

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga merupakan suatu wadah atau tempat orang-orang berkumpul, bekerja sama secara terencana, terorganisasi, terkendali, dan dipimpin dengan memanfaatkan sumber daya untuk satu tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan suatu lembaga dalam ruang lingkup pemerintah sudah tidak jarang ditemui untuk saat ini, baik itu instansi maupun perusahaan. Instansi mempunyai tujuan untuk mengatur hubungan yang diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia itu sendiri. Berjalannya suatu instansi dengan baik dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan selain faktor-faktor lainnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang paling penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai yang berperan aktif dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Menurut Muhmin (2018) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Untuk hal ini, perlunya suatu perusahaan memilih SDM yang berkualitas dan

menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sesuai yang di harapkan.

Perusahaan perlunya memperhatikan manajemen kinerja yang baik, perusahaan harus memastikan keselamatan dan kesehatan pegawai serta hubungan yang baik antara pegawai dalam bekerja. Terdapat beberapa masalah yang di hadapi dalam manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan antara tenaga kerja (Izzatinisa & Siswati, 2017). Namun sering terjadinya perselisihan terhadap pegawai yang membuat hubungan antar pegawai menjadi buruk sehingga membuat satu sama lain saling bermusuhan. Hal ini menyebabkan adanya *Workplace bullying* (Einarsen, 2011).

Penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014) di dalam suatu lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar pegawai. Hubungan pegawai akan berpengaruh untuk kinerja pegawai kedepannya. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa hubungan antar pegawai memiliki peran yang sangat penting pada suatu lingkup organisasi perusahaan.

Menurut Einarsen (2017), hubungan antar pegawai dapat menjadi salah satu faktor utama munculnya perilaku *Workplace bullying*. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rajalakshmi (2015) diketahui bahwa adanya peningkatan perilaku *Workplace bullying* yang pesat pada beberapa tahun terakhir. Penelitian tersebut sebanding dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Aleassa (2014) bahwa

bullying yang terjadi di tempat kerja merupakan salah satu masalah bagi sebuah organisasi karena berdasarkan hasil data empiris, perilaku *Workplace bullying* dapat secara luas tersebar dan terus berkembang di seluruh dunia.

Survey yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *Workplace bullying Institute* (WBI) tahun 2021, terdapat data sebagai berikut: 17% orang pernah dibully, 13% orang masih mengalami *bullying*, 19% orang pernah menyaksikan *bullying*, 34% 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 49% menyerang wanita dan 51% menyerang pria. 28% pria melakukan *bullying* pada wanita, 40% pria melakukan *bullying* pada pria, 21% wanita melakukan *bullying* pada wanita, dan 11% wanita melakukan *bullying* pada pria (Namie, 2021).

Fenomena dari *Workplace bullying* sendiri dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Quine (2001) di Inggris pada perawat menunjukkan bahwa 44% perawat mendapatkan *bullying* di tempat kerja dalam 12 bulan terakhir, dan 50% perawat menyaksikan tindakan dari *bullying* yang terjadi. Perawat yang pernah mendapatkan tindakan dari *Workplace bullying* mengalami penurunan kepuasan kerja, meningkatnya kecemasan, depresi, serta kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya.

Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Gunawan, dkk (2009) mengenai kekerasan di tempat kerja (*Workplace bullying*) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya

Workplace bullying dan mengalami: (1) efek psikologis berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain; (2) efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan. Kekerasan di tempat kerja tersebut, sayangnya seringkali dianggap wajar sehingga tidak mengherankan apabila angka kejadian dari *Workplace bullying* dapat meningkat pesat. Padahal belum tentu pegawai yang menerima perilaku *bullying* menganggapnya demikian, tergantung *persepsi Workplace bullying* masing-masing individu. *Workplace bullying* dipersepsikan sebagai hal yang tidak menyenangkan dapat memberikan dampak negatif pada targetnya. Perilaku ini semakin lama semakin meningkat, dan individu yang menjadi target *bullying* juga jarang melaporkan perlakuan yang diterimanya, sebab mereka takut akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan karir mereka (Gunawan dkk., 2009).

Bullying adalah bentuk-bentuk perilaku kekerasan dimana terjadi pemaksaan secara psikologis ataupun fisik terhadap seseorang atau sekelompok orang yang lebih “lemah” oleh seseorang atau sekelompok orang. Pelaku *bullying* bisa seseorang atau sekelompok orang, dimana ia atau mereka mempersepsikan dirinya memiliki *power* (kekuasaan) untuk melakukan apa saja terhadap korbannya. Korban juga mempersepsikan dirinya sebagai pihak yang lemah, tidak berdaya dan selalu merasa terancam oleh *bully* yang diterimanya (Djuwita, 2007). Lalu menurut Einarsen (2000), *bullying* merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan negatif, yaitu adanya

tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan.

Menurut Direktur *Workplace bullying Institute* (WBI) di Washington Namie (2019) *Workplace bullying* diartikan sebagai perilaku yang dilakukan secara berulang yang dapat melukai dan mengancam kesehatan psikis dan fisik karyawan. Sumber lain menerangkan bahwa bentuk perilaku *Workplace bullying* adalah *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku - perilaku yang dapat berpengaruh negatif terhadap suatu pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang dan terus menerus (Einarsen, dkk., 2011). Dari beberapa sumber yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa *Workplace bullying* adalah suatu tindakan kekerasan fisik maupun non fisik yang dilakukan dari seorang pegawai pada pegawai lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Rahayuningsih (2014) pada buruh pabrik di Gresik mengungkapkan hasil bahwa *bullying* menimbulkan dampak ketidak nyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, rasa kecewa, rasa tertekan, hingga keputusan untuk berhenti dari tempat kerja. Dampak yang ditimbulkan dari sisi organisasi seperti ketidak hadiran atau bolos bekerja, *turnover*, dan penurunan produktifitas kerja (Einarsen dkk., 2011). Seseorang yang setiap harinya mendapatkan tindakan dari *Workplace bullying* membuat korban menjadi tidak nyaman saat bekerja, sehingga tingkat keinginan ketidak hadiran kerja, *turnover* meningkat. Tindakan tersebut dilakukan oleh korban,

karena dengan melakukan hal seperti itu korban tidak mendapatkan tindakan-tindakan *bullying*. Dilihat dari dampak-dampak yang dapat ditimbulkan dari *Workplace bullying* sangat merugikan dari sisi individu itu sendiri maupun dari sisi organisasi. Berawal dari dampak yang ditimbulkan dari sisi individu yang dapat mengganggu kegiatan individu saat bekerja sehingga produktifitas kerja pun berkurang dan dapat merugikan organisasi, sehingga peneliti perlu mengkaji tentang *Workplace bullying* berdasarkan persepsi dari korban *Workplace bullying*.

Pengertian persepsi adalah tanggapan langsung dari suatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pengindraan. Dalam kamus besar psikologi, persepsi diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada di lingkungannya. Menurut Slameto (2010) pengertian persepsi adalah proses yang berkaitan dengan masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia, melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Sedangkan *Workplace bullying* merupakan perilaku mengkritik tanpa kejelasan, menghina, mengancam atau perilaku-perilaku lain yang berpengaruh negatif terhadap pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang-ulang dan terus menerus Loh, (2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi *Workplace bullying* merupakan gambaran individu mengenai *Workplace bullying*. Individu mengobservasi apakah dirinya pernah mengalami *Workplace bullying* atau tidak

Menurut Einarsen, dkk (2019) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Workplace bullying* pada individu, yaitu : 1) faktor kepribadian, 2) kurangnya

kompetensi sosial dan 3) faktor budaya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengasumsikan faktor kepribadian sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *Workplace bullying*.

Macam-macam bentuk perilaku *Workplace bullying* yang dapat diterima oleh korban seperti intimidasi, penghinaan di muka umum, memberikan seseorang nama julukan, mengeluarkan seseorang dalam suatu kelompok sosial, dan tidak melakukan kontak secara fisik seperti berjabat tangan (Cowie, 2002). Seseorang yang dapat mempersepsikan bahwa dirinya menjadi korban yaitu ketika dirinya sudah tidak lagi merasa dihargai dan mendapatkan perilaku- perilaku yang berbahaya dari orang-orang disekitarnya yang dilakukan secara berulang atau terus menerus (Acar, dkk., 2014).

Objek penelitian ini dilakukan di BPSDM Provinsi Sumatera Utara ini bergerak dalam Sumber Daya Manusia, Subjek penelitianpun terdiri dari 100 orang yang di kepalai oleh 9 kepala bagian. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM Provsu) beralamat di Jl. Ngallengko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236a. BPSDM bergerak di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPSDM berdiri sejak tahun 1973 dengan nama sebelumnya SELAPUTDA (Sekolah Lanjutan Umum Tingkat II) dibawah koordinasi sekretariat daerah provinsi Sumatera Utara yang didirikan tanggal 15 Mei 1973 yang pada akhirnya diubah menjadi BPSDM tahun

1994 karena mengalami reorganisasi dari pola minimal menjadi pola maksimal dengan sebutan Diklat Provinsi Dati 1 Sumatera Utara

Di BPSDM Provsu masih terdapat fenomena *Workplace bullying*. Hal ini dapat di lihat dari observasi dan wawancara yang telah di lakukan sebelumnya. Selama melaksanakan Praktek Lapangan di tempat tersebut, peneliti melihat terdapat beberapa pegawai yang melakukan *bullying* terlebih secara verbal, seperti perbedaan dialek bahasa terhadap sesama rekan kerja, perbedaan status sosial, jabatan dan cara orang tersebut berpenampilan yang membuat celah bagi pegawai lain untuk melakukan *bullying* kepada korban.

Salin (2003) mengemukakan bahwa *Workplace bullying* merupakan salah satu bentuk penganiayaan antara pribadi yang melampaui ketidak sopanan dan terdiri dari tindakan menghina yang sengaja dan dilakukan secara berulang. *Workplace bullying* sebagai permusuhan antara pribadi yang di sengaja, diulang pada tingkat tertentu dapat membahayakan kesehatan maupun status ekonomi dari individu yang di targetkan (Namie, 2003).

Berdasarkan hal tersebut, sejalan dengan fenomena yang ditemukan oleh peneliti melalui wawancara dengan beberapa pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

“Benar memang di sini terdapat beberapa tindakan Workplace bullying, tanpa disadari terkadang tindakan ini dianggap main-main, contohnya dari candaan yang arahnya menghina fisik; saya yang orangnya lambat dalam bekerja sehingga ketika dikritik dalam tugas sering dikaitakan dengan fisik saya yang pendek ini. Yang terkadang berujung candaan namun membuat saya kurang senang”

(IM, 24 Oktober 2022)

“Hal yang tidak menyenangkan yang saya dapatkan di tempat kerja yaitu sering di berikan tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk saya dimana ada beberapa pegawai yang memberikan tugasnya kepada saya yang membuat saya jadi susah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Apa lagi ketika saya sudah membantu menyelesaikan tugas tersebut kadang tidak terima dengan hasil yang sudah saya kerjakan yang membuat saya sakit hati. Tapi jangan di anggap serius dek....”

(BK, 24 Oktober 2022)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa ada perilaku *Workplace bullying* di BPSDM Provinsi Sumatera Utara yang tanpa di sadari oleh para pegawai (pelaku). Hal ini di anggap sudah biasa dalam lingkungan pekerjaan sehingga korban ada yang merasa biasa saja dan yang menganggap serius. Dapat diartikan bahwa *bullying* di tempat kerja masih dianggap sebagai hal yang biasa saja dan dianggap sebagai sarana untuk mempererat relasi bagi para pekerja di tempat kerja, padahal belum tentu pegawai yang menerima perilaku *bullying* menganggapnya demikian, tergantung persepsi *Workplace bullying* masing-masing individu. *Workplace bullying* dipersepsikan sebagai hal yang tidak menyenangkan dapat memberikan dampak negatif pada targetnya. Perilaku ini semakin lama semakin meningkat, dan individu yang menjadi target *bullying* juga jarang melaporkan perlakuan yang diterimanya, sebab mereka takut akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan karir mereka (Gunawan dkk., 2009).

Andriansyah (2014) mendefinisikan *Workplace bullying* bertujuan untuk menyakiti orang lain dalam bentuk fisik, verbal, perasaan tidak berdaya dan akan menimbulkan kemarahan maupun dengan permusuhan yang terjadi secara

berkelanjutan dan berlangsung lama. Tentu dalam hal ini seperti sudah menjadi hal biasa, biasanya sering mengalami perlakuan yang tidak baik oleh pegawai lama.

Peneliti juga melakukan wawancara lagi pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara:

Saya senang dengan lingkungan kerja disini, tidak mudah bosan lah. Kita mudah bercanda ria diwaktu senggang untuk mencairkan suasana. Kadang-kadang memang bercandanya mengarah ke tugas pekerjaan sendiri, misalnya pak (DG) dia kalo bekerja di lama-lamain tuh, kemudian kadang suka saya candai dari cara dia ngomong (komunikasi) yang kurang dalam berbahasa yang bisa dibilang sangat lucu hhh...

(EM. 24 Oktober 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas memiliki tanggapan yang berbeda atas tantangan yang sama. Dapat disimpulkan bahwa *Workplace bullying* dipengaruhi oleh cara kerja dan komunikasi seseorang. Budi (2008) menyatakan bahwa *Workplace bullying* sebagai sebuah bentuk kegagalan komunikasi yaitu ada orang yang menginginkan sesuatu tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik, yang pada akhirnya pelaku akan merasa bahwa orang tersebut kurang mampu dalam pekerjaan tersebut dan selalu merasa kurang puas dengan kinerjanya. *Workplace bullying* adalah bentuk perilaku buruk dan di targetkan oleh atasan atau sesama pegawai di tempat kerja secara fisik maupun psikis yang di ajukan kepada satu orang atau beberapa orang.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sumatera Utara, untuk

memperkuat fenomena peneliti melakukan survey online kepada 23 orang pegawai di BPSDM Provsu. Di peroleh data 83.4% pernah mengalami *Workplace bullying*, 9.4% tidak pernah mengalami *bullying*, 6,2% selalu mengalami *Workplace bullying* dan dari semua partisipan 53,9% menyaksikan *Workplace bullying*. *Workplace bullying* yang terdapat bervariasi, ada yang menjawab karena memiliki tugas yang berlebihan 55,6%, kemudian 66.7% karena karakter yang dimiliki individu, 77.8% perlakuan atasan yang sering menyepelekan pegawai lain. Dari survey ini dapat di ketahui bahwa *Workplace bullying* masih terdapat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumut.

Dalam hasil wawancara berikutnya juga mengatakan hal yang sama dimana *Workplace bullying* masih terjadi karena ada perilaku yang tidak disukai antar pegawai, cara bekerja dan juga karena penampilan.

“Untuk saya sendiri memang pernah dibuat demikian, tidak tau mungkin karena saya masih baru disini dengan posisi saat ini untuk saya juga ya. Pernah sakit hati memang walaupun saya pendam sendiri. Takutnya kalau saya respon serius nanti dibilang gabisa dibecandain orangnya. Hubungannya dengan saya mungkin sering kepikiran dengan hal-hal yang mereka candakan. Misalnya fisik saya yang bisa dibilang tidak sempurna ini seringkali dinamai dengan julukan tertentu dimana kadang-kadang saya merasa seperti tidak punya harga diri. .”

(SU, 24 Oktober 2022)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku *bullying* yang dilakukan membuat seseorang merasa tidak ada harga diri karena sering dijadikan bahan candaan oleh sesama pegawai lainnya. Hal ini dibuktikan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Einarsen dan Matthiesen (2007) bahwa target dari *bullying* sendiri memiliki tingkat harga diri yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fapohunda (2013) juga diketahui bahwa korban *Workplace bullying* mempunyai tingkat *Self-esteem* yang rendah dibandingkan orang yang memiliki *Self-esteem* yang tinggi. Seseorang dengan *Self-esteem* yang rendah, memiliki kemungkinan untuk menjadi korban dari *Workplace bullying* karena individu memiliki kecemasan, keraguan pada diri sendiri, serta depresi yang tinggi sehingga individu tidak mampu untuk membela dirinya sendiri. Perilaku individu tersebut dapat memungkinkan dirinya menjadi sasaran terhadap pelecehan dan agresi.

Menurut Coopersmith (2013) *Self-esteem* adalah penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Selain itu, menurut Heatherton dan Wylan (2003) *Self-esteem* adalah sikap tentang dirinya yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosial, dan pengaruhnya terhadap masa depan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan menurut Einarsen, dkk (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Workplace bullying* pada individu, yaitu: 1) faktor kepribadian, 2) kurangnya kompetensi sosial dan 3) faktor budaya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengasumsikan faktor kepribadian sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *Workplace bullying*.

Menurut Budiman (2017), kepribadian memainkan peran penting terhadap terjadinya perilaku *Workplace bullying*. Menurut Alwisol (2017), memahami

kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia seutuhnya. Kepribadian individu berasal dari perkembangan diri (*self*), salah satu peranan penting perkembangan diri (*self*) adalah harga diri (*Self-esteem*).

Hasil penelitian dari Septrina, dkk (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara harga diri dengan perilaku *bullying*. Semakin tinggi harga diri, maka semakin rendah perilaku *bullying* yang terjadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apsari (2017) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara harga diri dengan perilaku *bullying*. Myers (2012) menyatakan bahwa orang dengan harga diri yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat dan lebih cenderung tertekan.

Salah satu faktor penyebab terjadinya *Workplace bullying* yang lainnya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. 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)

Menurut Cooper & Smith (1967) *Self-esteem* di pengaruhi oleh beberapa aspek yaitu (a) *power* (kekuatan), yaitu kemampuan untuk bisa mengatur dan mengontrol tingkah laku orang lain, (b) *Significance* (Keberartian), yaitu adanya

kepedulian, perhatian dan afeksi yang diterima dari orang lain, (c) *Competence* (Kompetensi), yaitu kemampuan untuk sukses memenuhi tuntutan prestasi, (d) *Virtue* (Kebajikan), yaitu ketaatan atau mengikuti standar moral dan etika.

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. 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 (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, 2019).

Apabila dibiarkan, kemunculan *Workplace bullying* pada pegawai akan dapat merugikan baik untuk pegawainya sendiri atau pihak instansi. Karenanya, dirasa penting untuk mengkaji pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying*. Penelitian ini menggunakan subjek Pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara berjumlah 107 orang pegawai. Dari permasalahan yang sudah dijelaskan,

dan mengingat bahwa di Indonesia sendiri belum banyak kasus mengenai *Workplace bullying* yang terungkap, tidak seperti pada negara Amerika dan Australia yang sudah memiliki sebuah lembaga yang khusus untuk melakukan survei dan menangani *Workplace bullying* yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying*. Peneliti akan lebih memfokuskan persepsi *Workplace bullying* yang dilihat dari sisi korban yang merasakan dan tidak *merasakan* *Workplace bullying* karena melihat dari dampak yang ditimbulkan akan dapat berpengaruh terhadap psikologis dan kesuksesan sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah ada “pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.”

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan “Pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* Pada Pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* Pada Pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara.”

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Workplace bullying*

2.1.1 Pengertian *Workplace bullying*

Isitilah *Bullying* berasal dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *bull* yang berarti banteng yang senang menyeruduk kesana kemari. Istilah ini akhirnya diambil untuk menguraikan suatu tindakan destruktif. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah *bullying* memiliki tiga padanan kata yaitu merundung (berasal dari kata rundung), merisak (berasal dari kata risak) dan menyakat (yang berasal dari kata sakat), yang artinya adalah mengganggu, mengusik terus-menerus, dan menyusahkan (KBBI, 2016). Menurut Rigby (2008) *bullying* adalah "sebuah hasrat untuk menyakiti" hasrat ini diperlihatkan ke dalam aksi, menyebabkan seseorang menderita.

Menurut Staale Einarsen (2009) *bullying* merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan merugikan, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, supervisor atau bawahan. Sedangkan Olweus (1995) *bullying* adalah perilaku yang disengaja terjadi berulang-ulang dan adanya penyalahgunaan kekuasaan dari pelaku. Senada dengan pernyataan di atas Coloroso (2007)

menyebutkan bahwa bullying merupakan tindakan intimidasi yang dilakukan pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah.

Einarsen, dkk., (2009) mendefinisikan *Workplace bullying* sebagai Bentuk kekerasan ditempat kerja yang melibatkan tindakan merugikan yang dilakukan secara terus menerus seperti menghina, mengancam, mengucilkan, mencampuri kepentingan orang lain, menutupi informasi, pengecualian sosial dan pelecehan/kekerasan secara verbal maupun no verbal. Menurut Akela (2016) *Workplace bullying* juga diartikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan berulang-ulang yang bisa berupa bullying fisik, verbal maupun psikologis yang secara umum berupa kritik dan hinaan, peniksaan dan perasaan menyakiti orang lain yang mana kondisi tersebut dapat memicu dimana salah satu individu akan merasa terpojok.

Menurut Loh (2010) *Workplace bullying* merupakan mengulang atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan di tempat kerja. Salah satu bentuk perilaku negatif yang terus berlanjut pada satu atau lebih pegawai, sehingga menyebabkan korban tidak berdaya dan tertekan secara psikologis dan kemudian mempengaruhi kualitas kerja pegawai (Rudi, 2021). *Workplace bullying* adalah bentuk perilaku buruk dan digunakan dengan cara yang ditargetkan dari atasan atau rekan kerja di tempat kerja secara fisik dan psikologis ditujukan kepada satu orang atau lebih. *Bullying* di tempat kerja itu bisa menjadi lelucon top, tugas kerja seperti tenggat waktu yang salah, penolakan permintaan cuti sementara terus-menerus tanpa alasan yang baik, ancaman dan hinaan.

Menurut Namie (2003) *Workplace bullying* merupakan sebagai permusuhan antar pribadi yang disengaja, diulang dan pada tingkat tertentu dapat membahayakan kesehatan maupun status ekonomi dari individu yang ditargetkan. Peneliti lain, yaitu Neuman dan Baron (1998) memaparkan *Workplace bullying* sebagai tindakan agresi interpersonal yang artinya adalah segala bentuk perilaku yang ditujukan untuk melukai atau menyakiti orang lain. Pelaku *bullying* di tempat kerja biasanya memiliki riwayat pernah menjadi sasaran target *bullying* di tempat kerja.

Menurut *Workplace bullying* menurut Elliot (2008) sebagai tindakan yang dilakukan secara sengaja untuk membuat orang lain takut atau terancam. Sedangkan Rustman (2014) adalah suatu tindakan berulang, bersifat merugikan kesehatan, penganiayaan oleh satu atau lebih dari seorang karyawan dengan pelecehan verbal, ancaman, intimidasi, penghinaan, gangguan kerja, sabotase, eksploitasi kerentanan yang diketahui atau suatu kombinasi dari semua ini.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Workplace bullying* di tempat kerja adalah kekerasan yang disengaja atau perundungan verbal atau non verbal yang bertujuan untuk menyakiti jiwa (psikologis) dan membuat korban tidak nyaman di tempat kerja.

2.1.2 Faktor-faktor *Workplace bullying*

Menurut Eirnersen, dkk (2019) menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *Workplace bullying* yaitu :

a. Kurangnya kompetensi sosial

Kebanyakan pelaku *Workplace bullying* kurang memiliki kompetensi sosial yang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila mengganggu posisi dalam bekerja.

b. Faktor kepribadian

Kepribadian sulit yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi, dan pada umumnya bersifat agresif.

c. Faktor budaya organisasi

Dimana tempat kerja pelaku dan korban memandang bahwa perilaku *Workplace bullying* adalah perilaku yang wajar dan biasa dilakukan sehingga tidak melanggar moral atau bahkan pelaku dulunya pernah menjadi korban perilaku *Workplace bullying*.

2.1.3 Aspek-aspek *Workplacebullying*

Einarsen, Hoel & Notelaers (2009) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek pada *Workplace bullying*, yaitu:

Einarsen, dkk. (2009) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek pada *Workplace bullying* :

Einarsen, dkk. (2009) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek pada *Workplace bullying* :

- a. *Work-related bullying* : merupakan perilaku negatif yang berhubungan dengan tanggungjawab pekerja. Perilaku tersebut mampu menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, contohnya memberikan tugas dengan target lebih dan waktu yang

kurang, memberi pekerjaan diluar kemampuan karyawan, selalu mengkritik hasil kerja karyawan, dan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Menyembunyikan informasi dan sebagainya.

- b. *Person-related bullying* : merupakan perilaku negatif berkaitan dengan korban, contohnya Segala macam bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi karyawan yang mengalami bullying, seperti meremehkan kemampuan intelektualnya, menyebarkan gosip atau rumor yang tidak benar, mengucilkan, dan menghina secara verbal.
- c. *Physical intimidation bullying* : merupakan tindakan negatif yang berhubungan dengan mengintimidasi secara fisik, contohnya Segala macam bentuk perilaku yang melibatkan aktivitas fisik atau kekerasan secara fisik, seperti menunjukkan gestur yang vulgar atau menghalangi jalan karyawan, Mendorong, memukul korban, memberikan hukuman fisik yang berlebihan.

2.1.4 Karakteristik *Workplace bullying*

Terdapat beberapa karakteristik pada pelaku dan korban dari *Workplace bullying* dalam buku yang dibuat oleh (Einarsen, Hoel, Zapf, dan Cooper 2019).

- a. Pelaku
 - Melindungi harga diri

- Ketidakmampuan bersosialisasi
 - Perilaku *mikropolitik*
- b. Korban
- Korban sebagai orang luar dari sebuah kelompok
 - Ketidak mampuan dan *Self-esteem*
 - Korban yang provokatif
 - Menyetujui statusnya sebagai korban.

Sedangkan Menurut Ribgy (2015) tindakan *bullying* mempunyai tiga karakteristik, yaitu:

- a. Adanya perilaku agresi yang menyenangkan pelaku untuk menyakiti korban. *Bullying* adalah sebuah hasrat untuk menyakiti. Hasrat ini diperlihatkan kedalam aksi, menyebabkan seseorang menderita. Aksi ini dilakukan secara langsung oleh seseorang atau kelompok yang lebih kuat, tidak bertanggung jawab, biasanya berulang, dan dilakukan dengan perasaan senang .
- b. Tindakan dilakukan secara tidak seimbang sehingga korban merasa tertekan. *Bullying* juga melibatkan kekuatan dan kekuasaan yang tidak seimbang, sehingga korbannya berada dalam keadaan tidak mampu mempertahankan diri secara efektif untuk melawan tindakan negatif yang diterima korban.
- c. Perilaku ini dilakukan secara terus menerus dan juga berulang-ulang. *Bullying* merupakan perilaku agresif tipe proaktif yang didalamnya terdapat aspek kesengajaan untuk mendominasi,

menyakiti, atau menyingkirkan. Adanya ketidakseimbangan kekuatan baik secara fisik, usia, kemampuan kognitif, keterampilan, maupun status sosial, serta dilakukan secara berulang-ulang oleh satu atau beberapa individu terhadap individu lain.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *Workplace bullying* terjadi karena pelaku agar merasa senang dan melindungi dirinya sendiri sedangkan korban mengalami *bullying* karena menerima statusnya sebagai korban.

2.1.5 Jenis-jenis *Workplace bullying*

Branch, Ramsay dan Barker (2007) membedakan jenis-jenis *Workplace bullying* berdasarkan tingkat status hirarkis dari pelaku terhadap korban, sebagai berikut :

- a. *Downward bullying*, yang mengacu pada kasus *bullying* dimana target memiliki status hirarkis lebih rendah dari pelaku.
- b. *Upward bullying*, yang mengacu pada kasus *bullying* dimana target memiliki status hirarkis lebih tinggi daripada pelaku.
- c. *Horizontal bullying*, yang mengacu pada kasus *bullying* dimana target dan pelaku memiliki status hirarkis yang sama atau setingkat.

Menurut Riauskina, Djuwita dan Soesetio (2012) terdapat beberapa jenis *bullying* sebagai berikut :

1. Kontak fisik langsung, meliputi mengancam, mendorong, menggigit, menjambak, menendang, mengunci seseorang dalam ruangan, mencubit, mencakar, memeras dan merusak barang-barang milik orang lain.
2. Kontak verbal langsung, meliputi mengancam, mempermalukan, merendahkan (*putdowns*), mencela atau mengejek, mengintimidasi, memaki dan menyebarkan gosip.
3. Perilaku nonverbal langsung, meliputi melihat dengan sinis, menjulurkan lidah, menampilkan ekspresi muka yang merendahkan, mengejek, atau mengancam biasanya disertai oleh *bullying* fisik atau verbal.
4. Perilaku nonverbal tidak langsung, meliputi mendiamkan seseorang, memanipulasi persahabatan hingga retak, sengaja mengucilkan, mengabaikan dan mengirim surat kaleng.
5. Pelecehan seksual.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai alasan seseorang melakukan *bullying* salah satu penyebabnya seperti menjadi profokator dan terdapat berbagai jenis pula cara melakukan *bullying*.

2.1.6 Dampak *Workplace bullying*

Ontario Safety Association for Community and Healthcare (2009) mengatakan bahwa *Workplace bullying* memiliki berbagai dampak yang dapat

ditimbulkan. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya bagi korban, namun juga bagi organisasi. Dampak bagi korban dari *Workplace bullying* antara lain:

- a. Kepuasan kerja yang rendah
- b. Terdapatnya gejala-gejala serta penyakit fisik, seperti susah tidur, kelelahan, stres, migraine atau sakit kepala, mudah berkeringat, danlain-lain.
- c. Trauma.
- d. Depresi.
- e. Mengalami kelumpuhan secara permanen.

Dampak dari *Workplace bullying* bagi organisasi antara lain:

1. Peningkatan *turnover* karyawan.
2. Peningkatan ketidakhadiran karyawan.
3. Berkurangnya efisiensi dan produktivitas karyawan.
4. Peningkatan terjadinya kecelekaan dan meningkatnya kondisi fisik dan mental karyawan.
5. Meningkatnya biaya progam bantuan karyawan yang memiliki kecacatan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Produktivitas dan komitmen karyawan dalam organisasi menurun.
7. Ketidakpuasan konsumen meningkat.
8. Jatuhnya *image* suatu organisasi.

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.

Orang yang mengalami *Workplace bullying* akan merasa tidak berdaya ketika karyawan lain melakukan intimidasi terhadapnya dengan cara menghina hasil pekerjaannya, subjek juga selalu diberikan tugas dan tanggung jawab secara berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsinya, pelaku cenderung melakukan tindakan yang bersifat mengancam baik ancaman secara verbal ataupun non-verbal. Hal ini yang akan menyebabkan subjek cenderung merasa dirinya lemah dan tidak berdaya, bahkan akan dapat memunculkan rasa iri dengan sesama karyawan. Ini adalah beberapa akibat dari *Workplace bullying*, kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada ketidakberdayaan subjek (Dita, 2014).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Workplace bullying* berakibat fatal kepada korban dikarenakan korban akan mengalami trauma jangka panjang dan mempengaruhi kehidupan di lingkungan.

2.2 Self-esteem

2.2.1 Pengertian Self-esteem

Isitilah *Self-esteem* dalam bahasa indonesia yaitu harga diri. Menurut Coopersmith (1967) *Self-esteem* adalah penilaian pribadi yang dilakukan

individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Selain itu, menurut Heatherton dan Wylan (2003) *Self-esteem* adalah sikap tentang dirinya yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosial, dan pengaruhnya terhadap masa depan. Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa *Self-esteem* menggambarkan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai seorang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten.

Menurut Rosenberg (1965) menyatakan bahwa *Self-esteem* merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif tentang diri sendiri. Pengertian *Self-esteem* juga dikemukakan oleh Chaplin (2000) yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan penilaian diri yang dipengaruhi oleh sikap, iterasi, penghargaan dan penerimaan orang lain. Jika individu menilai secara positif terhadap dirinya, maka individu dikatakan memiliki *Self-esteem* yang tinggi (Sari, 2006).

Branden (2005) menjelaskan bahwa *Self-esteem* merupakan kecenderungan seseorang untuk merasa mampu didalam mengatasi suatu masalah dan merasa berharga. Dengan kata lain, *Self-esteem* merupakan integritas dari kepercayaan diri (*Self-esteem confidence*) dan penghargaan diri sendiri (*self respect*). Sedangkan menurut Hastuti (2016) mengatakan bahwa *Self-esteem* merupakan penilaian individu terhadap kehormatan dirinya, yang dieskpresikan melalui sikap terhadap dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self-esteem* merupakan penilaian yang dilakukan oleh individu terhadap dirinya sendiri

yang menunjukkan sikap penerimaan atau penolakan, jika seseorang menilai dirinya dengan hal-hal yang positif maka ia cenderung memiliki *Self-esteem* yang tinggi begitupun sebaliknya, jika seseorang menilai dirinya dengan hal-hal negatif maka cenderung seseorang tersebut memiliki *Self-esteem* yang rendah.

2.2.2 Faktor-faktor *Self-esteem*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-esteem* Coopersmith (1967) menjelaskan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi *Self-esteem*, yaitu:

a. Penerimaan atau Penghinaan

Ketika seseorang beranggapan bahwa tubuhnya indah, ideal, dan menarik maka akan membentuk body image yang positif. Hal ini didukung dengan pendapat (Rahmania&Yuniar, 2012) menyebutkan bahwa salah satu dimensi dari penerimaan diri adalah dimensi fisik. yang mengacu pada persepsi individu terhadap kondisi fisik individu atau body image.

b. Kepemimpinan atau Popularitas

Penilaian atau keberartian diri diperoleh oleh seseorang pada saat individu tersebut harus berperilaku sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh lingkungan sosialnya, yaitu kemampuan untuk membedakannya dengan orang lain atau lingkungan. Pada situasi persaingan, seseorang akan menerima dirinya, serta seberapa besar pengaruh dan kepopulerannya.

c. Keluarga dan Orang Tua

Keluarga dan orang tua memiliki proporsi terbesar yang dapat

mempengaruhi harga diri, ini dikarenakan keluarga merupakan modal pertama dalam proses imitasi. Alasan lainnya karena perasaan dihargai dalam keluarga merupakan nilai penting dalam mempengaruhi harga diri seseorang (Anindyajati&Karima 2004).

d. Keterbukaan dan Kecemasan

Individu cenderung terbuka dalam menerima keyakinan, nilai-nilai, sikap, moral dari orang lain atau dari lingkungannya jika dirinya ingin diterima dan dihargai. Sebaliknya seseorang akan mengalami kekecewaan jika ditolak oleh lingkungannya.

2.2.3 Aspek-aspek *Self-esteem*

Aspek-aspek *Self-esteem* menurut Coopersmith (1967) yaitu *power*, *significance*, *virtue*, dan *competence*.

a. *Power* (kekuatan)

Power (kekuatan) menunjukkan pada adanya kemampuan individu untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku lalu mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dapat menunjukkan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima individu dari orang lain dan adanya pendapat yang di utarakan oleh seseorang individu yang nantinya di akui oleh orang lain.

b. *Significance* (keberartian)

Significance ditunjukkan pada penerimaan, perhatian dan kasih sayang yang

ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan minat terhadap seseorang tersebut termasuk dalam penerimaan (*acceptance*) dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan kehangatan, responsifitas, menyukai diri apa adanya. Dampak utama dari perlakuan dan kasih sayang tersebut adalah menimbulkan perasaan berarti, penting (*sense of importance*) dalam dirinya. Makin banyak orang menunjukkan kasih sayang, maka makin besar kemungkinan memiliki penilaian diri yang baik.

c. *Virtue* (kebajikan/kebaikan)

Virtue merupakan suatu ketaatan untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat, moral, etika, dan agama yang berlaku. Individu yang menghindari hal-hal yang buruk dan melakukan perilaku yang baik menurut aturan, moral, etika dan agama. Individu yang memiliki sikap positif cenderung dapat membuat evaluasi positif terhadap diri, yang berarti individu dapat mengembangkan *Self-esteem* positif terhadap diri sendiri.

d. *Competence* (kemampuan)

Competence menunjukan suatu performansi yang tinggi, dengan tingkatan dan tugas yang bervariasi untuk tiap kelompok usia. Bagi remaja laki-laki diasumsikan bahwa kinerja akademis dan atletik adalah dua bidang utama yang digunakan untuk menilai kompetensi. White (2013) menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman seorang anak mulai dari masa bayi yang diberikan secara biologis dan rasa mampu yang memberikannya

kesenangan, membawanya untuk selalu berhadapan dengan lingkungan dan menjadi dasar bagi pengembangan motivasi instrinsik untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi lagi. White juga menekankan pentingnya aktivitas spontan pada seseorang anak dalam menumbuhkan perasaan mampu dan pengalaman dalam mencapai kemandirian dapat memberikan penguatan terhadap nilai-nilai personalnya dan tidak tergantung pada kekuatan-kekuatan diluar dirinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *Self-esteem* disebabkan penilaian dari orang lain serta sisi positif yang bisa diambil dari orang tersebut.

2.3 Penelitian Terdahulu/*Review* Jurnal

1. Penelitian dengan judul “ Hubungan antara *Self-esteem* dengan *Workplace bullying*” yang dilakukan oleh Izzatinisa & Siswati (2017) diketahui bahwa Hasil penelitiannya 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*.
2. Penelitian dengan judul “Hubungan antara *Self-esteem* dengan *workplance bullying* pada karyawan PT. Royal Korindah” yang dilakukan Rasyid Dwi Prasetyo, Domnina Rani, Nadyia Anjani (2021) hasil penelitiannya menunjukkan koefisiensi korelasi $r = -0.061 > 0.050$ yang artinya terdapat hubungan negatif antara *Self-esteem* dengan

workplace-bullying. Hasil penelitian ini juga menghasilkan koefisiensi (R²) sebesar 0.004 yang artinya *Self-esteem* hanya berkontribusi sebesar 0.4% terhadap *workplace-bullying* dan sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti faktor gaya hidup dan faktor organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. “*The impact that Bullying at School has on an individual’s Self-esteem during young adulthood*” oleh Christine Darney, dkk (2013) Temuan menunjukkan bahwa peserta memiliki tingkat menengah dari keseluruhan dan *Self-esteem*, dan tingkat tinggi harga diri umum dan sosial. Sayangnya, hasil skor *Self-esteem*, pelaku bullying dalam sampel tidak dapat dihitung karena pelaku bullying hanya terdiri dari 3% dari keseluruhan sampel. Ketika dibagi menjadi kelompok korban, korban pengganggu dan pengamat, temuan menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam keempat skor sub-skala untuk ketiga kelompok ini. Para pengamat dalam sampel memiliki skor harga diri keseluruhan, umum dan *Self-esteem* tertinggi diikuti oleh para korban dan korban pengganggu. Temuan umum menunjukkan bahwa peserta memiliki tingkat menengah dari keseluruhan dan harga diri pribadi, dan tingkat tinggi harga diri umum dan sosial.
4. Penelitian yang dilakukan Jacqueline N. Hood, Ryan P. Jacobson, Kathryn J. L. Jacobson (2015) dengan judul “*The Impact of Self-esteem and Empathy on the Relationship between Workplace bullying and*

Attachment Style” Makalah ini menjelaskan model di mana perilaku bullying tergantung pada gaya keterikatan. Hubungan antara dua variabel ini dimodulasi oleh harga diri dan perhatian empatik dan perolehan perspektif. Manajer harus memahami perilaku bullying dan mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan atau mengurangi bullying di antara karyawan mereka sehingga efek negatif dari bullying tidak menumpuk pada karyawan atau organisasi itu sendiri. Untuk menciptakan budaya bebas pengganggu di tempat kerja, organisasi perlu mempertimbangkan tidak hanya gaya keterikatan individu, tetapi juga harga diri dan tanggapan empati.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rehab Mohamed Rashad Ebrahim, Samah Ramadan Ibrahim Elrefaey (2018) dengan judul “*The Relationship between Bullying, Achievement Factors, And Self-esteem among Nursing Students*” menunjukkan hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa perawat dan dokter merupakan sumber perilaku bullying yang paling sering dirasakan oleh Mahasiswa Keperawatan. Hasil penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut, sebagian besar Mahasiswa Keperawatan fakultas Keperawatan memiliki tingkat persepsi bullying sedang, Perawat, dokter merupakan sumber bullying yang paling banyak dirasakan oleh Mahasiswa Keperawatan. Di sisi lain, rekan adalah sumber terendah dari bullying yang dirasakan oleh Mahasiswa Keperawatan.

6. “*Workplace bullying, Engagement and Employability: Moderating Role of Organization-Based Self-esteem*” penelitian yang dilakukan oleh Nimmi P. M.¹ · Geetha Jose² · Maria Tresita Paul Vincent³ · Anjali John⁴ (2022) hasil penelitian mereka menunjukkan tentang temuan efek merugikan dari intimidasi di tempat kerja pada keterlibatan dan kelayakan kerja sejalan dengan teori JD-R yang mengklaim dampak negatif dari *wokplace bullying* pada hasil kerja. Penjelasan potensial dari dampak negatif dari *wokplace bullying* adalah bahwa *bullying* dapat bertindak sebagai tuntutan di tempat kerja yang dapat mengurangi energi dan sumber daya individu.
7. “ Hubungan self- esteem dengan *Workplace bullying* [ada karyawan PT.bintang Citra Utama Kota Gorontalo]” penelitian ini di lakukan oleh Susanti Abdullah, Tellma M. Tiwa dan Meike E. Hartati (2021) hasil penelitian ini menunjukan bahwa *Self-esteem* dan *Workplace bullying* memiliki hubungan dengan nilai signifikansi variabel X dan Y $0,00 < 0,05$ dan person korelasi 0,426 atau .Ha diterima ,

2.4 Pengaruh *Self-esteem* Terhadap Persepsi *Workplace bullying*

Self-esteem merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak dan indikasi besarnya kepercayaan individu. Dalam buku yang dibuat oleh Einarsen, dkk (2019) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *Self-esteem*, serta ketidakmapuan sosial yang rendah dan juga memiliki kecemasan serta depresi yang tinggi dapat menjadi korban *bullying* karena individu tidak dapat membela dirinya sendiri. Perilaku mereka sendiri yang dapat memungkinkan dapat menyebabkan mereka menjadi sasaran pelecehan serta agresi.

Self-esteem adalah pengembangan seluruh aspek penilaian terhadap diri sendiri yang mencerminkan penerimaan atau penolakan kepada diri sendiri dengan menunjukkan seberapa jauh seseorang mempercayai bahwa dirinya mampu untuk berhasil, merasa penting dan merasa berharga. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Self-esteem* salah satunya adalah penerimaan atau penghinaan terhadap diri, tingkat penerimaan diri secara keseluruhan sepadan dengan tingkat kepuasan diri yang dimiliki individu. Penelitian yang dilakukan Olewus dengan metode kuasi eksperimental yang dilakukan di Norwegia pada 2.500 siswa kelas 4-7 menyatakan korban *bullying* akan cenderung mempunyai kegagalan dan permasalahan *Self-esteem* yang berat. Hal serupa juga diungkapkan Edmontin Kharinah (2013) bahwa korban *bullying* cenderung memiliki *Self-esteem* yang rendah.

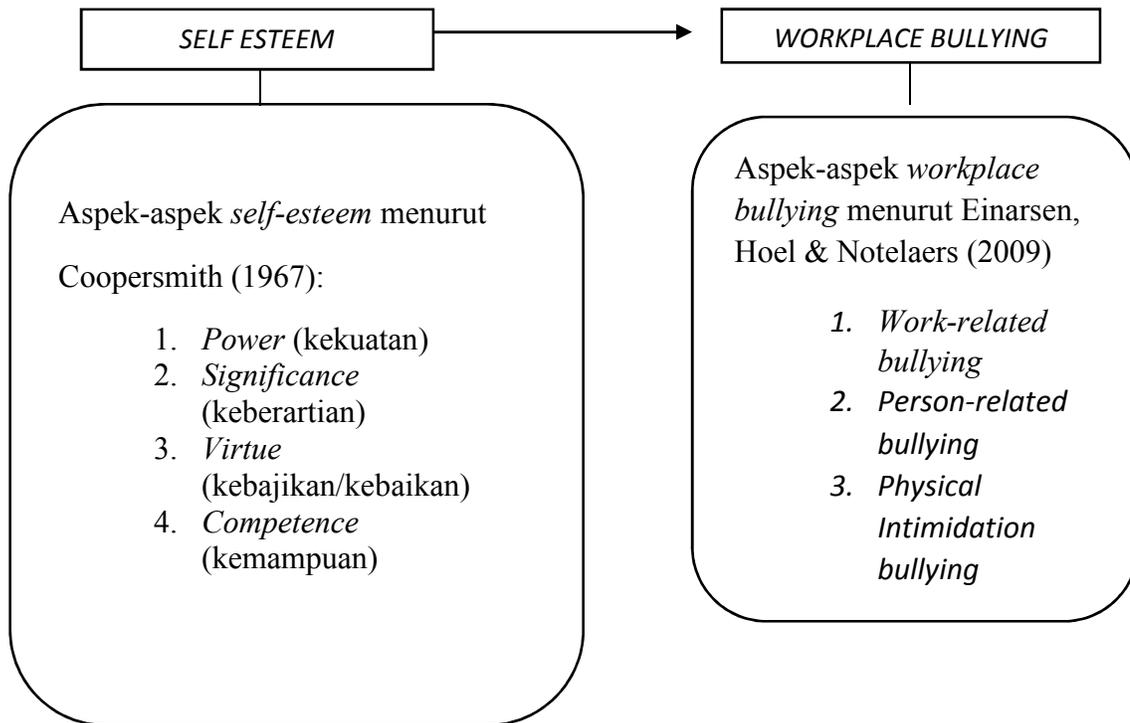
Seseorang yang memiliki *Self-esteem* rendah cenderung merasa bahwa dirinya tidak berharga sehingga tidak memiliki rasa percaya diri untuk melakukan suatu hal yang baru. Selain itu seseorang yang memiliki harga diri yang rendah tidak memiliki keberanian untuk menghadapi tantangan baru dalam hidupnya, ia cenderung tetap berada di lingkungan yang nyaman untuk dirinya.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Einarsen dan Matthiesen (2007) bahwa target dari *bullying* sendiri memiliki tingkat harga diri yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fapohunda (2013) juga diketahui bahwa korban *Workplace bullying* mempunyai tingkat *Self-esteem* yang rendah dibandingkan orang yang memiliki *Self-esteem* yang tinggi. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswati Izzatisina (2017) 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*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina Barbarina (2020). Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = -0,225$ dengan taraf signifikansi $p = 0,031$ yang berarti ada hubungan negatif antara harga diri dengan *Workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG).

Tingkat *Self-esteem* seseorang akan mempengaruhi perilakunya di kehidupan sehari-hari. Bushman (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 et al. (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*. Dari penelitian ini terdapat kesenjangan tingkat *Self-esteem* yang berbeda antara *Self-*

esteem yang tinggi dan rendah dengan perilaku *bullying*.

2.5 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ha : Ada pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara

Ho : Tidak ada pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu antara lain variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi dan variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Self-esteem*
2. Variabel terikat (Y) : *Workplace bullying*

3.2 Definisi operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada di penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Persepsi *Workplace bullying*

Persepsi *Workplace bullying* merupakan perasaan/gambaran individu mengenai tindakan kekerasan atau perundungan verbal maupun non verbal yang di terima secara berulang yang membuat individu merasa tidak nyaman atas perilaku yang ia terima di tempat kerja. Variabel *persepsi Workplace bullying* di ukur berdasarkan skala *Workplace bullying* yang di kemukakan oleh menurut Einarsen, Hoel & Notelaers (2009) dengan 3 aspek yaitu *Work-related bullying*, *Person-related bullying* dan *Physical Intimidation bullying* .

3.2.2 *Self-esteem*

Self-esteem adalah penilaian diri dan orang lain, mengenai perasaan berharga dari diri sendiri, kepercayaan dari seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosialnya. Variabel *Self-esteem* di ukur menggunakan skala *Self-esteem* yang di kemukakan oleh Coopersmith (1967) yang terdiri dari beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi *Self-esteem* yaitu : *power*, *signifance*, *virtue*, serta *competence*.

3.3 Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM Provsu).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 107 orang di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling total*, agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan pegawai yang berkerja di BPSDM Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 107 Pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur skala tentang *Self-esteem*, dan skala tentang *Workplace bullying*. Dengan *Skala Likert* maka

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014).

3.5.1 Skala *Self-esteem*

Adapun skala yang digunakan adalah skala harga diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan Aspek-aspek harga diri menurut Coopersmith (1967) yaitu *power, signifance, cirtue, competence*. Adapun skala yang akan diungkap dengan skala likert dengan *alternative* jawaban empat tingkat yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) . penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4. Dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Tabel Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Skala *Self-esteem*

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favoriabel	Unfavoriabel
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.5.2 Skala *Workplace bullying*

Skala *Workplace bullying* bertujuan untuk mengetahui perundungan di tempat kerja Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek

menurut Einarsen, Hoel & Notelaers (2009) yaitu *Work-related bullying*, *Person-related bullying* dan *Physical Intimidation bullying*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini akan diungkap dengan skala likert dengan *alternative* jawaban empat tingkat yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) . penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavorable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

Tabel 3.2

Tabel Distribusi Skor Jawaban Responden Pada Skala *Workplace bullying*

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	
	Favoriabel	Unfavoriabel
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

3.6 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara (BPSDM Provsu), yang beralamatkan Jl. Ngalengko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236a. penelitian ini menggunakan 107 responden sebagai sampel penelitian. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung terhadap responden yaitu Pegawai BPSDM Provsu dengan menggunakan teknik *Self-Administered Questionnaires*. Teknik *Self-Administered*

Questionnaires merupakan metode pengumpulan data yang mencakup wilayah tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan semua data yang diperlukan dengan waktu yang relatif lebih singkat (Sekaran & Bougie, 2013).

3.7 Analisis Data

Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *statistic inferensial*. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji hipotesis Regresi Linier Sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

3.7.1 Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ialah :

- a. Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal.(Sugiyono, 2014). Uji normalitas untuk data kedua variable diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S Z), apabila nilainya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan *program SPSS for Windows 17,0*.
- b. Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan dependen berbentuk linear atau tidak. Menurut Santoso (2012: 243) jika hubungan tidak linear, maka model regresi tersebut akan bias disaat melakukan prediksi terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan *program SPSS for Windows 17,0*.

3.7.2 Uji Hipotesa

Penelitian ini menggunakan analisis pengaruh (regresi) sebagai alat uji untuk hipotesis. Regresi adalah suatu metode yang biasa digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variable. Analisis regresi merupakan salah satu alat bantu yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan masa lalu, atau mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Kemudian untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji-t. Uji-t (*t-test*) digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* (ragam) populasi tidak diketahui. Uji ini digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti (Siregar, 2014). Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel *Self-esteem* (X) berpengaruh terhadap variabel *wokplace bullying* (Y).

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
 - Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
 - Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

