



Implementasi Pengukuran Kasus Bullying Berbasis Gender Dengan Pendekatan Metode Analytic Network Process Dan Structural Equation Modeling

Salma PNua¹, Sulistiawati Ahmad², M Salim^{2*}

¹ Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Ilmu Komunikasi, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

² Fakultas Ilmu Komputer dan Sains, Sistem Informasi, Universitas Ichsan Gorontalo, Indonesia

^{1*} salmapnua5@gmail.com, ² sulistiawatiahmad@gmail.com, ³ msalim161108@gmail.com,

Email Penulis Korespondensi: msalim161108@gmail.com

Abstrak– Tindakan bullying di lingkungan kerja tidak hanya memberikan dampak buruk pada individu yang menjadi korban, tetapi juga mengakibatkan konsekuensi negatif bagi organisasi dan para saksi yang menyaksikan peristiwa tersebut. Tujuan penelitian adalah menggambarkan aspek psikologis terkait bullying di lingkungan kerja dengan menggunakan kerangka konsep teoritis yang sah. Penelitian ini menggabungkan pendekatan Analytical Network Process (ANP) dan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menyelidiki fenomena bullying di lingkungan kerja dengan fokus pada dimensi gender. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gender memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi pengalaman bullying di lingkungan kerja, dengan adanya perbedaan yang nyata antara individu berdasarkan jenis kelamin mereka. Model integratif ANP dan SEM berhasil mengidentifikasi kompleksitas hubungan antara variabel-variabel terkait seperti kekuatan hubungan interpersonal, perbedaan gender, dan kebijakan organisasi, sementara juga menyoroti dampak negatif bullying pada kesejahteraan psikologis individu dan produktivitas organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator perilaku bullying di tempat kerja memiliki nilai $p > 0,3$ berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori. Indikator-indikator tersebut adalah ancaman pada status profesional (0,591), ancaman pada pribadi (0,538), mengisolasi (0,399), beban kerja yang berlebihan (0,649), dan perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan (0,310). Hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing faktor tersebut signifikan dan relevan dalam mengukur perilaku bullying di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Pengukuran, ANP, SEM, Bully, Gender

Abstract– *Bullying in the workplace not only has a negative impact on the individual who is the victim, but also has negative consequences for the organization and witnesses who witnessed the incident. The purpose of the study is to describe the psychological aspects related to bullying in the work environment using a valid theoretical conceptual framework. This study combines the Analytical Network Process (ANP) and Structural Equation Modeling (SEM) approaches to investigate the phenomenon of bullying in the work environment with a focus on the gender dimension. The findings suggest that gender has a significant role in influencing the experience of bullying in the workplace, with significant differences between individuals based on their gender. The integrative models of ANP and SEM successfully identified the complexity of the relationship between related variables such as the strength of interpersonal relationships, gender differences, and organizational policies, while also highlighting the negative impact of bullying on individual psychological well-being and organizational productivity. This study shows that all indicators of bullying behavior in the workplace have a $p > 0.3$ based on the results of confirmatory factor analysis. These indicators are threats to professional status (0.591), threats to individuals (0.538), isolating (0.399), excessive workload (0.649), and acts that cause instability (0.310). These results indicate that each of these factors is significant and relevant in measuring bullying behavior in the work environment.*

Keywords: Measurement, ANP, SEM, Bully, Gender

1. PENDAHULUAN

Tindakan bullying di lingkungan kerja tidak hanya memberikan dampak buruk pada individu yang menjadi korban, tetapi juga mengakibatkan konsekuensi negatif bagi organisasi dan para saksi yang menyaksikan peristiwa tersebut [1] [2] Bullying menjadi sebuah permasalahan berbahaya karena mengakibatkan dampak yang sangat serius pada kesejahteraan emosional korban, seperti perasaan terluka dan kecewa [3]. Bullying di tempat kerja sering terjadi karena semakin banyak pengguna aplikasi tersebut yang berasal dari berbagai usia. Dalam situasi ketidaksetaraan, pihak yang memiliki kekuasaan mungkin mencoba mempertahankan ketidaksetaraan tersebut dengan melakukan diskriminasi dan menggunakan berbagai tindakan negatif secara terbuka terhadap individu yang lebih tidak berdaya [4].

Penindasan melibatkan perilaku negatif yang mengakibatkan kerugian pada individu yang menjadi sasaran intimidasi. Mulai dari komentar sinis dan terselubung hingga tindakan agresif seperti melempar objek atau ancaman fisik, tindakan intimidasi terhadap atasan atau rekan kerja memiliki dampak fisik dan psikologis yang mencakup stres, kecemasan terhadap pekerjaan, depresi, penurunan kepercayaan diri, penurunan kepuasan kerja, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi [5] [6]. Bentuk bullying di tempat kerja meliputi pengabaian sengaja terhadap karyawan lain, penyebaran rumor, pelecehan verbal, merendahkan kemampuan karyawan, memberikan informasi palsu, mengganggu privasi, mencuri ide, dan ancaman [7] [8].



Tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan aspek psikologis terkait bullying di lingkungan kerja dengan menggunakan kerangka konsep teoritis yang sah. Analisis akan dilakukan untuk mengukur tingkat bullying yang terjadi di lingkungan kerja, dengan penekanan pada perbedaan gender, dengan mengadopsi pendekatan *Analytic Network Process* (ANP) dan *Structural Equation Modeling* (SEM) [9]. Penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana bullying di tempat kerja dirasakan oleh dosen dan staf administrasi (Tendik) di lingkungan Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsans Gorontalo. Namun, penting untuk dicatat bahwa frekuensi sebenarnya dari bullying di tempat kerja tidak akan diukur dalam penelitian ini. Sampel penelitian akan terdiri dari dosen dan staf administrasi di lingkungan YPIPT Ichsans Gorontalo. Keunggulan penelitian ini terletak pada ketelitian metodologisnya, yang memungkinkan adanya triangulasi data dengan menggabungkan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok. Hal ini akan membantu peneliti memahami konsep bullying di tempat kerja serta motif perilaku bullying yang terjadi dalam konteks tersebut.

Penelitian yang menjadi sumber rujukan referensi adalah Penelitian yang dilakukan M. Abdel- Based Dkk yang berjudul: *An integrated neutrosophic ANP and VIKOR method for achieving sustainable supplier selection: A case study in importing field*. Penelitian ini menggunakan metode ANP untuk menghitung bobot kriteria dan sub kriteria. Kedua, dengan bantuan metode VIKOR dan dengan bobot kriteria dan sub kriteria yang diperoleh dari langkah pertama, kita dapat menemukan solusinya. Studi kasus digunakan untuk menyajikan proses keputusan secara rinci. Metode yang kami usulkan dibandingkan langsung dengan metode entropi untuk membenarkan pendekatan ini [10]. Penelitian berikut adalah Puspita Sari Dkk yang berjudul “Integrasi Pendekatan Analytic Network Process Dan Structural Equation Modeling Untuk Pengukuran Bullying Di Tempat Kerja Berbasis Gender Menggunakan Sistem Pakar”. Penelitian ini merupakan uji korelasi dengan Variabel Y bullying di tempat kerja, serta Variabel X1 Gender, X2 Usia, X3 Masa Kerja, dan X4 Jenis Profesi. Juga dilakukan uji beda antara persepsi karyawan perempuan dengan laki-laki terhadap variable bullying di tempat kerja. Penelitian ini dibutuhkan untuk dapat mencegah perilaku kekerasan dalam dunia kerja terutama pada Perempuan [1]. Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh K. Alhumaid, dkk dengan judul *Examining the Factors Influencing the Mobile Learning Usage during COVID-19 Pandemic: An Integrated SEM-ANN Method*. Hasil penelitiannya membuktikan Model yang diusulkan secara teoritis telah memberikan rincian yang cukup mengenai apa yang mempengaruhi niat untuk menggunakan Mobile Learning dari sudut pandang variabel layanan internet secara individual [11].

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Nadia Ulfa dkk tahun 2021 dengan judul “Penerapan Metode Analytic Network Process (Anp) Untuk Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan”. Hasil penelitian membuktikan : Penerapan metode ANP kedalam sistem dengan proses perhitungan manual disimpulkan memiliki hasil yang sama pada tiap-tiap prosesnya, sehingga sistem yang dibangun ini dirasa berhasil dalam menentukan siapa pegawai yang berhak mendapatkan bonus [12]. Penelitian Berikutnya adalah penelitian yang berjudul “Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0” Oleh I Made Anom Arya Pering tahun 2020. Hasil penelitian dapat disimpulkan pengetahuan tentang analisis jalur (path analysis) pada peneliti dalam menggunakan analisis SEM adalah “ilmu dan seni mengatur dengan software Smart-PLS 3.0 [13].

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *Analytic Network Process* (ANP) dan *Structural Equation Modeling* (SEM) [13] [14]. Pendekatan ANP digunakan untuk menentukan prioritas dan pengaruh interdependen di antara berbagai faktor yang mempengaruhi hasil penelitian. [15] Sementara itu, SEM digunakan untuk menguji dan memodelkan hubungan struktural antara variabel-variabel penelitian, memungkinkan peneliti untuk mengkonfirmasi model teoritis yang diajukan berdasarkan data empiris yang diperoleh [11].

Tahapan penelitian yang menggunakan pendekatan *Analytical Network Process* (ANP) [16] dan *Structural Equation Modeling* (SEM) dapat dibagi menjadi beberapa langkah sebagai berikut [17]:

1. Identifikasi Masalah Penelitian:
Tentukan topik penelitian dan identifikasi permasalahan atau pertanyaan penelitian yang akan dijawab.
2. Review Literatur:
Lakukan tinjauan pustaka untuk memahami konsep, teori, dan penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya.
3. Perumusan Hipotesis:
Buat hipotesis penelitian berdasarkan literatur dan pemahaman tentang topik penelitian.
4. Desain Penelitian:

Tentukan desain penelitian yang melibatkan pemilihan variabel, populasi, dan metode pengumpulan data.

5. Pengembangan Model ANP:

Identifikasi kriteria dan alternatif yang relevan dalam konteks penelitian. Bangun model ANP untuk mengevaluasi hubungan antara kriteria dan alternatif.
6. Pengumpulan Data:

Kumpulkan data yang diperlukan untuk mendukung analisis ANP dan SEM. Data dapat diperoleh melalui survei, wawancara, observasi, atau sumber data lainnya.
7. Pengembangan Model SEM:

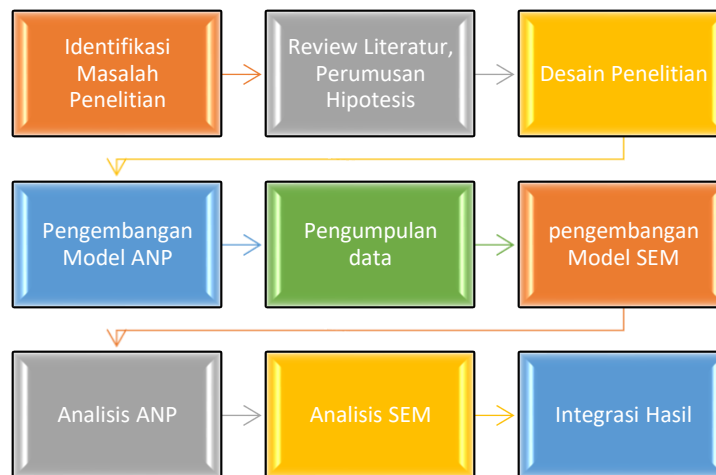
Tentukan variabel-variabel dalam model SEM dan hubungan antar variabel. Identifikasi indikator atau pengukuran untuk setiap variabel konstruk.
8. Analisis ANP:

Gunakan software ANP untuk mengelola matriks perbandingan berpasangan (*pairwise comparison*) untuk mengukur kepentingan relatif kriteria dan alternative. Hitung prioritas global untuk menentukan bobot kriteria dan alternatif.
9. Analisis SEM:

Lakukan analisis SEM untuk menguji model struktural dan model pengukuran. Evaluasi goodness-of-fit model dengan mempertimbangkan indeks statistik yang relevan.
10. Integrasi Hasil:

Gabungkan hasil analisis ANP dan SEM untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan dan pengaruh variabel-variabel dalam penelitian.
11. Interpretasi dan Diskusi Hasil:

Terangkan hasil penelitian dan hubungannya dengan literatur yang relevan. Diskusikan implikasi temuan penelitian dan saran untuk penelitian masa depan.



Gambar 1. Alur Penelitian ANP dan SEM

Penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahapan pengumpulan data. Studi ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk mengelompokkan topik-topik yang dibahas oleh ANP. Sementara teknik kualitatif lebih mampu menangkap dan memasukkan aspek tak berwujud dari situasi pengambilan keputusan, teknik kuantitatif lebih mampu memahami hubungan antara berbagai kriteria [18]. Untuk memanfaatkan keunggulan kedua metode tersebut, kedua metode tersebut digabungkan dalam kerangka kerja yang sama. Domain pengetahuan tentang bullying di tempat kerja dikumpulkan dari perwakilan dosen dan Tendik menggunakan teknik kualitatif, kemudian temuan dianalisis dan disusun dalam model menggunakan ANP, yang merupakan alat yang berpengaruh untuk memecahkan masalah keputusan kompleks [19]. Karena sifatnya yang kompleks dan saling bergantung, interaksi di antara orang-orang yang berasal dari pengaturan kontekstual dan tugas tidak dapat dijelaskan oleh struktur hierarkis. Pada tahap awal analisis data penelitian ini, digunakan metode ANP untuk mengevaluasi wawancara secara langsung dan metode SEM untuk melakukan analisis eksploratif dan konfirmatori dengan tujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang valid dan reliabel dalam *Workplace Bullying Scale* (WBS). Setelah itu, hipotesis diuji dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Dalam proses ini, dibentuk persamaan regresi dan dilakukan analisis terhadap pengaruh masing-masing variabel independen untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau harus ditolak



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas harus dilakukan terlebih dahulu pada hasil olah data kuesioner untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner secara akurat mencerminkan konstruk atau variabel yang dimaksud, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, uji validitas adalah langkah kritis untuk menjamin keandalan dan akurasi hasil penelitian. [20] [21]

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	t Tabel	Keterangan
1	.165	2,042	T.Valid
2	.204	2,042	T.Valid
3	.301	2,042	Valid
4	.172	2,042	T.Valid
5	.253	2,042	T.Valid
6	.446	2,042	Valid
7	.342	2,042	Valid
8	.518	2,042	Valid
9	.310	2,042	Valid
10	.596	2,042	Valid
11	.136	2,042	T. Valid
12	.353	2,042	Valid
13	-.375	2,042	T.Valid
14	-.070	2,042	T.Valid
15	-.322	2,042	T.Valid
16	.409	2,042	Valid
17	.566	2,042	Valid
18	.537	2,042	Valid
19	.522	2,042	Valid
20	.496	2,042	Valid
21	-.236	2,042	T.Valid
22	.398	2,042	Valid
23	.268	2,042	T.Valid
24	.566	2,042	Valid
25	.620	2,042	Valid
26	-.182	2,042	T. Valid
27	.335	2,042	Valid
28	.141	2,042	T.Valid
29	.598	2,042	Valid

Sumber data diolah kuesioner 2023

Tabel 1 merupakan Untuk taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) sebesar 31 (jumlah responden 32 - 1), nilai t tabel dapat dicari dalam tabel distribusi t-student. [22] Jadi, nilai t tabel untuk derajat kebebasan 31 dan taraf signifikansi 5% adalah sekitar 2.042. Ini artinya, jika nilai t hitung dari analisis data Anda melebihi 2.042 (dengan arah yang sesuai), Anda dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa perbedaan yang diamati signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha		Keterangan
Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	



.722

.771 Sangat Tinggi

Sumber data Olah data primer 2023

Berdasarkan tabel yang mencakup 29 item pernyataan dalam penelitian ini, hasil pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's alpha sebesar 0.722 menunjukkan tingkat keandalan yang dapat diterima[23]. Nilai alpha di atas 0.7 umumnya dianggap baik untuk penelitian sosial, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang memadai dalam mengukur konstruk yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur tingkat bully. Penggunaan alat ukur yang dapat diandalkan seperti ini memberikan kepercayaan lebih terhadap hasil penelitian dan meningkatkan validitas interpretasi temuan. Kesimpulan ini mendukung kehandalan dan integritas data yang dikumpulkan dalam penelitian terkait analisis tingkat bully pada responden.

3.2 Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Perilaku Bullying di Tempat Kerja Skala penelitian yang disebarakan kepada 33 orang sebagai sampling berisi 29 pernyataan dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Disini Peneliti menggunakan bantuan Software untuk membantu dalam pengolahan data, Software yang digunakan adalah SPSS 22 dan Super Decision V2.10. Berikut adalah tabel skala penelitiannya.

Tabel 3. Isi Kuesioner [1]

No	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya mengerjakan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
2	Pimpinan menyukai hasil kerja saya	SS	S	TS	STS
3	Saya sering mengkritik pekerjaan teman saya di depan umum.	SS	S	TS	STS
4	Saya berani mengungkapkan kejelekan teman sejawat dalam forum rapat.	SS	S	TS	STS
5	Saya marah bila menemukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginan saya.	SS	S	TS	STS
6	Saya marah kepada rekan kerja yang tidak mencapai target kerja.	SS	S	TS	STS
7	Saya senang menjuluki teman dengan sebutan jeleknya	SS	S	TS	STS
8	Saya senang mengejek teman yang lebih jelek secara fisik dari saya	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak suka jika rekan kerja yang membicarakan kejelekan orang lain.	SS	S	TS	STS
10	Saya memusuhi rekan kerja yang tidak sopan kepada saya.	SS	S	TS	STS
11	Saya tidak suka menghina orang lain.	SS	S	TS	STS
12	Saya mengancam rekan kerja untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.	SS	S	TS	STS
13	Saya tidak berani mengancam rekan kerja.	SS	S	TS	STS
14	Saya tidak menanggapi pendapat dari Rekan sejawat yang lebih Muda	SS	S	TS	STS
15	Saya menghargai pendapat orang lain, meskipun lebih muda dari saya.	SS	S	TS	STS
16	Saya berusaha mencegah rekan sejawat saya mendapatkan bonus.	SS	S	TS	STS
17	Saya malas bertemu dengan rekan kerja yang kurang saya sukai.	SS	S	TS	STS
18	Saya mengajak rekan sejawat saya untuk menjauhi rekan yang tidak saya sukai.	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak mau bekerja dalam satu tim dengan rekan yang saya benci.	SS	S	TS	STS
20	Saya akan mengucilkan rekan kerja yang tidak saya sukai.	SS	S	TS	STS
21	Saya berani membela rekan kerja yang tidak melakukan kesalahan.	SS	S	TS	STS
22	Saya tidak mau memberikan informasi kepada rekan kerja yang tidak saya sukai.	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak mau memberitahukan jadwal apapun, kecuali jika ada yang bertanya.	SS	S	TS	STS
24	Saya memaksa rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
25	Saya memberikan pekerjaan yang sulit kepada rekan kerja	SS	S	TS	STS
26	Dengan adanya deadline waktu, Kita dapat bekerja maksimal.	SS	S	TS	STS
27	Saya selalu memberikan pekerjaan kepada rekan kerja, meskipun pekerjaan tersebut tidak penting.	SS	S	TS	STS
28	jika saya melakukan kesalahan, saya Tinggal menyalahkan rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
29	Saya menyimpan dendam kepada rekan kerja.	SS	S	TS	STS

Pada tabel 3. Dijabarkan pertanyaan yang diberikan pada responden, Kuesioner disebar dalam belum Google Form yang linknya disebar pada responden lewat grup – grup besar aplikasi Whatsup yang ada diperguruan tinggi dimaksud.



Tabel 4. Sebaran Item kuesioner

Aspek Bullying	Indikator	Sebaran Nomor Item	Jumlah Sebaran Item
Ancaman pada status professional	• Dipermalukan didepan Umum	1,2	2
	• Menyalahkan akibat kurangnya Upaya	3	1
Ancaman pada pribadi	• Meledek	4,5,6	3
	• Menghina	7,8	2
	• mengintimidasi	9,10	2
	• Merendahkan seseorang karena faktor usianya	11,12,12	3
Mengisolasi	• Mencegah pegawai mendapatkan kesempatan	14	1
	• Melakukan Isolasi fisik	15,16,17	3
	• Melakukan Isolasi Secara sosial	18,19	2
	• Menahan informasi	20,21	2
Beban Kerja yang berlebihan	• Tekanan secara kontinyu	22	1
	• Batas waktu diluar kewajaran	23,24	2
Perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan	• Memberikan tugas yang sia-sia	25	1
	• Menghapus Tanggung jawab	26,27	2
	• Selalu mengungkit kesalahan	28,29	2
TOTAL			29

Setelah dilakukan uji validitas isi didapatkan 29 item yang valid. Dua puluh Sembilan item tersebut terdiri dari 3 item dari aspek ancaman pada status professional, 10 item pada aspek ancaman pada pribadi, 8 item pada aspek mengisolasi, 3 item pada aspek beban kerja yang berlebihan, dan 5 item pada perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan. Berdasarkan hasil confirmatory analisis factor, semua indikator perilaku bullying di tempat kerja memiliki nilai $p > 0,3$ dengan skor; (1) Berupa ancaman pada status professional (0,591); (2) ancaman pada pribadi (0,538); (3) Mengisolasi (0,399); (4) Beban kerja yang berlebihan (0,649) serta; (5) Perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan (0,310).

Hasil dari confirmatory factor analysis (CFA) menunjukkan bahwa semua indikator perilaku bullying di tempat kerja memiliki nilai $p > 0,3$. Dalam konteks analisis faktor konfirmatori, nilai $p > 0,3$ mengindikasikan bahwa model yang diuji mungkin tidak sesuai dengan data yang diamati. Lebih spesifik, jika nilai probabilitas (p -value) lebih besar dari 0,3, dapat dianggap bahwa terdapat ketidaksesuaian antara model yang diajukan dengan data yang diamati. Namun, perlu diperhatikan bahwa ambang batas 0,3 bukanlah ambang batas yang baku, dan penilaian tergantung pada konteks dan kebijakan tertentu. Nilai-nilai skor yang diberikan untuk masing-masing indikator juga mencerminkan seberapa baik indikator tersebut sesuai dengan model dan sejauh mana mereka mampu mencerminkan konsep perilaku bullying di tempat kerja.

Dengan menggunakan teknik *Corrected Item-total correlation*, sebanyak 12 dari 29 item dianggap tidak mencapai batas minimal validitas, sehingga hanya 17 item yang diakui sebagai valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dengan alpha Cronbach menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,722, mengindikasikan bahwa alat ukur ini memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk mengukur perilaku bullying di tempat kerja. Meskipun demikian, terdapat keterbatasan yang perlu diperhatikan, dan pengembangan lebih lanjut mungkin diperlukan dengan melibatkan subjek-subjek yang memiliki karakteristik berbeda, seperti status pekerja dan tempat bekerja.

Dengan demikian, meskipun alat ukur ini dapat diandalkan dalam mengukur perilaku bullying di tempat kerja, perlu adanya perhatian ekstra terhadap validitas dan pengembangan lebih lanjut agar dapat menangkap berbagai aspek yang mungkin berbeda di antara berbagai kelompok subjek. Kesimpulannya, penggunaan teknik *Corrected Item-total correlation* membantu mengidentifikasi item-item yang valid dalam mengukur perilaku bullying di tempat kerja, dengan 17 dari 29 item yang dinyatakan valid. Selanjutnya, analisis reliabilitas menggunakan alpha Cronbach menegaskan bahwa alat ukur ini memiliki tingkat keandalan yang memadai.

Meskipun alat ukur ini menunjukkan tingkat keandalan yang baik, penting untuk diingat bahwa peningkatan validitas dan reliabilitas dapat terus diupayakan melalui pengembangan dan pengujian lebih lanjut, terutama dengan melibatkan berbagai kelompok subjek yang mungkin memiliki karakteristik yang beragam. Selain itu, perhatian terhadap



keterbatasan alat ukur, seperti perluasan cakupan terkait status pekerja dan tempat bekerja, dapat meningkatkan keakuratan dan relevansi alat ukur ini dalam konteks yang lebih luas.

Dengan demikian, meskipun alat ukur ini merupakan langkah awal yang baik dalam mengukur perilaku bullying di lingkungan kerja, upaya pengembangan lebih lanjut tetap diperlukan untuk memastikan kehandalan dan validitasnya dalam berbagai situasi dan kelompok subjek.

Tabel 5. Jawaban Responden Untuk Pertanyaan 1-15

No	Jawaban														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
R1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	1	4
R2	4	4	2	1	2	3	1	1	4	4	4	2	3	1	4
R3	3	3	2	1	3	2	2	1	4	2	4	2	2	1	4
R4	4	3	2	2	3	3	1	1	3	2	4	3	3	1	4
R5	3	3	2	1	2	3	1	1	4	2	3	2	3	3	4
R6	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4
R7	4	4	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3
R8	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	4
R9	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	4	3	4	2	3
R10	2	3	1	1	1	3	2	1	3	2	4	2	3	2	3
R11	4	4	2	2	3	2	1	1	3	2	4	1	4	1	4
R12	4	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4
R13	3	3	2	1	3	2	1	1	4	2	4	2	3	1	4
R14	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	4	1	4	1	4
R15	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
R16	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	1	4
R17	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	4	1	4
R18	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	4	1	4
R19	4	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	1	4
R20	3	3	1	2	3	2	1	1	4	3	4	1	4	1	4
R21	3	3	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	3	1	4
R22	3	3	1	1	3	3	1	1	4	2	4	2	2	2	4
R23	4	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4
R24	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4
R25	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
R26	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R27	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	3	1	4
R28	4	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	3
R29	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
R30	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	4	2	2	1	4
R31	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3
R32	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4
R33	4	4	1	1	3	3	1	1	3	3	4	1	3	1	4

Tabel 6. Jawaban Responden Untuk Pertanyaan 16-29

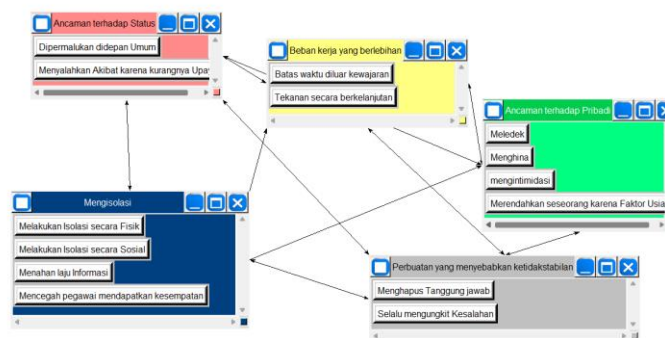
No	Jawaban													
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
R1	1	2	1	2	2	4	2	2	1	2	4	1	1	1
R2	1	3	2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	1	1
R3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
R4	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2
R5	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1
R6	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1
R7	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
R8	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	4	1	2	1

R9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
R10	1	2	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1
R11	1	1	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
R12	1	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
R13	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1
R14	1	1	1	1	1	4	2	3	1	1	3	2	2	1
R15	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
R16	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1
R17	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1
R18	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	3	1	1	1
R19	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2
R20	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	4	1	2
R21	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
R22	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	4	1
R23	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	1
R24	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2
R25	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
R26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R27	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1
R28	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1
R29	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
R30	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	1	2
R31	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1
R32	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2
R33	1	2	2	2	1	4	1	1	2	1	3	2	1	1

Tabel 5 – 6 adalah tabel yang berisi jawaban responden. yang dikumpulkan dalam bentuk excel. Tabel ini kemudian diolah menggunakan Aplikasi Superdescion V2.10 dan SPSS Amos 22

1. Penyelesaian metode ANP

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka dekomposisi, jaringan ANP dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Jaringan ANP

2. Penyelesaian menggunakan Metode SEM

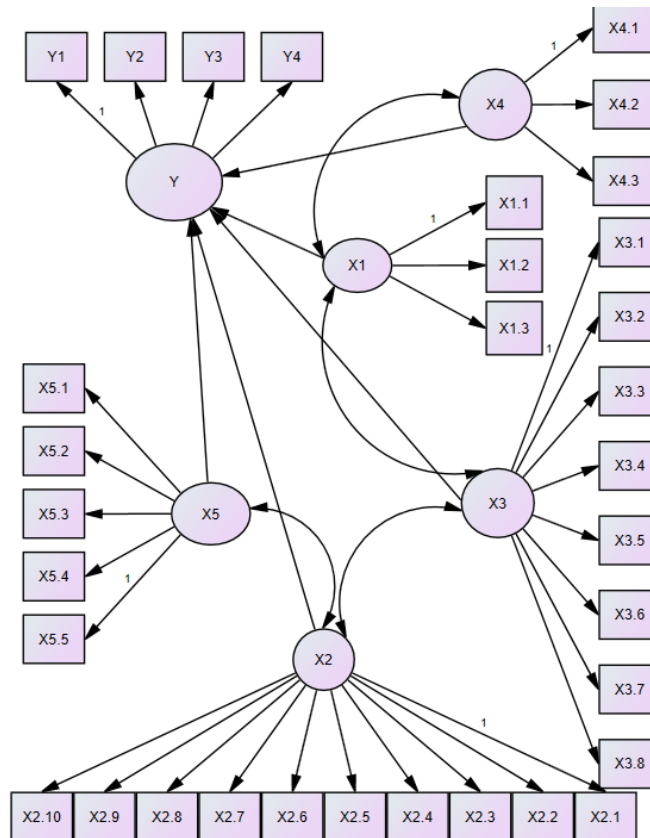
Tabel 6. Cofisient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,491	1,816		1,371	,182
RX1	-,216	,135	-,204	-1,596	,122
RX2	,066	,037	,255	1,791	,085

RX3	,809	,127	,756	6,390	,000
RX4	,083	,028	,448	2,972	,006
RX5	-,074	,049	-,221	-1,520	,140

a. Dependent Variable: Y

Dalam model regresi ini, konstanta memiliki nilai B 2,491 tetapi tidak signifikan secara statistik (Sig. 0,182). Variabel prediktor RX1 (B -0,216) dan RX5 (B -0,074) juga tidak signifikan (Sig. masing-masing 0,122 dan 0,140). RX2 (B 0,066) mendekati signifikansi statistik (Sig. 0,085). RX3 (B 0,809) dan RX4 (B 0,083) signifikan secara statistik dengan Sig. masing-masing 0,000 dan 0,006. Nilai Beta menunjukkan kekuatan dan arah hubungan, sementara nilai t dan tingkat signifikansi (Sig.) menunjukkan apakah hasil signifikan secara statistik (Sig. < 0,05). Penyelesaian ini menggunakan aplikasi SPSS AMOS 23



Gambar 3. Digram Amos

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *bullying* di lingkungan kerja tidak hanya berdampak buruk pada individu yang menjadi korban, tetapi juga membawa konsekuensi negatif bagi organisasi dan saksi. Dengan menggunakan pendekatan *Analytic Network Process* (ANP) dan *Structural Equation Modeling* (SEM), penelitian ini menggambarkan aspek psikologis *bullying* dengan fokus pada perbedaan gender. Temuan menunjukkan bahwa gender memainkan peran signifikan dalam pengalaman *bullying*, dengan perbedaan nyata antara individu berdasarkan jenis kelamin mereka. Model integratif ANP dan SEM berhasil mengidentifikasi hubungan kompleks antara variabel-variabel seperti kekuatan hubungan interpersonal, perbedaan gender, dan kebijakan organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator perilaku *bullying* di tempat kerja memiliki nilai $p > 0,3$ berdasarkan hasil analisis faktor konfirmatori. Indikator-indikator tersebut adalah ancaman pada status profesional (0,591), ancaman pada pribadi (0,538), mengisolasi (0,399), beban kerja yang berlebihan (0,649), dan perbuatan yang menyebabkan ketidakstabilan (0,310). Hasil ini mengindikasikan bahwa masing-masing faktor tersebut signifikan dan relevan dalam mengukur perilaku *bullying* di lingkungan kerja.

REFERENCES

[1] I. P. Sari, A. Febtriko, T. Rahayuningsih, and A. A. Putra, “Integrasi Pendekatan Analytic Network Process Dan Structural Equation Modeling Untuk Pengukuran Bullying Di Tempat Kerja Berbasis



- Gender Menggunakan Sistem Pakar,” *Rabit J. Teknol. dan Sist. Inf. Univrab*, vol. 4, no. 2, pp. 99–108, 2019, doi: 10.36341/rabit.v4i2.742.
- [2] M. R. Kurniawanda and F. A. T. Tobing, “Analysis Sentiment Cyberbullying In Instagram Comments with XGBoost Method,” *IJNMT (International J. New Media Technol.*, vol. 9, no. 1, pp. 28–34, 2022, doi: 10.31937/ijnmt.v9i1.2670.
- [3] P. Yi and A. Zubiaga, “Session-based cyberbullying detection in social media: A survey,” *Online Soc. Networks Media*, vol. 36, no. May, 2023, doi: 10.1016/j.osnem.2023.100250.
- [4] M. Rosander, D. Salin, L. Viita, and S. Blomberg, “Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health,” *Front. Psychol.*, vol. 11, no. October, pp. 1–13, 2020, doi: 10.3389/fpsyg.2020.560178.
- [5] M. M. Ilyas Gultom and D. Saripurna, “Perancangan Sistem Keamanan Aplikasi E-Voting Untuk Pemilihan Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Teknik UISU Dengan Menggunakan Algoritma MD5,” *Algoritma. J. Ilmu Komput. Dan Inform.*, vol. 3, no. 2, p. 70, 2019, doi: 10.30829/algoritma.v3i2.6438.
- [6] N. K. Dewi and D. R. Affifah, “Analisis perilaku cyberbullying ditinjau dari big five personality dan kemampuan literasi sosial media,” *Couns. J. Bimbingan. dan Konseling*, vol. 9, no. 1, p. 79, 2019, doi: 10.25273/counsellia.v9i1.4301.
- [7] D. Bunga, “Analisis Cyberbullying Dalam Berbagai Perspektif Teori Viktimologi,” *Vyavahara Duta*, vol. 14, no. 2, p. 48, 2020, doi: 10.25078/vd.v14i2.1253.
- [8] H. Maulida and R. Y. P. W., “Communication Behavior At Child Friendly School of Magelang City,” *Prodi Ilmu Komunikasi, Fak. Ilmu Sos. dan Polit. Univ. Tidar*, no. 39, pp. 239–251, 2021.
- [9] C. Iswanaji, M. Z. Nafi’ Hasbi, F. Salekhah, and M. Amin, “Implementasi Analytical Networking Process (Anp) Distribusi Zakat Terhadap Pembangunan Ekonomi Masyarakat Berkelanjutan (Study Kasus Lembaga Baznas Kabupaten Jember Jawa Timur),” *J. Tabarru’ Islam. Bank. Financ.*, vol. 4, no. 1, pp. 195–208, 2021, doi: 10.25299/jtb.2021.vol4(1).6681.
- [10] M. Abdel-Baset, V. Chang, A. Gamal, and F. Smarandache, “An integrated neutrosophic ANP and VIKOR method for achieving sustainable supplier selection: A case study in importing field,” *Comput. Ind.*, vol. 106, pp. 94–110, 2019, doi: 10.1016/j.compind.2018.12.017.
- [11] K. Alhumaid, M. Habes, and S. A. Salloum, “Examining the Factors Influencing the Mobile Learning Usage during COVID-19 Pandemic: An Integrated SEM-ANN Method,” *IEEE Access*, vol. 9, pp. 102567–102578, 2021, doi: 10.1109/ACCESS.2021.3097753.
- [12] U. Nadia, A. Muhammad, and R. Muhammad, “PENGUNAAN METODE ANALYTIC NETWORK PROCESS (ANP) UNTUK PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMBERIAN BONUS KARYAWAN,” *J. Teknol.*, vol. 21, no. 1, pp. 17–25, 2021.
- [13] I. M. A. Arya Pering, “Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0,” *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 3, no. 2, pp. 28–48, 2020, doi: 10.47532/jis.v3i2.177.
- [14] Y. Y. Chang, W. Wannamakok, and Y. H. Lin, “Work conformity as a double-edged sword: Disentangling intra-firm social dynamics and employees’ innovative performance in technology-intensive firms,” *Asia Pacific Manag. Rev.*, no. xxxx, 2023, doi: 10.1016/j.apmr.2023.01.003.
- [15] A. Rocha, “ScienceDirect ScienceDirect Application of AHP and ELECTRE I decision-making methods to solve a health and safety problem,” *Procedia Comput. Sci.*, vol. 219, pp. 28–35, 2023, doi: 10.1016/j.procs.2023.01.260.
- [16] M. A. Renaldy and Rispianida, “Usulan Pemilihan Supplier Pada Kontraktor Perusahaan Manufaktur Cimahi dengan Menggunakan Metode Analytic Network Process (ANP),” *Disem. FTI*, pp. 1–10, 2021.
- [17] I. Mirawati, A. Suryana, H. Agustin, and M. Hidayat, “Mengembangkan instrumen pengukuran kekerasan komunikasi pada kelompok WhatsApp di lingkungan kerja dosen,” *J. Kaji. Komun.*, vol. 7, no. 2, p. 238, 2019, doi: 10.24198/jkk.v7i2.23357.
- [18] Endang Widi Winarni and M. P. Prof. Dr. Endang Winarni, *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Yogyakarta: Bumi Aksara, 2018.
- [19] M. M. Putri, H. Tanjung, and H. Hakiem, “Strategi Implementasi Pengelolaan Cash Waqf Linked Sukuk Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Umat : Pendekatan Analytic Network Process (Anp),” *Al-Infaq J. Ekon. Islam*, vol. 11, no. 2, p. 204, 2020, doi: 10.32507/ajei.v11i2.836.
- [20] L. K. Harahap, “Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square),” *Fak. Sains Dan Teknol. Uin Walisongo Semarang*, no. 1, p. 1, 2018.
- [21] P. D. Sugiyono, *Metode penelitian dan pengembangan*, Cet 4 tahu. Bandung: Alfabeta, 2019.



- [22] A. D. Sutiasih and R. P. Saputri, “Pengembangan mobile learning berbasis android sebagai media pembelajaran organisasi arsitektur komputer,” *J. Inov. Teknol. Pendidik.*, vol. 6, no. 2, pp. 137–147, 2019, doi: 10.21831/jitp.v6i2.27772.
- [23] Z. Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar: CV. Syakir Media Press, 2021.