of workplace bullying.* PSC yang tinggi dapat meningkatkan *work engagement*, sehingga ketika karyawan *engaged* pada instansi maka menjadi *bystander* aktif melawan *bullying* di termpat kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat mereplika penelitian diberbagai industri dan metode kualitatif untuk mendalami penelitian dalam konteks ini. Bagi organisasi mulai dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan aman untuk karyawan dalam konteks psikologis. Organisasi juga dapat mengadakan pelatihan intervensi untuk perilaku *bullying* serta edukasi dan panduan dalam melaporkan.
Kata Kunci: *Bystander Effect Of Workplace Bullying, PSC, Psychosocial Safety Climate,* Tenaga Kesehatan Indonesia, *Work Engagement.*

1. PENDAHULUAN

Perilaku *bullying* merupakan fenomena sosial yang merugikan dan terjadi di berbagai fase kehidupan manusia, mulai dari lingkungan sekolah, lingkungan kerja dan interaksi sehari-hari. Namun jika perilaku ini dibawa ke ranah pekerjaan, maka dapat menurunkan kesehatan mental karyawan. Demikian pula pada instansi kesehatan, bahwa data menunjukkan sebesar 31% perawat pernah mengalami *bullying* di negara Jordania (Al-Ghabeesh & Qattom, 2019). Demikian pula di Indonesia sebanyak 52% perawat mengalami perilaku tersebut (Fitriyani dkk., 2022). *Workplace bullying* merupakan situasi seseorang yang menjadi sasaran perilaku tidak bermoral yang dilakukan di tempat kerja (Einarsen dkk., 2020). Perilaku ini dipicu oleh struktur hierarki, tuntutan kerja, dan perubahan organisasi yang berlangsung (Conway dkk., 2022).

Perilaku ini dapat berbentuk memberikan informasi palsu, mengurangi dan melebihi beban kerja, sabotase usaha korban (Leake dkk., 2026). Kemudian perilaku ini juga berbentuk perilaku agresif, isolasi sosial, dan kekerasan di tempat kerja (Christianson, 2015). Perilaku *bullying* dapat berdampak negatif bagi karyawan maupun organisasi atau instansi. Bagi karyawan meliputi stres, (Poussard dkk., 2022) hingga niat untuk bunuh diri (Nielsen dkk., 2025). Bagi organisasi berdampak pada biaya rekrutmen jika banyaknya karyawan yang *resign* (Merdiana & Gumelar, 2021) dan menyebabkan hambatan operasional jika karyawan sering tidak hadir dalam bekerja (Einarsen dkk., 2020).

Perilaku *workplace bullying* sering kali terjadi di lingkungan instansi karena diperkuat oleh *bystander effect*. Menurut (García-Carrera dkk., 2026) *bystander effect* dibagi menjadi dua yaitu *active* dan *passive*. *Active bystander* adalah seseorang yang melihat perilaku negatif namun aktif mengambil tindakan menolong, membela atau mendukung korban yang mengalami penindasan. Sedangkan *passive bystande*r merupakan seseorang yang melihat *bullying* namun hanya diam tanpa mengambil tindakan dan tanpa memihak siapapun karena takut menjadi target berikutnya, takut profesinya terancam, ragu apakah situasi tersebut perlu ditolong atau tidak dan takut dinilai negatif oleh orang lain. Dampak jika *bystander* bersikap pasif yaitu dapat berdampak buruk pada korban berkali-kali lipat dan meningkatkan stres berat hingga *burnout* (Poussard dkk., 2022). Maka dari itu *bystander effect* berperan penting dalam mencegah tindakan *bullying* terjadi di tempat kerja jika memiliki peran aktif.

Faktor yang mempengaruhi *bystander effect* berdasarkan faktor dalam diri meliputi emosi positif yang menunjukkan tingkah laku menolong dan emosi negatif cenderung pasif menolong, menolong berdasarkan sifat pribadi, dan prinsip agama yang menekankan perilaku menolong. Sedangkan pada faktor situasional meliputi wanita cenderung membantu jika melibatkan dukungan emosional sedangkan laki-laki cenderung menolong pada situasi beresiko, memiliki kesamaan ciri membuat seseorang cenderung menolong, korban yang menarik dan tampak tidak bersalah, orang yang buru-buru cenderung enggan menolong daripada orang yang sedang santai (Wiradharma & S, 2016).

Perilaku *bystander* dalam *bullying* dapat diredam jika perusahaan membangun *psychosocial safety climate* (PSC). Menurut Vaktskjold Hamre dkk. (2023) PSC adalah persepsi karyawan terhadap komitmen yang diberikan organisasi pada kesejahteraan karyawan. PSC meliputi *support* dan komitmen yang diberikan perusahaan, PSC menjadi prioritas utama dalam perusahaan, perusahaan membangun komunikasi terbuka pada semua karyawan, dan perusahaan melibatkan karyawan dalam membangun

Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

dan memelihara lingkungan kerja yang positif (Dong dkk., 2024). Faktor yang mempengaruhi PSC meliputi kesan pertama yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, membangun kebijakan yang menguntungkan karyawan, dan tes evaluasi kognitif yang diberikan untuk karyawan sebagai bahan evaluasi PSC (Hertanto dkk., 2023).

PSC yang rendah dapat menyebabkan karyawan kurang memiliki kendali dan memiliki sedikit pilihan dalam menangani sebuah situasi, sehingga karyawan cenderung kelelahan secara emosional (Escartín dkk., 2021). Lingkungan kerja dengan PSC yang baik dapat menumbuhkan rasa percaya dan aman, sehingga para *bystander* dapat melaporkan *bullying* tanpa khawatir akan konsekuensinya (Escartín dkk., 2021).

Dukungan nyata terhadap kesehatan mental yang tercipta melalui PSC, pada akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki *work engagement*. Menurut Ada Manga dkk. (2023) *work engagement* adalah suatu kondisi positif yang mencerminkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi *work engagement* meliputi saling mendukung dan membantu antar rekan kerja, memberikan umpan balik atas pekerjaan mereka untuk bahan evaluasi, dan perusahaan memberikan kebebasan dalam mengatur metode kerja karyawan. Perusahaan juga memberikan berbagai fasilitas yang memberikan manfaat bagi karyawan untuk mengatasi stres. Berbagai karakteristik karyawan juga dapat berpengaruh, seperti karyawan yang memiliki optimisme maka dapat yakin berbagai hal-hal baik akan datang di masa mendatang, dan karyawan yakin bahwa dapat menyelesaikan tugas dengan baik (Bakker dkk., 2023).

Menyaksikan *bullying* terus menerus dapat mengakibatkan stres, perasaan tidak aman, kesulitan untuk fokus, dan keinginan untuk menghindar (Vaktskjold Hamre dkk., 2023). Sehingga para *bystander* cenderung tetap diam ketika dihadapkan dengan perilaku tersebut. Menurut teori Maslow *work engagement* dijadikan mediator karena jika PSC tinggi dapat memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan dari berbagai ancaman, sehingga dapat memicu *work engagement* karyawan. Jika karyawan *engaged* dengan perusahaan maka karyawan mencapai aktualisasi diri dan membentuk tindakan intervensi atau aktif dalam membela korban.

Namun dari penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian di Indonesia yang meneliti tentang *bystander* dalam konteks tenaga kesehatan serta belum ada yang menjadikan *work engagement* sebagai variabel mediator, sehingga kebaruan dari penelitian ini yaitu melihat *workplace bullying* dari perspektif pengamat atau *bystander* serta menjadikan *work engagement* sebagai variabel mediator.Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *work engagement* sebagai variabel mediator pada PSC terhadap *bystander effect of workplace bullying* pada tenaga kesehatan di Indonesia.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh PSC terhadap *work engagement* (H1), pengaruh PSC terhadap *bystander effect of workplace bullying* (H2), pengaruh *work engagement* terhadap *bystander effect of workplace bullying* (H3), peran mediasi *work engagement* pada PSC terhadap *bystander effect of workplace bullying* (H4). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dan praktis sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan berjenis korelasional untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidaknya hubungan antar variabel atau lebih (Zaerofi dkk., 2022). Subjek penelitian ini berjumlah 385 menggunakan rumus Lemeshow dari populasi 1,5 juta (Muharram dkk., 2024), dengan kriteria tenaga kesehatan di Indonesia yang sudah bekerja minimal 6 bulan menggunakan teknik *accidental sampling*. Untuk mengukur variabel PSC menggunakan skala PSC-12 berjumlah 12 item adopsi dari Lukman (2025). Setelah diuji, skala ini memiliki koefisian reliabilitas sebesar 0,964, yang artinya alat ukur ini sangat konsisten dan andal.

Kemudian pada variabel *work engagement* menggunakan skala UWES-9 yang terdiri dari 9 item dan diadopsi dari Lukman (2025). Setelah diuji, skala ini memiliki koefisian reliabilitas sebesar 0,908, yang artinya alat ukur ini sangat konsisten dan andal. Selanjutnya pada variabel *bystander effect of wokplace bullying* menggunakan skala NAQ-R berjumlah 22 item yang diadopsi dari (Ubaidillah,

Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

2023). Setelah diuji, skala ini memiliki koefisian reliabilitas sebesar 0,857, artinya alat ukur ini sangat konsisten dan andal. Namun terdapat item yang tidak valid sehingga total item yang digunakan sebanyak 21 item.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskesdastisitas. Kemudian dilanjut *path analysis* untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah uji *path analysis*, dilanjut uji mediasi untuk melihat apakah terdapat mediasi parsial atau mediasi total pada penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil skewness dan kurtosis bahwa syarat uji normalitas harus berada di antara -1.96 dan +1.96 (Suryadinata dkk., 2022). Maka dari itu analisis dalam uji ini memenuhi syarat atau berdistribusi normal hasilnya.

Tabel 1. Uji Normalitas

	X	*Z*	*Y*
N	386	386	386
Skewness (Kemencengan)	-1.29	-1.13	0.555
Kurtosis (Keruncingan)	0.340	-0.120	-1.08

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan syarat nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,10 (Sahir, 2021), maka analisis ini memenuhi syarat atau bebas multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

	VIF	*Tolerance*
PSC	4.89	0.205
Work Engagement	4.89	0.205

Berdasarkan hasil uji heteroskesdastisitas dengan syarat nilai probabilitas sebesar >0.05 (Sahir, 2021), maka analisis ini memenuhi syarat atau bebas heteroskesdastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskesdastisitas

	Sttaistics	p
Breusch-Pagan	0.572	0.751

Uji Hipotesis

Penelitian ini menemukan bahwa pada hipotesis 1 (H1) terdapat pengaruh signifikan dan positif pada PSC terhadap *work engagement*. Artinya jika PSC meingkat maka *work engagement* juga akan meningkat dengan p <.001 dan nilai estimate sebesar 0.7579. Kemudian pada hipotesis 2 (H2) tidak terdapat pengaruh pada PSC terhadap *bystander effect of workplace bullying* dengan nilai p 0.784 dan nilai estimate sebesar -0.0564. Selanjutnya pada Hipotesis 3 (H3) terdapat pengaruh signifikan dan negatif pada *work engagement* terhadap *bystander effect of workplace bullying*. Artinya jika *work engagement* meningkat, maka *workplace bullying* akan menurun sehingga peran bystander cenderung aktif mengambil tindakan dengan p 0.038 dan nilai estimate sebesar -0.5041.

Tabel 4. Path Analysis

95% Confidence Interval				
Effect	Estimates	SE	Z	p
X – Z	0.7579	0.0233	32.584	<.001
Z – Y	-0.5041	0.2426	-2.078	0.038
X - Y	-0.0564	0.2062	-0.273	0.784

Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

Analisis Mediasi

Pada analisis ini menjawab hipotesis 4 (H4) dimana hasilnya terdapat mediasi total dengan effect total sebesar <.001. Artinya PSC harus melalui perantara *work engagement* agar dapat berpengaruh *terhadap bystander effect of workplace bullying.*

Tabel 5. Mediation Estimates

95% *Confidence Interval*				
Effect	*Estimates*	SE	Z	P
Indirect	-0.3821	0.1818	-2.102	0.036
Direct	-0.0564	0.2062	-0.273	0.784
Total	-0.4385	0.0798	-5.493	<.001

PEMBAHASAN

Berlandaskan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, pada bagian hipotesis pertama (H1) hasilnya diterima dengan PSC berpengaruh *terhadap work engagement*. Hal ini sesuai dengan penelitian Planatia dkk. (2022) bahwa dalam sebuah organisasi jika PSC tinggi dapat menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan memberikan dukungan dan keadilan prosedural, sehingga mengarah pada peningkatan *engaged* karyawan. Kemudian pada penelitian oleh (Lateef dkk., 2021) bahwa jika manajemen PSC memprioritaskan perlindungan kesehatan mental dan keselamatan psikososial tenaga kesehatan, maka dapat memicu karyawan mengabdi penuh dalam instansi dan berdampak langsung pada optimalnya kualitas pelayanan pada pasien.

Meskipun demikian pada pengujian hipotesis kedua (H2) tidak terdapat pengaruh pada PSC terhadap *bystander effect of workplace bullying*. Hal ini sesuai dengan penelitian Jönsson dan Muhonen (2022) bahwa jika situasi tempat kerja dianggap ambigu atau karyawan bingung apakah benar-benar tindakan *bullying* atau bukan sehingga akhirnya karyawan tetap diam dan tidak menolong meskipun PSC sudah dianggap baik. Selain itu pada penelitian Itzkovich dkk. (2023) bahwa meskipun PSC dalam instansi aman namun hanya diatas kertas, bystander tetap memilih diam karena pikiran dan mental mereka secara alami membatasi rasa empati guna melindungi diri sendiri, hal ini terjadi karena rasa takut akan pembalasan dan ketakutan akan dikucilkan.

Sedangkan pada pengujian hipotesis ketiga (H3) hasilnya berpengaruh pada *work engagement* terhadap *bystander effect of workplace bullying*. Pada penelitian oleh (Christianson, 2015) bahwa *bystander* yang memiliki penurunan kepuasan terhadap perusahaan atau kurangya pengalaman yang didapatkan dapat mengakibatkan karyawan cenderung menjadi bystander pasif. Hal ini dikarenakan karyawan memilih mengamankan sisa energinya dan mengamankan posisinya agar tidak menjadi target berikutnya dalam situasi *bullying*. Kemudian penelitian dari (Ada Manga dkk., 2023) bahwa jika *bystander* memiliki dedikasi yang rendah maka cenderung bersikap pasif karena tidak memiliki sumber daya psikologis atau kondisi mental yang buruk untuk melakukan intervensi.

Kemudian pada hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa terdapat model mediasi total dalam penelitian ini. Dalam teori Maslow, PSC merupakan bagian dari *safety needs*. Tanpa rasa aman maka karyawan akan tetap dalam mode bertahan hidup dan tidak akan naik ke level hierarki yang lebih tinggi. Selanjutnya *work engagement* merupakan bagian dari kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri. PSC yang baik akan membuat karyawan memiliki energi lebih dalam pekerjannya, merasa memiliki dalam organisasi, dan emosional karyawan akan menjadi stabil. Dalam hal ini PSC tidak secara langsung dapat menurunkan tindakan *bystander* pasif, namun harus melalui peningkatan *work engagement* terlebih dahulu. Karyawan yang *engaged t*erhadap perusahaan akan memiliki tanggung jawab untuk melindungi sesama rekan kerjanya yang mengalami tindakan *bullying*.

Meskipun penelitian ini telah menjawab hipotesis, namun memiliki keterbatasan dalam instrumen NAQ-R yang merupakan instrumen untuk melihat frekuensi *bullying* dan kurang spesifik melihat dari sudut pandang *bystander effect*. Maka dari itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan skala yang lebih spesifik lagi. Kemudian penelitian ini disebar melalui media sosial, oleh karena itu peneliti tidak bisa observasi perilaku responden selama mengisi. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian ini dengan berbagai industri dan metode yang lain. Bagi karyawan dapat mulai membangun budaya saling mendukung antar rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Bagi

organisasi dapat mengoptimalkan lingkungan ekrja yang mendukung psikologis karyawan agar karyawan dapat engaged. Bagi pemerintah dapat menyusun regulasi dan SOP mengenai penerapan PSC yang ketat di instansi Kesehatan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu pada H1 pada PSC dengan *work engagement* berpengaruh signifikan dan positif, H2 pada PSC dengan *bystander effect of workplace bullying* tidak berpengaruh, H2 pada *work engagement* dengan *bystander effect of workplace bullying* berpengaruh signifikan dan negatif, H3 terdapat mediasi total sehingga PSC harus melalui perantara *work engagement* agar dapat berpengaruh pada *bystander effect of workplace bullying*. Saran untuk peneliti selanjutnya menggunakan instrumen yang spesifik dan meneliti di industri serta metode lain. Bagi karyawan dapat saling mendukung antar rekan kerja. Bagi organisasi dapat meningkatkan PSC untuk mendukung psikologis karyawan. Bagi pemerintah dapat menyusun SOP dalam penerapan PSC khususnya instansi kesehatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ada Manga, J. P., Desrumaux, P., & N'dong Nguema, W. (2023). Workplace Bullying Seen from the Perspective of Bystanders: Effects on Engagement and Burnout, Mediating Role of Positive and Negative Affects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(19), 6821. https://doi.org/10.3390/ijerph20196821

Al-Ghabeesh, S. H., & Qattom, H. (2019). Workplace bullying and its preventive measures and productivity among emergency department nurses. *BMC Health Services Research*, *19*, 445. https://doi.org/10.1186/s12913-019-4268-x

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). *Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later*.

Christianson, M. M. (2015). *Bystander Effect of Workplace Bullying, Perceived Organizational Support, and Work Engagement*.

Conway, P. M., Erlangsen, A., Grynderup, M. B., Clausen, T., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Burr, H., Francioli, L., Garde, A. H., Hansen, Å. M., Hanson, L. M., Kirchheiner-Rasmussen, J., Kristensen, T. S., Mikkelsen, E. G., Stenager, E., Thorsen, S. V., Villadsen, E., & Høgh, A. (2022). Workplace bullying and risk of suicide and suicide attempts: A register-based prospective cohort study of 98 330 participants in Denmark. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *48*(6), 425–434. https://doi.org/10.5271/sjweh.4034

Dong, R. K., Li, X., & Hernan, "Banjo" Roxas. (2024). Psychological safety and psychosocial safety climate in workplace: A bibliometric analysis and systematic review towards a research agenda. *Journal of Safety Research*, *91*, 1 19. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.08.001

Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition. Dalam *Bullying and Harassment in the Workplace* (3 ed.). CRC Press.

Escartín, J., Dollard, M., Zapf, D., & Kozlowski, S. W. J. (2021). Multilevel emotional exhaustion: Psychosocial safety climate and workplace bullying as higher level contextual and individual explanatory factors. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(5), 742 752. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1939412

Fitriyani, F., Jannah, M., & Wardi, V. (2022). Determinan stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat dan unit perawatan intensif di rumah sakit umum daerah dr. Rasidin padang. *IKESMA*, *18*(2), 99. https://doi.org/10.19184/ikesma.v18i1.23362

García-Carrera, P., Ortega-Ruiz, R., Camacho, A., Garandeau, C. F., Salmivalli, C., & Romera, E. M. (2026). Trajectories of Bystander Behaviors in Bullying during Secondary Education: The Role of Moral Disengagement and Conformity To Peer Pressure. *Journal of Youth and Adolescence*, *55*(1), 168–183. https://doi.org/10.1007/s10964-025-02276-8

Indonesian Journal of Health and Psychology (IJOHAP)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/ijohap
Email: admin@jurnalcenter.com

Hertanto, A., Erwandi, D., Widanarko, B., & Tejamaya, M. (2023). Relationship between Safety Climate and Safety Behavior in Company X in Indonesia. *Safety*, *9*(4), 89. https://doi.org/10.3390/safety9040089

Jönsson, S., & Muhonen, T. (2022). Factors influencing the behavior of bystanders to workplace bullying in healthcare A qualitative descriptive interview study. *Research in Nursing & Health*, *45*(4), 424–432. https://doi.org/10.1002/nur.22228

Lateef, S. F., Mohamed, F. R., & Hossny, E. K. (2021). *The Relationship between Quality of Work Life, Psycho-Social Safety Climate and Nursing Staff Work Engagement and Organizational Commitment*.

Leake, G., Amankwaa, A., & De Pater, I. E. (2026). Workplace Mistreatment: A Systematic Review of Interventions and Future Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, *204*(3), 523–564. https://doi.org/10.1007/s10551-025-06058-x

Lukman, D. H. (2025). *Pengaruh psychosocial safety climate dan learning agility terhadap work engagement pada karyawan Generasi Z Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Purworejo.

Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (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

Muharram, F. R., Sulistya, H. A., Swannjo, J. B., Firmansyah, F. F., Rizal, M. M., Izza, A., Isfandiari, M. A., Ariningtyas, N. D., & Romdhoni, A. C. (2024). Adequacy and Distribution of the Health Workforce in Indonesia. *WHO South-East Asia Journal of Public Health*, *13*(2), 45 55. https://doi.org/10.4103/WHO SEAJPH.WHOSEAJPH_28_24

Nielsen, K. S., Hansen, M., & Mikkelsen, E. G. (2025). Bystander interventions against gender-based violence and harassment in the workplace: A scoping review. *Frontiers in Psychology*, *16*, 1570812. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1570812

Poussard, J. M., Camuroglu, M. I., Celik, T. S., & Bingol, H. B. (2022). Workplace Bullying and Post-Traumatic Stress Disorder Symptoms: A Double Mediation Model. *Administrative Sciences*, (1).

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Suryadinata, R. V., Priskila, O., & Wicaksono, Y. (2022*). Komparasi parametrik dan non-parametrik.*

Ubaidillah, E. A. (2023). *Uji validitas dan reliabilitas negative acts questionnaire – revised (NAQ-R) versi bahasa indonesia pada mahasiswa pendidikan profesi dokter fakultas kedokteran universitas sriwijay*

Vaktskjold Hamre, K., Valvatne Einarsen, S., & Notelaers, G. (2023). Psychosocial safety climate as a moderator in role stressor- bullying relationships: A multilevel approach. *Safety Science*, *164*, 106165. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106165

Wiradharma, G., & S, A. T. W. (2016). Metafora dalam lirik lagu dangdut: kajian semantik kognitif. *Arkhais - Jurnal Ilmu Bahasa Dan Sastra Indonesia*, *7*(1), 5–14. https://doi.org/10.21009/ARKHAIS.071.02

Zaerofi, A., Sukmara, D., & Haryono, Y. (2022). The Impact of Sharia Compliance and Service Quality on Customer Loyalty with Religiosity as a Mediating Variable. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, *8*(2), 272 293. https://doi.org/10.24952/tijaroh.v8i2.6043