

**PERAN TOXIC WORKPLACE TERHADAP PERILAKU PHUBBING  
DENGAN MEDIATOR DISTRES PSIKOLOGIS**

**Danya Radiani**

[danyar.705200221@stu.untar.ac.id](mailto:danyar.705200221@stu.untar.ac.id)

**Rostiana**

[rostiana@fpsi.untar.ac.id](mailto:rostiana@fpsi.untar.ac.id)

**Universitas Tarumanagara**

**ABSTRACT**

*This research seeks to examine the connection between a toxic workplace and phubbing behavior, exploring whether psychological distress serves as a mediator in this relationship. A toxic workplace is defined as an environment hindering personal development and causing stress. Phubbing behavior involves ignoring conversations by engaging with a cellphone. Workplace bullying may lead to depression and psychological distress, impacting self-confidence and hindering task performance. The study, involving 224 employees in entertainment companies aged 20-63, utilized quantitative research methods. Measurement tools included the Toxic Work Environment scale (McCulloch, 2017), Phubbing Scale (Karadağ et al., 2015), and The Kessler Psychological Distress-10 (K-10) (Kessler et al., 2002). Analysis using PROCESS revealed a significant association between toxic workplace and phubbing ( $R^2 = 0.190$ ,  $F = 52.088$ ,  $\beta = 0.236$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicating that a more adverse work environment is linked to higher likelihood of phubbing behavior. Furthermore, psychological distress was identified as a mediator, suggesting that the impact of a toxic workplace on phubbing is intensified when individuals experience psychological distress.*

**Keywords:** *Toxic Workplace, Phubbing, Psychological Distress*

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk merekognisi keterikatan antara *toxic workplace* dengan perilaku *phubbing* jika terdapat mediator distres psikologis. *Toxic workplace* adalah lingkungan kerja yang menghambat perkembangan diri dan menimbulkan stres. Perilaku *phubbing* adalah perilaku seseorang yang mengabaikan percakapan bersama orang lain dengan bermain ponsel. Perundungan yang terjadi di tempat kerja dapat membuat seseorang menjadi tertekan dan mengalami distres psikologis yang mendatangkan rasa ketidakpercayaan diri. Keadaan seperti ini harus diantisipasi agar tidak terjadi karena dapat menghambat tugas pekerjaan. Penelitian ini melibatkan 224 karyawan di perusahaan *entertainment* dengan rentang usia 20-63 tahun, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat ukur yang digunakan mencakup *Toxic Work Environment* dari McCulloch (2017), *Phubbing Scale* dari Karadağ et al. 2015 dan *The Kessler Psychological Distress-10 (K-10)* dari Kessler et al. (2002)). Hasil analisis data menggunakan PROCESS menunjukkan keterkaitan yang signifikan antara *toxic workplace* dan *phubbing* ( $R^2 = 0.190$ ,  $F = 52.088$ ,  $\beta = 0.236$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), menunjukkan bahwa semakin buruk lingkungan kerja, semakin tinggi kemungkinan perilaku *phubbing*. Selain itu, ditemukan bahwa distres psikologis dapat memediasi hubungan antara *toxic workplace* dan *phubbing*, menyiratkan bahwa dampak *toxic workplace* terhadap *phubbing* lebih kuat ketika individu mengalami distres psikologis.

**Kata Kunci:** *Toxic Workplace, Phubbing, Distres Psikologis*

## PENDAHULUAN

Perekonomian di Indonesia semakin berkembang pesat seiring dengan perkembangan teknologi. Perkembangan ini memiliki hubungan timbal balik dengan perusahaan di Indonesia, baik negeri maupun swasta. Bursa Efek Indonesia (Bursa Efek Indonesia, 2023) melaporkan bahwa terdapat 901 perusahaan yang tercatat pada tahun 2023. Bertambahnya perusahaan di BEI menunjukkan bahwa jumlah saham di Indonesia mulai meningkat, bahkan tahun ini merupakan jumlah saham tertinggi sepanjang sejarah.

Perkembangan dari perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang dikelola dengan baik. Adapun faktor internal dari perusahaan, sebagai berikut: karakteristik organisasi (visi, misi, dan budaya), *key performance indicator (KPI)*, pendistribusian dan pemasaran, karyawan dan pelatihan, pengelolaan manajemen dan outsourcing, serta keuangan. Sedangkan, faktor eksternal dari perusahaan, antara lain: perusahaan pesaing, kondisi pasar, pembeli, dan penyedia barang (Sari & Sitepu, 2016). Dari beberapa faktor yang telah dijabarkan, faktor yang paling esensial adalah sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan. Karyawan merupakan penggerak semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia berkualitas apabila memiliki lingkungan yang mendukung, terutama lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang kolaboratif dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan kesenangannya (Iqbal et al., 2022). Hal tersebut bertujuan untuk membangkitkan inisiatif karyawan supaya lebih kreatif dan produktif. Namun, terkadang lingkungan kerja juga dapat memicu stres (McCulloch, 2017) karena adanya perilaku narsis, agresif, antagonis, bahkan perundungan yang terjadi di (Iqbal et al., 2022). Lingkungan yang seperti ini sering disebut lingkungan kerja yang toksik atau *toxic workplace*.

*Toxic workplace* biasanya dikarenakan gaya kepemimpinan, rekan kerja, proses kerja, klien, bahkan budaya organisasi. Selain itu, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *toxic workplace*, yaitu *workplace harassment*, *workplace bullying*, dan *workplace ostracism* (Rasool et al., 2021). *Workplace harassment* merupakan tindakan yang mengusik di tempat kerja, biasanya dilakukan karena unsur SARA atau fisik seseorang. *Workplace bullying* merupakan tindakan perundungan yang dilakukan oleh individu atau kelompok terhadap karyawan lain. *Workplace ostracism* adalah keadaan di mana seseorang merasa diabaikan atau dikucilkan oleh karyawan lain. Ketiga faktor tersebut dapat memicu tekanan seseorang hingga merasakan distres psikologis.

Distres psikologis adalah keadaan seseorang merasa tidak nyaman secara kognitif, emosional, dan fisik dalam rentang waktu tertentu (Ningtias et al., 2022). Salah satu dampak dari distres psikologi adalah menurunnya tingkat kepercayaan diri seseorang. Ketidakpercayaan diri ini yang membuat seseorang menghindari berkomunikasi atau berinteraksi dengan orang lain.

Salah satu cara seseorang untuk menghindari interaksi adalah dengan perilaku *phubbing*. Perilaku *phubbing* merupakan tindakan seseorang mengabaikan komunikasi dengan bermain telepon genggam (Karadağ et al., 2015). Perilaku *phubbing* ini digunakan sebagai tanda bahwa seseorang tidak minat atau terlibat aktif pada pembicaraan tersebut. Perilaku ini dapat memicu hubungan yang tidak harmonis di antara kedua belah pihak.

Peneliti menemukan penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace bullying* dengan distres psikologi pada karyawan status sosial ekonomi yang rendah. Namun, penelitian ini tidak menyebutkan hubungan sebab akibat dari kedua variabel tersebut. Keterbatasan dari penelitian ini, yaitu Chan et al. (2019) tidak dapat menentukan bahwa tekanan psikologis yang tinggi merupakan dampak dari perundungan di tempat kerja.

Selanjutnya, peneliti juga menemukan penelitian mengenai korelasi positif antara rasa kurang percaya diri terhadap perilaku *phubbing*. Pada penelitian ini distress berperan sebagai penghubung antara kedua variabel tersebut (rasa kurang percaya diri terhadap perilaku *phubbing*). Penelitian sebelumnya membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait peran *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing* dan peran distress psikologi sebagai mediator pada hubungan *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing* tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada sampel partisipan yang memiliki karakteristik, antara lain, (1) karyawan yang bekerja pada perusahaan entertainment minimal 1 tahun; (2) aktif dalam penggunaan ponsel pintar untuk berinteraksi dengan orang lain; (3) berusia 20 sampai 63 tahun; serta (4) pendidikan terakhir minimal Diploma-III (D3). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *convenience sampling* atau metode dilakukan pada data partisipan yang sudah tersedia bukan untuk pengumpulan data partisipan karena peneliti sudah tersedia, bukan karena partisipan mewakili populasi yang ada (Cohen et al., 2017). Partisipan yang didapatkan oleh peneliti berjumlah 224 orang. Partisipan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 89 orang (39,7%) dan perempuan sebanyak 135 orang (60,3%).

Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif karena penelitian ini mengukur, menganalisis, dan mengidentifikasi variansi yang ada pada data setiap variabel dengan numerik (Gravetter & Forzano, 2018). Penelitian ini menjabarkan mengenai pengukuran fenomena, yaitu peran *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing* serta peran distress psikologis sebagai mediator dalam hubungan antara *toxic workplace* dan perilaku *phubbing*.

Pengukuran variabel *toxic workplace environment* ini dilakukan untuk melihat lingkungan kerja dari partisipan mendukung partisipan untuk berkembang atau tidak. Pengukuran ini menggunakan alat ukur *Toxic Workplace Environments* dari McCulloch (2017) Alat ukur ini merupakan alat ukur unidimensional dengan 11 butir positif dan 3 butir negatif dan instrumen penelitian skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju). Contoh butir positif dari alat ukur ini adalah “Di tempat kerja saya, masalah yang berdampak negatif terhadap saya terjadi berulang kali.”. Sedangkan, untuk butir negatif “Masalah yang berdampak negatif di tempat kerja saya dapat diselesaikan dengan baik.” Alat ukur ini memiliki *cronbach alpha* sebesar  $0.871 > 0.5$  dengan menggugurkan item 13 dikarenakan nilai validitas aitem  $< 0.2$ . Dengan demikian, butir dari alat ukur *Toxic Workplace Environments* yang dapat digunakan berjumlah 13 aitem.

Perilaku *phubbing* adalah perilaku seseorang yang mengabaikan komunikasi saat berinteraksi dengan orang lain dengan bermain ponsel. Pengukuran variabel ini menggunakan alat ukur *Phubbing Scale* dari Karadağ et al. (2015) yang diterjemahkan (Rachmi, 2019). *Phubbing Scale* memiliki dua dimensi, yaitu *communication disturbance* dan *phone obsession* dengan masing-masing dimensi memiliki 5 butir positif sehingga terdapat 10 butir. Alat ukur ini menggunakan instrumen penelitian skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak sesuai dan 5 = sangat sesuai) dengan contoh pertanyaan dari dimensi *communication disturbance* “Saya selalu sibuk dengan ponsel saya ketika saya bersama teman-teman saya.” Berbeda dengan dimensi *phone obsession* yang memiliki contoh pertanyaan “Saya merasa ada yang kurang jika tanpa ponsel saya.” Instrumen penelitian ini memiliki *cronbach alpha*  $0.766 > 0.5$  untuk dimensi *communication disturbance* dan  $0.674 > 0.5$  untuk dimensi *phone obsession* dengan validitas semua aitem  $> 0.2$ . Dengan demikian, semua butir *Phubbing Scale* dapat digunakan.

Instrumen lain yang digunakan ialah *The Kessler Psychological Distress-10 (K-10)* dari Kessler et al. (2002) terjemahan Azzahra & Paramita (2019) untuk mengukur distress psikologis atau keadaan seseorang yang mengalami ketidaknyamanan secara emosional,

kognitif, dan fisik dalam waktu tertentu. Alat ukur *K-10* ini merupakan alat ukur multidimensional dengan 10 aitem, 4 aitem dimensi *depression* dan 6 aitem dimensi *anxiety*. Adapun contoh butir yang ada, antara lain: (1) “Selama 4 minggu terakhir ini, seberapa sering Anda merasa begitu gugup / cemas sehingga apapun tidak dapat menenangkan pikiran Anda?” untuk dimensi *depression*; dan (2) “Selama 4 minggu terakhir ini, seberapa sering Anda tidak punya harapan?” untuk dimensi *anxiety* yang menggunakan pengukuran skala Likert 5 poin (1 = tidak terjadi sama sekali pada saya dan 5 = selalu terjadi pada saya). *Cronbach alpha* dari dimensi *depression* sebesar  $0.655 > 0.5$  dan dimensi *anxiety* sebesar  $0.746 > 0.5$  dengan validitas semua item  $> 0.2$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir *K-10* dapat digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Deskriptif Variabel

Pengukuran ketiga variabel (*toxic workplace*, perilaku *phubbing*, dan distres psikologi) menggunakan skala Likert 5 poin yang berarti *mean* hipotetik (*median*) dari skala tersebut bernilai 3. Peneliti melakukan perhitungan deskriptif statistik terhadap ketiga variabel. Dari pengujian tersebut didapatkan *mean* empiris dari *toxic workplace environment* sebesar 3.43 yang nilainya lebih besar dari *median*, tetapi tidak terlalu jauh. Hal ini dapat diartikan bahwa partisipan penelitian memiliki *toxic workplace environment* yang relatif sedang ke tinggi. Berbeda dengan *mean* dari variabel *phubbing*, yaitu sebesar 4.04 dan lebih besar dari *mean* hipotetik. Partisipan dari penelitian memiliki perilaku *phubbing* yang relatif tinggi. Dalam pengukuran variabel distres psikologis juga mendapatkan sedang ke tinggi karena nilai *mean* sebesar 3.64. Penjelasan lebih detail dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Variabel

Variabel / Dimensi	Min	Max	Mean	SD	Keterangan
<i>Toxic Workplace Environment</i>	1.23	4.62	3.43	0.75	Sedang
<i>Phubbing</i>	2.60	4.70	4.04	0.43	Tinggi
Distres Psikologis	1.25	4.83	3.64	0.70	Sedang

### Uji Hipotesis

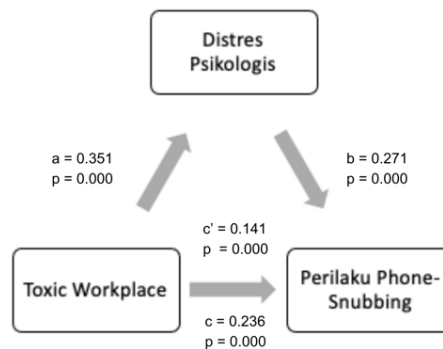
Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, data perlu dilakukan uji persyaratan atau uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan *One sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap ketiga variabel dan didapatkan data berdistribusi normal. Data dari ketiga variabel memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan *scatter plot* dari ketiga variabel menunjukkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji persyaratan yang terakhir menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dari ketiga data dan didapatkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, data penelitian dapat dilakukan pengujian korelasi dengan *Pearson Correlation* dan mediasi dengan *PROCESS Macro Model 4*.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil yang signifikan antara variabel *toxic workplace* dengan perilaku *phubbing* ( $r(222) = 0.436, p < 0.01$ ). Selain itu, pengujian korelasi dilakukan *toxic workplace* dengan distres psikologis. Hasil yang didapatkan  $r(222) = 0.399, p < 0.01$  atau terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Pengujian korelasi yang terakhir peneliti mendapatkan hubungan yang signifikan ( $p < 0.01$ ) antara variabel *phubbing* dengan distres psikologis ( $r(222) = 0.543$ ). Hubungan positif memiliki arti semakin tinggi variabel X, semakin tinggi pula variabel Y. Data lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Matriks Korelasi

Variabel	1	2	3
<i>Toxic Workplace</i>	1		
<i>Phubbing</i>	.436**	1	
Distres Psikologis	.399**	.543**	1

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis peran *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing* yang dimediasi oleh distres psikologis. Pengujian ini terdiri dari beberapa jalur, yaitu (a) peran *toxic workplace* (x) terhadap distres psikologis (m); (b) peran distres psikologis terhadap perilaku *phubbing* (y); (c) peran *toxic workplace* (x) terhadap perilaku *phubbing* (y) secara langsung; serta (c') peran *toxic workplace* (x) terhadap perilaku *phubbing* (y) yang sudah dimediasi oleh perilaku *phubbing* (m). Berdasarkan pengujian didapatkan hasil jalur a signifikan ( $r=0.351$ ,  $p<0.01$ ), jalur b signifikan ( $r=0.271$ ,  $p<0.01$ ), jalur c signifikan ( $r=0.236$ ,  $p<0.01$ ), dan jalur c' signifikan ( $r=0.141$ ,  $p<0.01$ ). Dengan demikian, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa distres psikologi memediasi secara parsial hubungan antara *toxic workplace* dengan perilaku *phubbing*. Ilustrasi jalur dapat dilihat lebih detail pada gambar 1.



Gambar 1. Analisis Jalur pada Peran Toxic Workplace terhadap Perilaku Phubbing dengan Mediator Distres Psikologis

Hasil analisis menyatakan hubungan positif antara *toxic workplace* dan distres psikologis memberikan gambaran yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang toxic seperti bullying di tempat kerja, memiliki keterkaitan dengan tingginya tingkat distres psikologis pada individu (Kastelo, 2022). Distres psikologis, dalam konteks ini, bukan hanya merupakan hasil dari kondisi kerja yang tidak sehat, tetapi juga menjadi faktor yang terbukti berkontribusi terhadap perilaku *phubbing*. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa distres psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *phubbing*, mengonfirmasi bahwa stres di lingkungan kerja dapat mempengaruhi pola perilaku menggunakan teknologi, seperti *phubbing* (Ningtias et al., 2022).

Selain itu, Al-Saggaf & O'Donnell (2019) menjabarkan prediktor dan dampak dari perilaku *phubbing*. Salah satu dari prediktor perilaku *phubbing*, yaitu ketidakstabilan emosi pada seseorang atau *neuroticism* yang relatif tinggi (Balta et al., 2020). Ting et al. (2018) mengatakan bahwa individu yang memiliki emosi negatif biasanya cenderung melakukan perilaku *phubbing*. Pada penelitian tersebut mengatakan bahwa individu dengan emosi negatif biasanya menghindari interaksi sosial secara langsung atau tatap muka dan mengisolasi diri dengan bermain ponsel. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu

yang menyatakan bahwa perilaku *phubbing* pada pasangan memiliki hubungan positif dengan gejala depresi (McDaniel & Coyne, 2016; Wang et al., 2017).

Impak yang terjadi saat seseorang melakukan *phubbing* adalah kualitas hubungan yang buruk (Al-Saggaf & O'Donnell, 2019b; Halpern & Katz, 2017; Roberts & David, 2017; Wang et al., 2017) Pada tempat kerja perilaku *phubbing* dapat berdampak pada keterlibatan karyawan dan kepercayaan atasan (Roberts & David, 2017). Perilaku *phubbing* dianggap kurang sopan dan tidak menghargai lawan bicara sehingga hal tersebut dapat merusak kepercayaan atasan. Keadaan seperti ini dapat dikatakan bahwa *phubbing* memiliki hubungan yang erat dengan interpersonal seseorang, terutama pada dunia kerja (Misra et al., 2014; Przybylski & Weinstein, 2013; Vanden Abeele et al., 2016). Namun, penelitian ini tidak menjelaskan terkait hubungan kausal antara perilaku *phubbing* dengan kualitas hubungan seseorang.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut mendukung hasil dari pengukuran yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mendapatkan hasil bahwa *toxic workplace*, *phubbing*, dan distres psikologis memiliki hubungan positif antar variabel. Jika seseorang memiliki tempat kerja yang toksik, distres pada seseorang. Distres psikologis seseorang yang tinggi akan membuat orang tersebut cenderung melakukan *phubbing*. Penelitian ini juga mengungkapkan besaran dari hubungan kausal antara *toxic workplace* dengan *phubbing* yang dimediasi distres psikologis secara parsial, yaitu sebesar  $r=0.141$ ,  $p<0.01$ .

Dalam konteks ini, terlihat bahwa *toxic workplace* tidak hanya secara langsung terkait dengan distres psikologis, namun juga memiliki korelasi langsung dengan perilaku *phubbing*. Hal ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang *toxic* tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis, tetapi juga terkait dengan pola perilaku menggunakan perangkat teknologi, seperti *phubbing*. Oleh karena itu, temuan ini menggarisbawahi kompleksitas hubungan antara lingkungan kerja yang *toxic*, dampak psikologisnya, dan pola perilaku yang dihasilkan, menyoroti urgensi perlunya lingkungan kerja yang mendukung kesehatan psikologis karyawan serta strategi manajemen stres yang lebih efektif dalam menghadapi toksisitas lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa *toxic workplace* dan distres psikologis pada partisipan relatif sedang, sedangkan perilaku *phubbing* relatif tinggi. Hal ini terjadi karena waktu penggunaan *smartphone* dan sistem kerja yang berbeda, terutama pada perusahaan *entertainment* yang menggunakan *smartphone* untuk bekerja. Peneliti juga mendapatkan bahwa ketiga variabel tersebut berkorelasi positif. Jika variabel  $x$  semakin meningkat, variabel  $y$  juga akan ikut bertambah. Selain itu, pada hasil pengukuran terbukti bahwa *phubbing* dapat memediasi peran lingkungan kerja yang *toxic* terhadap perilaku *phubbing*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut, dan hasil uji hipotesis mendukung adanya hubungan antara variabel *toxic workplace* dan *phubbing*, dengan adanya efek mediasi oleh distres psikologis.

H1: terbukti adanya peran *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing*.

H2: terbukti bahwa distres psikologis dapat memediasi peran *toxic workplace* terhadap perilaku *phubbing*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, F., & Paramita, R. W. (2019). The Effect of Resilience toward Psychological Distress Among Female Medical Students. Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018). <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.26>
- Bursa Efek Indonesia. (2023, November 10). Pencapaian 901 perusahaan tercatat serta pencatatan

- obligasi dan sukuk mewarnai bursa pekan ini. Bursa Efek Indonesia.
- Chan, C. M. H., Wong, J. E., Yeap, L. L. L., Wee, L. H., Jamil, N. A., & Swarna Nantha, Y. (2019). Workplace bullying and psychological distress of employees across socioeconomic strata: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 19. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6859-1>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences* (6th ed.). Cengage Learning.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition: A Regression-Based Approach. In the Guilford Press (Vol. 46, Issue 3).
- Iqbal, J., Asghar, A., & Asghar, M. Z. (2022). Effect of Despotism Leadership on Employee Turnover Intention: Mediating Toxic Workplace Environment and Cognitive Distraction in Academic Institutions. *Behavioral Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/bs12050125>
- Karadağ, E., Tosuntaş, Ş. B., Erzen, E., Duru, P., Bostan, N., Şahin, B. M., Çulha, I., & Babadağ, B. (2015). Determinants of phubbing, which is the sum of many virtual addictions: A structural equation model. *Journal of Behavioral Addictions*, 4(2). <https://doi.org/10.1556/2006.4.2015.005>
- Kastelo, I. K. (2022). Pengaruh destructive leadership dan work place bullying terhadap psychological distress dalam perspective ekonomi bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959–976. <https://doi.org/10.1017/S0033291702006074>
- McCulloch, A. (2017). *Toxic Work Environments* [Carleton University]. <https://doi.org/10.22215/etd/2017-11743>
- Ningtias, M., Rostiana, R., & Gisamar, A. M. (2022). Peran self-inadequacy terhadap phubbing dengan distress psikologis sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(2), 401–410.
- Rachmi, I. (2019). Hubungan kesantunan pergaulan dengan perilaku phubbing pada mahasiswa Universitas Islam Riau (UIR). Universitas Islam Riau.
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Sari, F. D. P., & Sitepu, S. N. B. (2016). Peran Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Pada Keberlangsungan Start-Up Bisnis Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(1). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i1.2783>
- Al-Saggaf, Y., & O'Donnell, S. B. (2019a). Phubbing: Perceptions, reasons behind, predictors, and impacts. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1(2), 132–140. <https://doi.org/10.1002/hbe2.137>
- Al-Saggaf, Y., & O'Donnell, S. B. (2019b). Phubbing: Perceptions, reasons behind, predictors, and impacts. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 1(2), 132–140. <https://doi.org/10.1002/hbe2.137>
- Balta, S., Emirtekin, E., Kircaburun, K., & Griffiths, M. D. (2020). Neuroticism, Trait Fear of Missing Out, and Phubbing: The Mediating Role of State Fear of Missing Out and Problematic Instagram Use. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 18(3), 628–639. <https://doi.org/10.1007/s11469-018-9959-8>
- Halpern, D., & Katz, J. E. (2017). Texting's consequences for romantic relationships: A cross-lagged analysis highlights its risks. *Computers in Human Behavior*, 71, 386–394. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.051>
- McDaniel, B. T., & Coyne, S. M. (2016). “Technoference”: The interference of technology in couple relationships and implications for women's personal and relational well-being. *Psychology of Popular Media Culture*, 5(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/ppm0000065>

- Roberts, J. A., & David, M. E. (2017). Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement. *Computers in Human Behavior*, 75, 206–217. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.05.021>
- Wang, X., Xie, X., Wang, Y., Wang, P., & Lei, L. (2017). Partner phubbing and depression among married Chinese adults: The roles of relationship satisfaction and relationship length. *Personality and Individual Differences*, 110, 12–17. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.014>