



JURNAL PSIKOHUMANIKA

[Http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika](http://Ejurnal.Setiabudi.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Psikohumanika)

WORKPLACE BULLYING DENGAN SELF-ESTEEM PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN KAYU

Sealien R. Swarah¹, Sutarto Wijono²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

ARTICLE INFO

Article History

Be accepted:

December 2019

Approved:

April 2020

Published:

June 2020

Keywords :

Workplace bullying,
Self-esteem, Industry

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between workplace bullying with self-esteem. The method in this research using quantitative method, with population of respondents 148 employees. The research sample was taken from the total population (saturation sample) 121 employees. The workplace bullying scale is from the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R) by Einarsen (in Giorgi. G, Arenas. A, Perez. J., 2011) with 17 items, and self-esteem scale from the Organization Based on Self-Esteem (OBSE) by Pierce. J, Matsuda. Y, Ishikawa. R., 2011) with 10 items. Data analysis using Spearman rho technique with SPSS version 25. The results showed that there is no correlation between workplace bullying and self-esteem ($r = -0,168$; $P > 0,05$). Meanwhile, the t-test result showed that there are significant differences in self-esteem based on gender.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga

p-ISSN: 1979-0341
e-ISSN : 2302-0660

E-mail:

Sealienrs@gmail.com.

Sutartownn@yahoo.com

INFO ARTIKEL

ABSTRAK

Sejarah Artikel

Diterima :

Desember 2019

Disetujui:

April 2020

Dipublikasikan:

Juni 2020

Kata Kunci:

Workplace bullying,
Self-esteem, Industri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem*. Metode penelitian yang penulis gunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi responden adalah 148 karyawan. Sampel penelitian diambil dari total keseluruhan populasi (*saturation sample*) 121 karyawan. Alat ukur *workplace bullying* menggunakan *Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)* oleh Einarsen (dalam Giorgi. G, Arenas. A, Perez. J., 2011) yang terdiri dari 17 aitem, sedangkan untuk *self-esteem* menggunakan *Organization Based on Self-Esteem (OBSE)* oleh Pierce (dalam Pierce. J, Matsuda. Y, Ishikawa. R., 2011) terdiri dari 10 aitem. Analisis data menggunakan teknik *Spearman rho* dengan *SPSS* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem* ($r=-0,168$; $P>0.05$). Sedangkan, hasil uji *t-test* menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan *self-esteem* ditinjau dari jenis kelamin.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dapat disebut sebagai unit terkoordinasi yang memiliki komponen-komponen yaitu fisik (gedung dan perlengkapannya), teknologi, modal, dan karyawan (SDM). Organisasi dapat berjalan dengan baik ketika karyawan-karyawannya dapat menjalin fungsimerka untuk mewujudkan tujuan bersama. Dengan kata lain, karyawan yang ada di dalam organisasi dapat di katakan sebagai salah satu komponen penjual jasa yang memiliki “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu Hasibuan (2002). Sanjaya dan Indrawati (2014) lingkungan pekerjaan yang baik tercipta dari hubungan baik antar sesama karyawan. Maka daripada itu hubungan antara pekerja harus tetap terjaga dengan baik demi kebaikan dan keuntungan bersama antara pihak perusahaan dan karyawan. Brockner dalam Furnham (2003)berpendapat bahwa setiap kinerja memiliki tingkatan *self-esteem* yang berbeda. Perbedaan inilah yang membuat kinerja setiap indivdu berbeda karena memiliki gaya bekerja yang beragam.

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan 10 karyawan di perusahaan kayu, di temukan ada beberapa fenomena yang berhubungan dengan *self-esteem* tersebut. Penulis mengidentifikasi bahwa ada 3 karyawan yang mengeluh kurang mendapat perhatian ketika mereka sudah

memberikan kinerja yang baik. Sementra itu, 2 karyawan lainnya menganggap diri mereka bisa bekerja secara efektif. Ada juga 5 orang yang mengatakan bahwa mereka memiliki makna dalam bekerja. Oleh karena itu penelitian mengenai *self-esteem* penting di lakukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-esteem* penting dilakukan dijelaskan oleh (Dobesova Cakirpaloglu, Čech, & Kvintová, 2018) bahwa seseorang yang memiliki tingkat *self-esteem* yang tinggi lebih yakin bahwa mereka akan dihargai orang lain, orang-orang dengan *self-esteem* rendah dikaitkan dengan kecemasan sosial, masalah dengan membangun dan mempertahankan relasi, isolasi sosial, dan penolakan sosial. Selain itu *self-esteem* memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif maupun negatif *self-esteem* tersebut telah ditunjukkan dalam beberapa penelitian sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh Sarwono dan Meirnano (2009) mengatakan *self-esteem* yaitu individu itu sendiri menilai atau mengevaluasi dirinya sendiri secara positif dan negatif. *Self-esteem* yang baik di tempat kerja menunjukkan bahwa dia percaya dirinya karyawan penting, bermakna, berefek, dan berharga. Orang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi biasanya memiliki motivasi dan kinerja yang baik dibandingkan mereka yang rendah *self-esteem*. *Workplace bullying* menyebabkan penurunan kepuasan kerja, sering tidak masuk kerja, fluktuasi, penurunan kinerja dan motivasi kerja Dobesova, dkk (2018) oleh karena itu penelitian di perusahaan ini penting dilakukan, hal ini di tunjang oleh hasil temuan berupa observasi dan wawancara bahwa ada karyawan yang diperlakukan secara tidak adil oleh karyawan lain secara verbal dan non-verbal, ada juga karyawan yang mendapat dukungan positif ketika mereka melakukan tugas dengan baik.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kedua variabel tersebut dilakukan oleh Dobesova dkk penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *workplace bullying* memiliki hubungan signifikan terhadap *self-esteem* korban maupun orang-orang yang melihat langsung kejadian tersebut. Sementra itu, hasil yang berbeda didapatkan oleh Bano dan Malik (2013) hasil yang didapatkan yaitu *workplace bullying* tidak ada hubungan yang signifikan pada *self-esteem* korban atau saksi yang melihat kejadian tersebut.

Menurut Pierce, et al (1989) *self-esteem* adalah bentuk evaluasi diri yang terbentuk dan dijaga individu itu sendiri. Menurut Pierce, et al (1989) *self-esteem* dalam organisasi merupakan hal yang berbeda yang disebut *Organization Based on Self-Esteem (OBSE)*, yakni ketika seseorang yakin bahwa dirinya dapat merasa senang ketika dapat mengambil bagian dalam sebuah pekerjaan dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* menurut Pierce, et al (1989): Relasi, Tugas (Task), Situasi (spesifik) yang dialami individu misalnya kehilangan, bahagia, dll. Individu yang memiliki *self-esteem* rendah atau negatif biasanya menjadi korban *bullying* begitupula dengan *workplace bullying*, pendapat ini didukung dari pernyataan Einarsen, et al (2011) tingkat *self-esteem* yang rendah yang dimiliki karyawan akan mengalami tinggi tingkat kecemasan dan kurang ahli dalam berinteraksi sosial sehingga berpotensi mengalami *workplace bullying*.

Workplace bullying menurut Rudi (2010) *workplace bullying* adalah perilaku negatif terhadap satu atau beberapa karyawan yang membuat korban merasa tidak berdaya secara fisik dan psikologis dan akhirnya mempengaruhi performa kerja. Yun. S, Kang. J, Lee. Young-Ok, Yi. Y. (2014) *workplace bullying* merupakan kekerasan ditempat kerja yang mencakup mengancam, menghina, mengganggu, serta mengusik privasi. Aspek-aspek *workplace bullying* menurut Einarsen (2009): intimidasi berkaitan individu (*person related bullying*) intimidasi ini berkaitan dengan individu langsung berupa penghinaan atau mengganggu korban, dan intimidasi secara fisik, serta intimidasi berkaitan dengan pekerjaan (*work related bullying*) *bullying* yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku yang tidak manusiawi sehingga mempengaruhi kinerja.

Hubungan kedua variabel tersebut dapat dilihat Leymann(1932-1999 dalam Dobesova, dkk.2018), *workplace bullying* menyebabkan kesulitan jangka panjang dan serius pada pihak korban, seperti stres jangka panjang, yang mengarah pada kecemasan, depresi, kekesalan, sulit tidur, gangguan, berkurangnya harga diri, atau *self-esteem*, gangguan stres pasca trauma, dan bahkan upaya bunuh diri, sedangkan di organisasi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, sering tidak masuk kerja, fluktuasi, dan penurunan kinerja dan motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Čech(2011) yang berfokus pada *bullying* guru sekolah dasar, konsekuensinya mempengaruhi kepribadian guru terutama dalam hal masalah mental (bahkan sifat jangka panjang), penurunan kesehatan fisik, gangguan hubungan sosial, motivasi untuk bekerja dalam pendidikan, dan konsekuensi serius lainnya yang mengancam kepribadian guru dan mempengaruhi kualitas pekerjaan guru karena adanya hubungan baik pro maupun kontra antara variabel x dan y seperti yang di jelaskan di atas maka penulis menganggap bahwa masih penting meneliti mengenai kedua variabel tersebut.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut, bahwa ada hubungan antara *workplace bullying* dan *self-esteem* di perusahaan kayu tersebut.

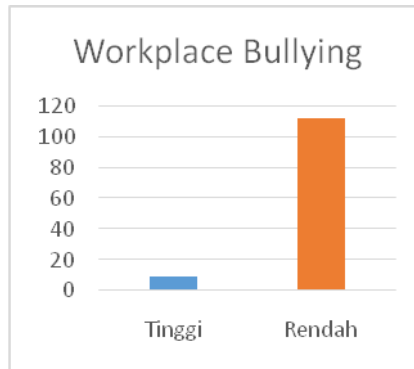
METODE PENELITIAN

Penulis akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan kayu yang berjumlah 148 orang yang terdaftar sebagai karyawan aktif di perusahaan kayu tersebut. Sampel penelitian di ambil dari total populasi keseluruhan (*saturation sample*) sebanyak 121 karyawan. Alat ukur *workplace bullying* menggunakan *Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)* oleh Einarsen (dalam Giorgi. G, Arenas. A, Perez. J. 2011) yang terdiri dari 17 aitem, sedangkan untuk *self – esteem* menggunakan *Organization Based on self-esteem (OBSE)* oleh Pierce (dalam Pierce. J, Matsuda. Y, Ishikawa. R. 2011) terdiri dari 10 item pengambilan data penulis akan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan di perusahaan, kemudian untuk pengukuran kuesioner pada penelitian ini yaitu dengan skala Likert, ada empat pilihan jawaban , yakni SS (sangat sesuai) dengan skor 4, S (sesuai) skor 3, TS (tidak sesuai) skor 2, dan STS (sangat tidak sesuai) skor 1. Untuk pengukuran keseluruhan menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

(Grafik 1)

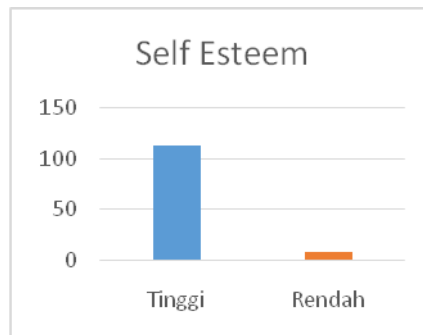
Kategorisasi Workplace Bullying



Jumlah partisipan pada kategori tinggi yaitu 9 orang (7%). Sedangkan jumlah partisipan pada kategori rendah yaitu 112 orang (93%)

(Grafik.2)

Kategorisasi Self-Esteem



Jumlah partisipan pada kategori tinggi sebanyak 113 orang (93%). Sedangkan jumlah partisipan pada kategori rendah yaitu 8 orang (7%).

(Tabel.1)

Tabel korelasi antara Workplace Bullying dan Self-Esteem
Correlations

			Workplace Bullying	Self-esteem
Spearman's rho	Workplace Bullying	Correlation Coefficient	1.000	-.168
		Sig. (2-tailed)	.	.066
		N	121	121
	Self-esteem	Correlation Coefficient	-.168	1.000
		Sig. (2-tailed)	.066	.
		N	121	121

Hasil perhitungan menunjukkan sig (2-tailed) 0,06 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis penulisan ini tidak terbukti atau tidak ada hubungan signifikan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem* di perusahaan tersebut yaitu $r = -0,168$; $P > 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem* pada karyawan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kedua variabel ($r = -0,168$; $P > 0,05$). Dengan kata lain, variabel *workplace bullying* tidak memberikan peran terhadap variabel *self-esteem*. Penulis beranggapan bahwa ada beberapa kemungkinan kedua variabel tidak ada hubungan signifikan mungkin disebabkan oleh pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa *workplace bullying* yang dialami adalah hal sudah biasa dilakukan diantara karyawan. Kedua, sebagian besar karyawan kurang atau tidak mengerti mengenai *workplace bullying*. Hasil penelitian diatas didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Bano dan Malik (2013) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem* korban atau saksi yang melihat kejadian tersebut. Hasil penelitian yang bertolak belakang ditemukan oleh Harvey & Keashly (2002) yang melakukan studi pada 115 mahasiswa sarjana dengan usia rata-rata 21,5 tahun yang bekerja selama musim panas, menunjukkan bahwa *self-esteem* secara signifikan berhubungan negatif dengan *workplace bullying*.

Workplace bullying tidak mempengaruhi atau rendah dengan jumlah partisipan rendah sebanyak 112 orang (93%), sedangkan *self-esteem* dengan jumlah partisipan yang tinggi sebanyak 113 orang (93%). Jadi dengan kata lain karena tingginya *self-esteem* karyawan maka *workplace bullying* tidak mempengaruhi sehingga *workplace bullying* jarang terjadi di perusahaan tersebut. Keadaan diri dan lingkunganlah yang mempengaruhi terbentuknya *self-esteem* seseorang, Mahli & Reasoner dalam Dariyo (2007). Mayoritas karyawan yang memiliki *Self-esteem* yang tinggi dalam perusahaan ini, mencerminkan sisi positif dan penerimaan diri karena merasa diterima orang lain.

Berdasarkan hasil uji *t-test*, didapati bahwa *self-esteem* berbeda secara signifikan ditinjau dari jenis kelamin. $t = 0,290$; $p < 0,05$. Artinya ada perbedaan

signifikan self-esteem ditinjau dari jenis kelamin, dengan kata lain laki-laki memiliki *self-esteem* lebih tinggi daripada perempuan. Temuan oleh Chaurasia Nupur dan Merambika Mahapatro (2016) menunjukkan bahwa *self-esteem* laki-laki secara signifikan lebih tinggi daripada perempuan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh temuan Bleidorn. W, Denissen. J, Gebrauer. J, Arslam. R, Rentfrow. P, Potter. J. (2016) menemukan bahwa adanya peningkatan *self-esteem* terkait usia dari remaja akhir hingga dewasa menengah dan kesenjangan gender yang signifikan, *self-esteem* laki-laki secara konsisten dilaporkan lebih tinggi daripada perempuan.

Aziz Ahmad (2016) menyebutkan bahwa *workplace bullying* yang terjadi diantara staff juga berkaitan erat dengan lingkungan yang “tidak bahagia”, meskipun tidak jelas apakah *workplace bullying* merupakan penyebab ketidaksenangan. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang serius karena kebiasaan yang buruk mengenai budaya kerja yang tidak sehat dan kurangnya pengetahuan mengenai perilaku membully ditempat kerja. Teper dalam Power. J., Lee dan Brotheridge, C. (2011) mengatakan bahwa *workplace bullying* berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan berjalan tanpa karyawan karena karyawanlah yang menggerakkan fungsi-fungsi dalam perusahaan tersebut dan perusahaan tidak akan menghasilkan *outcome* yang baik atau maksimal jika karyawannya tidak menghasilkan kinerja yang baik pula, dan karyawan juga akan memiliki dampak yang negatif bagi kehidupan pribadinya sendiri jika menjadi korban dari *workplace bullying* baik secara psikis maupun fisik. *Workplace bullying* merupakan hal yang serius karena bisa memberi dampak buruk bagi seseorang yang mengalaminya seperti depresi, sindrom psikomatik, serta emosi yang tidak terkontrol, Cooper dan Robertson (2001).

Maka dari itu penulis mengharapkan agar setiap perusahaan untuk memperhatikan dan peka jika *workplace bullying* terjadi dengan segera untuk menindak lanjuti dengan memberi pengarahan dan edukasi mengenai *workplace*

bullying karena seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa *workplace bullying* dapat mempengaruhi *self-esteem*, maka hal ini sangatlah tidak baik jika dibiarkan, dan juga harus memberi sanksi kepada pelaku jika *workplace bullying* sudah terlanjur terjadi, tidak jarang karyawan sungkan untuk mengadukan peristiwa ini ke pimpinan atau orang-orang tertentu karena merasa takut akan berefek pada hak kepemilikannya sebagai karyawan akan dikurangi atau terhambat, maka perusahaan juga seharusnya dapat memfasilitasi pengaduan formal pada pimpinan atau orang tertentu dan meyakinkan para bawahan bahwa tindakan pengaduan formal ini adalah langkah yang tepat karena tidak akan mempengaruhi hak apapun yang dimiliki sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Dengan ini karyawan bisa bekerja dengan leluasa tanpa khawatir jika *workplace bullying* terjadi karena merasa adanya perlindungan dari pihak perusahaan sehingga kinerja karyawan akan maksimal pada akhirnya, perusahaan juga akan memiliki *outcome* yang baik karena hubungan karyawan dengan perusahaan berjalan dengan baik dan karyawan menjalankan fungsinya dengan baik. Menurut Hershcovis, Reich, dan Niven (2015) intervensi dalam mencegah *workplace bullying* sangatlah penting bagi organisasi atau perusahaan kecil maupun besar agar tetap kompetitif di pasar yang semakin global.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *workplace bullying* dengan *self-esteem* pada karyawan, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Penulis menemukan bahwa karyawan di perusahaan kayu tersebut mayoritasnya memiliki *self-esteem* yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. A, (2016). Dealing with bullies at work. *The Star Online*.
Bano. S, Malik. S. (2013). Impact of Workplace Bullying on Organizational Outcome. *Pakistani Journal of Commerce and Social Science* 7 (3), 618-627.

- Bleidorn. W, Denissen. J, Grebauer. J, Arslam. R, Rentfrow. P, Potter. J. (2016). Age and Gender Differences in Self-Esteem – A Cross Cultural Window. 111 (3), 396 – 410.
- Čech.T.(2011). Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol. Brno: Masarykova univerzita.
- Cooper. C, and Robertson. I. (2001). Well-being in Organizations. *England: John Wiley & Sons, Ltd.*
- Dariyo. A. (2007). *Psikologi Perkembangan anak tiga tahun pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dobesova Cakirpaloglu, S., Čech, T., & Kvintová, J. (2018). the Impact of Workplace Bullying on Self-Esteem Among Elementary School Teachers. *EDULEARN18 Proceedings, 1(July)*, 1537–1543.
- 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, 24-44.
- Einarsen. S., et al. (2011). *Bulling and Harassment in the Workplace Bullying*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Furnham, A. (2003). *Personality at Work*. New York: Routledge.
- Giorgi. G, Arenas. A, Perez. J. (2011). An Operative Measure of Workplace Bullying: The Negative Acts Questionnaire Across Italian Companies. *Industrial Health*. (49):686- 695.
- Harvey. S, & Keashly. L (2003). Predicting the Risk For Aggression in the Workplace: Risk Factors, Self-esteem and Time at Work. *Social Behaviour and Personality*. 31 (8):807- 814.
- Hasibuan. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hershcovis. M, Sandy., Reich. Tara C., Niven, Karen. (2015). *Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies*. Society for Industrial and Organization Psychology, Inc.
- Nupur. C, Mahapatro. M (2016). Gender Differences in Self-Esteem Among Young Adults of Raipur, Uttar Pradesh, India. 3 (1):2016.
- Pierce. J, Matsuda. Y, Ishikawa. R. (2011). Development and Validation of the Japanese Version of Organization-Based Self-Esteem Scale. 53(3)188-96.
- Pierce. J. (1989). Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. 32(3)622-648.
- Power. J., Lee. & Brotheridge. C. (2011). Workplace Bullying. Consequences and Remedies for Employers. *HR Professional Magazine*. 28,29-42.
- Rudi. T. (2010). *Informasi Perihal Bullying*. E-book: Indonesia Anti Bullying.
- Sanjaya. K., E. & Indrawati A., D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(1).

- Sarwono. S., W. & Meinarno. E., A. (2009). Psikologi Sosial. *Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.*
- Yun. S., Kang, J. Lee. Young-Ok, Yi. Y. (2014). Work Environment and Workplace Bullying Among Korean Intensive Care Unit Nurses. *Asian Nursing Research.*