

**PENGARUH ANTARA *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN X MOTOR BREBES DENGAN *SELF ESTEEM* SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Siti Sopiya

(30701700125)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH ANTARA WORKPLACE BULLYING TERHADAP
KINERJA KARYAWAN X MOTOR BREBES DENGAN SELF ESTEEM
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Siti Sopiya
30701700125**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

24 Mei 2022

Semarang, 24 Mei 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ANTARA WORKPLACE BULLYING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN X MOTOR BREBES DENGAN SELF ESTEEM SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Sopiya

Nim: 30701700125

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 06 Juni 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Abdurrohman, S.Psi, M.Si
3. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 27 Juli 2022

Mengetahui



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Siti Sopiya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 09 Mei 2022

Yang menyatakan,



Siti Sopiya
30701700125



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan kemudahan pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini

Karya ini saya persembahkan kepada :

Bapak H. Rofiudin dan Ibu Hj. Tri Kanah yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk kelima anaknya dan senantiasa melimpahkan kasih sayang yang tak pernah kenal lelah. Kepada kedua kakakku (Agus Mulyono, S.Pd dan Nur Azizah) dan kedua adikku (Susi Safitri dan Sam Ul Huda) tersayang, yang senantiasa memberikan dukungannya kepada saya.

Dosen pembimbing Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si yang telah bersedia dengan penuh kesabaran dalam membimbing, meluangkan waktu, dan tenaga serta banyak ilmu yang sangat berharga dan menghantarkan sampai pembuatan proses skripsi selesai.

Segenap keluarga besar yang sering sekali menanyakan kapan skripsinya selesai serta teman-teman Fostpila dan Classyco yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun sehingga saya mampu melangkah sampai sejauh ini.

Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat, dan juga bantuan serta semua yang saya sayangi saya ucapkan banyak terimakasih.

*Almamater Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang*

Tempat saya menimba ilmu.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui

(QS. Al Baqarah 216)

Jauh lebih baik Anda melupakan sesuatu dan tersenyum ketimbang Anda mengingat sesuatu dan menjadi sedih karenanya

(Christina Rossetti)

Lakukan yang terbaik, sehingga aku tak akan menyalahkan diriku sendiri atas segalanya

(Magdalena Neuner)

Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran

(Albert Einstein)

Barangsiapa yang menunjuki kepada kebaikan, maka ia akan mendapat pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya

(HR. Muslim)

Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, kecuali mereka mengubah keadaan sendiri

(QS. Ar Ra'd 11)

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir untuk mencapai derajat S-1 Psikologi. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan tugas akhir ini tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu proses akademik maupun penelitian, memberikan pengarahan dan bimbingan, serta saran dalam proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
2. Ibu Erni Agustina Setiowati, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Wali Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu dan mengarahkan serta memberikan dukungan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi UNISSULA.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, selaku tenaga pengajar yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
4. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha dan Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, terimakasih karena selalu memberikan fasilitas, kemudahan, dan bantuan, serta kerjasama selama ini hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Randika Ardianto selaku AFSO X Motor Brebes yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
6. Seluruh karyawan X Motor Brebes yang telah bersedia menjadi responden penelitian.
7. Orang tuaku H. Rofiudin dan Hj. Tri Kanah yang tercinta, Kakak pertamaku Agus Mulyono, S.Pd, kakak keduaku Nur Azizah, dan kedua

adikku Susi Safitri dan Sam Ul Huda, yang selalu memberikan dorongan, motivasi, dan bantuan moril maupun spirituil kepada penulis.

8. Sahabat-sahabat *Fostpila dan Classyco* terbaik peneliti yang selalu mengingatkan dan memberikan semangat dan motivasi.
9. Segenap *Crew* dan Anggota Organisasi Program Unggulan Tutorial Al Quran Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan do'a, dukungan, dan semangat.
10. Sahabat baik penulis Sukma HK, Den Restu, Juwarningsih, Tuyana Wiliyanti, Inayatul Laily, Atika Jumrah, dan Fatwa Tungga Ainun Sahara yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas kebaikan, telah memberikan semangat, dan motivasi kepada penulis.
11. Semua pihak yang turut membantu, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis berterimakasih atas bantuan dan dukungan hingga penulis mampu untuk menempuh pendidikan S-1 di Fakultas Psikologi UNISSULA.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak luput dari salah, kekurangan, dan keterbatasan. Maka dengan segenap kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik yang dapat menyempurnakan penulisan ini sehingga dapat bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 09 Mei 2022

Yang Menyatakan,

Siti Sopiya
30701700125

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Karyawan	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	14
4. Ciri-Ciri Kinerja Karyawan.....	17
5. Dimensi Kinerja Karyawan.....	19
6. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	21
B. <i>Workplace Bullying</i>	22
1. Pengertian <i>Workplace Bullying</i>	22

2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Workplace Bullying</i>	25
3.Aspek-Aspek <i>Workplace Bullying</i>	27
4.Dimensi <i>Workplace Bullying</i>	30
5.Jenis-Jenis <i>Workplace Bullying</i>	32
C. <i>Self Esteem</i>	33
1.Pengertian <i>Self Esteem</i>	33
2.Faktor-Faktor Yang Membangun <i>Self Esteem</i>	36
3.Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i>	39
4.Penelitian Terdahulu	43
D. Hubungan Antara <i>Workplace Bullying</i> dan Kinerja Karyawan dengan Harga Diri (<i>self esteem</i>)	44
E. Hipotesis	47
1.Hipotesis Pertama.....	47
2.Hipotesis Kedua	47
3.Hipotesis Ketiga	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Identifikasi Variabel Penelitian	48
B. Definisi Operasional	49
1.Kinerja Karyawan	49
2. <i>Workplace Bullying</i>	49
3. <i>Self Esteem</i>	50
C. Populasi, Sampel, dan <i>Sampling</i>	51
1.Populasi	51
2.Sampel.....	51
3.Teknik <i>Sampling</i>	51
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
1.Skala Kinerja Karyawan.....	56
2.Skala <i>Workplace Bullying</i>	57
3.Skala Harga Diri (<i>self esteem</i>).....	58
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Realibilitas	59
1.Validitas	59

2.Uji Daya Beda Aitem	60
3.Uji Realibilitas Skala.....	61
F. Teknik Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian	64
1.Orientasi Kanchah Penelitian	64
2.Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	66
3.Tahap Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	69
4.Tahap Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur	69
5.Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru	72
B. Pelaksanaan Penelitian.....	73
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	74
1.Uji Asumsi Klasik	74
2.Uji Hipotesis.....	77
D. Deskripsi Hasil Penellitian.....	79
1.Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan	79
2.Deskripsi Data Skor <i>Workplace Bullying</i>	81
3.Deskripsi Data Skor Harga Diri (<i>self esteem</i>)	82
E. Pembahasan	83
F. Kelemahan Penelitian	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	93
LAMPIRAN A SKALA UJI COBA.....	94
LAMPIRAN B TABULASI DATA SKALA UJI COBA	107
LAMPIRAN C UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS	114
LAMPIRAN D SKALA PENELITIAN	126
LAMPIRAN E TABULASI DATA SKALA PENELITIAN.....	136
LAMPIRAN F TABULASI DATA SKALA PENELITIAN	143

LAMPIRAN G UJI HIPOTESIS	150
LAMPIRAN H SURAT IJIN DAN DOKUMENTASI.....	155



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan X Motor Brebes Pada Bulan Juli-	5
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3. Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	55
Tabel 4. Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Kinerja Karyawan	57
Tabel 5. Rancangan <i>Blueprint</i> Skala <i>Workplace Bullying</i>	58
Tabel 6. Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Harga Diri (<i>self esteem</i>).....	59
Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan	67
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala <i>Workplace Bullying</i>	68
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Harga Diri (<i>self esteem</i>).....	68
Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala Kinerja Karyawan	70
Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala <i>Workplace Bullying</i>	71
Tabel 12. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala Harga Diri (<i>self esteem</i>).....	72
Tabel 13. Penomoran Ulang Skala Kinerja Karyawan	72
Tabel 14. Penomoran Ulang Skala <i>Workplace Bullying</i>	73
Tabel 15. Penomoran Ulang Skala Harga Diri (<i>self esteem</i>)	73
Tabel 16. Hasil Analisis Uji Normalitas	75
Tabel 17. Norma Kategori Skor	79
Tabel 18. Deskripsi skor skala kinerja karyawan.....	80
Tabel 19. Kategori skor skala kinerja karyawan	80
Tabel 20. Deskripsi skor skala <i>workplace bullying</i>	81
Tabel 21. Kategori skor skala <i>workplace bullying</i>	81
Tabel 22. Deskripsi skor skala harga diri (<i>self esteem</i>).....	82
Tabel 23. Kategori skor skala harga diri (<i>self esteem</i>).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang skor skala kinerja karyawan.....	81
Gambar 2. Rentang skor skala <i>workplace bullying</i>	82
Gambar 3. Rentang skor skala harga diri (<i>self esteem</i>).....	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.Skala Uji Coba.....	94
Lampiran B.Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	107
Lampiran C.Uji Daya Beda Aitem Dan Reliabilitas.....	114
Lampiran D.Skala Penelitian	126
Lampiran E.Tabulasi Data Skala Penelitian	136
Lampiran F.Tabulasi Data Skala Penelitian.....	143
Lampiran G.Uji Hipotesis	150
Lampiran H.Surat Ijin Dan Dokumentasi	155



**PENGARUH ANTARA *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN X MOTOR BREBES DENGAN *SELF ESTEEM* SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

Siti Sopiya

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung
Email : sofi98@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes serta mengetahui pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* karyawan X Motor Brebes. Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan X Motor Brebes. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sample* dengan 52 sampel yang merupakan karyawan X Motor Brebes di Jl. Diponegoro No. 160 Pesantunan, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala Kinerja Karyawan dengan reliabilitas sebesar 0,861, skala *Workplace Bullying* dengan reliabilitas sebesar 0,935, serta skala harga diri dengan reliabilitas sebesar 0,866. Teknik analisis data pada hipotesis pertama menggunakan teknik korelasi berganda guna dari hasil hipotesis pertama diketahui *workplace bullying* memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan sebanyak 22,9%, sedangkan harga diri mempunyai sumbangan efektif sebesar 53,5%. Variabel *workplace bullying* dan harga diri memiliki sumbangan efektif sebesar 47,8% terhadap variable kinerja karyawan dengan koefisien determinasi nilai R^2 senilai 0,478%. Sedangkan untuk 48,4% efek atau imbas dari factor lainnya. Uji hipotesis kedua menggunakan uji korelasi parsial guna membuktikan ada maupun tidaknya hubungan antara variable bebas (*workplace bullying*) dengan variable tergantung (kinerja karyawan), dengan salah satu variable tergantungnya dikontrol (harga diri). Berdasarkan hasil uji korelasi antara *workplace bullying* dengan kinerja karyawan didapatkan nilai r_{x1y} senilai -0,502 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Uji hipotesis ketiga penelitian ini memakai *moderated regression analysis* (MRA) untuk mengetahui apakah variable moderasi (harga diri) dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variable bebas (*workplace bullying*) terhadap variable tergantung (kinerja karyawan). Dari hasil uji MRA didapatkan nilai R senilai 0,694 dan nilai F senilai 14,846 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi atau memperkuat *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, *Workplace Bullying*, dan *Self Esteem*

**THE EFFECT OF WORKPLACE BULLYING ON EMPLOYEE
PERFORMANCE X MOTOR BREBES WITH SELF ESTEEM AS
MODERATING VARIABLE**

Siti Sopiya

Faculty of Psychology, Sultan Agung Islamic University

Email : sofi98@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workplace bullying on the performance of X Motor Brebes employees and the effect of self-esteem in moderating workplace bullying of X Motor Brebes employees. This study used quantitative methods with a population of all employees of X Motor Brebes. The sampling method used a non-probability sample method with 52 samples who were employees of X Motor Brebes on Jl. Diponegoro No. 160 Pesantunan, Kab. Brebes, Central Java. There were three measuring tools used in this study, the first one was the Employee Performance scale with a reliability of 0.861, the second was the Workplace Bullying scale with a reliability of 0.935, and the last was the Self Esteem scale with a reliability of 0.866. The data analysis technique in the first hypothesis used multiple correlation techniques. From the results of the first hypothesis, it was known that workplace bullying had an effective contribution to employee performance as much as 22.9%, while self-esteem had an effective contribution of 53.5%. Workplace bullying and self-esteem variables had an effective contribution of 47.8% to employee performance variables with a coefficient of determination R Square value of 0.478. As for 48.4% the effect or impact of other factors. The second hypothesis test used a partial correlation test to prove whether or not there was a relationship between the independent variable (workplace bullying) and the dependent variable (employee performance), with one of the dependent variables being controlled (self-esteem). Based on the results of the correlation test between workplace bullying and employee performance, the r_{xy} value was -0.502 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). The third hypothesis test of this study used moderated regression analysis (MRA) to determine whether the moderating variable (self-esteem) can strengthen or weaken the influence of the independent variable (workplace bullying) on the dependent variable (employee performance). From the results of the MRA test, it was found that the R-value was 0.694 and the F value was 14.846 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), these results indicate the effect of self-esteem in moderating or strengthening workplace bullying on employee performance.

Keywords : *Employee Performance, Workplace Bullying, and Self Esteem*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja ialah aspek penting pada hidup seorang individu guna memenuhi kebutuhan. Dalam sehari, mayoritas karyawan rata-rata membutuhkan waktu delapan jam di tempat kerja (Harter, dkk, 2002). Yaktiningsasi (1994) mempresentasikan bahwa bekerja merupakan aktivitas menghasilkan sesuatu dengan nilai guna yang positif untuk individu lainnya dimana dalam melakukannya individu tersebut harus bekerjasama dengan organisasi kerja formal. Westwood (2008) memberi pengertian bekerja menjadi *socio-cultural* serta ekonomi politik. Pada *socio-cultural* bekerja didefinisikan sebagai suatu kewajiban yang kuat (kewajiban moral) dalam diri manusia guna memberikan kontribusi pada kesejahteraan keluarga. Disisi lain, ekonomi politik mendefinisikan bekerja sebagai promosi karena mempresentasikan pangkat serta gaji yang lebih tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 tertulis bahwa tenaga kerja merupakan individu yang bisa melakukan pekerjaan untuk menciptakan barang maupun jasa guna mencukupi kebutuhan pribadi atau masyarakat. Alam (2014) berpendapat bahwa tenaga kerja yaitu individu pada rentang usia 17 sampai 60 tahun yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan uang secara mandiri. Berbicara tentang bekerja dan pekerjaan, seorang karyawan memiliki tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dimana karyawan diwajibkan untuk menuntaskan apa yang dikerjakannya sesuai dengan target perusahaan. Dari segi kualitas, seiring berjalannya waktu karyawan harus memberikan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, karyawan juga harus meningkatkan kreativitas dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif cepat. Sedangkan dari segi kuantitas, karyawan dituntut untuk lebih bisa meningkatkan jumlah yang ditargetkan

(Hasibuan, 2003). Pekerjaan juga menjadi bagian penting bagi masing-masing perusahaan dalam era global karena menghadapi lingkungan kerja yang rumit serta dinamis dimana kondisi tersebut memberikan tekanan yang cukup besar kepada karyawan agar lebih fleksibel, memiliki tujuan yang jelas, dan inovatif dalam bekerja (Ballou dan Goldwin, 2007). Darmastuti (2009) menyatakan bahwa dunia kerja setiap orang mengharapkan hubungan yang dijalin berjalan dengan baik, namun pada kenyataannya permasalahan sering muncul dalam kehidupan kerja dan tidak jarang terjadi konflik dalam pergaulan orang-orang di tempat kerja. Hubungan antar karyawan dapat memicu timbulnya sebuah lingkungan kerja. Pada ruang lingkup perusahaan, hubungan kerja yang baik sangat berpengaruh pada kinerja karyawan (Sanjaya dan Indrawati, 2014).

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh karyawan saat mengerjakan tugas selaras dengan tanggungjawab dan wewenang yang sesuai standar maupun kriteria yang telah ditentukan dengan tepat waktu dalam mencapai tujuan organisasi (Alfani dan Hamzah, 2019). Kinerja karyawan yaitu capaian kerja karyawan berdasarkan kuantitas serta kualitas yang diraih karyawan saat melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Shtern, dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja individu yang berfokus pada prestasi karyawan dapat diukur dengan standar dan kriteria yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh instansi. Bagi karyawan kinerja memiliki makna yang penting, dengan dilakukannya penilaian kinerja menandakan bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan sehingga mampu menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adanya penilaian ini digunakan untuk mempromosikan, mengembangkan, dan memberikan penghargaan pada karyawan atas prestasi yang telah diraih selama bekerja. Disisi lain, karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan (Idowu, 2017).

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan merupakan harapan dari pihak-pihak yang terlibat. Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dibutuhkan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dimana karyawan berperan sebagai

pemikir, perencana, serta pengendali aktivitas organisasi. Oleh karenanya kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh seluruh pemimpin perusahaan karena turunnya kinerja karyawan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara global. Namun tentunya masih banyak perusahaan yang memiliki kinerja kurang baik. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan personalia Dealer X Motor Brebes, kinerja karyawan dinilai berdasarkan jumlah penjualannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dinilai menurun karena ketatnya persaingan dalam bidang penjualan kendaraan di daerah Semarang.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan X Motor Brebes :

“Yaa begitu mba, namanya juga karyawan. Kalau saya sendiri tugasnya itu melayani para konsumen yang datang untuk menservice motor dan untuk karyawan seperti saya biasanya itu dalam satu hari target kurang lebih harus bisa menservice 20 unit motor itu untuk service ringan ya mbaa, service ringan ya misalkan seperti pembersihan, penambahan angin, dan penggantian oli dan penservisan yang ringan-ringan gitu mb, tapi kalau service berat itu ndak di target karna dalam menservice nya bisa sampai 2-3 hari. Kalau kompensasi ya jelas ada mb makanya yaa saya kadang betah kerja disini, tapi itu ding mbaa kompensasi itu diberikan pada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, kalau malah melakukan kesalahan pada motor pelanggan yaa mesti di tegur dan akan mengganti kerusakannya itu pakai uang kita sendiri mbaa.” (Subjek ATS, mekanik/ 07 Mei 2021)

“Kalau kinerja saya karna saya sebagai service advisor, yaa yang pertama melayani konsumen yang pertama itu yaa, terus tanggungjawab pada mekanik barangkali ada masalah nanti saya yang hendel, terus komplain-komplain dari konsumen saya yang hendel juga, intinya yaa saya fokus dipelayanan konsumen si mbaa sama hasil kerja dari mekanik. Untuk saya sendiri sudah cukup mencapai target karna dari perusahaan kann itu ada beberapa target yang harus dicapai, saya sudah mencapai itu alkhamdulillah banyak perubahan target bisa terpenuhi, kalau target yaa masing-masing setiap SO itu beda-beda, kalau jasanya sendiri itu ada 3 macam jasa sparepart, jasa sendiri, terus sama target eee sales ability jadi intinya kembali ke uang sih mbaa untuk setiap bulannya unit entrynya di target kurang lebihnya sampai 1300. Kalau kompensasi itu jelas adaaa si tapi lihatnya per per individunya itu mbaa jadi misalkan mekaniknya jadi mekanik se-Jawa Tengah ituu yang paling tertinggi itu siapa, nanti dia bakalan dapat kompensasi itu, kalau kompensasinya macam-macam si mba biasanya ya laptop, hp, terus macam-macam” (Subjek IS, Service Advisor/ 07 Mei 2021)

“Tugas utamanya yaa ngikut mbaa, eee ngikut perintah kerja bengkeel, terus ngitung cover cpb online, castol, terus jugaa saya membantu KB, menghendel sparepart, pemesanan sparepart reguler hotline, teruss membantu SO juga mendaftarin konsumen, memandu udah itu mbaa terus jugaa bikin laporan harian sii baik laporan di bengkel maupun yang diservice. Iyaa mba alkhamdulillah yaa karyawan memang harus bertanggungjawab dengan tugasnya. Kalau saya yaa paling melihat dulu apa yang dikerjakan KB baru nanti saya ngikuti seperti itu mbaa, jadi apa yang ditugaskan yang sebenere jugaa sudah menjadi job desknya saya sendiri yaa dikerjakan terus tinggal pengembangannya sendiri itu apaa, yang diinstruksikan KB itu apaa terus maunya apaa seperti eee yaaa misalkann kalau sekarangkan lagi gencarnya diprogram promo oli untuk pembelian motor baru, harus download aplikasi motor dulu nanti saya membantu memandu konsumen untuk download aplikasi motorku x tersebut kayak gitu si mbaa” (Subjek INYA, Workshop Admin/ 07 Mei 2021)

Koopmans, dkk (2014) menjelaskan bahwa kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi merupakan sebuah pencapaian yang penting. Berbagai faktor pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Einarsen, dkk (2009) mengemukakan ada banyaknya tekanan di lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang buruk dapat memicu timbulnya perilaku kerja yang tidak produktif semakin bertambah. Berdasarkan pendapat (Kappagoda, dkk, 2014) kinerja dapat dinilai berdasarkan tiga sub-variabel, yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual, serta perilaku kerja kontraproduktif.

Kinerja karyawan yang menurun akibat adanya rasa tidak nyaman di tempat kerja, hal ini mempengaruhi turunnya kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Disisi lain, turunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan pekerja. Banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan pada bidang sales marketing sepeda motor membuat kedisiplinan menjadi sebuah aspek penting yang diperhatikan perusahaan guna memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah tingkat absensi karyawan X Motor Brebes :

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan X Motor Brebes Pada Bulan Juli-Oktober 2020

Bulan	Σ Pegawai (orang)	Σ Hari Kerja Efektif (hari)	Σ Hari Kerja Efektif/ Bulan	Absensi/ Ketidakhadiran (orang)			Σ Absensi (orang)	Σ Hari Kerja Terpenuhi Tiap Bulan	Tingkat Absensi (%)	
				A	I	S				
A	B	C	D=BxC	E			F	G=D-F	H=F/D. 100	
Juli	73	26	1898	13	11	15	39	1859	2.05%	Kurang baik
Agustus	73	23	1679	0	2	14	16	1663	0.95%	Baik
September	73	26	1898	1	15	6	22	1876	1.16%	Baik
Oktober	73	24	1752	8	1	12	21	1731	1.20%	Baik

Sumber : Absensi karyawan (2020)

Keterangan :

A : Alpha/Tanpa Keterangan

I : Izin

S : Sakit

Wijaya (1989) berpendapat rata-rata tingkat absensi dianggap baik apabila mencapai nilai maksimal 2% per bulan. Berdasarkan tabel diatas, persentase absensi pada bulan Juli meningkat menjadi 2.05% menunjukkan persentase absensi kurang baik yang menunjukkan gejala buruk terhadap disiplin kerja pada karyawan yang berdampak pada kinerja, bulan Agustus mengalami penurunan menjadi 0,95% menjadi baik, dan kembali mengalami peningkatan pada bulan September meningkat menjadi 1.16% dan kembali meningkat pada bulan Oktober sebesar 1.20% dengan tingkat absensi dalam kategori baik. Ada berbagai faktor yang menyebabkan tingginya tingkat absensi, seperti sakit, hari raya keagamaan, izin, dispensasi, maupun tanpa keterangan. Tinggi atau rendahnya tingkat absensi karyawan memberikan pengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam manajemen SDM tentunya memiliki berbagai masalah yang dihadapi seperti kompensasi, keselamatan serta kesehatan kerja, dan hubungan antar tenaga kerja (Pangadiyono, 2018) mampu mengoptimalkan dan mengelola karyawan yang dimilikinya. Pengelolaan karyawan dalam organisasi bertujuan untuk menjaga efisiensi, efektivitas, produktivitas kerja, mengupayakan

perpindahan karyawan agar tetap rendah, jumlah absensi serta komplain konsumen, tingginya kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan. Menurut (Izzatinisa, 2017) *bullying* ditempat kerja merupakan akibat dari adanya hubungan kerja. *Workplace bullying* dapat terjadi dalam semua jabatan instansi mulai dari pimpinan sampai staff. Meskipun demikian, karyawan cenderung menerima maupun mengabaikan *bullying* dalam dunia kerja. Dengan demikian *bullying* perlu mendapatkan perhatian yang lebih karena hal tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas organisasi.

Hasil penelitian (Pradhan dan Joshi, 2019) didapati bahwa *workplace bullying* berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut didapati dalam penelitian (Putri dan Wijono, 2018) dimana terdapat hubungan negatif signifikan antara *workplace bullying* dengan kinerja karyawan. *Workplace bullying* yang terus-menerus akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun hasil yang bertolak belakang didapati dalam penelitian (Robert, 2018) dimana *workplace bullying* tidak berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan.

Workplace bullying jangka panjang seperti kecemasan, depresi, kesedihan, sulit tidur, gangguan *mood*, penurunan harga diri, *post traumatic stress disorder*, upaya untuk bunuh diri, penurunan kepuasan kerja, seringnya absen dari pekerjaan, frustasi, dan penurunan kinerja serta motivasi kerja (Tag-Eldeen, 2021). Agar *workplace bullying* tidak memberikan efek negatif pada kesehatan mental diperlukan kemampuan berpikir tentang diri yang mencakup evaluasi diri dan harga diri (*self esteem*) agar kualitas tindakan seseorang itu baik dan diinginkan. Karyawan dengan harga diri tinggi mempunyai resiko rendah menjadi korban *bullying* di tempat kerja, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan mereka serta kinerja perusahaan (Cakirpaloglu, dkk, 2018).

Hal diatas didukung dengan penelitian (Cakirpaloglu, dkk, 2018) yang mengungkapkan jika harga diri dapat menurunkan efek negatif *workplace bullying*. Sejalan dengan penelitian (Izzatinisa, 2017) dimana efek negatif *workplace bullying* dapat diturunkan dengan manajemen harga diri yang positif. Sejalan dengan penelitian (Li, dkk, 2020) dimana harga diri membuat persepsi

negatif menjadi lebih rendah untuk menafsirkan sebagai perilaku melecehkan. Itu berarti karyawan dengan persepsi negatif seperti itu memiliki risiko lebih tinggi daripada yang lain untuk melabeli peristiwa negatif di tempat kerja sebagai intimidasi.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini peneliti memiliki fokus pada kinerja karyawan sebagai variabel tergantung, intimidasi ditempat kerja (*workplace bullying*) sebagai variabel bebas, serta harga diri (*self esteem*) sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian (Usmani dan Kumari, 2019) mengemukakan bahwa harga diri memoderasi hubungan antara konflik peran dan hasil kerja, sedangkan untuk penelitian ini, peneliti ingin mencoba mengidentifikasi moderasi yang ditimbulkan dari variabel harga diri. intimidasi ditempat kerja (*workplace bullying*) yang seringkali timbul diperusahaan dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan saat karyawan mampu mengatasi masalah yang dihadapi dengan kemampuan dalam mengidentifikasi diri pada organisasi, maka peneliti ingin mengidentifikasi apakah hal ini memperkuat atau melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Kinerja Karyawan X Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Moderating**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta berbagai penelitian gap dari peneliti sebelumnya, maka terdapat pertanyaan penelitian (*question research*), yakni :

1. Bagaimana keterikatan *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes ?
2. Bagaimana harga diri (*self esteem*) memoderasi *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian yang diharapkan peneliti diantaranya :

1. Guna mengetahui pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap hasil penelitian ini mampu menambah wawasan maupun pengetahuan lebih luas dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti mengharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi sumber referensi pada pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan dan juga masukkan yang membangun guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada di X Motor Brebes.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam Bahasa Inggris, kinerja disebut juga sebagai *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang didefinisikan sebagai level keberhasilan pekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Suwatno dan Priansa, 2015). Kinerja bukanlah bagian dari karakteristik manusia selayaknya bakat maupun kemampuan, namun bentuk dari bakat itu sendiri. Kinerja adalah bentuk nyata dari kemampuan seorang individu dan hasil kerja yang mampu diraih karyawan ketika menjalankan tugas dari perusahaan sampai selesai. Kinerja secara etimologis memiliki kesamaan makna dengan prestasi kerja.

Terdapat berbagai hal yang harus menjadi perhatian khusus oleh perusahaan seperti kinerja karyawan agar tetap dapat berjalan dengan baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tanggungjawab yang dipercayakan. Kinerja mencerminkan kemampuan serta keterampilan individu dalam melakukan pekerjaan tertentu yang akan berefek pada *reward* dari organisasi. Fachreza, dkk (2018) menjelaskan bahwa kinerja mempresentasikan kemampuan organisasi dalam mengalokasi dan mengelola SDM, oleh karena itu kinerja menjadi hal yang harus dicapai oleh setiap organisasi. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan, adapun hasil kerja yang diraih oleh individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang maupun tanggungjawab diharapkan mampu menjalankan fungsi dan tugas yang telah dipercayakan dengan tetap memperhatikan kuantitas, kualitas, serta waktu yang digunakan ketika menyelesaikan tugas. Mangkunegara (2017) juga menjelaskan pendapatnya kinerja ialah

kualitas serta kuantitas yang diraih individu ketika menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggungjawab yang telah diberikan. Kasmir (2016) berpendapat kinerja yaitu hasil kerja serta perilaku dalam bekerja yang diraih saat melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam suatu waktu.

Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil pekerjaan yang diraih karyawan berdasarkan tugas serta tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak menentang hukum, serta tidak menentang nilai dan etika. Edison (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari proses yang dapat dinilai berdasarkan periode waktu tertentu sesuai dengan persyaratan yang sebelumnya telah ditetapkan. Fahmi (2017) menjelaskan pendapatnya yang hampir sama bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dalam periode tertentu sesuai ketentuan yang sudah ada. Berdasarkan pendapat (Simamora, 2015) kinerja cenderung fokus pada tingkat pencapaian tugas yang menjadi pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan kualitas karyawan dalam memenuhi syarat sebuah pekerjaan. Kinerja seringkali disalah artikan sebagai usaha yang merefleksikan tenaga yang dikeluarkan dan diukur dari apa yang dihasilkan.

Sinambela, L.P (2018) menjelaskan jika kinerja karyawan merupakan potensi karyawan melaksanakan suatu tugas. Mangkunegara (2017) mengemukakan pendapatnya jika kinerja karyawan adalah kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja yang diraih karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Priansa (2014) juga mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja karyawan merupakan kinerja yang hanya diukur berdasarkan kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian pengertian beberapa ahli diatas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan bukanlah karakteristik karyawan seperti bakat maupun kemampuan, melainkan bentuk nyata dari bakat itu sendiri. Kinerja adalah bentuk kemampuan yang berupa capaian karyawan

dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai hasil dari pekerjaan serta tanggungjawab yang telah diberikan dalam waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012) mengungkapkan beberapa faktor yang mampu menjadi pengaruh pencapaian kinerja karyawan, yaitu :

- a) Faktor kemampuan (*ability*), ditinjau dari sudut pandang psikologi, kemampuan atau *ability* terdiri atas kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan nyata (pengetahuan serta kemampuan). Maknanya, pimpinan maupun karyawan dengan IQ diatas rata-rata, *superior, very superior, gifted*, serta *genious* yang diimbangi dengan taraf pendidikan yang sesuai dengan posisinya cenderung lebih mudah meraih kinerja maksimal.
- b) Faktor motivasi (*motivation*), motivasi merupakan perilaku (*attitude*) dalam menghadapi kondisi kerja pada lingkungan perusahaan, individu yang memiliki pandangan positif pada situasi kerjanya cenderung menunjukkan tingginya motivasi kerja dibandingkan dengan individu yang memandang situasi kerja secara negatif. Situasi-situasi tersebut meliputi hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, pola kepemimpinan, kebijakan perusahaan, serta kondisi kerja.

Nitisemito, A.S (2001) juga mengungkapkan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a) Kesesuaian jumlah serta komposisi *salary* yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuan perusahaan menyesuaikan jumlah dan komposisi *salary* yang diberikan pada karyawan guna menyesuaikan tingkat kemampuan, lama bekerja, dan pendidikan karyawan yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- b) Ketepatan dalam menempatkan *jobdesk*. Tindakan yang dilakukan sebelum memberikan ketetapan dalam menempatkan *jobdesk*,

seharusnya karyawan diberi penjelasan terkait *jobdesk* pada saat rekrutmen guna menarik kandidat karyawan yang kompeten dan memudahkan karyawan dalam menerapkannya.

- c) *Training* serta promosi jabatan. Perusahaan tentunya memberi proses pelatihan kerja pada setiap karyawan sebelum karyawan mendapat tanggungjawab dalam pekerjaannya dengan memberi tindakan pelatihan kerja tersebut, maka karyawan akan mendapat promosi jabatan dan karyawan akan bekerja dengan baik.
- d) Jaminan perusahaan dalam memberikan tanggungjawab masa depannya kepada karyawan seperti pemberian pesangon maupun hal lain.
- e) Relasi antar rekan kerja. Dalam bekerja baiknya karyawan membangun relasi dengan sesama rekan kerja lainnya guna memperoleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.
- f) Adanya hubungan pimpinan dengan karyawan. Seorang pemimpin yang ramah dan mau membantu karyawan dalam mengajarkan kesulitan saat proses bekerja, tentunya karyawan akan mengerjakan pekerjaannya sesuai yang diharapkan perusahaan.

Adapun (Kasmir, 2016) menjabarkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- a) Kemampuan dan keahlian, dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, tentunya karyawan harus mempunyai kemampuan yang selaras dengan bidang pekerjaannya agar mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.
- b) Pengetahuan, individu dengan pengetahuan yang baik akan pekerjaan cenderung memberikan hasil kerja yang diharapkan.
- c) Rancangan kerja, tujuan kerja tentunya akan lebih mudah diraih apabila karyawan memiliki rancangan pekerjaan akan tugas yang diberikan.

- d) Kepribadian, setiap karyawan tentunya mempunyai karakter yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.
- e) Motivasi kerja, dalam bekerja tentunya seorang karyawan harus memiliki motivasi kerja yang kuat agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
- f) Kepemimpinan, tindakan dari pimpinan dalam mengorganisir maupun memberikan perintah kepada karyawan terkait tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan oleh karyawan.
- g) Gaya kepemimpinan, setiap pemimpin tentunya memiliki cara tersendiri dalam mengatur setiap pekerjaan karyawan atau staff perusahaan agar dapat segera menyelesaikan tugasnya.
- h) Budaya organisasi, perusahaan tentunya memiliki kebiasaan maupun norma yang berbeda dengan perusahaan lain.
- i) Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tentunya terdapat tingkat kepuasan dari hasil kerja yang telah dicapai merasa lega dengan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.
- j) Lingkungan kerja, dapat berupa kondisi tempat atau lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan.
- k) Loyalitas, dalam suatu pekerjaan tentunya dibutuhkan kesetiaan pada perusahaan tempat karyawan bekerja.
- l) Komitmen, adanya rasa keterikatan pada karyawan dalam menjalankan kebijakan yang diatur dan ditentukan oleh perusahaan.
- m) Disiplin kerja, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Pendapat lain yang dikemukakan (Masram, 2017) terkait dengan faktor pengaruh kinerja karyawan yaitu :

- a) Efektifitas dan efisiensi, apabila sebuah tujuan bisa dicapai, karyawan dilarang melakukan klaim bahwa langkah yang dilakukan telah efektif. Namun apabila akibat yang ditimbulkan tidak

dipertimbangkan maka sebuah cara yang dinilai efektif tersebut dapat dikatakan tidak efisien.

- b) Otoritas (wewenang) merupakan karakter penting yang dimiliki seseorang kepada orang lain guna memberikan kontribusi pada pekerjaan.
- c) Disiplin merupakan kepatuhan karyawan pada hukum serta peraturan yang telah ditetapkan.
- d) Inisiatif merupakan suatu bentuk pikiran serta kreatifitas individu yang menghasilkan ide guna merencanakan hal yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa peneliti, maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang jika ditinjau berdasarkan sudut pandang psikologi yaitu kemampuan atas potensi dan *reality*, faktor kemampuan, faktor motivasi yang maknanya adalah suatu sikap pemimpin dan karyawan terkait situasi kerja pada lingkungan organisasi, dan faktor disiplin kerja yaitu bekerja berdasarkan dengan ketentuan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Soeprahinto (1996) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a) Kualitas pekerjaan (mutu pekerjaan), kinerja dapat diukur berdasarkan persepsi karyawan mengenai kualitas kerja yang sudah diraih, yang mana proses tersebut dapat mendekati taraf kesempurnaan dalam penyelesaiannya.
- b) Kuantitas pekerjaan (jumlah pekerjaan), kuantitas tujuan yang ingin dicapai agar dapat melebihi target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, *output* yang dihasilkan dapat berupa siklus agenda yang sudah terselesaikan.

- c) Kemampuan bekerja sendiri (kemandirian), taraf kemandirian seorang karyawan dalam bekerja secara mandiri demi menjaga komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggungjawab karyawan kepada perusahaan.
- d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan (orientasi kerja) merupakan program dari perusahaan guna memperkenalkan karyawan pada bidang pekerjaan serta perusahaan tempat kerjanya. Tujuan lain dari program ini guna untuk mengedukasi karyawan terkait peran, perusahaan, karyawan lain, kehidupan sosial, budaya, serta lingkungan perusahaan tempat bekerja.
- e) Kemampuan memecahkan persoalan, dengan adanya kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan dengan waktu yang relatif singkat serta dibawah situasi yang menekan merupakan hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Kemampuan mengatasi masalah ini penting dimiliki oleh seorang karyawan guna mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi saat menyelesaikan pekerjaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2010) terkait dengan aspek kinerja karyawan diantaranya adalah :

- a) Hasil pekerjaan terkait dengan langkah yang ditempuh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kedisiplinan merupakan ketaatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan periode yang telah ditentukan.
- c) Tanggungjawab serta kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik ada maupun tidak adanya pengawasan.

Secara obyektif, kinerja karyawan dapat dievaluasi menggunakan standar tingkat kinerja. Pengukuran yang dilakukan dapat memberikan peluang pada karyawan guna mengetahui tingkat kinerja masing-masing. Dalam memberikan kemudahan untuk mengkaji kinerja karyawan (Mitchel, 2016) (Sedermayanti, 2001) dengan judul Manajemen Sumber

Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, menyampaikan beberapa aspek kinerja karyawan diantaranya :

- a) Kualitas kerja (*quality of work*) merupakan kualitas pekerjaan yang diraih oleh karyawan menurut ketentuan dengan hasil yang sesuai serta kesiapan yang maksimal berdasarkan peningkatan pengetahuan dan *skills*.
- b) Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu ketetapan yang berkaitan dengan keselarasan waktu selesainya tugas pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Inisiatif (*initiative*) merupakan kesadaran diri karyawan ketika mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan tanpa harus bergantung pada orang lain.
- d) Kemampuan (*capability*) adalah faktor utama yang dapat dikembangkan melalui pendidikan maupun pelatihan.
- e) Komunikasi (*communication*) berupa interaksi antar karyawan maupun pimpinan guna menyampaikan saran serta pendapat terkait penyelesaian permasalahan yang ada. Komunikasi juga dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik serta memicu keharmonisan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Bernadin dan Russel (Yusuf, 2015) mengemukakan bahwa terdapat aspek pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

- a) *Quality* merupakan hasil kerja karyawan yang diraih berdasarkan tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b) *Quantity* adalah hasil dari kerja keras karyawan secara maksimal hingga melebihi standar yang diharapkan perusahaan.
- c) *Time lines* yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar periode yang sebelumnya telah ditetapkan perusahaan.

- d) *Cost effectiveness* adalah penggunaan SMD secara efisien serta efektif sehingga dapat mempengaruhi hematnya pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan, namun tetap menghasilkan capaian yang maksimal.
- e) *Need for supervision* adalah kemampuan karyawan dalam bekerja secara maksimal tanpa adanya pengawasan dari perusahaan.
- f) *Interpersonal impact* yaitu karyawan yang memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi pada pekerjaan dan lebih mampu untuk berusaha dalam mencapai hasil yang maksimal saat bekerja.

Berdasarkan aspek yang telah dijabarkan oleh beberapa peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan jika menurut tanggungjawab serta kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik meskipun dalam keadaan diawasi maupun tidak dan tingkat kinerja dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan secara obyektif serta akurat.

4. Ciri-Ciri Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa terdapat karakteristik yang wajib ada dalam diri karyawan guna meningkatkan kinerja. Berikut karakteristik kinerja karyawan yaitu :

- a) Kepercayaan diri merupakan sikap positif seorang karyawan yang diiringi dengan penilaian kinerja berdasarkan pencapaian yang telah dikembangkan.
- b) Rasa tanggungjawab ialah suatu sikap inisiatif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan.
- c) Rasa cinta terhadap pekerjaan, karyawan cenderung merasa lebih bahagia, produktif, dan mampu berfikir secara positif dalam mengerjakan pekerjaan baik yang disukai maupun yang tidak disukai.

- d) Pandangan ke depan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan dengan memfokuskan pandangan dan pikiran dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- e) Mampu menyelesaikan persoalan merupakan suatu kemampuan yang diselesaikan dengan sendirinya tanpa melibatkan karyawan lain dalam mengatasi persoalan yang ditunjukkan oleh karyawan.
- f) Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah. Menurut (Ali dan Ansori, 2011) adaptasi merupakan proses yang berkaitan dengan respon mental maupun perilaku yang diperjuangkan seseorang guna mencukupi kebutuhan internal, ketegangan, kekecewaan, maupun konflik guna menyalurkan tuntutan dari dalam diri seseorang karyawan dengan lingkungan kerjanya.
- g) Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan merupakan suatu sikap yang dilakukan dalam memperbaiki lingkungan kerja dengan memiliki motivasi kerja yang positif agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- h) Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri dengan mengetahui potensi diri maka karyawan dapat mengatasi segala persoalan yang dihadapi dan mampu mengambil keputusan sebagai jalan keluar dari persoalan tersebut.

Simamora (Masram, 2017) mengemukakan karakteristik lain yang wajib dimiliki seorang karyawan agar bermanfaat bagi kinerjanya, diantaranya yaitu :

- a) Stabilitas dan konsistensi, standar yang harus dapat diukur berdasarkan langkah-langkah yang terpercaya.
- b) Evaluasi kinerja anggota organisasi, standar terbaik harus dapat membedakan karyawan berdasarkan kinerja yang telah dicapai.
- c) Efektivitas individu anggota organisasi, standar yang baik seharusnya lebih sensitif akan masukan serta tindakan pemegang wewenang.

- d) Dapat diukur, standar terbaik harus mampu diterima karyawan yang telah mengetahui bahwa setiap kinerja yang dikerjakan dinilai.

Mangkunegara (2002) mengungkapkan beberapa aspek atau kriteria kinerja karyawan yaitu :

- a) Mempunyai tanggungjawab secara pribadi, seorang karyawan yang memiliki inisiatif tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tanpa melibatkan atau memperoleh bantuan dari karyawan lain.
- b) Mampu mengambil serta menanggung resiko, tindakan ini merupakan suatu sikap berani dalam mengambil sebuah keputusan untuk mengembangkan dalam pencapaian dalam berkinerja pada perusahaan.
- c) Mempunyai tujuan nyata, dalam bekerja seorang karyawan hendaknya mempunyai tujuan yang nyata dalam mengerjakan pekerjaan.
- d) Mempunyai rencana kerja secara keseluruhan serta berusaha mewujudkan tujuan merupakan karyawan yang mampu menyusun program kerja untuk merencanakan penyelesaian yang maksimal.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) pada semua pekerjaan yang dilakukan, dengan memanfaatkan umpan balik maka hasil yang diinginkan karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

5. Dimensi Kinerja Karyawan

Edison, dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan terdiri atas empat dimensi yaitu :

- a) Target adalah suatu batas indikator untuk memenuhi jumlah modal dan jumlah yang dihasilkan sesuai dengan ketetapan yang sudah ditentukan.

- b) Kualitas merupakan kekuatan totalitas yang terdapat pada suatu produk, barang, dan jasa guna mempertahankan kepuasan dan kepercayaan kebutuhan konsumen.
- c) Waktu penyelesaian, menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dengan memberikan kepastian pada distributor secara pasti, hal ini merupakan modal utama dalam meningkatkan kepercayaan konsumen.
- d) Taat asas merupakan tanggungjawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar serta transparan dengan tidak merubah ketentuan yang sudah disepakati.

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a) Kuantitas hasil kerja merupakan seluruh bentuk hasil pekerjaan seorang karyawan yang berkaitan dengan jumlah dan bisa dinyatakan berdasarkan satuan angka.
- b) Kualitas hasil kerja merupakan pengukuran keseluruhan mutu hasil kerja yang dinyatakan berdasarkan angka.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, langkah yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja guna penghematan biaya serta sumber daya yang dikeluarkan.
- d) Disiplin kerja, ketaatan karyawan dengan menciptakan perilaku yang menunjukkan terkait kepatuhan, komitmen, hukum maupun peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- e) Inisiatif merupakan kemampuan karyawan dalam memutuskan dan melaksanakan sesuatu dengan baik dan benar tanpa diberi tahu serta kemampuan untuk terus bergerak melakukan banyak hal meskipun dibawah tekanan.
- f) Ketelitian ialah taraf kesesuaian dalam menyesuaikan *output* hasil kerja dengan tujuan yang ingin dicapai.

- g) Kepemimpinan ialah proses dalam memberikan pengaruh maupun contoh dari seorang pemimpin kepada bawahan guna meraih tujuan perusahaan.
- h) Kejujuran merupakan salah satu sifat yang ada dalam diri setiap individu namun sulit untuk diterapkan.
- i) Kreativitas adalah perilaku seorang karyawan yang menimbulkan ide baru guna menciptakan kinerja yang baik.

Sedarmayanti (2014) menyampaikan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

- a) Spesifikasi serta kejelasan, hal ini berguna untuk memberikan pemahaman serta mencegah adanya kesalahan dalam interpretasi.
- b) Mampu diukur dengan obyektif, baik hal yang kuantitatif maupun kualitatif.
- c) Relevan harus berdasarkan aspek obyektif yang relevan.
- d) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output*, hasil, bermanfaat, dan dampak, serta proses.
- e) Harus fleksibel serta sensitif pada perubahan atau penyesuaian, pelaksanaan, serta hasil pelaksanaan.
- f) Efektif merupakan data atau informasi yang terkait dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

6. Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengemukakan dua jenis kinerja karyawan, yaitu :

- a) Kinerja individu ialah tindakan yang dilakukan karyawan dimana hasil kinerjanya hanya dikerjakan oleh satu orang.
- b) Kinerja organisasi ialah seluruh aktivitas yang dikerjakan oleh masing-masing karyawan dimana hasil kinerjanya dikerjakan oleh perusahaan secara keseluruhan.

Randall, S.S dan Susan, E.J (1999) juga mengungkapkan bahwa kriteria kinerja karyawan terdiri atas tiga jenis, diantaranya adalah :

- a) Berdasarkan sifat, kriteria ini berfokus pada karakteristik pribadi pekerja.
- b) Menurut perilaku, untuk pekerjaan yang memerlukan hubungan antar karyawan maka perilaku merupakan kriteria penting dalam menilai kinerja.
- c) Berdasarkan hasil, fokus kriteria ini adalah didasarkan oleh apa yang sudah diraih.

Adapun beberapa jenis kinerja berdasarkan pendapat (Koopmans, dkk, 2014) yaitu :

- a) Kinerja tugas (*task performance*), kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu serta usaha saat menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kinerja kontekstual (*contextual performance*) merupakan perilaku positif yang mampu mendorong individu dalam melakukan pekerjaan. Perilaku-perilaku ini dapat berupa komitmen, tanggungjawab, kolaborasi, kerjasama, komunikasi, kreatifitas, inisiatif, metode kerja, dan latihan.
- c) Perilaku kerja kontra produktif (*counter productive work behavior*) merupakan perilaku negatif ataupun yang bertentangan dengan budaya kerja sehingga menghambat produktivitas. Perilaku tersebut dapat meliputi *off task behavior*, *complaining*, asal-asalan dalam bekerja, terlalu cuek akan kualitas dan kuantitas, serta konflik.

B. Workplace Bullying

1. Pengertian Workplace Bullying

Istilah *bullying* memiliki tiga sinonim yaitu merundung (mengganggu), merisak (mengusik terus menerus), dan menyakat (menyusahkan) (KBBI, 2016). Dalam bahasa Indonesia *bullying* dapat dimaknai sebagai suatu

aktivitas yang dilakukan guna menyakiti orang lain secara fisik maupun psikis, perilaku ini dilakukan melalui kekerasan verbal maupun fisik yang berulang kali. Contoh *bullying* yang seringkali terjadi diantaranya seperti memberikan julukan pada orang lain dengan nama yang dibenci, melakukan kekerasan, menyebarkan fitnah, maupun menyebarkan ancaman.

Secara umum *bullying* diartikan sebagai tindakan agresif yang berulang kali dilakukan serta adanya kecenderungan kekuasaan sehingga korban merasa sulit untuk membela diri. Menurut pendapat Papalia, 2007 (dalam Amalia, 2010) *bullying* ialah tindakan agresif yang dilakukan oleh pelaku secara sengaja dan berulang tanpa merasa terbebani guna menyerang korban. Fenomena *bullying* seringkali ditargetkan pada orang lemah, mudah diejek, serta kurang bisa membela dirinya. Santrock (2007) mengungkapkan bahwa *bullying* merupakan perilaku mengganggu individu lainnya yang secara verbal maupun fisik lebih lemah daripada pelaku.

Menurut (Rudi, 2010) perilaku *bullying* juga dapat terjadi di lingkungan kerja, hal ini merupakan suatu hal negatif yang cenderung dilakukan secara berulang kali kepada seorang karyawan serta dapat menimbulkan rasa tidak berdaya sehingga berakibat pada kinerja karyawan karena merasa tertekan. Noor (2018) juga mengatakan jika *bullying* ditempat kerja tidak hanya memiliki dampak negatif pada fisik korban melainkan juga bagi kesehatan mental korban. *Bullying* di lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tindakan negatif pada lingkungan kerja yang dilakukan secara konsisten pada periode waktu yang relative lama guna menyakiti individu lain secara fisik atau mental (Lilik, 2016).

Workplace bullying merupakan perilaku kurang menyenangkan di lingkungan kerja, contohnya seperti intimidasi, mengejek, menghina, tidak sopan, mengancam, mengucilkan, mengkritik, menggoda, serta

mengganggu karyawan lain (Leymann, 1996). Jika *workplace bullying* merupakan suatu perilaku memusuhi serta pola komunikasi yang tidak pantas namun seringkali terjadi dan berlangsung lama (Tsuno, 2010). Menurut (Anindyajati, 2017) menambahkan bahwa *workplace bullying* merupakan perilaku yang kurang pantas serta kurang menyenangkan dari karyawan lain yang dilakukan berulang kali di lingkungan kerja. Perilaku tersebut cenderung bertujuan untuk meremehkan orang lain berupa menghina, memberikan beban kerja berlebih, sarkasme, ancaman, kekerasan, fitnah, diabaikan, merusak reputasi, serta melakukan sabotase pada pekerjaan.

Suryana, dkk (2019) mendefinisikan *workplace bullying* adalah perilaku yang seringkali terjadi pada dunia kerja. Sayangnya *workplace bullying* kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan maupun karyawan lain. Einarsen (2012) mendefinisikan bahwa *workplace bullying* yakni sebuah pola perilaku kekerasan pada tempat kerja seperti kekerasan verbal, mengancam, mengucilkan, menghina, memberikan kritikan pedas, menyindir, menghilangkan peluang, menutup informasi, serta terlalu ikut campur dengan urusan pribadi. Kemudian (Yun, dkk, 2014) mengungkapkan bahwa *workplace bullying* juga didefinisikan sebagai kekerasan yang terjadi pada lingkungan kerja meliputi kekerasan verbal, mengancam, mengucilkan, menghina, mengkritik dengan keras, menggoda, mengganggu, intersepsi informasi, serta melanggar privasi. Akella (2016) berpendapat bahwa *workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif yang cenderung menyakiti serta dilakukan secara berulang kali secara fisik maupun psikologis seperti kritik maupun hinaan yang memberikan rasa takut.

Terjadinya *workplace bullying* seringkali menyebabkan hambatan dan respons tidak menguntungkan bagi para target dan rekan kerjanya. Ibanez (2017) mendefinisikan bahwa *workplace bullying* menyebabkan stress, kecenderungan untuk bunuh diri, depresi, dan kehilangan harga diri.

Dalam beberapa kasus, hal itu dapat mengakibatkan peningkatan tingkat kecemasan, ketidakhadiran, penurunan kinerja. Carroll dan Lauzier (2014) mendefinisikan bahwa *workplace bullying* sebagai perilaku melecehkan, menyinggung atau secara sosial mengucilkan seseorang atau secara negatif mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* adalah perilaku tidak menyenangkan di lingkungan kerja seperti intimidasi, penghinaan, perilaku tidak sopan, ancaman, mengucilkan, kritikan pedas, menggoda, serta mengganggu. *Workplace bullying* sebagai perilaku memusuhi serta pola komunikasi yang tidak baik seringkali terjadi secara berulang kali.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Bullying*

Hudson, dkk (Loh, 2014) mengungkapkan bahwa faktor penyebab *workplace bullying* diantaranya seperti faktor organisasi serta sistem organisasi. Contohnya adalah penurunan secara besar-besaran, tindakan eksploitasi, batas kerja, praktik, pekerjaan yang kurang memberikan rasa aman, konflik, serta lemahnya kepemimpinan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya *workplace bullying* sangat penting diketahui untuk menetapkan metode kasus *workplace bullying*. Hoel dan Cooper (2003) mengungkapkan adanya faktor penyebab *workplace bullying* yaitu :

- a) Gaya kepemimpinan (*leadership style*), dinilai menjadi salah satu faktor dominan yang menyebabkan *workplace bullying*. Seorang individu mampu menggunakan wewenangnya pada individu lain yang dianggap lemah. *Bullying* seringkali bergantung akan kekuatan posisi yang dirasakan dari pelaku intimidasi atas korban mereka.
- b) Budaya organisasi (*organizational culture*), dianggap menjadi salah satu penyebab terjadinya *workplace bullying*. Budaya ini cenderung diperlihatkan melalui norma, keyakinan, serta suatu perilaku yang dianggap normal. Alasan tersebut terutama disebabkan oleh kinerja

tim yang buruk, keterampilan membangun tim yang buruk, kurangnya komunikasi, dan pelatihan.

- c) Harga diri (*self esteem*), seseorang dapat menjatuhkan orang lain guna menambah harga diri serta rasa percaya diri mereka sendiri serta mengatasi perasaan kurang berdaya.

Hoel dan Cooper (2003) memaparkan faktor lain yang berkaitan dengan *workplace bullying* yaitu :

- a) Gaya kepemimpinan, dinilai sebagai salah satu faktor utama terjadinya *workplace bullying*. Sebuah penelitian mengungkapkan jika kepemimpinan yang hirarki mampu menjadi sebab timbulnya perilaku *bullying*. Adapun faktor yang dapat memicu *bullying* adalah adanya ketidakseimbangan sikap secara otoriter serta memperlihatkan hubungan yang positif dengan *bullying*.
- b) Status pendidikan, jabatan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menimbulkan tindakan *workplace bullying*, taraf pendidikan juga dinilai dapat menimbulkan adanya *workplace bullying*. Karyawan yang menjadi sasaran *bullying* tidak hanya berdasarkan jenis kelamin, namun juga karena adanya rasisme, jenis kelamin, kekuasaan yang lebih tinggi secara sosial.
- c) Budaya organisasi, hal ini mampu memberikan pengaruh pada tingkah laku anggota sebagai salah satu alasan utama melakukan *workplace bullying*.

Einarsen, dkk (2003) menyebutkan bahwa *workplace bullying* terdiri dari tiga faktor penyebab, antara lain :

- a) Faktor kepribadian, harga diri sangat berperan penting untuk memahami diri secara keseluruhan. Seseorang akan menjatuhkan orang lain dengan mengetahui kepribadiannya yang kurang normal.
- b) Kurangnya kompetensi sosial, dianggap sebagai salah satu faktor penyebab *workplace bullying* dengan kurangnya kompetensi sosial

seseorang dianggap cenderung kurang mampu dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif di lingkungan sekitar.

- c) Faktor budaya organisasi, adanya tindakan seorang karyawan, norma, dan nilai-nilai dalam menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan yang kurang maksimal.

Menurut pendapat beberapa peneliti sebelumnya yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat memicu adanya *workplace bullying* adalah hal yang penting untuk dipahami dalam menentukan metode kasus *workplace bullying* adalah dari segi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan harga diri. Harga diri seseorang mampu menjatuhkan orang lain guna meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri mereka sendiri serta mengatasi rasa tidak berdaya. Menurut faktor budaya organisasi, tingkah laku anggota menjadi faktor dominan terjadinya *workplace bullying*.

3. Aspek-Aspek *Workplace Bullying*

Loh (2014) memaparkan adanya aspek-aspek *workplace bullying* yaitu :

- a) Memberikan kritikan yang tidak jelas, individu cenderung suka memberikan kritik kepada individu lain tanpa adanya alasan yang jelas terkait subjek yang dikritik.
- b) Menunjukkan perilaku penghinaan serta merendahkan individu lain.
- c) Melakukan ancaman seperti mengungkapkan niat dalam melakukan sesuatu yang memberikan kerugian, kesulitan, kesusahan, maupun bahaya bagi individu lain.

Shahbazi, dkk (Hidayati, 2016) juga mengemukakan aspek-aspek *workplace bullying* yaitu :

- a) Perilaku negatif yang berulang ialah perilaku tidak etis yang menunjukkan tindakan seseorang individu yang bersifat negatif dan dilakukan secara berulang kali.
- b) Muncul dalam rentang waktu yang sering merupakan tindakan dengan mengulangi perilaku yang merugikan orang lain secara berulang serta seringkali dilakukan.
- c) Terjadi di lingkungan kerja yang memiliki ketidakseimbangan kekuatan antar karyawan maupun pimpinan, perilaku yang terjadi berulang kali dengan intensitas waktu yang sering ditempat kerja serta melibatkan jabatan atau wewenang yang berbeda.

Menurut (Al Khalid dan Hungan, 2012) menyebutkan beberapa aspek *workplace bullying* yaitu :

- a) Karakteristik pribadi (*personal characteristics*)
Menurut beberapa penelitian terdahulu mengenai *workplace bullying* bahwa karakteristik pribadi adalah satu dari sekian banyak aspek yang pertama kali muncul dalam tindakan *bullying*. Maksudnya, tindakan *bullying* tidak hanya ditinjau dari besarnya perilaku pelaku menyerang korban, namun karakteristik individu juga dinilai penting. Berdasarkan penilaian karakter, *workplace bullying* terjadi akibat pengaruh lingkungan asal seseorang yang kemungkinan besar berpengaruh buruk pada lingkungan sekitar.
- b) Karakteristik organisasi (*organizational characteristics*)
Pada setiap perusahaan, masing-masing karyawan mampu menilai kondisi dari setiap organisasi. Karakteristik organisasi dalam hal ini berhubungan dengan proses budaya organisasi yang dilakukan pada setiap perusahaan guna meraih kepentingan bersama. Beberapa situasi yang berkaitan dengan *workplace bullying* adalah dukungan, struktur, kepemimpinan, dan kekuasaan dalam organisasi.
- c) Karakteristik kelompok kerja (*work group characteristics*)

Dalam sebuah *team*, secara tak langsung tentunya memiliki norma tersendiri yang mengatur seluruh aktivitas yang dilakukan. Norma merupakan aturan serta kepatuhan dalam pola perilaku. Perilaku *workplace bullying* pada sebuah *team* seringkali digunakan sebagai perilaku menjatuhkan lawan, dimana semua yang memiliki keterkaitan dengan norma berisi kekuasaan pada masing-masing anggota *team*.

d) Karakteristik sosial (*social characteristics*)

Faktor pribadi memiliki keterkaitan dengan karakteristik sosial. Karakter yang dibawa seseorang dari luar organisasi secara otomatis akan tertanam sehingga menimbulkan beragam perilaku. Pola perilaku yang dibawa individu berhubungan dengan keadaan yang pernah terjadi dalam kehidupan individu itu tersebut. Permasalahan keluarga, kondisi kesehatan, tindakan menindas, kondisi ekonomi, kehilangan, serta masalah dalam kondisi sosial dari dalam diri seseorang dapat mempengaruhi perilaku intimidasi di lingkungan kerja.

Tentunya terdapat aspek dari tindakan *workplace bullying* yang disebutkan (Razzaghian dan Ghani, 2014), antara lain :

- a) Menyembunyikan informasi. Informasi merupakan hal yang sangat diperlukan individu dalam bekerja. Apabila informasi tidak dikomunikasikan secara baik, maka dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga dapat menjadi hambatan bagi perusahaan untuk meraih target. Pelaku *workplace bullying* cenderung menutupi informasi kepada korban secara sengaja dengan tujuan buruk.
- b) Menetapkan target kerja yang berlebihan. Pola perilaku ini cenderung dilakukan pimpinan pada bawahan. Seorang pimpinan secara sengaja melakukan intimidasi kepada bawahannya dengan memberi target kerja yang melebihi kapasitas yang dimiliki.
- c) Pengucilan di tempat kerja. Korban *workplace bullying* cenderung dikucilkan pelaku, hal ini memberikan dampak buruk kepada korban seperti turunnya kinerja, gangguan psikologis, serta karyawan *resign*.

- d) Komentar yang bersifat berlebihan. Perilaku ini juga biasa dilakukan oleh pimpinan pada bawahan. Pimpinan selaku pelaku *workplace bullying* cenderung memberi komentar yang menjatuhkan serta merugikan bawahan.
- e) Penyebaran rumor. Pelaku *workplace bullying* seringkali menyebarkan gossip yang merugikan korban, tentunya korban akan dikucilkan dari lingkungan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek *workplace bullying* dapat meliputi mengkritik tanpa kejelasan, menghina dan merendahkan, mengancam, juga terdapat karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, karakteristik kelompok kerja, dan karakteristik sosial yang berkaitan dengan faktor pribadi. Peran sosial bawaan individu dari luar dapat menimbulkan beragam perilaku. Selain itu, perilaku *workplace bullying* yang disebutkan (Razzaghian dan Ghani, 2014) terkait penyebaran rumor, biasanya pelaku akan menyebarkan rumor yang tidak benar dan merugikan korban.

4. Dimensi *Workplace Bullying*

Einarsen, dkk (2009) mengemukakan dimensi yang terdapat dalam *workplace bullying* ada 3 diantaranya yaitu :

- 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, dan sebagainya.
- b) *Person related bullying* merupakan perilaku negatif berkaitan dengan korban, contohnya menyebarkan rumor yang buruk tentang korban.
- c) *Physical intimidation bullying* ialah tindakan negatif yang berhubungan dengan mengintimidasi secara fisik, seperti intimidasi, mendorong korban, menunjuk, maupun menghalangi jalan.

Dimensi *workplace bullying* menurut (Einarsen, dkk, 2003) yaitu :

- a) *Person and work related bullying* merupakan perilaku intimidasi yang menyasarkan tujuan dalam pekerjaan korban. Hal yang mempengaruhi perilaku *workplace bullying* adalah adanya perilaku dengan tujuan melakukan perusakan, memberikan tekanan, melakukan ancaman, atau menjatuhkan korban.
- b) *Physical or psychological intimidation bullying* merupakan perilaku kurang menyenangkan dan ditunjukkan secara langsung kepada korban guna memberikan intimidasi secara fisik atau psikis. Hal yang mempengaruhi perilaku *workplace bullying* adalah perilaku yang mengarah pada kerugian fisik maupun psikis secara langsung.
- c) *Occupational devaluation* merupakan perilaku yang tujuannya adalah merendahkan dengan memberikan pekerjaan diluar *jobdisk* korban. Hal yang mempengaruhi perilaku *workplace bullying* adalah dengan memberikan perhatian yang jauh dibawah kualifikasi korban.

Menurut (Branch, dkk, 2014) dimensi *workplace bullying* dibagi menjadi 3 yaitu :

- a) *Downwards bullying* merupakan perilaku negatif yang dilakukan oleh manager terhadap bawahannya.
- b) *Horizontal bullying* yaitu tidakan tidak etis yang dilakukan oleh rekan kerja dengan jabatan setara.
- c) *Upward bullying* dilakukan oleh karyawan pada posisi yang lebih rendah ke yang lebih tinggi.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka disimpulkan bahwa dimensi *workplace bullying* terdiri atas *Person and work related bullying*, *Physical or psychological intimidation bullying*, serta *Occupational devaluation*.

5. Jenis-Jenis *Workplace Bullying*

Terdapat beragam jenis *workplace bullying* menurut (Sejiwa, 2008) yaitu :

- a) *Bullying* fisik merupakan jenis tindakan negatif yang dapat terlihat melalui indra pengelihatan secara langsung karena adanya kontak fisik. *Bullying* fisik dapat berupa pemukulan, menarik kerah baju, menarik telinga, menarik rambut, menendang senggolan baju, tamparan, timpukan, injalan, jegalan, meludahi, melempari, serta hukuman fisik seperti *push-up*.
- b) *Bullying* verbal adalah jenis *bullying* yang dapat terlihat melalui indra pendengaran seperti bentakan, ledekan, celaan, makian, hinaan, meneriaki, sorakan, menyebarkan rumor, fitnah, memberikan julukan dengan kalimat kasar, serta mempermalukan.
- c) *Bullying* Mental atau Psikologis, perilaku *bullying* jenis ini adalah perilaku yang sangat bahaya karena tidak dapat dilihat maupun didengarkan apabila individu tidak cukup waspada karena seringkali terjadi secara diam-diam dan diluar jangkauan. Adapun perilaku ini dapat diklasifikasikan menjadi cibiran, pengucilan, sinis, memelototi, mendiamkan, menebarkan teror melalui pesan di telpon maupun media sosial, serta memandang rendah korban.

Riauskina, dkk (Wiyani, 2012) menyampaikan jenis-jenis *workplace bullying* yaitu :

- a) Kontak fisik secara langsung seperti ancaman, dorongan, gigitan, jambakan, tendangan, cubitan, cakaran, pemerasan, perusakan barang pribadi, maupun mengunci di dalam ruangan.
- b) Kontak verbal secara langsung seperti ancaman, celaan maupun ejekan, intimidasi, makian, menyebarkan rumor, mempermalukan, ataupun merendahkan.

- c) Prilaku non-verbal secara langsung seperti memandang dengan pandangan sinis, menjulurkan lidah, berekspresi merendahkan, mengancam disertai kedua jenis *bullying* yang lain.

Jenis-jenis *workplace bullying* berdasarkan pendapat (Tambur dan Maaja, 2012) yaitu :

- a) Intimidasi langsung (*direct bullying*) adalah tindakan *bullying* yang dilakukan langsung kepada korban, contohnya *abusive, insulting*, atau *offensive language*. Menebar gossip yang tidak sesuai kepada rekan kerja serta menggunakan karyawan lain sebagai bahan guyonan tentunya menjadi bagian dari intimidasi langsung ini.
- b) Intimidasi tidak langsung (*indirect bullying*) adalah tindakan *bullying* secara tidak langsung contohnya memberikan banyak tugas tanpa adanya alasan yang jelas, menutup akses informasi, perilaku tidak adil, serta mengkritik terus menerus tanpa adanya alasan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan jika *workplace bullying* merupakan jenis *bullying* yang paling bahaya sebab tidak dapat terungkap oleh indra pengelihatan maupun pendengaran apabila tidak cukup awas mendeteksinya dan kontak verbal secara langsung seperti mencibir, mengucilkan, memandang sinis, memelototi, memandang penuh ancaman, memermalukan di depan umum, mendiamkan, menyebarkan teror, dan memandang yang merendahkan.

C. *Self Esteem*

1. *Pengertian Self Esteem*

Alwisol (2012) mengemukakan jika memahami karakter yaitu memberikan pemahaman pada diri (*self*) ataupun individu secara keseluruhan. Perkembangan diri pada awal mula dari munculnya tentang kepribadian individu. *Self esteem* merupakan peranan penting dari perkembangan diri. Harga diri menjelaskan keseluruhan tentang intropeksi

diri individu atau rasa harga diri definisi tersebut dikemukakan oleh (Myers, 2012). Sarwono dan Meinarno (2009) menjelaskan bahwa penelitian diri baik positif maupun negatif merupakan harga diri. Baron dan Byrne (2003) juga berpendapat jika harga diri terbentuk melalui pandangan individu pada dirinya.

Menurut (Santrock, 1998) bahwa evaluasi individu terkait diri sendiri dengan positif maupun negatif adalah termasuk harga diri. Evaluasi ini menunjukkan cara individu dalam menilai diri sendiri serta diakui maupun tidak tentang keterampilan serta kesuksesan yang diperoleh individu. Penilaian tersebut dapat dilihat melalui apresiasi individu tentang eksistensi serta memaknai diri sendiri. Santrock (2012) juga memaparkan harga diri (*self esteem*) merupakan bagian dari perkembangan kepribadian individu. Harga diri yaitu seluruh metode yang dipakai dalam memberikan nilai pada diri sendiri ataupun penilaian pribadi terkait keselarasan yang dapat dipaparkan melalui sikap seseorang pada dirinya sendiri, tingkat kebahagiaan dan kepintaran yang tinggi cenderung diutarakan untuk individu dengan harga diri yang tinggi. Santrock (2016) juga menambahkan harga diri bersifat keterampilan, kualitas pada diri sendiri dan karakter baik yang berhubungan dengan hal yang positif dan negatif.

Rosenberg (1989) mengutarakan bahwa harga diri (*self esteem*) tentang suatu penilaian hal yang positif maupun negatif pada diri sendiri. Harga diri merupakan evaluasi dari individu yang mayoritas berkaitan dengan apresiasi pada diri sendiri, hal tersebut mengutarakan suatu perilaku yang menyetujui maupun memperlihatkan tingkat dimana individu tersebut mampu untuk mengetahui diri sendiri, penting, bermakna dan berhasil (Coopersmith, 1967).

Menurut Blascovich dan Tomaka (Coetzee, 2005) secara umum harga diri ialah faktor yang dapat memberikan evaluasi pada konsep diri,

representasi diri secara lebih luas dan mencakup aspek kognitif maupun behavior dengan evaluasi serta afektif.

Secara sederhana harga diri yaitu emosi seorang tentang individu terkait dengan pentingnya performa, kebahagiaan psikologi dan hubungan sosial yang positif (Vohs dan Baumeister, 2016).

Maulina (2017) menyampaikan bahwa harga diri merupakan pengukuran yang dilakukan individu pada diri sendiri melalui perilaku positif serta negatif dalam bertindak. Robbins dan Judge (2009) mengutarakan *self esteem* sebagai tingkatan dalam mencintai maupun tidak mencintai dirinya sendiri serta sejauhmana individu merasa bermanfaat maupun tidak bermanfaat sebagai manusia. Luthans (2006) menjelaskan bahwa harga diri berkaitan dengan kepandaian individu untuk citra diri dan mengukur diri. Luthans (2006) juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki integritas tinggi cenderung mempunyai sikap (*attitude*) merasa serta aktualisasi diri secara positif sehingga dapat mengurangi perilaku khawatir, depresi, serta pesimis. Harga diri yang efektif membentuk individu mengendalikan kekhawatiran, perlawanan sosial dan kesepian, oleh karena itu semakin positif *self esteem* individu maka semakin terasa diterima dalam berinteraksi dengan orang lain disekitarnya. Sedangkan menurut (Rogers, 2004) alasan penting seorang memiliki harga diri rendah karena individu kurang dipercaya dalam memberikan respon sosial serta dorongan emosional yang cukup. Myers (2012) menjelaskan bahwa seorang yang mempunyai harga diri rendah cenderung memiliki problem pada hidup individu, contohnya pendapatan lebih kecil, lebih cenderung tertekan dan penyalahgunaan obat.

Menurut (Blascovich dan Tomak, 2015) menjelaskan bahwa harga diri adalah tingkat kebutuhan ataupun nilai diri, introspeksi diri dengan cara yang positif dan keterampilan untuk melawan hal yang sulit. Dengan kata lain, harga diri yaitu situasi pandangan individu untuk mengintrospeksi dan

mencintai diri, sehingga mampu berkontribusi secara relevan pada proses dimana posisi tinggi serta rendah harga diri dapat bermakna.

Peran kepribadian individu yang paling berpengaruh dalam kehidupan salah satunya adalah harga diri, hal tersebut diungkapkan oleh (Sebayang dan Sembiring, 2017). Rahmania dan Yuniar (2012) berpendapat bahwa harga diri merupakan metode penilaian atau intropeksi diri yang diperlihatkan individu terhadap dirinya sendiri yang nanti berhubungan dengan respon seseorang pada diri sendiri dengan mengindikasikan ada prestasi dan penghargaan serta memperlihatkan sejauh mana individu tersebut pintar, berharga dan sejahtera. Harga diri (*self esteem*) dibagi menjadi dua yakni penerimaan diri serta penghormatan diri. Baron dan Byrne (2012) berpandangan jika harga diri (*self esteem*) merupakan evaluasi diri yang dibentuk pada masing-masing individu, perilaku individu lain pada diri sendiri ketika mengkategorikan perspektif positif maupun negatif.

Berdasarkan pengertian diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah mengetahui karakter berarti mengerti diri atau mengerti individu yang baik. *Self esteem* dalam pertumbuhan diri memiliki peran yang sangat penting. Harga diri ialah seseorang pada dirinya sendiri membentuk penilaian tersebut muncul dari prestasi individu terhadap bermaknaan diri sendiri, sehingga mampu memerankan keikutsertaan yang relevan pada proses dimana peran tinggi maupun rendah *self esteem* dapat bermakna untuk individu.

2. Faktor-Faktor Yang Membangun *Self Esteem*

Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) menjelaskan harga diri dilihat berdasarkan situasi yang dibagi ke dalam dua situasi adalah kuat (*strong*) serta lemah (*weak*). Individu dengan harga diri baik cenderung bisa meningkatkan hubungan secara baik serta sehat dengan individu lain, membuat diri sendiri menjadi

individu sukses, dan berperilaku sopan, individu yang mempunyai harga diri yang baik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Percaya diri (*self confidence*) adalah melawan semua hal dengan tidak mudah pesimis serta penuh rasa percaya diri.
- b) Mengacu hasil akhir (*goal oriented*) adalah saat individu akan mengelola suatu masalah dengan mempertimbangkan tindakan guna meraih keinginan yaitu mempertimbangkan semua resiko yang akan timbul dan mempertimbangkan rencana lain dalam menghindari perkiraan resiko tersebut.
- c) Menghargai (*appreciative*) adalah selalu bisa untuk menghormati yang ada disekitar dan merasa bersyukur serta dapat memberi kebahagiaan pada individu lainnya.
- d) Puas atau senang (*contented*) adalah penerimaan terhadap diri dengan kekurangan, kelebihan serta memiliki keterbukaan yang tinggi pada kekurangan individu lain serta berusaha untuk belajar dari individu lain.

Menurut (Sapariyah, 2011) menjelaskan bahwa ada enam faktor yang mampu mendorong untuk mewujudkan harga diri (*self esteem*) yang dikenal dengan G-R-O-W-T-H, enam faktor tersebut yaitu :

- a) Merencanakan tujuan (*goal setting*) ialah merencanakan suatu tujuan dengan proses berpikir yang logis dalam mengambil keputusan.
- b) Mengambil resiko (*risk taking*), tindakan ini cenderung dilakukan guna mewujudkan harga diri dengan mengambil resiko seseorang akan mengenal kemampuan dirinya dalam menghadapi persoalan.
- c) Membuka diri (*self disclosure*) adalah menyampaikan suatu ungkapan diri seseorang dan membagi informasi yang relavan dengan orang lain.

- d) Membuat keputusan yang cermat (*wisecoice making*), dapat mendorong individu untuk meningkatkan harga diri menjadi lebih baik dengan memfokuskan tujuan yang akan dicapai.
- e) Melangkah sesuai dengan waktu (*time sharing*) merupakan tindakan yang seseorang lakukan dalam mengerjakan tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.
- f) Pemulihan (*healing*) merupakan cara yang dilakukan setiap orang guna memperbaiki dan memperbarui kondisi pada diri (*self*) agar menjadi lebih baik.

Coopersmith (2011) mengungkapkan harga diri berhubungan dengan proses pembentukan *self esteem* oleh karena itu setiap orang mempunyai perbedaan harga diri dengan individu lain, oleh karena itu terdapat individu dengan harga diri rendah serta harga diri yang tinggi. Dibawah ini adalah faktor yang dapat memicu timbulnya hal tersebut :

- a) Keberhasilan individu, pembentukan harga diri mempengaruhi suatu keberhasilan individu yaitu keberhasilan yang mempunyai keterampilan yang hadir dari individu, bagaimana mengelola diri sendiri ataupun orang lain dan kemampuan individu dalam memotivasi.
- b) Keberartian diri, berkaitan dengan seberapa besar individu itu percaya bahwa keterampilan, berharga, evaluasi diri dan membuat versi terbaik dalam individu. Pengakuan inilah yang dimaksud dengan keberartian diri. Rasa menghargai tersebut yang merupakan keberartian diri.
- c) Performasi individu, performasi yang selaras ketika memperoleh target yang diinginkan ketika seseorang mendapatkan ketidakberhasilan, maka harga diri individu akan menurun, sebaliknya ketika performasi individu selaras dengan ekspektasi, maka harga diri meningkat.
- d) Kekuatan individu adalah ketentuan yang terdapat pada masyarakat serta bagaimana ketahanan individu terhadap aturan dan norma tersebut.

Menurut (Guindon, 2010) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mampu dilaksanakan guna meningkatkan harga diri (*self esteem*) yaitu :

- a) Pemberian dukungan sosial (*social support*), didasarkan pada pandangan jika *self esteem* di dominasi pengaruh dukungan sosial.
- b) Intervensi *cognitive behavior*, strategi ini sering dilakukan guna menghadapi harga diri karena efektif mengatasi individu berbagai umur.
- c) Konseling keluarga atau kelompok (*familyor group counseling*), permasalahan terkait rendahnya harga diri (*self esteem*) diakibatkan kurangnya pengaruh peran keluarga.
- d) Pemantapan fisik (*physical fitness*) dilatar belakangi pandangan apabila mempunyai kondisi fisik prima ataupun memiliki kemampuan olahraga tertentu, remaja cenderung menambah rasa harga diri (*self esteem*-nya). Pada remaja laki-laki, pemantapan fisik mempunyai kontribusi lebih tinggi dalam peningkatan harga diri.
- e) Strategi lainnya, intervensi yang lebih mendalam pada suatu populasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan *self esteem*. Contohnya *Eye-Movement Desensitization and Reprocessing* (EMDR) guna menambah harga diri pada anak-anak yang memiliki permasalahan pada perilaku. Selain itu, *process based forgiveness* memerlukan beragam strategi seperti *reality therapy*, *solution focused therapy*, *narrative therapy*, *creative arts*, dan *play therapy*.

3. Aspek-Aspek *Self Esteem*

Minchinto (2012) menjelaskan bahwa *self esteem* terdiri dari tiga aspek, yaitu :

- a) Perasaan pada diri sendiri adalah ungkapan yang dituju pada diri sendiri dengan proses berpikir yang disertai kesadaran emosinya sendiri.

- b) Perasaan pada kehidupan ialah suatu ekspresi setiap orang guna menggambarkan persoalan yang dirasakan ketika terdapat perubahan yang terjadi setiap harinya.
- c) Relasi dengan individu lain ialah interaksi sosial yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan adanya suatu tujuan dan saling mempengaruhi antara satu orang dengan orang lainnya.

Berdasarkan (Rosenberg, dkk, 2002) menjelaskan bahwa terdapat aspek terkait harga diri (*self esteem*) yaitu :

- a) Kompetensi diri (*self competence*) merupakan aspek yang menunjukkan penilaian pada diri sendiri dengan mengibaratkan diri sendiri bisa, berpotensi, afektif serta dapat dikelola, dan dapat dipercaya. Kompetensi diri merupakan hasil dari suatu keberhasilan diri, berpotensi, afektif, mampu dikelola, dan dapat diandalkan. Kompetensi diri (*self competence*) adalah capaian diri dalam mengatur sesuatu secara fisik atau sosial yang berkaitan dengan pengakuan pencapaian target kehidupan. Seseorang dengan kompetensi diri (*self competence*) positif cenderung mempunyai keterampilan yang baik serta bahagia dengan kemampuannya.
- b) Menyukai diri sendiri (*self liking*), memperlihatkan rasa bermakna pada diri sendiri dalam lingkungan yang ada di masyarakat, menganggap individu secara baik ataupun buruk. Terlepas dari cara seseorang beranggapan pada individu lain melihat diri sendiri.

Berdasarkan (Coopersmith, 1967) mengutarakan bahwa ada beberapa aspek dalam harga diri (*self esteem*) antara lain :

- a) Kekuatan (*power*) ialah memperlihatkan secara sederhana individu untuk dapat mengelola, memperoleh atas penerimaan tingkah laku tersebut dari individu lain dan mengendalikan perilaku. Kekuatan ini ditunjukkan melalui penerimaan serta pengakuan individu dari individu lain serta tentang kelebihan pada gagasan yang diakui individu lain.

- b) Keberartian (*significance*) merupakan sikap dalam menggambarkan atensi, ketertarikan, afeksi serta pengekspresian kasih sayang yang didapatkan individu dari individu lain yang memperlihatkan ada popularitas individu dan penerimaan dari lingkungan sosial. Penerimaan lingkungan dilihat dengan adanya kenyamanan, perhatian lingkungan pada seseorang, reaksi baik dari lingkungan, dan lingkungan yang menyenangkan individu berdasarkan kondisi diri yang *real*.
- c) Kebajikan (*virtue*) ialah tindakan yang menunjukkan kepatuhan guna memenuhi standar moral, etika, maupun agama yang memicu individu menjauhi perilaku yang seharusnya dihindari serta hanya berperilaku sesuai dengan perilaku yang diperbolehkan. Pandangan yang mempunyai sikap positif serta memperoleh hasil dalam mengevaluasi secara positif pada diri yang memiliki arti individu tersebut telah mengembangkan potensi harga diri yang positif pada diri sendiri.
- d) Kemampuan (*competence*) ialah memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melengkapi kebutuhan serta berprestasi (*need of achievement*) pada level maupun peran yang tergantung pada keberagaman usia.

Menurut (Rosenberg, 1989) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek harga diri (*self esteem*), yaitu :

- a) Harga diri fisik (*physical self esteem*), berkaitan dengan penerimaan keadaan fisik atau adanya keinginan mengubah keadaan fisik individu.
- b) Harga diri sosial (*social self esteem*), berkaitan dengan keterampilan seseorang melakukan interaksi dengan orang lain. Apakah individu tersebut dalam memilah individu lain sebagai teman ataupun dapat bergaul dengan beragam orang untuk dijadikan seorang teman. Disisi lain, aspek ini menimbang keterampilan seseorang ketika berinteraksi di lingkungan individu.

- c) Harga diri kinerja (*performance self esteem*), berkaitan dengan pencapaian serta keterampilan individu berupa rasa senang dan percaya diri dengan keterampilan diri sendiri.

Branden (2007) juga menjelaskan bahwa aspek harga diri terdapat enam bagian adalah :

- a) Menjalani hidup penuh kesadaran, kita sesuaikan dengan apa yang dilihat dan yang diketahui memiliki kemampuan secara sadar serta tanggap juga pada semua yang menjadi peran dari perilaku, nilai-nilai, rencana-rencana, serta tujuan dalam hidup yang sebaik-baiknya.
- b) Penerimaan diri adalah penolakan pada hubungan yang kurang bermanfaat bagi seseorang adalah tentang kepedulian dan menerima dengan tidak memaksakan tindakan yang kurang menyenangkan namun meminimalisir terjadi perilaku yang sama.
- c) Bertanggungjawab terhadap diri sendiri, bertanggungjawab agar terlaksana daftar keinginan, tindakan, pilihan, perilaku, kebahagiaan diri, meningkatkan rasa percaya diri, dan menerima pilihan nilai-nilai yang dipercayai orang lain.
- d) Bertindak tegas merupakan kesediaan untuk tidak keluar jalur atas kesadaran diri, menjadi diri sendiri untuk toleran serta mampu membawa diri sendiri dengan menghormati relasi antar manusia.
- e) Menjalani hidup penuh makna atau tujuan, kekuasaan memiliki dalam mencapai tujuan hidup yang telah direncanakan, meraih kesejahteraan untuk keluarga, bekerja, tempat untuk belajar, memulai suasana untuk usaha baru, memecahkan masalah dan menjaga agar silaturahmi dengan orang lain tetap harmonis.
- f) Integritas personal dari harapan-harapan kita sendiri, kualitas hidup, serta kepercayaan.

4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan *workplace bullying*, kinerja karyawan, dan harga diri (*self esteem*) diantara lain adalah :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Romula Insani Anastu (2017)	“Pengaruh <i>workplace bullying</i> (perisakan di tempat kerja) terhadap kinerja dan kepuasan kerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perisakan di tempat kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek.
2	Tanti Aristiya (2018)	“Hubungan antara <i>self esteem</i> dengan <i>workplace bullying</i> pada pegawai BPBD Yogyakarta”	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa $(r) = -0,257$ dengan taraf signifikan $p = 0,036$ ($p \leq 0,05$), menunjukkan <i>workplace bullying</i> memberi sumbangan efektif sebanyak 3,8% terhadap <i>self esteem</i> . Oleh karena itu terdapat hubungan negatif antara <i>self esteem</i> dengan <i>workplace bullying</i> pada pegawai BPBD Yogyakarta.
3	Izzatinisa, S. (2017)	“Hubungan antara <i>self esteem</i> dengan <i>workplace bullying</i> pada karyawan PPPPTK”	Dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0,749$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), terdapat hubungan negatif antara <i>self esteem</i> dengan <i>workplace bullying</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>self esteem</i> , maka semakin rendah <i>workplace bullying</i> .

4	Putri & Wijono (2018)	“Hubungan antara <i>workplace bullying</i> terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tiga Manunggal Textile (timatex) Salatiga”	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa $r = -0,312$ dan $p = 0,002$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dua variabel.
5.	Sebayang & Sembiring (2017)	“Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia”	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan stimulan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

D. Hubungan Antara *Workplace Bullying* dan Kinerja Karyawan dengan Harga Diri (*self esteem*)

Harga diri (*self esteem*) berdasar pendapat (Engko, 2006) bahwa harga diri ialah suatu keteguhan pada penilaian diri sendiri menurut evaluasi pada diri secara menyeluruh. Leary (1995) mengatakan suatu harga diri berhubungan dengan harapan besar untuk bisa sukses dan rasa kepercayaan yang tinggi. Harga diri berkaitan dengan sifat tidak gampang menyerah dan rendah akan tingkat kecemasan maka harga diri yang tinggi juga meningkatkan individu dalam bekerja keras untuk mencapai visi dan misi dalam hidup serta tahap dalam melawan hambatan yang mengganggu rencana.

Myers (2012) mengutarakan bahwa harga diri (*self esteem*) seseorang mampu mempengaruhi perilaku agresif dan narsisme. Individu dengan harga diri (*self esteem*) yang tinggi memiliki tingkat agresif dan narsisme yang tinggi juga. Karyawan perusahaan dengan tingkah laku agresif mampu mempengaruhi individu lain melakukan *workplace bullying*. Lilik (2016) mendeskripsikan *workplace bullying* sebagai tindakan yang negatif

di lingkungan kerja secara berulang dalam waktu lama dengan tujuan melukai orang lain secara psikologis bahkan sampai fisik.

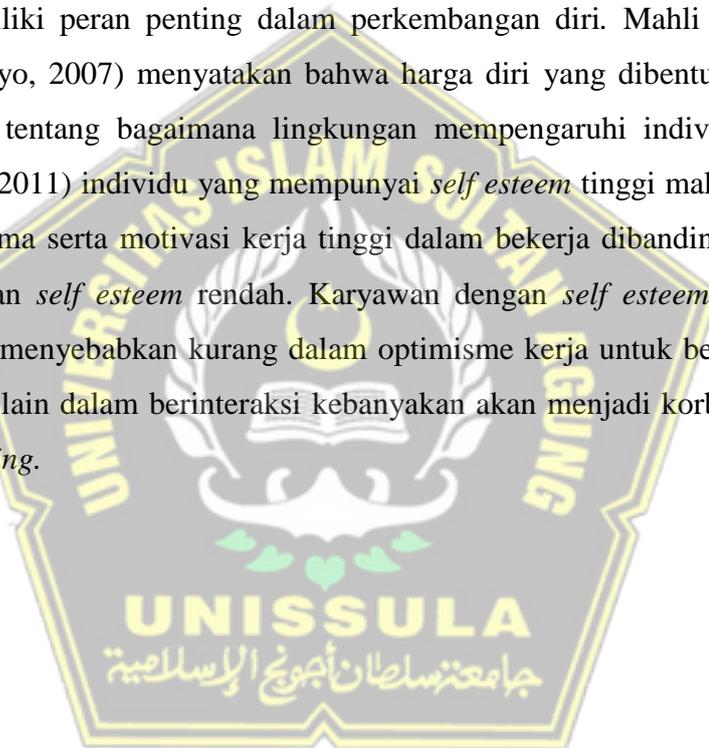
Menurut (Einarsen, 2012) *workplace bullying* adalah kekerasan di lingkup tempat kerja seperti ancaman, pengucilan, kekerasan secara verbal, mencela orang lain, perundungan, pemberian kritikan terlalu melukai, memutuskan kesempatan orang, menyindir karena iri, menjadi jahat dengan orang lain, terlalu masuk ke ranah privasi orang lain, dan menutup informasi. Einarsen, dkk (2003) apabila pelaku *workplace bullying* yang kebanyakan di lakukan oleh seseorang yang memiliki wewenang atau level jabatan diatas korban. Hal ini diakibatkan oleh otoritas yang tidak di manfaatkan dengan sebenarnya.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap harga diri (*self esteem*) adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2005) kinerja merupakan perfoma kerja ataupun hasil pekerjaan (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh individu pada waktu yang telah ditentukan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan tanggungjawab yang dipercayakan pada karyawan. Kinerja karyawan adalah alat ukur dalam suatu keorganisasian perusahaan terkait tingkat kemampuan karyawan untuk bertahan pada pekerjaan individu sendiri, dan sebanyak apa pencapaian penghargaan dari perusahaan dalam mengembangkan SDM (Notoatmojo, 2003). Harga diri (*self esteem*) individu dapat meningkatkan ketahanan saat melaksanakan kinerja secara maksimal sesuai tugas serta tanggungjawab yang di emban oleh individu (Judge dan Bono, 2001).

Sapariyah (Kilapong, 2013) menyampaikan jika harga diri (*self esteem*) dilihat dari kondisi individu dikategorikan menjadi dua kondisi yaitu kuat (*strong*) serta lemah (*weak*). Individu dengan harga diri yang kuat cenderung membangun relasi dengan individu lain menjadi lebih sehat serta baik. Disisi lain, individu dengan *self esteem* lemah mempunyai penggambaran diri yang negatif serta konsep diri kurang baik. Brockner (Furnham, 2003) menyatakan level harga diri individu dapat mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya. Masing-masing karyawan

perusahaan mempunyai level harga diri yang berbeda dalam memecahkan suatu masalah dan *work flow* dalam mengerjakan tugas kerja menjadi bervariasi. Seseorang dengan *self esteem* tinggi cenderung memiliki performa kinerja serta motivasi dalam bekerja daripada individu dengan *self esteem* rendah.

Alwisol (2012) menyatakan apabila mengerti kepribadian yaitu memahami diri (*self*) secara keseluruhan. Kepribadian seseorang bermula dari perkembangan diri. Harga diri merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam perkembangan diri. Mahli dan Reasoner (Dariyo, 2007) menyatakan bahwa harga diri yang dibentuk kondisi diri serta tentang bagaimana lingkungan mempengaruhi individu. Einarsen, dkk (2011) individu yang mempunyai *self esteem* tinggi maka mempunyai performa serta motivasi kerja tinggi dalam bekerja dibandingkan individu dengan *self esteem* rendah. Karyawan dengan *self esteem* rendah maka akan menyebabkan kurang dalam optimisme kerja untuk bersaing dengan yang lain dalam berinteraksi kebanyakan akan menjadi korban *workplace bullying*.



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Hipotesis Pertama

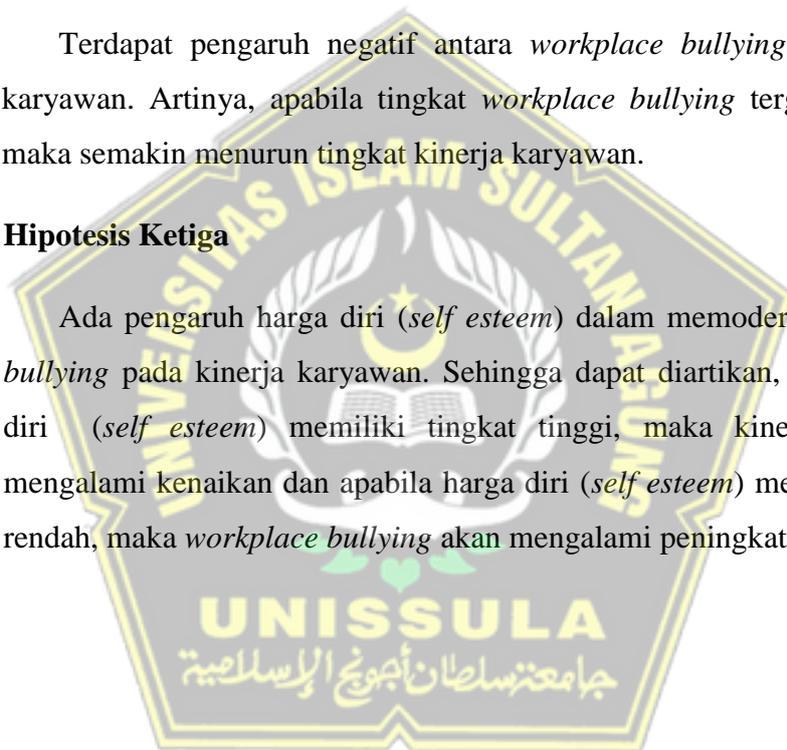
Terdapat pengaruh antara *workplace bullying* serta harga diri (*self esteem*) terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Terdapat pengaruh negatif antara *workplace bullying* pada kinerja karyawan. Artinya, apabila tingkat *workplace bullying* tergolong tinggi, maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

Ada pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* pada kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan, apabila harga diri (*self esteem*) memiliki tingkat tinggi, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan dan apabila harga diri (*self esteem*) memiliki tingkat rendah, maka *workplace bullying* akan mengalami peningkatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian didefinisikan sebagai suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Dimana pada metode ini yang dimanfaatkan adalah angka dengan datanya yang berupa bilangan lalu dilakukan analisis dengan statistik sebagai prediksi sebuah variabel yang berpengaruh terhadap variabel lain (Alsa, 2003).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Azwar, 2016) bahwa identifikasi variabel merupakan suatu langkah untuk menetapkan variabel-variabel utama dalam suatu penelitian yang nantinya akan memiliki fungsi masing-masing variabel. Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa variabel merupakan suatu atribut dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik suatu kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu :

1. Variabel tergantung (*Dependent variable*)

Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa variabel tergantung (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel bebas (*Independent variable*)

Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel tergantung. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *workplace bullying*.

3. Variabel moderasi (*Moderating variable*)

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa variabel moderasi (*moderating variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi (Memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel moderasi (Z) dalam penelitian ini adalah harga diri (*self esteem*).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Sugiyono, 2017). Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang bisa diamati (Azwar, 2016). Tujuan dari definisi operasional adalah untuk memperoleh suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan dapat diterima secara objektif (Azwar, 2016). Adapun definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Kinerja karyawan pada penelitian ini akan diukur berdasarkan empat dimensi yang dijelaskan oleh (Edison, 2016) yang didalamnya terdapat empat dimensi, yaitu : target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dilihat dari skor total skala kinerja karyawan yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. *Workplace Bullying*

Workplace bullying merupakan mengulangi atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan di tempat kerja (Salin dalam Loh, 2014). *Workplace bullying*

pada penelitian ini akan diukur berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh (Loh, 2014) yang didalamnya terdapat tiga aspek, yaitu : mengkritik tanpa kejelasan, menghina dan merendahkan, dan juga mengancam. Menjelaskan seperti halnya menyatakan maksud (niat dan rencana) untuk melakukan sesuatu yang merugikan, menyulitkan, menyusahkan atau mencelakakan pihak lain.

Tinggi rendahnya *workplace bullying* dilihat dari skor total skala *workplace bullying* yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi *workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, maka semakin rendah *workplace bullying*.

3. *Self Esteem*

Harga diri (*self esteem*) merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri (Rosenberg, 1989). Harga diri adalah evaluasi yang dibuat oleh individu dan biasanya berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri, hal ini mengapresiasi suatu sikap setuju atau menunjukkan tingkat dimana individu tersebut meyakini dirinya sendiri mampu, penting, berhasil, dan berharga (Coopersmith, 1967). *Self esteem* pada penelitian ini akan diukur berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh (Rosenberg, 1989) yang didalamnya terdapat tiga aspek, yaitu : harga diri fisik (*physical self esteem*), harga diri sosial (*social self esteem*), dan harga diri kinerja (*performance self esteem*). Menjelaskan tentang kondisi fisik, kemampuan individu dalam bersosialisasi, kemampuan dan prestasi individu.

Tinggi rendahnya *self esteem* dilihat dari skor total skala *self esteem* yang diperoleh. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi *self esteem*. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, maka semakin rendah *self esteem*.

C. Populasi, Sampel, dan *Sampling*

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan X Motor Brebes.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi dan pasti memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasinya (Azwar, 2016). Penjelasan tersebut hampir sama dengan penjelasan menurut (Sugiyono, 2017) yang menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan X Motor Brebes di Jl. Diponegoro No. 160 Pesantunan, Kab. Brebes, Jawa Tengah.

3. Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel merupakan teknik yang digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengambilan sampel pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a) *Probability Sampling*

Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *sample random, sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random*, dan *sampling area (cluster sampling)* (*sampling* menurut daerah).

b) *Nonprobability Sampling*

Nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi, *sampling* sistematis, kuota aksidental, *purposive sampling*, *sampling* jenuh, dan *snow ball*.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan teknik total *sampling* atau *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) teknik total *sampling* atau *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, hal ini umum dilakukan jika jumlah sampel dinilai kecil.

Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Laki-laki dan wanita bekerja.
- b. Memiliki jabatan.
- c. Bekerja di perusahaan X Motor Brebes.

D. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Menurut (Sugiyono, 2017) juga menambahkan bahwa teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), skala/kuesioner/angket, observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) **Studi pustaka**

Studi pustaka merupakan segala usaha yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Studi kepustakaan merupakan suatu langkah yang penting dalam metode penelitian ilmiah untuk mencari sumber data sekunder yang akan mendukung dalam penulisan, untuk mengetahui sampai mana ilmu yang berhubungan dengan penulisan telah berkembang dan sampai mana terdapat kesimpulan. Bahan-bahan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, dan buku bacaan, serta publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

2) **Penelitian lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik apabila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai standar kinerja yang diterapkan pada karyawan X Motor Brebes.

b. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

c. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu/diteliti. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Jadi dokumentasi ini digunakan peneliti untuk memperoleh data tentang karyawan, tingkat absensi, serta hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

e. Skala

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dari X Motor Brebes melalui penyebaran skala. Menurut (Sugiyono, 2017) skala merupakan alat ukur psikologi yang terbentuk dari berbagai pertanyaan dan disusun sedemikian rupa sehingga respon jawaban yang diberikan akan diberi skor dan diinterpretasikan.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala yang terdiri dari tiga skala diantaranya yaitu skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, dan skala harga diri (*self esteem*). Pada penelitian ini bentuk skala yang akan digunakan yaitu skala *likert*. Menurut (Azwar, 2018) skala *likert* merupakan metode pengumpulan data dengan seperangkat pertanyaan yang tersusun untuk menjelaskan suatu atribut perantara respon terhadap pertanyaan yang ada. Menurut (Sugiyono, 2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor skala yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu untuk aitem *favorable* (pernyataan atau pertanyaan yang mendukung responden) dan

unfavorable (pernyataan atau pertanyaan yang tidak mendukung responden), terdapat 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skor berkisar dari 1 sampai 4 dengan indikator aitem *favorable* SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan indikator aitem *unfavorable* SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Untuk lebih jelasnya penilaian dari 4 kategori jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Bobot Nilai Skala Likert

Jawaban	Skor Item	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Alasan pertimbangan menggunakan metode skala *likert* dalam penelitian ini adalah :

- Biaya yang dikeluarkan lebih sedikit.
- Dapat dilaksanakan secara sekaligus dan dengan jumlah yang besar.
- Respon yang diberikan oleh subjek penelitian tidak terdapat klasifikasi jawaban yang dianggap “benar” ataupun “salah”. Seluruh jawaban yang diperoleh mampu diterima dengan baik, selama jawaban tersebut dijawab dengan jujur dan sungguh-sungguh.
- Subjek penelitian merupakan individu yang merasa paling mengetahui segala sesuatu mengenai dirinya sendiri.
- Waktu yang diperlukan lebih singkat.

Penggunaan skala dalam penelitian ini dibuat dengan alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dimiliki oleh subjek.

Skala yang harus diisi oleh subjek diantaranya yaitu :

1. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan ini di desain agar dapat mengukur bagaimana pola dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan X Motor Brebes. Kinerja Karyawan diungkap dengan skala yang disusun oleh peneliti yang terdiri dari 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*, dengan berdasarkan pada empat dimensi yang dijelaskan oleh (Edison, 2016), yaitu :

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian
- d. Taat asas

Respon terhadap pernyataan dalam aitem paling tidak ada dua macam, yaitu respon negatif dan respon positif. Respon negatif adalah respon yang menentang atau menegaskan isi pernyataan, sedangkan respon positif adalah respon yang mendukung atau afirmatif terhadap isi pernyataan. Selain kedua macam respon tersebut, ada respon yang berada di antara keduanya yang tidak bersifat negatif atau positif, yang dikenal dengan respon netral atau respon tengah. (Azwar, 2012).

Skala kinerja karyawan menggunakan 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skor berkisar dari 1 sampai 4 dengan indikator aitem *favorable* SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan indikator aitem *unfavorable* SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

Semakin tinggi skor total dari skala kinerja karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan kinerja karyawan pada subjek penelitian, sebaliknya semakin rendah skor total dari skala kinerja karyawan, maka semakin rendah kecenderungan kinerja karyawan pada subjek penelitian.

Rancangan *blueprint* skala kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Rancangan *Blueprint* Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek-aspek	Jumlah Aitem		Total	Bobot
		F	UF		
1.	Target	4	4	8	25%
2.	Kualitas	4	4	8	25%
3.	Waktu penyelesaian	4	4	8	25%
4.	Taat asas	4	4	8	25%
TOTAL		16	16	32	100%

Keterangan : F : *Favorable*
 UF : *Unfavorable*

2. Skala *Workplace Bullying*

Skala *workplace bullying* ini di desain agar dapat mengukur bagaimana pola dan perilaku *bullying* yang dilakukan oleh karyawan X Motor Brebes. *Workplace bullying* diungkap dengan skala yang disusun oleh peneliti yang terdiri dari 21 aitem *favorable* dan 21 aitem *unfavorable*, dengan berdasarkan pada tiga aspek yang dijelaskan oleh (Loh, 2014), yaitu :

- a) Mengkritik tanpa kejelasan
- b) Menghina dan merendahkan
- c) Mengancam

Respon terhadap pernyataan dalam aitem paling tidak ada dua macam, yaitu respon negatif dan respon positif. Respon negatif adalah respon yang menentang atau menegaskan isi pernyataan, sedangkan respon positif adalah respon yang mendukung atau afirmatif terhadap isi pernyataan. Selain kedua macam respon tersebut, ada respon yang berada di antara keduanya yang tidak bersifat negatif atau positif, yang dikenal dengan respon netral atau respon tengah. (Azwar, 2012).

Skala *workplace bullying* menggunakan 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak

Sesuai (STS). Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skor berkisar dari 1 sampai 4 dengan indikator aitem *favorable* SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan indikator aitem *unfavorable* SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

Semakin tinggi skor total dari skala *workplace bullying*, maka semakin tinggi kecenderungan terjadinya *workplace bullying* pada subjek penelitian, sebaliknya semakin rendah skor total dari skala *workplace bullying*, maka semakin rendah kecenderungan terjadinya *workplace bullying* pada subjek penelitian. Rancangan *blueprint* skala *workplace bullying* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Rancangan *Blueprint* Skala *Workplace Bullying*

No.	Aspek-aspek	Jumlah Aitem		Total	Bobot
		F	UF		
1.	Mengkritik tanpa kejelasan	9	9	18	33,33%
2.	Menghina dan merendahkan	6	6	12	33,33%
3.	Mengancam	6	6	12	33,33%
TOTAL		21	21	42	100%

Keterangan : F : *Favorable*
 UF : *Unfavorable*

3. Skala Harga Diri (*self esteem*)

Skala harga diri (*self esteem*) ini di desain agar dapat mengukur bagaimana *self esteem* karyawan X Motor Brebes. Harga diri diungkap dengan skala yang disusun oleh peneliti yang terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*, dengan berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh (Rosenberg, 1989), yaitu :

- a) Harga diri fisik (*physical self esteem*)
- b) Harga diri sosial (*social self esteem*)
- c) Harga diri kinerja (*performance self esteem*).

Respon terhadap pernyataan dalam aitem paling tidak ada dua macam, yaitu respon negatif dan respon positif. Respon negatif adalah respon yang menentang atau menegaskan isi pernyataan, sedangkan respon positif

adalah respon yang mendukung atau afirmatif terhadap isi pernyataan. Selain kedua macam respon tersebut, ada respon yang berada di antara keduanya yang tidak bersifat negatif atau positif, yang dikenal dengan respon netral atau respon tengah. (Azwar, 2012).

Skala harga diri (*self esteem*) menggunakan 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Skor berkisar dari 1 sampai 4 dengan indikator aitem *favorable* SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan indikator aitem *unfavorable* SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4.

Semakin tinggi skor total dari skala harga diri (*self esteem*), maka semakin tinggi harga diri pada subjek penelitian, sebaliknya semakin rendah skor total dari skala harga diri (*self esteem*), maka semakin rendah harga diri (*self esteem*) pada subjek penelitian. Rancangan *blueprint* skala harga diri pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Rancangan *Blueprint* Skala Harga Diri (*self esteem*)

No.	Aspek-aspek	Jumlah Aitem		Total	Bobot
		F	UF		
1.	Harga diri fisik	4	4	8	33,33%
2.	Harga diri sosial	4	4	8	33,33%
3.	Harga diri kinerja	4	4	8	33,33%
TOTAL		12	12	24	100%

Keterangan : F : *Favorable*
 UF : *Unfavorable*

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Realibilitas

1. Validitas

Validitas memiliki arti akurasi sejauhmana suatu alat tes psikologi atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012). Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila

menghasilkan data yang secara akurat menggambarkan aspek yang diukur dan memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya (Azwar, 2012).

Pada penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan dan relevansi isi aitem sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur melalui analisis oleh *expert judgement* (Azwar, 2012). *Expert judgement* pada penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan sejauh mana aitem dapat membedakan antara subjek penelitian yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012). Menurut (Azwar, 2012) uji daya beda aitem dilakukan dengan cara pemilihan aitem berdasarkan pada kesesuaian fungsi alat ukur dengan fungsi ukur skala. Uji daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distributor skor aitem dengan distributor skor skala, sehingga menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}) (Azwar, 2012).

Batasan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,30$ artinya semua daya beda aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki r_{ix} atau $r_{i(x-i)}$ kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012). Apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat menjadi pertimbangan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2012).

Uji daya beda aitem pada penelitian ini dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

3. Uji Realibilitas Skala

Uji realibilitas skala merupakan sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2012). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila telah dilaksanakan beberapa kali pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama dan memperoleh hasil yang *relative* sama, selama aspek yang diukur belum berubah (Azwar, 2012).

Uji koefisien realibilitas berada pada kisaran angka antara 0.00 sampai 1.00 yang artinya bahwa koefisien realibilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka alat ukur tersebut semakin reliabel (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 *for windows*. Hal ini digunakan untuk menguji tingkat reliabilitas aitem pada instrumen alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, dan skala harga diri (*self esteem*).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan data yang diperoleh secara sistematis, dokumentasi, catatan lapangan, penjabaran ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, penyusunan pada suatu pola, pemilihan antara mana yang penting dan mana yang akan dipelajari kemudian menarik suatu kesimpulan yang dapat dengan mudah ketika orang lain akan memahaminya (Sugiyono, 2014). Analisis data akan dilakukan peneliti ketika data dari seluruh sampel penelitian terkumpul yang kemudian akan diolah untuk dianalisis hipotesis.

Pendekatan penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan, dan

menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2018). Peneliti melakukan penelitian ini dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

1. Uji Normalitas Data

Untuk melihat skor variabel secara normal atau tidak normal, maka perlu menggunakan uji normalitas data. Uji normalitas data merupakan alat uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2017). Pelaksanaan uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* sesuai dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil nilai signifikannya $p > 0,05$ yang artinya normal dan dinyatakan tidak normal apabila $p < 0,05$.

2. Uji Linearitas Data

Uji linearitas data bertujuan agar peneliti dapat mengetahui hubungan dari setiap variabel serta untuk mengetahui apakah variabel tersebut terdapat hubungan yang *linier* atau tidak berhubungan secara signifikan. Hubungan variabel dinyatakan *linier* apabila tidak ditemukan penyimpangan. Hubungan antara variabel dinyatakan *linier* apabila nilai signifikan $p < 0,05$ dan sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka dinyatakan tidak *linier*.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Efek dari uji multikolinieritas yaitu dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui atau untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* maupun residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan sebagai pernyataan terkait situasi populasi yang akan di uji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik

kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut yang mengacu pada data yang diambil dari sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian uji hipotesis penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis korelasi regresi berganda. Analisis korelasi regresi berganda digunakan untuk menguji hubungan variable bebas dengan variable tergantung. Sedangkan *moderated regression analysis* (MRA) digunakan untuk mengetahui apakah variable moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung.



BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian adalah tahapan yang dilakukan sebelum melaksanakan penelitian guna mendukung kelancaran serta keberhasilan penelitian tahap awal yang dilakukan dalam penelitian ini adalah memilih lokasi penelitian bersumber pada karakteristik populasi yang telah ditentukan dengan kriteria laki-laki dan wanita sudah bekerja, serta memiliki jabatan di perusahaan. Penelitian ini berlokasi di sebuah perusahaan bengkel motor yang bertempat di Brebes. Tahap selanjutnya yaitu peneliti melakukan perizinan untuk melaksanakan observasi dan wawancara, dilanjut dengan penentuan sampel penelitian, dan kemudian peneliti melakukan perizinan yang kedua untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan bengkel motor yang berlokasi di X Motor Brebes di Jl. Diponegoro No. 160 Pesantunan, Kab. Brebes, Jawa Tengah.

X motor didirikan pada tahun 1970 dengan nama *Honda Division* pada perusahaan X Internasional. Ketika berdiri, X Motor berfungsi sebagai *main distributor* sepeda motor Honda di Indonesia. Dengan lingkup area nasional, X motor mendirikan kantor cabang pertama pada tahun 1983 yakni di Kota Semarang. X motor Brebes merupakan salah satu cabang X Internasional terbesar di Indonesia cabang ke 34 (tiga puluh empat) di Jawa Tengah *regional* dari X Motor Semarang. X Motor Brebes merupakan *dealer* yang mulai aktif pada bulan Oktober tahun 2016 yang bergerak sebagai *rentail* sepeda motor khususnya Motor Honda atau penjualan unit motor, menyediakan barang (motor) tipe matik, sport, sampai dengan bebek dari *dealer* resmi X Motor, dan juga menyediakan layanan jasa dalam perbaikan (*service*) sepeda Motor.

X motor merupakan salah satu perusahaan X Internasional yang beroperasi di bidang *operations* dengan produk sepeda motor Honda Division. X motor dulu merupakan *main distributor* sepeda motor Honda. Saat ini, X Motor merupakan *main dealer* yang melingkupi sebatas wilayah (*region*) di seluruh Indonesia. Adapun wilayah-wilayah tersebut mencakup Palembang, Bengkulu, Jawa Tengah, Yogyakarta, Bali, NTB, Pontianak, Balikpapan, Makassar, dan Jayapura. X motor dikenal sebagai *Sales Operations*. X motor merupakan *brand* yang diusung sebagai wajah perusahaan dalam membangun interaksi dengan *customer*. Saat ini, X motor dipimpin oleh Sigit Kumala menggantikan Margono Tanuwijaya selaku CEO X Motor sebelumnya yang menggantikan (Alm.) Ronny Ramil yang meninggal pada awal 2010. X motor memiliki dua jalur cara mempererat koneksi dengan para *customer*-nya, yang pertama yaitu melalui *dealer* dan yang kedua yaitu melalui *sales office* yang dikoordinasi dalam divisi *retail* X motor. Sebagai salah satu *main dealer*, X motor berperan dalam mengkoordinasi seluruh aktivitas *marketing*, logistik, dan termasuk promosi di *region*. X Motor memiliki *region-region* yang dipimpin oleh *region head* sebagai pimpinan tertinggi di *region* tersebut. *Region-region* ini rutin berinteraksi dan berkoordinasi dengan X Motor *Head Office* yang terletak di kompleks X Internasional. (Wikipedia).

Tahapan pertama dalam penelitian ini adalah dengan melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara pada beberapa karyawan terkait kinerja karyawan. Tahap selanjutnya yang dilakukan peneliti yaitu mencari teori-teori yang sesuai sebagai landasan dan pendukung data penelitian.

Peneliti memilih X Motor Brebes sebagai tempat penelitian dengan berbagai pertimbangan yaitu :

- a. Penelitian mengenai kinerja karyawan belum pernah dilakukan di tempat tersebut.

- b. Kondisi perusahaan yang searah dengan suatu permasalahan yang akan diteliti.
- c. Jumlah subjek yang mencukupi untuk melakukan penelitian.
- d. Ada izin dari pihak perusahaan X Motor Brebes untuk melaksanakan penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melakukan rangkaian persiapan sebelum melaksanakan penelitian guna melancarkan penelitian secara maksimal dan meminimalisir terjadi suatu kesalahan. Terdapat beberapa persiapan yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian yaitu persiapan perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, uji daya beda aitem, serta estimasi reliabilitas alat ukur yang hendak digunakan dalam penelitian.

a. Persiapan Perizinan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan perizinan pada tempat penelitian. Peneliti mengajukan pembuatan surat perizinan penelitian kepada Fakultas Psikologi dengan nomor surat 1199/C.1/Psi-SA/XII/2021 diajukan oleh peneliti kepada perusahaan X Motor Brebes.

b. Tahap Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur adalah persiapan tahap kedua yang paling penting guna pengambilan data sebagai instrumen penelitian. Pengumpulan data penelitian menggunakan skala yang peneliti susun sendiri dengan menggunakan aspek-aspek dalam variabel yang akan diteliti kemudian disusun menjadi aitem pernyataan maupun pertanyaan. Skala dalam penelitian ini berisi aitem-aitem yang bersifat *favorable* serta *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan suatu aitem yang bersifat berkontribusi variabel yang akan diteliti, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan suatu aitem yang bersifat tidak mendukung variabel penelitian.

Pada skala yang peneliti susun terdapat empat alternatif pilihan jawaban antara lain SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan

STS (Sangat Tidak Sesuai). Skor yang diberikan kisaran 1 hingga 4 dengan indikator aitem *favorable* yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1 dan indikator aitem *unfavorable* yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, dan skala harga diri.

1) Skala kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan peneliti susun sendiri dengan pertimbangan dari *expert judgement* yaitu dosen pembimbing skripsi. Skala kinerja karyawan disusun berdasarkan pada empat dimensi yang dijelaskan oleh (Edison, 2016) yang didalamnya terdapat empat dimensi, yakni target, kualitas, waktu penyelesaian, serta taat asas. Skala kinerja karyawan terdiri atas 32 aitem, terbagi menjadi 16 aitem *favorable* serta 16 aitem *unfavorable*. Adapun sebaran aitem skala kinerja karyawan adalah :

Tabel 7. Sebaran Aitem Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Target	1, 9, 17, 25	5, 13, 21, 29	8
2.	Kualitas	2, 10, 18, 26	6, 14, 22, 30	8
3.	Waktu penyelesaian	3, 11, 19, 27	7, 15, 23, 31	8
4.	Taat asas	4, 12, 20, 28	8, 16, 24, 32	8
TOTAL		16	16	32

Ket. : F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

2) Skala *workplace bullying*

Skala *workplace bullying* peneliti susun sendiri dengan pertimbangan dari *expert judgement* yaitu dosen pembimbing skripsi. Skala *workplace bullying* disusun berdasarkan pada tiga aspek yang dijelaskan oleh (Loh, 2014) yang didalamnya terdapat tiga aspek, yaitu mengkritik tanpa kejelasan, menghina dan merendahkan, dan mengancam. Skala *workplace bullying* terdiri dari 42 aitem, terbagi

menjadi 21 aitem *favorable* serta 21 aitem *unfavorable*. Adapun sebaran aitem skala *workplace bullying* adalah :

Tabel 8. Sebaran Aitem Skala *Workplace Bullying*

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Mengkritik tanpa kejelasan	1,7,13, 19, 25, 31, 37, 39, 41	4, 10, 16, 22, 28, 34, 38, 40, 42	18
2.	Menghina dan merendahkan	2, 8, 14, 20, 26, 32	5, 11, 17, 23, 29, 35	12
3.	Mengancam	3, 9, 15, 21, 27, 33	6, 12, 18, 24, 30, 36	12
TOTAL		21	21	42

Ket. : F : *Favorable*
 UF : *Unfavorable*

3) Skala harga diri (*self esteem*)

Skala harga diri (*self esteem*) peneliti susun sendiri dengan pertimbangan dari *expert judgement* yaitu dosen pembimbing skripsi. Skala harga diri disusun berdasarkan pada tiga aspek yang dijelaskan (Rosenberg, 1989) yaitu harga diri fisik (*physical self esteem*), harga diri sosial (*social self esteem*), serta harga diri kinerja (*performance self esteem*). Skala harga diri (*self esteem*) terdiri dari 24 aitem, yang terbagi menjadi 12 aitem *favorable* serta 12 aitem *unfavorable*. Adapun sebaran aitem skala harga diri adalah :

Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Harga Diri (*self esteem*)

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Harga diri fisik	1, 7, 13, 19	4, 10, 16, 22	8
2.	Harga diri social	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23	8
3.	Harga diri kinerja	3, 9, 15, 21	6, 12, 18, 24	8
TOTAL		12	12	24

Keterangan : F : *Favorable*
 UF : *Unfavorable*

3. Tahap Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Tahapan selanjutnya adalah uji coba alat ukur yang dilaksanakan guna melihat kualitas alat ukur yang digunakan dan mengetahui reliabilitas skala serta daya beda aitem. Uji coba instrumen alat ukur ini diselenggarakan pada tanggal 29 Desember 2021 hingga 11 Januari 2022 dengan hasil 52 responden. Peneliti membagikan skala uji coba dengan menitipkan skala kepada pihak AFSSO perusahaan.

Setelah data skala uji coba didapatkan, peneliti memberikan skor pada skala tersebut sesuai dengan ketentuan. Setelah itu, dilakukan pengolahan data guna mengetahui daya beda aitem dan estimasi reliabilitas dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

4. Tahap Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Tahap selanjutnya yang dilaksanakan yaitu melakukan uji daya beda aitem serta estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, dan skala harga diri (*self esteem*). Uji daya beda aitem ini guna mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki atribut dan individu yang tidak memiliki atribut yang di ukur.

Suatu aitem dengan uji daya beda aitem tinggi akan terlihat setelah peneliti melakukan tahap uji daya beda aitem serta aitem tersebut dinyatakan sesuai dengan fungsi alat ukurnya, serta dapat digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Suatu daya beda aitem dianggap tinggi ketika memperoleh koefisien korelasi aitem total $r_{ix} \geq 0,03$ dan jika total aitem yang berhasil tidak mendapat nilai yang sesuai maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2018). Kemudian yang peneliti lakukan yaitu memberikan skor terhadap skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, dan skala harga diri (*self esteem*). Koefisien korelasi diantara skor aitem dengan total skor diperoleh dengan menggunakan

bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows. Hasil hitung uji daya beda aitem serta reliabilitas pada setiap skala yaitu :

1) Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji daya beda aitem yang telah dilakukan pada 32 aitem pada skala kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa sebanyak 18 aitem menunjukkan daya beda tinggi dengan kisaran skor 0,325 hingga 0,673, sedangkan sisanya sebanyak 14 aitem menunjukkan daya beda rendah. Estimasi reliabilitas skala kinerja karyawan diperoleh hasil koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,861. Sebaran nomor aitem skala kinerja karyawan setelah di uji coba yaitu :

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
		F	UF		
1.	Target	1*, 9*, 17*, 25	5, 13*, 21, 29	4	4
2.	Kualitas	2*, 10, 18, 26*	6, 14*, 22, 30	5	3
3.	Waktu penyelesaian	3, 11*, 19, 27	7*, 15, 23, 31	6	2
4.	Taat asas	4*, 12*, 20*, 28*	8, 16, 24*, 32	3	5
TOTAL		16	16	18	14

Keterangan : (*) : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

2) Skala *Workplace Bullying*

Berdasarkan uji daya beda aitem pada 42 aitem pada skala *workplace bullying*, didapatkan hasil bahwa sebanyak 27 aitem menunjukkan daya beda tinggi dengan kisaran skor 0,333 hingga 0,707, sedangkan sisanya sebanyak 15 aitem menunjukkan daya beda rendah.

Estimasi reliabilitas skala *workplace bullying* diperoleh hasil koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,935. Sebaran nomor aitem skala *workplace bullying* setelah di uji coba yaitu :

Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala *Workplace Bullying*

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
		F	UF		
1.	Mengkritik tanpa kejelasan		4*, 10*,	10	8
		1, 7*, 13,	16*, 22*,		
		19, 25, 31,	28*, 34*,		
		37, 39, 41	38*, 40,		
			42		
2.	Menghina dan merendahkan	2, 8, 14, 20,	5*, 11*,	6	6
		26, 32	17*, 23*,		
			29*, 35*		
3.	Mengancam	3, 9, 15, 21,	6, 12, 18,	11	1
		27, 33	24*, 30,		
			36		
TOTAL		21	21	27	15

Keterangan : (*) : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

3) Skala Harga Diri (*self esteem*)

Berdasarkan uji daya beda aitem pada 24 aitem pada skala harga diri (*self esteem*), diperoleh hasil bahwa sebanyak 18 aitem menunjukkan daya beda tinggi dengan kisaran skor 0,338 hingga 0,629, sedangkan sisanya sebanyak 6 aitem menunjukkan daya beda rendah. Estimasi reliabilitas skala harga diri (*self esteem*) diperoleh hasil koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866. Sebaran nomor aitem skala harga diri (*self esteem*) setelah di uji coba yaitu :

Tabel 12. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi Skala Harga Diri (*self esteem*)

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
		F	UF		
1.	Harga diri fisik	1*, 7*, 13, 19	4, 10, 16*, 22	5	3
2.	Harga diri sosial	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23	8	0
3.	Harga diri kinerja	3*, 9*, 15, 21	6, 12, 18, 24*	5	3
TOTAL		12	12	18	6

Keterangan : (*) : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

5. Penomoran Ulang Aitem dengan Nomor Baru

Tahap selanjutnya yang peneliti lakukan yaitu menyusun ulang aitem dengan nomor baru yang akan digunakan sebagai penelitian. Susunan aitem skala kinerja karyawan, skala *workplace bullying*, serta skala harga diri (*self esteem*) adalah :

Tabel 13. Penomoran Ulang Skala Kinerja Karyawan

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Target	25 (13)	5 (2), 21 (10), 29 (15)	4
2.	Kualitas	10 (5), 18 (8)	6 (3), 22 (11), 30 (16)	5
3.	Waktu penyelesaian	3 (1), 19 (9), 27 (14)	15 (6), 23 (12), 31 (17)	6
4.	Taat asas	-	8 (4), 16 (7), 32 (18)	3
TOTAL		6	12	18

Keterangan : (...) : Nomor aitem baru

F : *Favorable*

UF : *Unfavorable*

Tabel 14. Penomoran Ulang Skala *Workplace Bullying*

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Mengkritik tanpa kejelasan	1 (1), 13 (8), 19 (12), 25 (15), 31 (19), 37 (23), 39 (24), 41 (26)	40 (25), 42 (27)	10
2.	Menghina dan merendahkan	2 (2), 8 (5), 14 (9), 20 (13), 26 (16), 32 (20)	-	6
3.	Mengancam	3 (3), 9 (6), 15 (10), 21 (14), 27 (17), 33 (21)	6 (4), 12 (7), 18 (11), 30 (18), 36 (22)	11
TOTAL		20	7	27

Keterangan : (...) : Nomor aitem baru

F : *Favorable*UF : *Unfavorable***Tabel 15. Penomoran Ulang Skala Harga Diri (*self esteem*)**

No.	Aspek-aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Harga diri fisik	13 (9), 19 (14)	4 (2), 10 (6), 22 (17)	5
2.	Harga diri sosial	2 (1), 8 (5), 14 (10), 20 (15)	5 (3), 11 (7), 17 (12), 23 (18)	8
3.	Harga diri kinerja	15 (11), 21 (16)	6 (4), 12 (8), 18 (13)	5
TOTAL		8	10	18

Keterangan : (...) : Nomor aitem baru

F : *Favorable*UF : *Unfavorable*

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 29 Desember 2021 hingga 11 Januari 2022 ketika jam istirahat perusahaan yaitu pukul 12.00 WIB. Pengambilan data dilakukan di perusahaan X Motor Brebes dengan jumlah subjek 52 dan skala terisi semua oleh subjek. Ketika peneliti akan melakukan penelitian, peneliti menemui AFSO perusahaan X Motor Brebes terlebih dahulu untuk menjelaskan tujuan

penelitian. Dikarenakan penelitian dilakukan pada awal tahun baru dan perusahaan sedang sangat sibuk, sehingga AFSSO perusahaan memberikan saran supaya peneliti menitipkan skala penelitian ke pihak AFSSO perusahaan yang kemudian akan diteruskan kepada karyawan-karyawan atau subjek penelitian. Selanjutnya peneliti menitipkan skala penelitian tersebut kepada AFSSO perusahaan dan bisa diambil setelah libur tahun baru. Setelah skala didapatkan, peneliti menganalisa data dan analisis hipotesis dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Setelah penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan, tahap selanjutnya yang dilakukan adalah menganalisis dengan melakukan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas, serta uji heterokedastisitas. Peneliti melakukan uji asumsi ini dengan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui normal atau tidak normal data penelitian, uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 for windows. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	K-SZ	Sig.	P	Ket.
Kinerja Karyawan	55,00	6,689	0,115	0,081	>0,05	Normal
<i>Workplace Bullying</i>	46,23	11,986	0,114	0,087	>0,05	Normal
Harga Diri	55,00	6,636	0,118	0,070	>0,05	Normal

Hasil dari uji normalitas pada variabel kinerja karyawan mendapatkan hasil K-SZ senilai 0,115 dengan hasil signifikansi 0,081 sehingga $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa penyebaran data kinerja karyawan memiliki sebaran data yang bersifat normal untuk skor-skor aitem.

Hasil dari uji normalitas pada variabel *workplace bullying* mendapatkan hasil K-SZ senilai 0,114 dengan hasil signifikansi 0,087 sehingga $p > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa penyebaran data *workplace bullying* memiliki sebaran data yang bersifat normal untuk skor-skor aitem.

Hasil dari uji normalitas pada variabel harga diri mendapatkan hasil K-SZ senilai 0,118 dengan hasil signifikansi 0,070 sehingga $p > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa penyebaran data harga diri (*self esteem*) memiliki sebaran data yang bersifat normal untuk skor-skor aitem.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui hubungan yang linier atau tidak pada dua variabel pada prosedur analisis *statistic* korelasional (Priyatno, 2010). Pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu apabila signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier dan sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel

tidak linier (Priyatno, 2010). Peneliti melakukan uji linieritas ini dengan program komputer SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*) versi 25.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil uji linieritas variabel *workplace bullying* dengan kinerja karyawan diperoleh F_{linier} sebesar 33,380 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa *workplace bullying* dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berkorelasi secara linier. Selanjutnya hasil uji linieritas diatas variabel harga diri (*self esteem*) dengan kinerja karyawan didapatkan F_{linier} senilai 56,587 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$). Maka dapat dikatakan bahwa harga diri (*self esteem*) dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang berkorelasi linier.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam suatu model regresi, uji multikolinieritas dilakukan guna korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan menggunakan teknik regresi serta diketahui melalui skor *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan nilai < 10 dan skor *tolerance* $> 0,1$. Hal tersebut tidak menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas (Priyatno, 2016).

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas penelitian ini mendapatkan skor *tolerance* sebesar 0,641 yang maknanya lebih besar dari 0,1 dan skor *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,559 yang artinya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil tersebut berarti tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas ini dapat dilakukan dengan uji

Glejser, uji korelasi *Spearman*, uji *Park*, dan dengan melihat pola titik pada grafik *Scatter Plot*. Jika nilai *sig* uji $t >$ tingkat signifikansi 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas antara variabel bebas (Priyatno, 2016).

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini grafik *Scatter Plot* menunjukkan titik-titik pada diagram tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar secara acak dengan cukup baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hasil tersebut berarti tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama penelitian ini menggunakan analisis korelasi regresi berganda guna menguji hubungan variabel bebas *workplace bullying* dan harga diri dengan variabel tergantung (kinerja karyawan), diperoleh nilai R sebesar 0,691 dengan nilai F sebesar 22,407 serta signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga, dapat dikatakan jika secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh yang signifikan dari *workplace bullying* dan harga diri terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Hasil hipotesis pertama diketahui *workplace bullying* memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan sebanyak 22,9%, sedangkan harga diri (*self esteem*) mempunyai sumbangan efektif sebesar 53,5%. Variable *workplace bullying* dan harga diri memiliki sumbangan efektif sebesar 47,8% terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien determinasi nilai R_{square} senilai 0,478. Sedangkan untuk 48,4% efek atau imbas dari faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan (*leadership style*), status pendidikan (*educational status*), dan budaya organisasi (*organizational culture*).

Persamaan garis regresi bertujuan untuk mengetahui nilai prediksi variable bebas serta variable tergantung. Hasil koefisien predictor *workplace bullying* senilai -0,082 dan harga diri (*self esteem*) senilai 0,598 dengan nilai konstanta sebesar 25,884. Sehingga persamaan garis regresi yang diperoleh $Y = -0,082X_1 + 0,598X_2 + 25,884$.

b. Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis kedua penelitian ini menggunakan uji korelasi parsial. Uji korelasi parsial digunakan untuk membuktikan ada maupun tidaknya hubungan antara variabel bebas (*workplace bullying*) dengan variabel tergantung (kinerja karyawan), dengan salah satu variabel tergantungnya dikontrol (harga diri).

Berdasarkan hasil uji korelasi antara *workplace bullying* dengan kinerja karyawan didapatkan nilai r_{x_1y} senilai -0,502 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan jika terdapat hubungan negatif antara *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Sehingga dapat dikatakan bahwa, apabila tingkat *workplace bullying* dalam kategori tinggi, maka tingkat kinerja karyawan menurun. Sebaliknya, apabila tingkat *workplace bullying* dalam kategori rendah, maka tingkat kinerja karyawan meningkat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga penelitian ini memakai *moderated regression analysis* (MRA). Uji mra digunakan untuk mengetahui apakah variable moderasi (harga diri) dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variable bebas (*workplace bullying*) terhadap variable tergantung (kinerja karyawan). Dari hasil uji mra didapatkan nilai R senilai 0,694 dan nilai F senilai 14,846 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh harga diri dalam memoderasi atau memperkuat *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa, apabila harga diri (*self esteem*) dalam kategori tinggi, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan atau akan semakin

tinggi tingkat kinerja karyawannya. Begitu juga sebaliknya, apabila harga diri (*self esteem*) dalam kategori rendah, maka *workplace bullying* akan mengalami peningkatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah suatu gambaran tentang penelitian yang memberitahukan tentang pengukuran suatu kondisi penelitian yang sedang dilakukan. Standar tingkat deviasi yang akan dihitung dengan mencari tahu rentang skor dari suatu subjek yaitu dengan cara skor maksimal dikurangi skor minimal yang didapat oleh subjek dan setelah itu lalu skor dibagi enam (Azwar, 2012). Berikut adalah norma kategorisasi penelitian :

Tabel 17. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategori
$\mu + 1,8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \sigma < x \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1,8 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : μ adalah mean hipotetik
 σ adalah standar deviasi hipotetik

Deskripsi data masing-masing skala ditunjukkan sebagai berikut :

1. Deskripsi Data Skor Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan yang terdiri dari 18 aitem dengan skor-skor pada setiap aitem, skor diberikan antara 1 sampai 4. Skor terendah yang didapatkan subjek sebesar $(18 \times 1) = 18$, dan skor tertinggi yang didapatkan subjek adalah $(18 \times 4) = 72$. Rentang skor $(72 - 18) = 54$, *mean* hipotetik sebesar $((18 + 72) : 2) = 45$ dan standar deviasi hipotetik sebesar $((72 - 18) : 6) = 9$. Hasil deskripsi skor kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Deskripsi skor skala kinerja karyawan

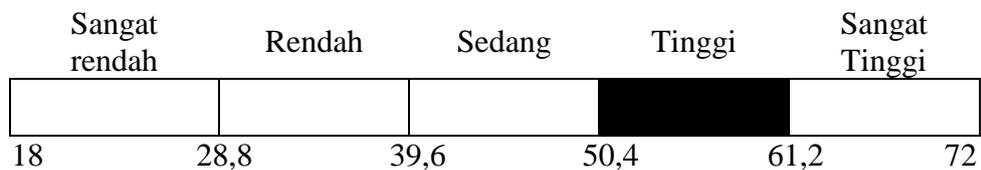
	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	37	18
Skor maksimal	72	72
<i>Mean</i> (M)	55,00	45
Standar deviasi (SD)	6,689	9

Berdasarkan hasil perhitungan skala kinerja karyawan, memperoleh skor empirik paling kecil adalah 37, dan skor terbesar adalah 72. *Mean* (M) senilai 55,00 dengan standar deviasi (SD) yaitu 6,689. Berikut adalah tabel data norma kategorisasi dan skor variabel kinerja karyawan :

Tabel 19. Kategori skor skala kinerja karyawan

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$61,2 < X \leq 72$	Sangat tinggi	9	17,30%
$50,4 < X \leq 61,2$	Tinggi	31	59,61%
$39,6 < X \leq 50,4$	Sedang	12	23,07%
$28,8 < X \leq 39,6$	Rendah	0	0%
$18 < X \leq 28,8$	Sangat rendah	0	0%
	Jumlah	52	100%

Hasil tabel diatas, bisa dikatakan variabel kinerja karyawan mempunyai 9 responden yang masuk kedalam kelompok sangat tinggi dengan presentase 17,30%, 31 responden dalam kategori tinggi dengan presentase 59,61%, 12 responden dalam kategori sedang dengan presentase 23,07%, 0 responden masuk kategori rendah dengan presentase 0%, sedangkan 0 responden masuk kategori sangat rendah dengan presentase 0%. Hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar subjek memiliki kategorisasi tinggi. Berikut adalah gambar rentang skor skala kinerja karyawan :

Gambar 1. Rentang skor skala kinerja karyawan

2. Deskripsi Data Skor *Workplace Bullying*

Skala *workplace bullying* yang mencakup 27 aitem dengan skor pada masing-masing aitem, skor yang diberikan antara 1 hingga 4. Skor terendah yang didapatkan subjek adalah sebesar $(27 \times 1) = 27$, dan skor tertinggi yang didapatkan subjek adalah $(27 \times 4) = 108$. Rentang skor skala $(108 - 27) = 81$, mean hipotetik sebesar $((108 + 27) : 2) = 67,5$ dan standar definisi hipotetik sebesar $((108 - 27) : 6) = 13,5$. Berikut adalah hasil dari deskripsi skor *workplace bullying* yaitu :

Tabel 20. Deskripsi skor skala *workplace bullying*

	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	27	27
Skor maksimal	83	108
Mean (M)	46,23	67,5
Standar deviasi (SD)	11,986	13,5

Berdasarkan hasil perhitungan skala *workplace bullying*, memperoleh skor empirik paling kecil adalah 27, dan skor terbesar adalah 83. Mean (M) sebesar 46,23 dan standar deviasi (SD) yaitu sebesar 11,986. Berikut adalah tabel data norma kategorisasi dan skor variabel *workplace bullying* :

Tabel 21. Kategori skor skala *workplace bullying*

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$91,8 < X \leq 108$	Sangat tinggi	0	0%
$75,6 < X \leq 91,8$	Tinggi	1	1,92%
$59,4 < X \leq 75,6$	Sedang	4	7,69%
$43,2 < X \leq 59,4$	Rendah	22	42,30%
$27 < X \leq 43,2$	Sangat rendah	25	48,07%
	Jumlah	52	100%

Hasil tabel diatas, bisa dikatakan variabel *workplace bullying* mempunyai 0 responden yang masuk kedalam kelompok sangat tinggi dengan presentase 0%, 1 responden masuk kategori tinggi dengan presentase 1,92%, 4 responden masuk kategori sedang dengan presentase 7,69%, 22 responden masuk kategori rendah dengan presentase 42,30%, sedangkan 25 responden masuk kategori sangat rendah dengan presentase 48,07%. Hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar subjek memiliki kategorisasi sangat rendah. Berikut adalah gambar rentang skor skala *workplace bullying* :

Gambar 2. Rentang skor skala *workplace bullying*



3. Deskripsi Data Skor Harga Diri (*self esteem*)

Skala harga diri (*self esteem*) mencakup 18 aitem dengan skor pada masing-masing aitem, skor yang diberikan antara 1 hingga 4. Skor terendah yang didapatkan subjek adalah sebesar $(18 \times 1) = 18$, dan skor tertinggi yang didapatkan subjek adalah $(18 \times 4) = 72$. Rentang skor skala $(72 - 18) = 54$, mean hipotetik sebesar $((72 + 18) : 2) = 45$ dan standar definisi hipotetik sebesar $((72 - 18) : 6) = 9$. Berikut adalah hasil dari deskripsi skor harga diri yaitu :

Tabel 22. Deskripsi skor skala harga diri (*self esteem*)

	Empirik	Hipotetik
Skor minimal	40	18
Skor maksimal	72	72
Mean (M)	55,00	45
Standar deviasi (SD)	6,636	9

Berdasarkan hasil perhitungan skala harga diri, memperoleh skor empirik paling kecil adalah 40, dan skor terbesar adalah 72. Mean (M)

senilai 55,00 dengan standar deviasi (SD) 6,636. Berikut adalah tabel data norma kategorisasi dan skor variabel harga diri :

Tabel 23. Kategori skor skala skala harga diri (*self esteem*)

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$61,2 < X \leq 72$	Sangat tinggi	9	17,30%
$50,4 < X \leq 61,2$	Tinggi	31	59,61%
$39,6 < X \leq 50,4$	Sedang	12	23,07%
$28,8 < X \leq 39,6$	Rendah	0	0%
$18 < X \leq 28,8$	Sangat rendah	0	0%
	Jumlah	52	100%

Hasil tabel diatas, bisa dikatakan variabel harga diri mempunyai 9 responden yang masuk kedalam kelompok sangat tinggi dengan presentase 17,30%, 31 responden dalam kategori tinggi dengan presentase 59,61%, 12 responden dalam kategori sedang dengan presentase 23,07%, 0 responden dalam kategori rendah dengan presentase 0%, sedangkan 0 responden masuk kategori sangat rendah dengan presentase 0%. Hasil tersebut menyatakan bahwa sebagian besar subjek memiliki kategorisasi tinggi. Berikut adalah gambar rentang skor skala harga diri :

Gambar 3. Rentang skor skala harga diri (*self esteem*)



E. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian ini guna mengetahui adanya pengaruh antara *workplace bullying* dengan kinerja karyawan serta mengetahui apakah terdapat pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* pada kinerja karyawan X Motor Brebes. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mempunyai tiga hipotesis yang telah diuji. Hipotesis pertama menunjukkan adanya korelasi atau pengaruh *workplace bullying* dan harga diri terhadap kinerja

karyawan X Motor Brebes. Hasil analisis yang telah diujikan pada hipotesis pertama diperoleh nilai R 0,691 dengan nilai F 22,407 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang maknanya penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh secara signifikan dari *workplace bullying* serta harga diri (*self esteem*) terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Penelitian ini mempunyai nilai R_{square} senilai 0,478 hal tersebut mengindikasikan bahwa variable *workplace bullying* dan harga diri mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,8%, sedangkan 48,4% dipengaruhi faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan (*leadership style*), status pendidikan (*educational status*), dan budaya organisasi (*organizational culture*).

Hasil penelitian tersebut memperkuat penelitian Bushman (Myers, 2012) yang mengungkapkan tingkat harga diri (*self esteem*) individu mampu memberikan pengaruh pada kinerja dan perilaku agresif. Alwisol (2012) menyatakan bahwa *workplace bullying* adalah kepribadian dari pelaku atau korban. Meningkatkan pemahaman akan kepribadian sama halnya dengan memberikan pemahaman kepada diri atau mengetahui individu secara keseluruhan. Perkembangan diri merupakan awal mulai muncul dari kepribadian individu. Individu yang mengerti harga diri (*self esteem*) tinggi cenderung memiliki kinerja serta perilaku agresif juga. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki perilaku agresif cenderung terdorong menjadi pelaku *workplace bullying*. Menurut (Einarsen, dkk, 2009) terdapat berbagai tekanan serta kejadian yang terjadi di tempat kerja, sehingga buruknya lingkungan kerja disekitar karyawan dapat memicu banyaknya perilaku kerja yang kontraproduktif. Penelitian (Rudi, 2010) menemukan bahwa *workplace bullying* yang terus-menerus diberikan pada individu akan menyebabkan adanya rasa tidak berdaya serta tekanan psikologis terdapat korban sehingga mempengaruhi kinerjanya. Chow dan Holden (2004) mengatakan bahwa adanya *workplace bullying* menyebabkan tujuan perusahaan sulit untuk dicapai serta mengurangi efektivitas perusahaan, namun bagi karyawan yang mampu mempertahankan harga diri (*self esteem*) adanya *workplace bullying* dapat memberikan peningkatan kinerja.

Hipotesis kedua bertujuan guna mengetahui hubungan *workplace bullying* dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis kedua, didapatkan adanya pengaruh negatif antara *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Hasil yang diperoleh dari uji analisis korelasi parsial r_{xly} sebesar -0,502 dengan tarafsignifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Maksudnya ada pengaruh negative antara variabel *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Jadi, apabila *workplace bullying* dalam kategori tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian (Ikyanyon dan Ucho, 2012) yang menyampaikan jika perisakan di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan secara negatif. Randall (1997) menekankan bahwa *workplace bullying* memberikan pengaruh secara psikis seperti adanya penurunan prestasi. Penelitian (Lutge, 2010) menyatakan bahwa perisakan ditempat kerja dapat terjadi serta dirasakan oleh individu yang kurang mampu beradaptasi di tempat kerja serta kurang mampu mengelola emosi dengan baik. Adanya kesempatan individu dalam mengekspresikan kekurangan diri melalui sikap menekan, mengacuhkan, menjauhi, rasa iri, serta memaksakan tanggung jawab pada rekan kerja juga dapat mempengaruhi perilaku intimidasi.

Hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui apakah variable moderasi (harga diri) dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variable bebas (*workplace bullying*) terhadap variable tergantung (kinerja karyawan). Dari hasil uji mra didapat nilai R senilai 0,694 dan F 14,846 dengan taraf signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan ada pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* pada kinerja karyawan X Motor Brebes. Sehingga dapat diartikan, jika harga diri memiliki tingkat kategori yang tinggi maka kinerja karyawan mengalami kenaikan atau akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya dan apabila harga diri (*self esteem*) memiliki tingkat kategori yang tergolong rendah maka *workplace bullying* akan mengalami peningkatan.

Hal ini didukung dengan penelitian Brockner (dalam Furnham, 2003) yang mengemukakan bahwa masing-masing karyawan perusahaan memiliki harga diri (*self esteem*) yang beragam. Adanya perbedaan tingkat harga diri menimbulkan variasi dalam cara bekerja dan penyelesaian masalah pada masing-masing karyawan. Karyawan dengan harga diri (*self esteem*) cenderung mendapatkan motivasi serta performa kerja yang relative tinggi dibandingkan karyawan yang mempunyai harga diri (*self esteem*) rendah. Penelitian (Einarsen, dkk, 2011) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai harga diri rendah, kecemasan sosial yang cenderung tinggi, serta rendahnya keterampilan dalam bersosialisasi cenderung akan menjadi korban *workplace bullying*. Myers (2012) mengatakan seseorang yang mempunyai harga diri rendah akan mempunyai masalah dalam hidup, seperti penghasilan yang lenih rendah, penyalahgunaan obat-obatan, serta lebih mudah merasa tertekan.

F. Kelemahan Penelitian

Kelemahan merupakan sebuah hal yang umum terjadi saat dilakukan sebuah penelitian. Tentunya terdapat kelemahan yang terjadi pada penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Pada awal pelaksanaan wawancara, wawancara dilaksanakan di ruang *meeting* yang cukup terbuka, sehingga subjek cenderung kurang terbuka pada pertanyaan yang digali oleh peneliti.
2. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian banyak menggunakan teori-teori lama.
3. Peneliti tidak melakukan *screening* terkait dengan *workplace bullying* untuk menentukan subjek penelitian.
4. Kurangnya kontrol peneliti saat pengisian skala penelitian, hal ini dikarenakan penelitian dilaksanakan pada saat awal tahun baru dan perusahaan sedang sangat sibuk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hipotesis pertama menunjukkan adanya korelasi atau pengaruh antara *workplace bullying* dan harga diri (*self esteem*) terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Apabila diartikan, maka *workplace bullying* dan harga diri (*self esteem*) dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan X Motor Brebes. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua menggambarkan adanya korelasi atau pengaruh negatif antara *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Apabila diartikan, jika *workplace bullying* tergolong dalam kategori tinggi, berarti akan semakin menurun tingkat kinerja karyawan dan apabila yang terjadi sebaliknya, jika *workplace bullying* yang tergolong dalam kategori rendah, berarti kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh harga diri (*self esteem*) dalam memoderasi *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan X Motor Brebes. Apabila diartikan, jika harga diri (*self esteem*) memiliki tingkat tergolong tinggi, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan atau akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Sebaliknya, apabila harga diri (*self esteem*) tergolong rendah, maka *workplace bullying* mengalami peningkatan. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran penelitian yang diberikan diantaranya adalah :

1. Saran Bagi Subjek Penelitian (karyawan)
 - a. Diharapkan karyawan agar dapat mempertahankan kinerja yang baik, tekun dalam mengerjakan pekerjaan, dan dapat menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan.
 - b. Diharapkan karyawan agar dapat menahan diri menjadi pelaku tindakan *workplace bullying* yang merugikan korban ataupun lingkungan sekitar.
2. Saran untuk Instansi/Perusahaan
 - a. Diharapkan agar dapat mengadakan pelatihan-pelatihan yang bersifat Psikologis yang bertujuan untuk membangun harga diri (*self esteem*) karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang aman, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan mampu menyediakan tempat istirahat sesuai keperluan karyawannya.
3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan agar mampu menjadikan bahan referensi terkait variabel-variabel kinerja karyawan, *workplace bullying*, dan harga diri (*self esteem*).
 - b. Diharapkan agar dapat melakukan penelitian ditempat relevan sesuai dengan teori atau referensi yang digunakan.
 - c. Diharapkan agar dapat menggunakan jumlah subjek atau responden yang lebih banyak agar penelitian dapat berkembang.
 - d. Diharapkan dapat mengembangkan atau menambah landasan teori dengan teori lengkap dan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam. (2013). *Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Alfani, M. H., & Hamzah, Z. (2019). The effect of quality of work life to ward job performance and work satisfaction at education staff in islamic University of Riau. *Journal of Management Info*, 6 (1), 4-8.
- Alkhatib, Khalid. (2012). The Determinants of Leverage of Listed Companies. *International Journal of Business and Social Science*, 3(24).
- Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Ballou, B., & Godwin. H. N. (2007). Quality of work life: Have you invested in your organizational future. *Strategic Finance*, 89 (4), 41-45.
- Blascovich, J. & Tomaka, J. (1991). Measures of self-esteem. In: Robinson JP, Shaver PR, Wrightsman LS, editors. *Measures of personality and social psychological attitudes*. Academic Press : London.
- Cangkirpaloglu, S. D., C, T., & Kvintova, J. (2018). *The Impact Of Workplace Bullying On Self-Esteem Aamong Elementary School Teachers*. July. <https://doi.org/10.21125/edulearn.2018.0470> .
- Carroll, T. L., dan Lauzier, M. (2014). Workplace bullyingand job satisfaction The buffering effect of social support. *Universal Journal of Psychology* 2 (2): 81- 89. 2014. doi: 10.13189/ujp.2014.020205.
- Darmastuti, R. (2007). *Etika PR dan E-PR*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. *International perspectives in research and practice London*: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. 2009. *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric*

- properties of the Negative Acts Questionnaire-revised. Work & Stress, 23* (1), 24-44.
- Guindon, M. H. (2010). *Self-Esteem Across The Lifespan: Issues and Interventions*. New York: Taylor & Francis Group.
- Hoel, H & Cooper, c. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Study Report. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hungan, A. K., (2012). Workplace bullying: Time to understand its roots, *Malaysian Journal of Community Health, 12* (1), 234-300.
- Idowu, A. O. (2017) Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation. *Nile Journal Of Business and Economics, 5* (April), 15-39.
- Izzatinisa, S. (2017). Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Workplace Bullying. *Jurnal Empati, 6* (April), 38-46.
- Koopmans, L., Bernards, CM., Hidlebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionare. *Journal of Occupational and Enviromental Medicine, (56)*, Pp. 331-337.
- Li, X., Liu, X., & Chen, W. (2020). The Impact Of Workplace Bullying On Employess Turnover Intention : The Role Of Self-Esteem. *Open Journal Of Social Sciences, 30* (September), 23-34. <https://doi.org/10.4236/jss.2020.810003>
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : Cetakan Kesebelasan.*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Pangadiyono. (2018). Analisis Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Dengan Variabel Intervening Motivasi. *Upajiw Dewantara, 2* (2), 140-162.
- Papalia, Diane E., et. Al. (2008). Alih Bahasa: A. K. Anwar. Human Development (Psikologi Perkembangan). Jakarta : Kencana.

- Pradhan, A., & Joshi, J. (2019). Impact Of Workplace Bullying On Employee Performance I. *Introduction. International Research Journal Of Management Science*, 4 (1), 1-13.
- Putri, G. P., & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Workplace Bullying Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Manunggal Textile (Timatex) Salatiga, *Jurnal Psikologi Talenta*, 3(2), 20-31.
- Robert, F. (2018). Impact Of Workplace Bullying On Job Performance And Job Stress. *Journal Of Management Info (Jmi)*, 5(3), 12-15. <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i3.123>.
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American Sociological Review*, 54, 1004-1018.
- Rudi, T. (2010). *Informasi Perihal Bullying. E-book : Indonesian Anti Bullying*.
- Sanjaya, K, E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1).
- Santrock, J. W. (2004). *Psikologi pendidikan*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development (Perkembangan Masa Hidup Edisi 13 Jilid 1, Penerjemah: Widyasinta, B)*. Jakarta: Erlangga. Sarwono.
- S. W. Dan Meinarno, E. A. (2009). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sebayang, Stevani, & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1). ISSN: 2355-9357.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sejiwa. (2008). *Bullying Mengatasi Kekerasan di Sekolah dan Lingkungan Sekitar Anak*. Jakarta: Grasindo.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tag-Eldeen, A., Barakat, M., & Dar, H, (2021). "Investigating The Impact Of Workplace Bullying On Employees Morale, Performance And Turnover Intention In Five-Star Egyptian. Hotel Operations". *Tourism And Travelling*, 1 (4), 4-14. [https://doi.org/10.21511/Tt.1\(1\).2017.01](https://doi.org/10.21511/Tt.1(1).2017.01)
- Tambur, M., & Vadi, M. (2009). Bullying at work : Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). *Review of International Comperative Management*, 10 (4), 79-805.
- Usmani, S., & Kumari, K. (2019). Organization Based Self-Esteem As A Mediator Between Workplace Bullying, Workplace Performance And Turnover Intention, *Journal Of Behavioural Sciences*, 29 (1), 72-87.
- Wijaya, Kuna. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Yun, Seonyoung, Kang, Jiyeon., Lee, Young-Ok., Yi, Younghee. (2014). Work Environment and Workplace Bullying among Korean Intensive Care Unit Nurses. *Asian Nursing Research*.

