

Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying*

Izzatinisa, Siswati

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

nisaizzati@gmail.com, wt_psi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PPPPTK (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan) Bahasa yang berjumlah 140 orang. Sampel penelitian berjumlah 60 orang yang didapatkan dengan teknik *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Workplace Bullying* dengan jumlah aitem 23 dengan koefisien reliabilitas 0,909 yang disusun berdasarkan dimensi *workplace bullying* yaitu *personal bullying*, *work-related bullying*, dan intimidasi dan Skala *Self Esteem* yang berjumlah 35 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,937 yang disusun berdasarkan aspek-aspek *self esteem* yaitu *power* (kekuasaan), *significance* (keberartian), *virtue* (kebaikan), dan *competence* (kemampuan). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan $r_{xy} = -0,749$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying*.

Kata kunci: *Self Esteem, Workplace Bullying, Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the correlation between self-esteem with workplace bullying. The populations of this study are 140 employees of PPPPTK Bahasa's. These samples included 60 employees were obtained by simple random sampling technique. The measuring instrument in this study is workplace bullying scale with 23 aitem with reliability coefficient 0.909 which is based on dimensions of workplace bullying (personal bullying, work-related bullying, and intimidation) and self esteem scale with 35 aitem with reliability coefficient 0.937 which based on aspects of self esteem (power, significance, virtue, and competence). The analysis data technique in this study is simple regression analysis. The result found that $r_{xy} = -0,749$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$), which means there is negative correlations between self esteem and workplace bullying. This shows that the higher self-esteem, the lower workplace bullying.

Keywords: self esteem, workplace bullying, employee

PENDAHULUAN

Pada sebuah perusahaan, terdapat beberapa komponen dasar, yakni terdiri dari: sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja, dan struktur organisasi. Komponen-komponen tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya demi upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Hamid (2014), sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dari keempat komponen tersebut karena organisasi digerakkan oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Pada sebuah organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia supaya komponen-komponen lain yang berada di dalamnya dapat berjalan dengan baik. Menurut Griffin (2004) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Rivai (dalam Hamid, 2014) menjelaskan bahwa fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia adalah supaya terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas kerja, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari pelanggan, tingginya kepuasan kerja dan kualitas pelayanan, serta meningkatnya bisnis perusahaan. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan dengan karyawan lain. Hubungan antar karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan sangat penting berada pada suatu lingkup sebuah organisasi perusahaan. Menurut Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001), hubungan antar karyawan menjadi salah satu faktor utama perilaku *bullying* di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan kepada lebih dari 30 korban *bullying* di Irlandia menyatakan bahwa tempat kerja korban tersebut adalah lingkungan yang sangat menegangkan dan kompetitif, adanya konflik interpersonal serta kurangnya suasana ramah dan mendukung, mengalami perubahan organisasi dan dikelola dengan gaya kepemimpinan otoriter (Einarsen, *et al.*, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Quine (2001) di Inggris pada perawat menunjukkan bahwa 44% perawat mendapatkan *bullying* di tempat kerjanya dalam 12 bulan terakhir, dan 50% perawat menyaksikan perilaku *bullying*. Para perawat yang pernah mendapatkan perilaku *workplace bullying* mengalami penurunan kepuasan kerja, meningkatnya kecemasan, depresi, serta kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Einarsen, *et al* (2011) *workplace bullying* adalah perilaku *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), dan *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau mempengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Leymann (dalam Einarsen, *et al.*, 2011) menyebutkan bahwa untuk disebut *workplace bullying*, peristiwa tersebut terjadi setidaknya sekali seminggu dan terulang sampai dengan enam bulan lamanya. Hubungan yang tidak baik antar karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menyebabkan terjadinya *workplace bullying*.

Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001) mengidentifikasi tiga penyebab utama terjadinya *workplace bullying*, yaitu kepribadian dari pelaku dan korban *bullying*, hubungan antar karyawan, dan lingkungan tempat bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bowling dan Beehr (2006) mengatakan bahwa kekerasan di tempat kerja cenderung terjadi di lingkungan yang memiliki konflik peran, ketidakjelasan peran, *role overload*, dan kendala dalam bekerja. Survey yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) tahun 2014, terdapat data sebagai berikut: 20% orang pernah dibully, 7% orang masih mengalami *bullying*, 21% orang pernah menyaksikan *bullying*, 28% orang tidak mengetahui apapun tentang *workplace bullying* dan 23% bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja. Penelitian lain mengatakan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja 60% menyerang wanita dan 40% menyerang pria. 39% pria melakukan *bullying* pada wanita, 30% pria melakukan *bullying* pada pria, 21% wanita melakukan *bullying* pada wanita, dan 10% wanita melakukan *bullying* pada pria (Namie, 2014).

Pelaku *workplace bullying* biasanya dilakukan oleh seseorang yang mempunyai jabatan atau wewenang di atas korbannya. Hal ini disebabkan oleh kekuasaan yang tidak digunakan dengan semestinya (Einarsen, *et al.* 2003). Pemimpin yang memiliki kuasa atas orang lain

tersebut cenderung melakukan *bullying* dengan cara bertindak semena-mena, membesarkan diri, meremehkan bawahan, serta penggunaan manajemen konflik otoriter. Selain itu, beberapa studi telah melaporkan bahwa rekan kerja menjadi sumber yang paling sering melakukan perilaku agresi di tempat kerja. Intinya, pelaku dari *workplace bullying* dapat berasal dari kalangan apapun di tempat kerja, misalnya *supervisor*, rekan kerja, dan kolega (Daniel, 2009).

Kejadian *bullying* memang lebih banyak ditemukan di sekolah, namun berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah dilakukan, *workplace bullying* menjadi hal yang perlu dikhawatirkan karena akan menyebabkan depresi, kecemasan, sindrom psikosomatik, serta kemarahan pada korban (Cooper & Robertson, 2001). Menurut Oade (2009) dampak *workplace bullying* terbagi menjadi dua yakni, berdasarkan aspek psikologis dan fisiologis dari korbannya. Dampak dari sisi psikologis korban adalah kecemasan, terisolasi dan kesepian, kehilangan kepercayaan, cenderung mudah marah, *mood* yang tidak stabil, rendahnya motivasi, dan depresi. Secara fisiologis, dampak yang terjadi adalah sakit pada bagian perut, tenggorokan dan kepala, detak jantung menjadi lebih cepat, kerusakan kulit, sakit punggung, berkeringat dan tremor, kehilangan nafsu makan, serta berkurangnya sistem kekebalan tubuh.

Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* yang lainnya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. Alwisol (2012) mengatakan bahwa memahami kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia seutuhnya. Kepribadian individu berasal dari perkembangan *self*. Salah satu peranan penting perkembangan *self* adalah *self esteem*. Myers (2012) mendefinisikan *self esteem* sebagai keseluruhan evaluasi diri seseorang atau rasa harga diri. Sarwono dan Meinarno (2009) mendefinisikan *self esteem* sebagai penilaian atau evaluasi secara positif atau negatif terhadap diri sendiri. *Self esteem* yang dibentuk oleh seseorang terhadap dirinya sendiri terbagi menjadi dua hal yaitu positif dan negatif (Baron & Byrne, 2003).

Self esteem yang positif menjadikan individu mampu mengatasi kecemasan, kesepian, dan penolakan sosial, maka semakin positif *self esteem* seseorang, maka individu tersebut semakin merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang di sekitarnya. Rogers (dalam Santrock, 2004) mengatakan bahwa sebab utama seseorang melakukan *self esteem* yang rendah adalah karena seseorang tersebut tidak diberi dukungan emosional dan penerimaan sosial yang memadai. Myers (2012) menyatakan bahwa orang dengan *self esteem* yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan.

Brockner (dalam Furnham, 2003) mengatakan bahwa setiap karyawan pada sebuah perusahaan memiliki tingkat *self esteem* yang berbeda. Perbedaan tersebut menjadikan cara bekerja dan penyelesaian masalah dalam bekerja seorang karyawan menjadi bervariasi. Seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan memiliki motivasi dan performa kerja yang tinggi dalam bekerja daripada seseorang yang memiliki *self esteem* rendah. Penelitian yang dilakukan pada 2.200 karyawan di Norwegia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam *workplace bullying* (Einarsen, *et al.*, 2011).

Tingkat *self esteem* seseorang akan mempengaruhi perilakunya di kehidupan sehari-hari. Bushman (dalam Myers, 2012) melakukan penelitian dengan hasil bahwa tingkat *self esteem* seseorang dapat mempengaruhi narsisme dan perilaku agresif. Seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi memiliki tingkat narsisme dan agresif yang tinggi pula. Pada karyawan perusahaan, perilaku agresif dapat mendorong seseorang untuk melakukan *workplace bullying*. Akan tetapi penelitian tersebut sangat berbeda dengan hasil-hasil penelitian mengenai *bullying* di Indonesia. Salah satunya adalah hasil penelitian dari Seprina, dkk.

(2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara *self esteem* dengan perilaku *bullying*. Semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah perilaku *bullying* yang terjadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apsari (2013) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self esteem* dengan perilaku *bullying*.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas, terdapat kesenjangan tingkat *self esteem* yang berbeda antara *self esteem* yang tinggi dan rendah dengan perilaku *bullying*. Akibat perbedaan tersebut, peneliti ingin membuktikan hubungan antara *self esteem* dengan *bullying*, khususnya *workplace bullying*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan kecenderungan *workplace bullying*.

METODE

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pusat Pengembangan, Penataran dan Pelatihan Tenaga Kerja (PPPPTK) Bahasa Jakarta, yang memiliki karakteristik sebagai karyawan aktif yang masih terdaftar sebagai karyawan PPPPTK Bahasa Jakarta yang berjumlah 140 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* atau pengambilan sampel random sederhana. Pengambilan sampel dilakukan dengan undian, yakni mengundi nama-nama subjek yang akan dijadikan sampel dalam suatu populasi. Pengambilan sampel ini memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Selain itu, pengambilan sampel ini juga praktis jika digunakan pada populasi yang tidak terlalu besar (Azwar, 2013).

Pada penelitian ini, untuk mengukur *workplace bullying* dan *self esteem* menggunakan skala Likert. Terdapat empat pilihan jawaban dalam skala Likert, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Skala *self esteem* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Coopersmith (dalam Mruk, 2006) membagi *self esteem* menjadi empat aspek, yaitu *power*, *significance*, *virtue*, *competence*. Sedangkan skala *workplace bullying* disusun berdasarkan dimensi-dimensi *workplace bullying* dalam Kharisna (2014), yaitu *personal bullying*, *work-related bullying*, dan intimidasi.

Uji daya beda aitem pada penelitian ini akan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Batas daya beda yang digunakan berdasarkan korelasi aitem total sebesar $\geq 0,30$. Menurut Azwar (2013), semua daya beda aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 memiliki daya beda yang memuaskan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas terhadap isi tes, ditentukan dengan analisis rasional atau *professional judgement* dan reliabilitas diukur menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dengan uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *Kolmogorof-Smirnov Goodness of Fit Test*. Seluruh pengukuran dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal itu bertujuan untuk mengetahui indeks daya beda dan keterpercayaan alat ukur. Uji coba juga dilakukan untuk melihat apakah kata-kata yang digunakan dalam aitem mudah dimengerti oleh subjek, sehingga menghindari bias yang mungkin terjadi. Data diolah untuk mengetahui uji daya beda. Uji daya beda bertujuan untuk mengetahui kesesuaian fungsi aitem dengan skala dalam mengungkap

perbedaan individual. Uji coba dilakukan dua kali karena pada uji coba pertama aitem-aitem skala *self esteem* gugur lebih dari 60%. Hasil uji coba pertama pada skala *self esteem* adalah 23 aitem valid dan 25 aitem gugur. Indeks daya beda aitem pada putaran pertama berkisar antara -0,265 sampai 0,672 dengan koefisien reliabilitas 0,812. Putaran kedua, indeks daya beda berkisar antara 0,305 sampai 0,702 dengan koefisien reliabilitas 0,886.

Pada uji coba pertama skala *workplace bullying* didapatkan hasil 23 aitem valid dan 13 aitem gugur. Perhitungan uji coba pertama dilakukan sebanyak dua kali putaran. Putaran pertama terdapat 23 aitem valid dan 13 aitem gugur. Putaran kedua terdapat 23 aitem valid dan tidak ada aitem yang gugur. Indeks daya beda pada putaran pertama berkisar antara -0,452 sampai 0,599 dengan koefisien reliabilitas 0,781. Pada putaran kedua, indeks daya beda skala *workplace bullying* berkisar antara 0,308 sampai 0,645 dengan koefisien reliabilitas 0,862. Hasil uji coba pertama skala *self esteem* dan *workplace bullying* dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1

Skala <i>Self Esteem</i>	r_{ix} Min	r_{ix} Max	KoefisienRel iabilitas	N Total	N Gugur	N Va lid
PutaranPertama	-0,265	0,672	0,812	48	25	23
PutaranKedua	0,305	0,702	0,886	23	-	23
Total Aitem Valid						23

Tabel 2

Skala <i>Workplace Bullying</i>	r_{ix} Min	r_{ix} Max	KoefisienReliabilitas	N Total	N Gugur	N Valid
PutaranPertama	-0,452	0,599	0,781	36	13	23
PutaranKedua	0,308	0,645	0,862	23	-	23
Total Aitem Valid						23

Uji daya beda aitem pada uji coba kedua pada skala *self esteem* didapatkan hasil 35 aitem valid dan 13 aitem gugur. Perhitungan uji coba kedua dilakukan sebanyak tiga kali putaran. Putaran pertama, terdapat 37 aitem valid dan 11 aitem gugur. Putaran kedua terdapat 35 aitem valid dan 2 aitem gugur. Pada putaran terakhir, tidak terdapat aitem yang gugur lagi. Indeks daya beda aitem pada putaran pertama berkisar antara -0,553 sampai 0,729 dengan koefisien reliabilitas 0,883. Putaran kedua, indeks daya beda aitem berkisar antara 0,263 sampai dengan 0,775 dengan koefisien reliabilitas 0,936. Sedangkan pada putaran terakhir, indeks daya beda aitem menunjukkan angka 0,336 sampai dengan 0,789 dengan koefisien reliabilitas 0,937.

Uji coba kedua pada skala *workplace bullying* didapatkan hasil 23 aitem valid dan 13 aitem gugur. Perhitungan uji coba kedua dilakukan sebanyak dua kali putaran. Putaran pertama terdapat 23 aitem valid dan 13 aitem gugur. Pada putaran kedua, terdapat 23 aitem valid dan tidak ada aitem gugur. Indeks daya beda pada uji coba kedua skala *workplace bullying* pada putaran pertama berkisar -0,457 sampai 0,685 dengan koefisien reliabilitasnya 0,510. Indeks daya beda pada putaran kedua berkisar 0,320 sampai 0,696 dengan koefisien reliabilitas 0,909. Hasil uji coba kedua dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3

Skala	r_{ix} Min	r_{ix} Max	KoefisienReliabilitas	N Total	N Gugur	N Valid
PutaranPertama	-	0,729	0,883	48	11	37

	0,553					
PutaranKedua	0,263	0,775	0,936	37	2	35
PutaranKetiga	0,336	0,789	0,937	35	-	35
Total Aitem Valid						35

Tabel 4

Skala	r _{ix} Min	r _{ix} Max	KoefisienReliabilitas	N Total	N Gugur	N Valid
PutaranPertama	- 0,457	0,685	0,510	36	13	23
PutaranKedua	0,320	0,696	0,909	23	-	23
Total Aitem Valid						23

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data subjek terdistribusi dalam populasinya normal atau tidak. Peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* untuk melakukan uji normalitas. Hasil uji normalitas, variabel *self esteem* memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov* 1,253 dengan signifikansi $p=0,086$ ($p>0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,967 dengan signifikansi $p=0,307$ ($p>0,005$) untuk variabel *workplace bullying*. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *self esteem* dan *workplace bullying* memiliki distribusi yang normal. Sebaran data uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	$P > 0,05$	Bentuk
<i>Self Esteem</i>	1,253	0,086	Normal
<i>Workplace Bullying</i>	0,967	0,307	Normal

Hasil uji linieritas, diketahui bahwa hubungan antara variabel *self esteem* dan *workplace bullying* menghasilkan nilai koefisien $F=74,126$ dengan nilai signifikansi sebesar $p=0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 6

Nilai F	Signifikansi	Keterangan $P < 0,05$
74,126	0,000	Linier

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara *self esteem* dan *workplace bullying* sebesar $-0,749$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Tingkat signifikansi korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7

Variabel	KoefisienKorelasi	Signifikansi
<i>Self Esteem</i>	$-0,749$	0,000
<i>Workplace Bullying</i>		

Hasil kategorisasi menyatakan bahwa 4 orang memiliki *self esteem* yang sedang dengan presentase 6,6%, 70% dimiliki oleh karyawan yang memiliki *self esteem* tinggi yang berjumlah

42 orang, dan 23,4% adalah karyawan dengan *self esteem* sangat tinggi yang berjumlah 14 orang. Sedangkan 38,3% karyawan berada pada kategori sangat rendah, 56,6% berada pada kategori rendah, dan 5,1% berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PPPPTK Bahasa berada pada kategori rendah untuk *workplace bullying*.

Self esteem terbentuk oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan individu tersebut (Mahli & Reasoner, dalam Dariyo, 2007). *Self esteem* tinggi yang dimiliki mayoritas karyawan PPPPTK Bahasa menunjukkan bahwa karyawan-karyawan memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri serta mendapat penerimaan dari lingkungan sekitarnya.

Self esteem tinggi yang dimiliki oleh mayoritas karyawan PPPPTK Bahasa juga disebabkan oleh salah satu visi yang diusung kantor tersebut. Visi yang berbunyi “Mengembangkan kultur lembaga berbasis kinerja dan demokratis” menuntut setiap karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam melakukan tugas serta tanggung jawab. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2013) kepada 373 karyawan edukatif dan administratif Universitas Muhammadiyah Surakarta, menunjukkan bahwa *self esteem* berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi *self esteem* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *self esteem* seorang karyawan, maka semakin rendah pula kinerjanya.

Rendahnya *workplace bullying* pada karyawan PPPPTK Bahasa menunjukkan bahwa para karyawan mendapatkan dukungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Menurut hasil wawancara lanjutan dengan Kepala Bidang Kepegawaian PPPPTK Bahasa diketahui bahwa karyawan sering mengadakan rapat perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi. Interaksi dalam rapat-rapat tersebut membuat karyawan saling mendukung satu sama lainnya agar tercapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, karyawan PPPPTK Bahasa memiliki kegiatan rutin tahunan yang bertujuan untuk mempererat kekeluargaan antar karyawannya melalui acara *family gathering*. Dukungan sosial yang baik antar karyawan dapat mencegah terjadinya *workplace bullying*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carroll dan Lauzier (2014) pada 249 pekerja di Kanada. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dukungan sosial di lingkungan tempat kerja dapat mencegah terjadinya *workplace bullying* dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *self esteem* dan *workplace bullying* memiliki hubungan yang negatif, sehingga tingginya *self esteem* akan mempengaruhi *workplace bullying* yang rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditarik simpulan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu adanya hubungan positif antara *self esteem* dengan *workplace bullying* ditolak. Hasil penelitian menunjukkan yang sebaliknya bahwa terdapat hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Hal tersebut berarti semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying*. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, yaitu adanya kesulitan dalam membuat aitem-aitem yang tepat pada penyusunan skala *self esteem* sehingga mengharuskan peneliti untuk melakukan penyusunan ulang skala pada tahap uji coba. Selain itu, terdapat keterbatasan referensi penelitian mengenai *workplace bullying* di Indonesia yang membuat peneliti kesulitan membuat aitem-aitem. Adapun saran yang peneliti ajukan bagi subjek penelitian untuk mempertahankan *self esteem* yang tinggi yang dimiliki oleh mayoritas karyawan pada PPPPTK Bahasa. Selain itu, karyawan juga dapat mempertahankan dirinya untuk tidak melakukan *workplace bullying* yang dapat merusak korban maupun organisasi di PPPPTK Bahasa. Saran yang diberikan bagi pihak instansi adalah agar dapat mengadakan pelatihan-

pelatihan yang bersifat psikologis untuk mempertahankan *self esteem* karyawannya serta menciptakan lingkungan kerja dan dukungan sosial yang positif di kantor. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk variabel *self esteem* dan *workplace bullying*. Selain itu, peneliti berikutnya diharapkan untuk mencari referensi lebih mendalam terkait pelaku dari *workplace bullying*. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengungkap faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya *workplace bullying* di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2013). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bowling, N., dan Beehr, A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2006. Vol. 91, No. 5, 998-1012
- Carroll, T. L. dan Lauzier, M. (2014). Workplace bullying and job satisfaction: The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology* 2(2): 81-89, 2014. DOI: 10.13189/ ujp.2014.020205
- Cooper, C. dan Robertson, I. (2001). *Well-being in organizations*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Daniel, T. A. (2009). *Stop bullying at work*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Dariyo, A. (2007). *Psikologi perkembangan anak tiga tahun pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Einarsen, S., et al. (2003). *Bullying and emotional abuse in workplace*. New York: Taylor & Francis
- Einarsen, S., et al. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.
- Furnham, A. (2003). *Personality at work*. New York: Routledge
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Kharisna, G. W. (2014). Peran *perceived organizational politics* terhadap komitmen organisasi dengan *workplace bullying* sebagai mediator. *Jurnal Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya*.
- Mruk, C. J. (2006). *Self esteem research, theory, and practice*. New York: Springer Publishing Company
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Namie, G. (2014). 2014 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. Diunduh dari www.workplacebullying.org
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

- Sanjaya, K, E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 3, No. 1.
- Santoso, A. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel mediating. *Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi Univeritas Muhammadiyah Surakarta*.
- Santrock, J. W. (2004). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sarwono, S. W. dan Meinarno, E. A. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Seprina, M. A, dkk. (2009). Hubungan tindakan *bullying* di sekolah dengan *self esteem* siswa. *Proceeding PESAT (Psikologi, ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil)*. Vol 3 Oktober 2009. ISSN: 1885-2559
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology* Copyright © 2001 SAGE Publications London, Thousand Oaks and New Delhi, [1359–1053(200101)6:1] Vol 6(1) 73–84; 015313.