

**HUBUNGAN *SELF ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE*  
*BULLYING* DI BPSDM PROVINSI SUMATRA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

**diajukan oleh :**

**ANDRE APRILIANO HUSOSERA PASARIBU**

**16.860.0053**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))20/6/22

## LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Hubungan Self Esteem dengan Workplace Bullying* di BPSDM

Provinsi Sumatera Utara

Nama : Andre Apriliano H. Pasaribu

NPM : 168600053

Bagian : Psikologi Industri

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

(Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Ka. Bagian

Dekan

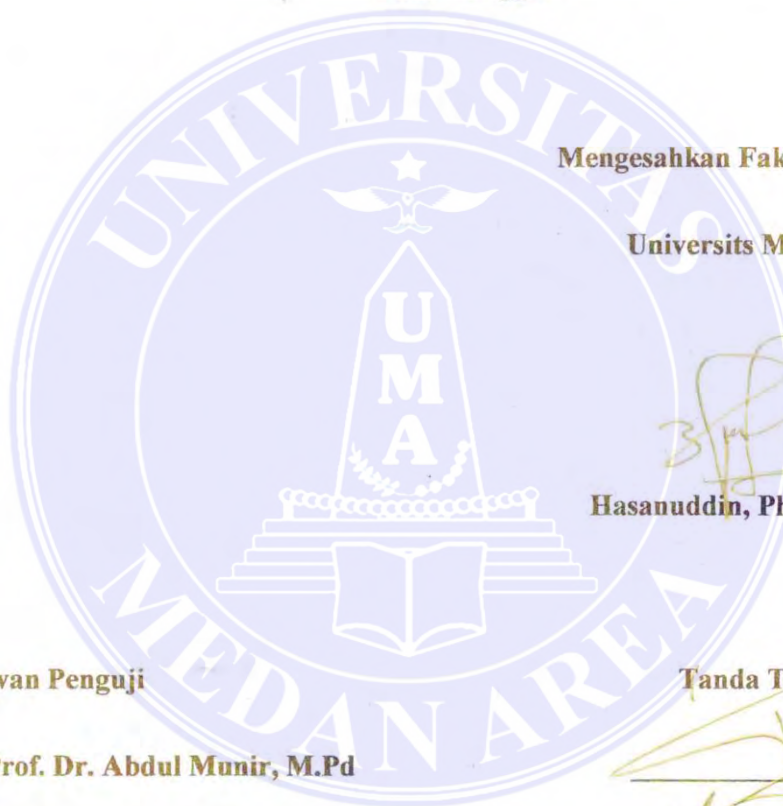
(Arif Fachrian S.psi M.psi)

(Hasanuddin, Ph. D)

Tanggal Lulus Sidang Meja Hijau

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas  
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi**

**Pada Tanggal**



**Mengesahkan Fakultas Psikologi**

**Universits Medan Area**

**Hasanuddin, Ph. D**

**Dewan Penguji**

- 1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**
- 2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**
- 3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog**
- 4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

**Tanda Tangan**

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 7 Februari 2022



Andre Apriliano H. Pasaribu

168600053

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESISI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ANDRE APRILIANO H. PASARIBU  
NPM : 16.860.0053  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN SELF ESTEEM DENGAN WORKPLACE BULLYING DI BPSDM PROVINSI SUMATRA UTARA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 7 Februari 2022

Yang Menyatakan



Andre Apriliano

## MOTTO

*“Siapapun bisa jatuh ataupun gagal tetapi pemenang akan terus bangkit”*

*“Tujuh kali orang benar akan jatuh, namun ia bangun Kembali tetapi orang fasik akan jatuh dalam bencana.” (Amsal 24:16)*

*“Ketahuilah, demikian hikmat untuk jiwamu jika engkau mendapatnya, maka ada masa depan, dan harapanmu tidak akan hilang.” (Amsal 24:14)*

*“Ucapan syukur senantiasa atas segala sesuatu dalam nama Tuhan kita Yesus Kristus kepada Allah dan Bap akita.” (Efesus 3;20)*

*Keberhasilan dapat tercapai jika kita terus mencoba, bekerja keras dan percaya pada Tuhan karena ia telah menjanjikan bahwa anak-anaknya akan menjadi pemenang.*

*You're going to make it trus Me ( psalm 23 )*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Andre Apriliano berjenis kelamin laki-laki yang lahir di Medan pada tanggal 26 April 1999 merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dengan ayah yang bernama Erwinsyah Pasaribu dan ibu Masny Simbolon.

Ketika usia 4 tahun penulis memulai pendidikan di TK 0 kecil di perdana Kalimantan Timur. Kemudian melanjutkan pendidikan di SD Sentekan dikarenakan ayah yang dipindah tugaskan. Sempat pindah ke pematang siantar saat kelas 2 SD namun pada kelas 3 kembali pulang ke Kalimantan timur. Pada saat kelas 5 SD penulis kembali pindah sekolah ke ibukota Kalimantan Timur yaitu Samarinda. Bersekolah di Samarinda sampai kelas 1 SMP penulis kembali harus pindah sekolah saat kelas 2 SMP. Penulis pun melanjutkan pendidikannya di SMP N 18 Medan dan lulus di tahun 2013. Setelah itu penulis melanjutkan sekolahnya di SMK FARMASI YPFSU Medan yang berlokasi di ayahanda, dan lulus di tahun 2016. Selanjutnya di tahun yang sama penulis mendaftarkan diri sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang maha esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying di BPSDM Provinsi Sumatra Utara.” Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dan merupakan suatu tahapan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir selaku ketua penguji saya saat melaksanakan sidang skripsi.
6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku sekretaris penguji saya saat seminar proposal hingga sidang skripsi.

7. Bapak Andy Chandra , S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Maqfira, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Shirley Melita, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing saya yang mengantar saya hingga seminar proposal.
10. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Para pegawai BPSDM Provinsi Sumatra Utara yang telah memberikan persetujuan mereka sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di BPSSDM Provinsi Sumatra utara, serta telah berpartisipasi dalam mengisi angket peneliti.
13. Kedua orang tua saya, dan saudara saya yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta memberikan doa, motivasi dan masukan-masukan terkait penelitian yang saya lakukan.

14. Teman teman saya Dhean, Framana, Nurul, dan Siti Juleha yang terus membantu dan memotivasi saya dalam pengerjaan skripsi.
15. Sseluruh teman-teman seangkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
16. Bang Frans Jordan dan kak Indah yang membantu dalam penelitian
17. Pemuda dan pemudi di GKKI Bukit sion yan setia menghibur dan membantu saya serta mendoakan saya
18. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 7 Februari 2022

Peneliti

Andre Apriliano

168600053

## THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF ESTEEM AND WORPLACE BULLYING IN BPDSM NORTH SUMATRA PROVINCE

Andre Apriliano H.P

168600053

### ABSTRACK

This study uses a type of quantitative correlation research that aims to find out the relationship between self esteem and workplace bullying in BPDSM North Sumatra Province. Self esteem is the judgment of oneself and others, of the precious feelings of oneself, the beliefs of a person about his skills, abilities, and social relationships. And Workplace bullying is an act of violence or verbal or non verbal abuse that aims to make victims feel uncomfortable at work. The sample of this study was 52 employees. The measuring instrument used, namely the self esteem scale that is arranged according to coopersmith aspects and wokplace bullying scale that is arranged according to the aspects of Loh by researchers are compiled using the likert scale method based on aspects of self esteem and aspects of wokplace bullying. The Self esteem scale has reliability ( $r_{xx}$ )= 0.790 consists of 18 aitem, while the wokplace bullying scale has a reliability value ( $r_{yy}$ )= 0.857 and consists of 16 aitem. The analysis of this study used pearson product moment correlation. Based on the results of the analysis found that there is a negative relationship between self esteem and workplace bullying with a value of  $r = -0.486$ , and  $sig = 0.000$ . This means that the higher the self esteem, the lower the workplace bullying, and vice versa the lower the self esteem, the higher workplace bullying. In this study also found that the influence of self esteem on workplace bullying by 12.1% while the remaining 88.9% was influenced by other variables outside of this study. In this study also found that the influence of self esteem on workplace bullying by 12.1% while the remaining 88.9% was influenced by other variables outside of this study. As is known, workplace bullying is not only influenced by self esteem alone, but can be due to envy and rivalness, do not like to see if there is better, negative responses obtained from victims, inability to control themselves, and also because of the personality of employees.

**Key word : *self esteem with workplace bullying relation***

## HUBUNGAN ANTARA *SELF ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE BULLYING* DI BPSDM PROVINSI SUMATRA UTARA

Andre Apriliano H.P

168600053

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* di BPSDM Provinsi Sumatra Utara. *Self esteem* adalah penilaian pribadi dan orang lain, mengenai perasaan berharga dari diri sendiri, kepercayaan dari seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosialnya. Sedangkan *Workplace bullying* merupakan tindakan kekerasan atau perundungan verbal maupun non verbal yang bertujuan untuk membuat korban merasa tidak nyaman ditempat kerja. Sampel penelitian ini adalah 52 pegawai. Alat ukur yang digunakan, yaitu skala *self esteem* yang disusun menurut aspek-aspek Coopersmith dan skala *wokplace bullying* yang disusun berdasarkan aspek-aspek Loh oleh peneliti yang disusun menggunakan metode skala likert berdasarkan aspek-aspek *self esteem* dan aspek-aspek *wokplace bullying*. Skala *Self esteem* memiliki reliabilitas ( $r_{xx}$ )= 0,790 terdiri dari 18 aitem, sedangkan skala *wokplace bullying* memiliki nilai reliabilitas ( $r_{xy}$ )= 0,857 dan terdiri dari 16 aitem. Analisa penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil Analisa ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying* dengan nilai  $r = -0,486$ , dan  $\text{sig} = 0,000$ . Artinya semakin tinggi tinggi *self esteem* maka semakin rendah *workplace bullying*, dan sebaliknya semakin rendah *self esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying*. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh *self esteem* terhadap *workplace bullying* sebesar 12,1% sedangkan 88,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Seperti yang diketahui, *workplace bullying* tidak hanya dipengaruhi oleh *self esteem* saja, namun bisa dikarenakan adanya rasa iri dan tersaingi, tidak suka melihat jika ada yang lebih baik, respon negatif yang didapat dari korban, ketidakmampuan mengendalikan diri, serta juga dikarenakan kepribadian pegawai.

**Kata kunci :** *hubungan self esteem dengan workplace bullying*

## Daftar Isi

<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESISI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTT.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>0 xii</b>
<b>BAB I .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>13</b>
<b>C. Batasan Masalah.....</b>	<b>13</b>
<b>D. Rumusan Masalah .....</b>	<b>14</b>
<b>E. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>14</b>
<b>F. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>14</b>

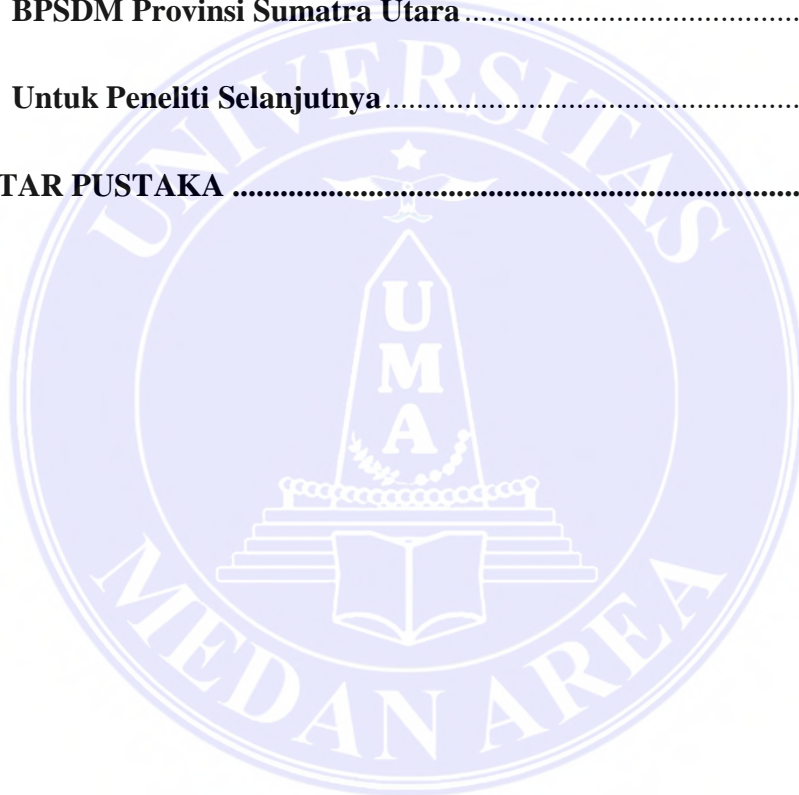
1. Manfaat Teoritis .....	14
2. Manfaat Praktis .....	14
<b>BAB II</b> .....	<b>15</b>
<b>Tinjauan pustaka</b> .....	<b>15</b>
<b>A. Workplace bullying</b> .....	<b>15</b>
1. Pengertian Workplace Bullying .....	15
2. Faktor Workplace Bullying .....	16
4. Aspek-aspek workplace Bullying .....	20
5. Jenis-jenis Workplace Bullying .....	21
6. Dampak Workplace Bullying .....	23
<b>B. Self Esteem</b> .....	<b>25</b>
1. Pengertian Self Esteem .....	25
2. Karakteristik Self Esteem .....	26
<b>D. Hubungan Antara Self Esteem Dengan Workplace Bullying</b> .....	<b>31</b>
<b>E. Kerangka Konseptual</b> .....	<b>33</b>
1. Kerangka Konseptual .....	33
<b>F. Hipotesis</b> .....	<b>33</b>
<b>BAB III</b> .....	<b>35</b>

<b>Metodologi Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>A. Tipe Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>B. Identifikaasi Variabel Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>C. Defenisi Oprasional .....</b>	<b>36</b>
<b>1. Workplace Bullying .....</b>	<b>36</b>
<b>2. Self Esteem.....</b>	<b>36</b>
<b>D. Subjek Penelitian.....</b>	<b>36</b>
<b>1. Populasi .....</b>	<b>36</b>
<b>2. Sampel .....</b>	<b>37</b>
<b>3. Teknik Pengambilan Sampel.....</b>	<b>37</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>37</b>
<b>1. Kuesioner ( angket) .....</b>	<b>37</b>
<b>2. Skala Self Exteem.....</b>	<b>38</b>
<b>3. Skala Workplace Bullying.....</b>	<b>38</b>
<b>4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....</b>	<b>39</b>
<b>1. Validitas Alat Ukur .....</b>	<b>40</b>
<b>2. Reliabilitas alat ukur .....</b>	<b>41</b>
<b>G. Analisis Data .....</b>	<b>42</b>



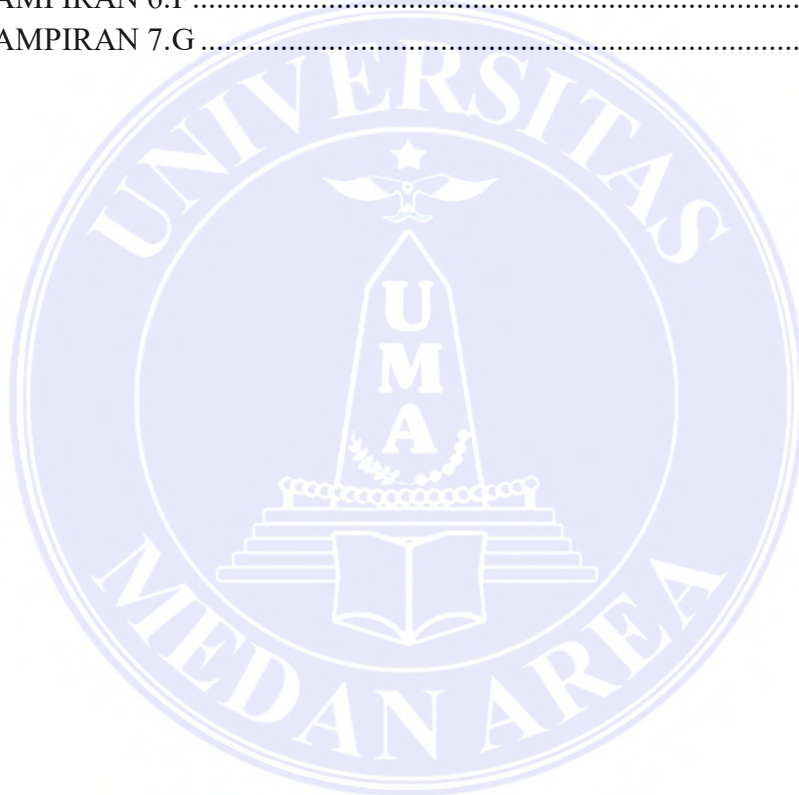
<b>BAB IV</b> .....	<b>45</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>45</b>
<b>A. Orientasi kancah penelitian</b> .....	<b>45</b>
<b>1. Sejarah perkembangan instansi</b> .....	<b>45</b>
<b>2. Visi dan Misi Instansi</b> .....	<b>47</b>
<b>3. Uraian Struktur Organisasi Instansi</b> .....	<b>47</b>
<b>B. Persiapan Penelitian</b> .....	<b>50</b>
<b>1. Pembuatan Alat Ukur</b> .....	<b>50</b>
<b>2. Persiapan Administrasi</b> .....	<b>51</b>
<b>3. Uji Coba Alat Ukur</b> .....	<b>51</b>
<b>C. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	<b>51</b>
<b>D. Analisis Data dan Hasil Penelitian</b> .....	<b>52</b>
<b>1. Uji Validitas dan Reliabilitas</b> .....	<b>52</b>
<b>2. Uji Asumsi</b> .....	<b>53</b>
<b>E. Hasil Perhitungan Korelasi</b> .....	<b>55</b>
<b>F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik</b> .....	<b>56</b>
<b>G. Pembahasan</b> .....	<b>57</b>
<b>BAB V</b> .....	<b>61</b>

<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>61</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>62</b>
<b>1. Subjek penelitian .....</b>	<b>62</b>
<b>2. BPSDM Provinsi Sumatra Utara .....</b>	<b>62</b>
<b>3. Untuk Peneliti Selanjutnya.....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>64</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.A .....	i
LAMPIRAN 2.B .....	ix
LAMPIRAN 3.C .....	xiv
LAMPIRAN 4.D .....	xxv
LAMPIRAN 5.E .....	xxxii
LAMPIRAN 6.F .....	xxxv
LAMPIRAN 7.G .....	xxxvii





**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))20/6/22

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan juga selalu mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia. Pada sebuah perusahaan, terdapat beberapa komponen dasar, yakni terdiri dari sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi. menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi hal yang penting dari keempat komponen tersebut karena organisasi digerakkan oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Suatu perusahaan memiliki beberapa komponen dasar yang terdiri dari sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja, dan struktur organisasi. Setiap komponen tersebut memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain untuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2014), sumber daya manusia adalah elemen utama dalam sebuah organisasi dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal, teknologi, dan uang.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ruang lingkup sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah karyawan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan dalam Manulang, 2002). Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Sehubungan dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Manulang, 2002).

Menurut Griffin (dalam Izzatinisa & Siswati 2017) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Dari penjelasan itu berarti untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif perlunya perhatian dalam memastikan telah berjalannya

proses-proses yang bertujuan memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Selain memperhatikan manajemen kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan, serta hubungan yang baik antar karyawan dalam bekerja. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja (Izzatinisa & Siswati, 2017). Namun sering terjadinya perselisihan terhadap karyawan yang membuat hubungan antar karyawan menjadi buruk, sehingga membuat satu sama lain saling bermusuhan, hal ini dapat menyebabkan adanya *workplace bullying* Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2011),

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa di dalam suatu lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan akan berpengaruh untuk kinerja karyawan kedepannya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antar karyawan memiliki peran yang sangat penting pada suatu lingkup sebuah organisasi perusahaan.

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

(2014) bahwa *bullying* yang terjadi di tempat kerja merupakan salah satu masalah bagi sebuah organisasi karena berdasarkan hasil data empiris, perilaku *workplace bullying* dapat secara luas tersebar dan terus berkembang di seluruh dunia. Fenomena dari *workplace bullying* sendiri dapat dilihat dari penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan, dkk (2009) mengenai kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya *workplace bullying* dan mengalami: (1) efek psikologis berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain; (2) efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan. Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh Quine (2001) di Inggris pada perawat menunjukkan bahwa 44% perawat mendapatkan *bullying* di tempat kerja dalam 12 bulan terakhir, dan 50% perawat menyaksikan tindakan dari *bullying* yang terjadi. Perawat yang pernah mendapatkan tindakan dari *workplace bullying* mengalami penurunan kepuasan kerja, meningkatnya kecemasan, depresi, serta kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya. Kekerasan di tempat kerja tersebut, sayangnya seringkali dianggap wajar sehingga tidak mengherankan apabila angka kejadian dari *workplace bullying* dapat meningkat pesat (Gunawan, dkk, 2009).

*Bullying* adalah bentuk-bentuk perilaku kekerasan dimana terjadi pemaksaan secara psikologis ataupun fisik terhadap seseorang atau sekelompok



orang yang lebih “lemah” oleh seseorang atau sekelompok orang. Pelaku bullying yang biasa disebut *bully* bisa seseorang, bisa juga sekelompok orang, dan ia atau mereka mempersepsikan dirinya memiliki *power* (kekuasaan) untuk melakukan apa saja terhadap korbannya. Korban juga mempersepsikan dirinya sebagai pihak yang lemah, tidak berdaya dan selalu merasa terancam oleh *bully* Djuwita (dalam Zakiyah dkk 2017). Lalu menurut Einarsen (2000), *bullying* merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan negatif, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Rahayuningsih (2014) pada

buruh pabrik di Gresik mengungkapkan hasil bahwa *bullying* menimbulkan dampak ketidaknyamanan di tempat kerja, rasa jengkel, rasa kecewa, rasa tertekan, hingga keputusan untuk berhenti dari tempat kerja. Dampak yang ditimbulkan dari sisi organisasi seperti ketidakhadiran atau bolos bekerja, *turnover*, dan penurunan produktifitas kerja (Einarsen, dkk, 2011). Seseorang yang setiap harinya mendapatkan tindakan dari *workplace bullying* membuat korban menjadi tidak nyaman saat bekerja, sehingga tingkat keinginan ketidakhadiran kerja, *turnover* meningkat. Tindakan tersebut dilakukan oleh korban, karena dengan melakukan hal seperti itu korban tidak mendapatkan tindakan-tindakan *bullying*. Dilihat dari dampak-dampak yang dapat ditimbulkan dari *workplace bullying* sangat merugikan dari sisi individu itu sendiri maupun dari sisi organisasi. Berawal dari dampak yang ditimbulkan dari sisi individu yang dapat mengganggu kegiatan individu saat bekerja sehingga produktifitas kerja pun berkurang dan dapat merugikan organisasi, sehingga peneliti perlu mengkaji tentang *workplace bullying* berdasarkan persepsi dari korban *workplace bullying*.

Menurut Einarsen dkk. (dalam Bestyanti 2019) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *workplace bullying* pada individu, yaitu : 1) faktor kepribadian, 2) kurangnya kompetensi sosial dan 3) faktor budaya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengasumsikan faktor kepribadian sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*. Macam-macam bentuk perilaku *workplace bullying* yang dapat diterima oleh korban seperti intimidasi, penghinaan di muka umum, memberikan seseorang nama julukan, mengeluarkan seseorang

dalam suatu kelompok sosial, dan tidak melakukan kontak secara fisik seperti berjabat tangan (Cowie, 2002). Seseorang yang dapat mempersepsikan bahwa dirinya menjadi korban yaitu ketika dirinya sudah tidak lagi merasa dihargai dan mendapatkan perilaku-perilaku yang berbahaya dari orang-orang disekitarnya yang dilakukan secara berulang atau terus menerus (Acar, dkk, 2014).

Survey yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *workplace bullying Institute* (WBI) tahun 2014, terdapat data sebagai berikut: 20% orang pernah dibully, 7% orang masih mengalami *bullying*, 21% orang pernah menyaksikan *bullying*, 28% orang tidak mengetahui apapun tentang *workplace bullying* dan 23% bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja. Penelitian lain mengatakan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja 60% menyerang wanita dan 40% menyerang pria. 39% pria melakukan *bullying* pada wanita, 30% pria melakukan *bullying* pada pria, 21% wanita melakukan *bullying* pada wanita, dan 10% wanita melakukan *bullying* pada pria (Namie, 2014).

Objek penelitian ini dilakukan di BPSDM Provinsi Sumatra Utara ini bergerak dalam Sumber Daya Manusia, Subjek penelitian pun terdiri dari 52 orang yang di kepalai oleh 9 kepala bagian . Berdasarkan *workplace bullying* yang terjadi peneliti tertarik dengan fenomena yang terjadi pada saat peneliti mengobservasi dan mewawancarai karyawan yang ada di instansi ini, yang berkaitan dengan *workplace bullying*. Fenomena yang terjadi pada karyawan BPSDM Provinsi Sumatra Utara adalah masih terjadinya perilaku *bullying* di tempat kerja antar pegawai yang dipengaruhi oleh *self esteem*. Fenomena berdasarkan observasi

*workplace bullying* pada pegawai di instansi BPSDM terlihat beberapa pegawai yang melakukan *bullying*. Misalnya, melakukan *bullying* terhadap sesamanya secara verbal, seperti perbedaan dialek bahasa terhadap sesama rekan kerja, perbedaan status sosial, jabatan, dan cara orang tersebut berpenampilan yang membuat celah bagi pegawai lain untuk melakukan *bullying* kepada korban. Hal ini yang mendukung peneliti untuk lebih memperhatikan fenomena *workplace bullying* di tempat tersebut, seperti yang diketahui BPSDM adalah instansi yang bergerak dalam pengembang sumber daya manusia namun berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi tersebut banyak sikap yang ditunjukkan oleh pegawai tidak sinkron dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk menjadikan fenomena ini menjadi ke khasan penelitian kepada pegawai BPSDM.

Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

*bullying itu saya rasakan si tapi secara verbal, dari yang saya dengar dari karyawan lain karena saya tidak stylist jadi itula yang buat mereka jadi bully saya. (Pendapat DG, 22 februari 2021).*

Peneliti juga melakukan satu wawancara lagi kepada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara

*Beberapa pegawai disini memiliki sifat arogan sehingga memicu adanya perilaku bullying ke mereka tapi dalam bentuk kata-kata sama sindiran aja. (Pendapat RA, 22 Februari 2021)*

Berdasarkan observasi di atas dapat disimpulkan bahwa masih ada perilaku Workplace Bullying di BPSDM Provinsi Sumatera Utara yang disebabkan karena adanya perilaku yang tidak disukai antar pegawai dan juga karena penampilan pegawai. Einarsen (Cooper & Robertson, 2011) mengidentifikasi tiga penyebab utama dapat terjadinya *workplace bullying* yaitu kepribadian dari pelaku dan korban *bullying*, hubungan antar pegawai, dan lingkungan tempat kerja. Kepribadian dari pelaku atau korban itu sendiri adalah salah satu faktor penyebab seseorang menjadi korban dari *workplace bullying*.

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

Menurut Coopersmith (Muslimah & Wahdah, 2013) *self-esteem* adalah penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya. Selain itu, menurut Heatherton & Wylan (2003) *self-esteem* adalah sikap tentang dirinya yang berkaitan dengan

kepercayaan seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosial, dan pengaruhnya terhadap masa depan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan menurut Einarsen dkk. (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *workplace bullying* pada individu, yaitu : 1) faktor kepribadian, 2) kurangnya kompetensi sosial dan 3) faktor budaya organisasi. Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengasumsikan faktor kepribadian sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*. Menurut Budiman (2017), kepribadian memainkan peran penting terhadap terjadinya perilaku *workplace bullying*. Menurut Alwisol (dalam Izzatinisa & Siswati, 2017), memahami kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia seutuhnya. Kepribadian individu berasal dari perkembangan diri (*self*), salah satu peranan penting perkembangan diri (*self*) adalah harga diri (*self esteem*).

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

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

*Self esteem* yang positif menjadikan individu mampu mengatasi kecemasan, kesepian, dan penolakan sosial, maka semakin positif *self esteem* seseorang, maka individu tersebut semakin merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang di sekitarnya. Rogers (dalam Santrock, 2004) mengatakan bahwa sebab utama seseorang melakukan *self esteem* yang rendah adalah karena seseorang tersebut tidak diberi dukungan emosional dan penerimaan sosial yang memadai. Myers (2012) menyatakan bahwa orang dengan *self esteem* yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan. Brockner (dalam Furnham, 2003) mengatakan bahwa setiap karyawan pada sebuah perusahaan memiliki tingkat *self esteem* yang berbeda. Perbedaan tersebut menjadikan cara bekerja dan penyelesaian masalah dalam bekerja seorang karyawan menjadi bervariasi. Seseorang yang memiliki *self*

*esteem* yang tinggi akan memiliki motivasi dan performa kerja yang tinggi dalam bekerja daripada seseorang yang memiliki *self esteem* rendah. Penelitian yang dilakukan pada 2.200 karyawan di Norwegia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam workplace bullying Einarsen, (dalam Bestyanti 2019).

Apabila dibiarkan, kemunculan *workplace bullying* pada pegawai akan dapat merugikan baik untuk karyawannya sendiri atau pihak perusahaan. Karenanya, dirasa penting untuk mengkaji hubungan antara harga diri dengan *workplace bullying*. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan BPSDM Provinsi Sumatera Utara berjumlah 52 staff pegawai. Dari permasalahan yang sudah dijelaskan, dan mengingat bahwa di Indonesia sendiri belum banyak kasus mengenai *workplace bullying* yang terungkap, tidak seperti pada negara Amerika dan Australia yang sudah memiliki sebuah lembaga yang khusus untuk melakukan survei dan menangani *workplace bullying* yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hubungan *self-esteem* dengan *workplace bullying*. Peneliti akan lebih memfokuskan *workplace bullying* yang dilihat dari sisi korban karena melihat dari dampak yang ditimbulkan akan dapat berpengaruh terhadap psikologis dan kesuksesan sebuah organisasi. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sebuah gambaran mengenai kasus dari *workplace bullying* dan juga menjadi sebuah informasi untuk meningkatkan kesehatan mental pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara



Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara?

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti melihat bahwa fenomena *workplace bullying* merupakan hal yang sangat penting diperhatikan bagi perusahaan. Pegawai tentunya menginginkan adanya lingkungan kerja yang positif dan saling kerja sama antar pegawai, sehingga tercapainya tujuan dari organisasi. Seperti yang diuraikan di latar belakang masalah yang dihadapi oleh pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara yaitu masih adanya fenomena *bullying* di instansi tersebut, sehingga dengan masih adanya fenomena *bullying* pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.

## **C. Batasan Masalah**

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih efektif. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* di BPSDM provinsi Sumatera. Pegawai yang diteliti adalah seluruh pegawai di BPSDM Provinsi Sumatra Utara dengan jumlah sebanyak 52 orang orang yang di kepalai oleh 9 kepala bagian. Subjek penelitian terdiri dari staff pegawai.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada pegawai BPSDM Provinsi sumatra

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi psikologi industri serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *workplace bullying* dan *self-esteem* di BPSDM Provinsi Sumatra Utara

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi kantor di BPSDM Provinsi Sumatra Utara agar pegawai dapat lebih respect pada pegawai lainnya.

## BAB II

### Tinjauan pustaka

#### A. *Workplace bullying*

##### 1. Pengertian *Workplace Bullying*

Definisi *workplace bullying* menurut Rudi (dalam Aulia 2021) adalah salah satu bentuk perilaku negatif yang terus berlanjut pada satu atau lebih pegawai, sehingga menyebabkan korban tidak berdaya dan tertekan secara psikologis dan kemudian mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

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

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace Bullying* merupakan tindakan kekerasan atau perundungan verbal maupun non verbal yang disengaja bertujuan untuk merusak psikologi dan membuat korban merasa tidak nyaman ditempat kerja

## 2. Faktor *Workplace Bullying*

Menurut Eirnersen et al., (dalam Bestyanti 2019) menjelaskan tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *workplace bullying* yaitu :

- a. Kurangnya kompetensi sosial Kebanyakan pelaku *workplace bullying* kurang memiliki kompetensi sosial yang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila mengganggu posisi dalam bekerja.
- b. Faktor kepribadian Kepribadian sulit yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi, dan pada umumnya bersifat agresif.
- c. Faktor budaya organisasi Dimana tempat kerja pelaku dan korban memandang bahwa perilaku *workplace bullying* adalah perilaku yang wajar dan biasa dilakukan sehingga tidak melanggar moral atau bahkan pelaku dulunya pernah menjadi korban perilaku *workplace bullying*.

Faktor dominan penyebab *workplace bullying* merupakan hal penting yang perlu diketahui dalam menentukan metode pendekatan kasus *bullying* di tempat kerja. Hoel & Cooper (dalam Dita Indah 2018) menjelaskan ada beberapa faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan *bullying* di tempat kerja, antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab *bullying* di tempat kerja. Hasil sebuah studi mengemukakan

bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku bullying. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukkan hubungan positif dengan bullying.

- b. Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku workplace bullying tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku bullying. Namun, karyawan juga bisa menjadi target bullying bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah
- c. Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu antecedent dominan dalam bullying di tempat kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap bullying merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat bullying di tempat kerja antar kontinen. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam bullying di tempat kerja juga menganggap lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab workplace bullying seperti kompetensi individu, kepribadian, dan budaya yang berbeda.

### 3. Karakteristik *Workplace Bullying*

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

#### a. Pelaku

- Melindungi harga diri
- Ketidakmampuan bersosialisasi
- Perilaku mikropolitical

#### b. Korban

- Korban sebagai orang luar dari sebuah kelompok
- Ketidakmampuan dan *self-esteem*
- Korban yang provokatif
- Menyetujui statusnya sebagai korban.

Sedangkan Menurut Ribgy (dalam Nur Aini 2015) tindakan bullying mempunyai tiga karakteristik, yaitu:

- #### a.
- Adanya perilaku agresi yang menyenangkan pelaku untuk menyakiti korban. Bullying adalah sebuah hasrat untuk menyakiti. Hasrat ini diperlihatkan kedalam aksi, menyebabkan seseorang menderita. Aksi ini

dilakukan secara langsung oleh seseorang atau kelompok yang lebih kuat, tidak bertanggung jawab, biasanya berulang, dan dilakukan dengan perasaan senang .

- b. Tindakan dilakukan secara tidak seimbang sehingga korban merasa tertekan. Bullying juga melibatkan kekuatan dan kekuasaan yang tidak seimbang, sehingga korbannya berada dalam keadaan tidak mampu mempertahankan diri secara efektif untuk melawan tindakan negatif yang diterima korban.
- c. Perilaku ini dilakukan secara terus menerus dan juga berulang-ulang. Bullying merupakan perilaku agresif tipe proaktif yang didalamnya terdapat aspek kesengajaan untuk mendominasi, menyakiti, atau menyingkirkan. Adanya ketidakseimbangan kekuatan baik secara fisik, usia, kemampuan kognitif, keterampilan, maupun status sosial, serta dilakukan secara berulang-ulang oleh satu atau beberapa individu terhadap individu lain.

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

### a. Aspek-aspek *Workplace Bullying*

Menurut Yun dalam (Hidayati, 2016) secara spesifik, kekerasan di tempat kerja bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi.

Menurut Loh (dalam Fiirdaus 2019) menyebutkan beberapa aspek dalam workplace bullying:

- a. Mengkritik tanpa kejelasan Dalam hal ini individu yang suka mengkritik orang lain tanpa alasan yang jelas mengenai orang yang dikritik.
- b. Menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain
- c. Mengancam Menyatakan maksud (niat, rencana) untuk melakukan sesuatu yang merugikan, menyulitkan, menyusahkan, atau mencelakakan pihak lain.

Menurut Hutadjulu (2017), menyebutkan beberapa aspek mengenai *workplace bullying*:

- 1) Perilaku negatif yang berulang Tindakan-tindakan kasar baik verbal maupun fisik yang dilakukan oleh seseorang dengan bertujuan untuk membuat kerugian, kejahatan, kerusakan pada seseorang yang lain.



- 2) Perilaku atau tindakan negatif yang sering terjadi Dalam hal ini yang dimaksud adalah perilaku yang negatif tersebut pasti ditunjukkan atau dilakukan dalam keseharian di tempat kerja
- 3) Melibatkan kekuatan yang tidak seimbang Kekerasan yang melibatkan ketidakseimbangan kekuatan seperti kelompok mayoritas yang melakukan tindakan yang kasar/ tidak baik kepada kelompok minoritas.

berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dari workplace bullying adalah perilaku negatif yang ditujukan kepada seseorang untuk membuat korban merasa tidak nyaman di tempat kerja.

#### **b. Jenis-jenis Workplace Bullying**

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

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

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

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

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

**c. Dampak Workplace Bullying**

*Ontario Safety Association for Community and Healthcare (2009)*

mengatakan bahwa *workplace bullying* memiliki berbagai dampak yang dapat ditimbulkan. Dampak yang ditimbulkan tidak hanya bagi korban, namun juga bagi organisasi. Dampak bagi korban dari *workplace bullying* antara lain:

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

Dampak dari *workplace bullying* bagi organisasi antara lain:

1. Peningkatan *turnover* karyawan.
2. Peningkatan ketidakhadiran karyawan.
3. Berkurangnya efisiensi dan produktivitas karyawan.
4. Peningkatan terjadinya kecelekaan dan meningkatnya kondisi fisik dan mental karyawan.
5. Meningkatnya biaya program bantuan karyawan yang memiliki kecacatan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Produktivitas dan komitmen karyawan dalam organisasi menurun.

7. Ketidakpuasan konsumen meningkat.
8. Jatuhnya *image* suatu organisasi.

Menurut Oade (2009) dampak workplace bullying terbagi menjadi dua yakni, berdasarkan aspek psikologis dan fisiologis dari korbannya. Dampak dari sisi psikologis korban adalah kecemasan, terisolasi dan kesepian, kehilangan kepercayaan, cenderung mudah marah, mood yang tidak stabil, rendahnya motivasi, dan depresi. Secara fisiologis, dampak yang terjadi adalah sakit pada bagian perut, tenggorokan dan kepala, detak jantung menjadi lebih cepat, kerusakan kulit, sakit punggung, berkeringat dan tremor, kehilangan nafsu makan, serta berkurangnya sistem kekebalan tubuh.

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

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

## **B. Self Esteem**

### **1. Pengertian *Self Esteem***

Menurut Coopersmith (Muslimah & Wahdah, 2013) *self-esteem* adalah penilaian pribadi yang dilakukan individu mengenai perasaan berharga atau berarti dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya.

Selain itu, menurut Heatherton & Wylan (2003) *self-esteem* adalah sikap tentang dirinya yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosial, dan pengaruhnya terhadap masa depan.

Dari berbagai pemaparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa jika seseorang menilai dirinya dengan hal-hal yang positif maka ia cenderung memiliki *self esteem* yang tinggi begitupun sebaliknya, jika seseorang menilai dirinya dengan hal-hal negatif maka cenderung seseorang tersebut memiliki self esteem yang rendah.

## 2. Karakteristik *Self Esteem*

Tingkat harga diri seseorang mempunyai konsekuensi penting terhadap pembentukan tingkah laku individu. Bagaimana seseorang berhubungan dengan dirinya berpengaruh dengan bagaimana ia berhubungan pada orang lain. Seperti pendapat Brehm dan Kassin sebagaimana dikutip oleh Dayaksini dan Hudaniah (2006) bahwa “individu dengan self esteem tinggi mempunyai pandangan positif dan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki akan memberi penghargaan pada diri sendiri. Individu yang menilai dirinya positif cenderung untuk bahagia, sehat, berhasil dan dapat menyesuaikan diri. Sebaliknya orang yang menilai dirinya negatif secara relatif tidak sehat, tertekan dan pesimis terhadap masa depan dan cenderung gagal”

Menurut Dariuszky (2004) karakteristik individu yang memiliki self esteem tinggi yaitu :

- a. Pada umumnya, mereka tidak terlalu khawatir dengan keselamatan hidupnya dan lebih berani mengambil risiko.
- b. Mereka bersedia mempertanggungjawabkan kegagalan maupun kesalahannya.
- c. Mereka mempunyai harapan-harapan yang positif dan realistis atas ikhtiarnya maupun hasil ikhtiarnya,
- d. Mereka dapat menemukan bukti atau alasan yang kuat untuk menghargai diri mereka atas keberhasilan yang mereka raih.

- e. Pada umumnya mereka memandang dirinya sama dan sederajat dengan orang lain
- f. Mereka cenderung melakukan aktivitas-aktivitas yang bertujuan memperbaiki atau menyempurnakan dirinya.
- g. Mereka relatif puas dan berbahagia dengan keadaan hidupnya, dan kemampuannya cukup bagus dalam menyesuaikan diri.
- h. Umumnya mereka memiliki perasaan-perasaan yang positif.

Sedangkan karakteristik individu yang memiliki self esteem yang rendah (Dariuszky, 2004) yaitu :

1. Mereka sering sulit menemukan hal-hal yang positif dalam tindakan yang mereka lakukan.
2. Mereka cenderung cemas mengenai hidupnya, dan cenderung kurang berani mengambil risiko.
3. Mereka cenderung kurang menghargai keberhasilan yang mereka raih.
4. Mereka terlalu peduli akan tanggung jawabnya atas kegagalan yang mereka perbuat dan sering mencari-cari dalih untuk membuktikan bahwa mereka telah bertindak buruk.
5. Mereka merasa rendah diri ketika berhadapan dengan orang lain.
6. Mereka cenderung tidak termotivasi oleh keinginan untuk memperbaiki dan menyempurnakan diri tetapi melakukan segala hal

yang mampu mereka lakukan hanya untuk melindungi diri mereka dari kegagalan dan kekecewaan, jadi bukan karena termotivasi untuk menyempurnakan atau memperbaiki diri.

7. Mereka kurang puas dan kurang berbahagia dengan hidupnya, dan kurang mampu menyesuaikan diri.
8. Pikiran mereka cenderung mudah terserang perasaan depresi, putus asa dan niat bunuh diri

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakter seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya *self esteem*

### **3. Aspek-aspek *Self Esteem***

Menurut Rosenberg (Tafarodi & Milne, 2002), terdapat beberapa aspek mengenai self esteem, yaitu:

#### *a. Self Competence*

Aspek ini merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang menganggap dirinya mampu, memiliki potensi, efektif dan dapat dikontrol serta diandalkan. Self competence merupakan hasil dari keberhasilan memanipulasi lingkungan fisik maupun sosial yang berhubungan dengan realisasi pencapaian tujuan. Seorang individu yang memiliki self competence yang positif akan cenderung merasa memiliki kemampuan yang baik dan merasa puas dengan kemampuan diri sendiri.

#### *b. Self Liking*

Aspek ini merupakan perasaan berharga individu akan dirinya sendiri dalam lingkungan sosial, apakah dirinya merupakan seorang yang baik atau seorang yang



buruk. Hal ini mengacu pada penilaian sosial individu dalam menetapkan dirinya sendiri, terlepas dari bagaimana individu tersebut berpikir mengenai orang lain melihat dirinya.

Aspek-aspek *self esteem* menurut Coopersmith (dalam Muslimah & Wahdah, 2013) yaitu *power*, *significance*, *virtue*, dan *competence*.

#### 1. *Power* (kekuatan)

*Power* menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah lakunya sendiri dan mempengaruhi orang lain. Dalam situasi tertentu, *power* tersebut muncul melalui pengakuan dan penghargaan yang diterima oleh seseorang dari orang lain dan melalui kualitas penilaian terhadap pendapat dan haknya. Efek dari pengakuan tersebut adalah menumbuhkan *sense of appreciation* terhadap pandangannya sendiri dan mampu melawan tekanan untuk melakukan konformitas tanpa mempertimbangkan kebutuhan dan pendapatnya sendiri. Masing-masing perlakuan tersebut bisa mengembangkan kontrol sosial, kepemimpinan dan kemandirian yang nantinya akan memunculkan sikap yang tegas, asertif, energik dan eksploratif.

#### 2. *Significance* (keberartian)

*Significance* ditunjukkan pada penerimaan, perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan minat terhadap seseorang tersebut termasuk dalam penerimaan (*acceptance*) dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan

kehangatan, responsifitas, menyukai diri apa adanya. Dampak utama dari perlakuan dan kasih sayang tersebut adalah menimbulkan perasaan berarti, penting (*sense of importance*) dalam dirinya. Makin banyak orang menunjukkan kasih sayang, maka makin besar kemungkinan memiliki penilaian diri yang baik.

### 3. *Virtue* (kebajikan/kebaikan)

*Virtue* ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap kode etik, moral, etika dan agama. Orang yang mematuhi aturan, kode etik, moral, etika dan agama kemudian menginternalisasikannya, memperlihatkan sikap diri yang positif dengan keberhasilan dalam pemenuhan terhadap tujuan-tujuan pengabdian terhadap nilai-nilai luhur. Perasaan berharga muncul diwarnai dengan sentimen tentang kebenaran, kejujuran dan hal-hal yang bersifat spiritual.

### 4. *Competence* (kemampuan)

*Competence* menunjukkan suatu performansi yang tinggi, dengan tingkatan dan tugas yang bervariasi untuk tiap kelompok usia. Bagi remaja laki-laki diasumsikan bahwa kinerja akademis dan atletik adalah dua bidang utama yang digunakan untuk menilai kompetensi. White (dalam Muslimah & Wahdah, 2013) menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman seorang anak mulai dari masa bayi yang diberikan secara biologis dan rasa mampu yang memberikannya kesenangan, membawanya untuk selalu berhadapan dengan lingkungan dan menjadi dasar bagi pengembangan motivasi instrinsik untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi lagi. White juga menekankan pentingnya aktivitas spontan pada seseorang anak dalam menumbuhkan perasaan mampu dan pengalaman dalam mencapai

kemandirian dapat memberikan penguatan terhadap nilai-nilai personalnya dan tidak tergantung pada kekuatan-kekuatan diluar dirinya.

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

### C. Hubungan Antara Self Esteem Dengan Workplace Bullying

Dalam buku yang dibuat oleh Einarsen, Hoel, Zapf, dan Cooper (dalam Bestyanti 2019) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self-esteem*, serta ketidakmapuan sosial yang rendah dan juga memiliki kecemasan serta depresi yang tinggi dapat menjadi korban *bullying* karena individu tidak dapat membela dirinya sendiri. Perilaku mereka sendiri yang dapat memungkinkan dapat menyebabkan mereka menjadi sasaran pelecehan serta agresi.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Einarsen & Matthiesen (2007) bahwa target dari *bullying* sendiri memiliki tingkat harga diri yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fapohunda (2013) juga diketahui bahwa korban *workplace bullying* mempunyai tingkat *self-esteem* yang rendah dibandingkan orang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Siswati Izzatisina (2017) Hasil penelitian menunjukkan  $r_{xy} = -0,749$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), maka ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying*. Hal ini sesuai dengan

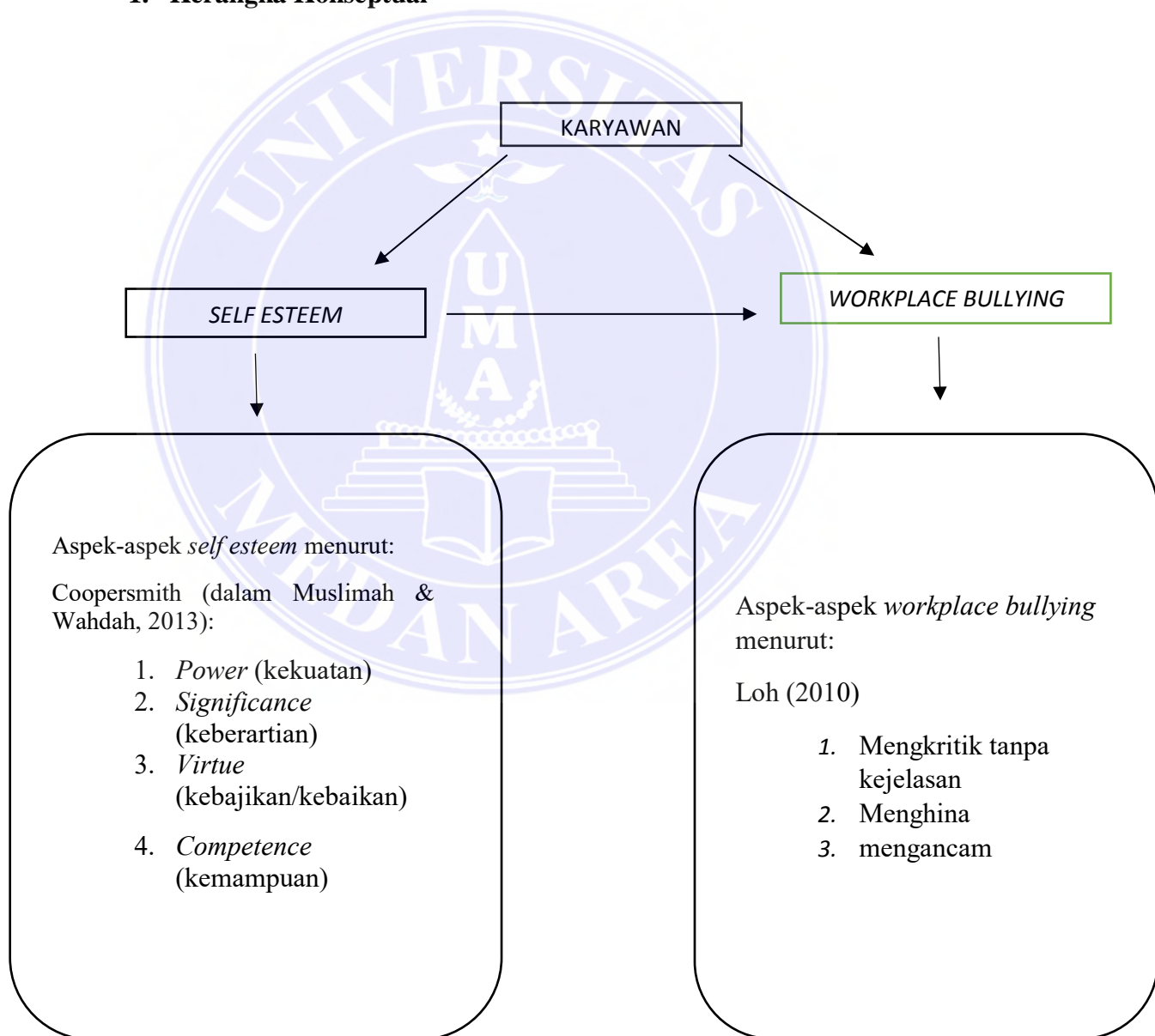
penelitian yang dilakukan oleh Herlina Barbarina (2020) Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,225$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,031$  yang berarti ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG).

Dalam buku yang dibuat oleh Einarsen, Hoel, Zapf, dan Cooper (2011) juga menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self-esteem*, serta ketidakmampuan sosial yang rendah dan juga memiliki kecemasan serta depresi yang tinggi dapat menjadi korban *bullying* karena individu tidak dapat membela dirinya sendiri. Perilaku mereka sendiri yang dapat memungkinkan dapat menyebabkan mereka menjadi sasaran pelecehan serta agresi.

Berdasarkan uraian penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Pegawai yang memiliki *self esteem* yang tinggi maka akan semakin jarang mengalami *workplace bullying* dibandingkan dengan pegawai yang memiliki *self esteem* yang rendah.

## D. Kerangka Konseptual

### 1. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara *Self esteem* dengan *Workplace bullying* pada pegawai BPSDM. Dengan asumsi semakin tinggi *Self esteem* maka semakin rendah kecenderungan *Workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah *Self esteem* maka kecenderungan *Workplace bullying* juga semakin tinggi.

## BAB III

### Metodologi Penelitian

#### A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu *self esteem* dengan *workplace bullying*. Untuk jenis penelitian kuantitatif ini, maka pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara menyebar skala (untuk variabel *self esteem* dengan *workplace bullying*). Penelitian ini untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (*self esteem*) dengan satu variabel terikat (*workplace bullying*).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : *Self esteem*
2. Variabel terikat (Y) : *Workplace Bullying*

## C. Defenisi Oprasional

### 1. *Workplace Bullying*

*Workplace Bullying* merupakan tindakan kekerasan atau perundungan verbal maupun non verbal yang bertujuan untuk membuat korban merasa tidak nyaman ditempat kerja. *Workplace bullying* juga dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti mengkritik tanpa kejelasan, menghina, dan mengancam.

### 2. *Self Esteem*.

*Self esteem* adalah penilaian pribadi dan orang lain, mengenai perasaan berharga dari diri sendiri, kepercayaan dari seseorang tentang keterampilan, kemampuan, dan hubungan sosialnya. Terdapat juga beberapa aspek penting yang dapat mempengaruhi *self esteem* seperti *power*, *signifance*, *virtue*, serta *competence*

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 52 orang di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.



## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015). Adapun jumlah sampel pada penelitian ini diambil keseluruhan sebanyak 52 subjek staff pegawai yang berkerja di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian Sugiyono (2015). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana populasi dan sampel memiliki jumlah yang sama.

### E. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan koesioner (Sugiyono,2015), skala *Self Exteem* dan Skala *Workplace Bullying*

#### 1. Kuesioner ( angket)

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar,2008).

## 2. Skala *Self Esteem*

Adapun skala yang digunakan adalah skala harga diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan Aspek-aspek harga diri menurut Coopersmith (Muslimah & Wahdah, 2013) yaitu *power, signifance, cirtue, competence*. Adapun skala yang akan diungkap dengan skala likert dengan alternative jawaban empat tingkat yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) . penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavorable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

## 3. Skala *Workplace Bullying*

Skala workplace bullying bertujuan untuk mengetahui perundungan di tempat kerja Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Loh (dalam Firdaus 2019) yaitu mengkritik tanpa kejelasan, menghina, mengancam. Skala yang digunakan dalam penelitian ini akan diungkap dengan skala likert dengan alternative jawaban empat tingkat yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) . penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang

unfavorable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

**Tabel I. Skor Skala likert pada *Self Esteem* dengan *Workpalce Bullying***

Jawaban	Skor	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

#### 4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dan validitas alat ukur yang merupakan dua hal yang utama dan sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah karna dua hal tersebut termasuk dalam meningkatkan efektifitas proses pengumpulan data Sugiyono (2015).

### a. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya jika instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas rendah (Arikunto, 2016). Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur. Ditambahkan lagi dengan menyatakan bahwa suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk mengetahui validitas *Self Esteem* dan *Workplace Bullying* menggunakan SPSS 21 *For Windows*.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket di uji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar dari pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total:

$$\frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right] \left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan:

- R<sub>xy</sub> = koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
- $\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
- $\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $\sum X^2$  = Jumlah kwadrat skor X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah Subjek

### b. Reliabilitas alat ukur

Menurut Arikunto (2016) menyatakan Realibilitas adalah sesuatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, keterandalan, konsistensi, dan sebagainya.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k - 1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item
- $S_t$  = Varians total
- k = Jumlah item

Interpretasi reliabilitas untuk itu angket yang disebarkan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Perhitungan tentang reliabilitas juga dapat dilihat pada lampiran tabel berikut ini.

**Tabel II. Interpretasi Reabilitas**

Besarnya linear r	Intepretasi
Antara 0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

### G. Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisi korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (*Self Esteem*) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (*Workplace bullying*). Adapun rumus *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right] \left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan:

- R<sub>xy</sub> = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
- ∑ xy = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
- ∑ X = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
- ∑ y = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- ∑ X<sup>2</sup> = Jumlah kwadrat skor X
- ∑ Y<sup>2</sup> = Jumlah kwadrat skor Y
- N = Jumlah Subjek

Tahapan analisis data dalam penelitian dilakukan dalam 3 tahap yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis.

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan teknik *one sample kolmogorof-Smirnov Tes (KS-1 sample)*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data adalah jika  $p > 0,05$  sebaran dinyatakan normal, jika  $p < 0,05$  maka sebaran dinyatakan tidak normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat guna untuk melakukan analisis dengan menggunakan korelasi pearson dan regresilinier. Tujuan dari

uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah ada dua variable secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variable bebas (*Self Esteem*) dengan variable terikat (*Workplace Bullying*). Pada SPSS uji linearitas ini menggunakan *tes for linearity* pada taraf signifikan 0.05 dengan kriteria bila nilai signifikansi pada *Deviation From Linearity* lebih kecil dari 0.05, berarti kedua variable mempunyai hubungan yang linear.

### 3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji normalitas dan uji linearitas selanjutnya dilakukan uji hipotesis, dimana teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan diantara *Self esteem* dengan *Workplace bullying*



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Ada hubungan negative yang signifikan antara *self esteem* dengan workplace bullying di BPSDM Provinsi Sumatra Utara dengan nilai  $r = -0,486$  dengan nilai signifikansi (0,000).
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan BPSDM Provinsi Sumatra Utara memiliki *Self Esteem* yang tergolong sedang dan memiliki *Workplace Bullying* yang tergolong sedang.
3. Sumbangan efektif variabel *Self Esteem* terhadap *Workplace Bullying* sebesar 12,1%, sedangkan 88,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

### 1. Subjek penelitian

Melihat bahwa masih adanya kecenderungan perilaku bullying maka peneliti menyarankan agar pegawai lebih mengaktualisasikan dirinya, serta berbaur dengan lingkungan kerja, dan memiliki sikap yang lebih terbuka lagi untuk menghindari konflik agar terhindar dari bullying.

### 2. BPSDM Provinsi Sumatra Utara

Instansi diharapkan lebih peka dan memperhatikan situasi konflik dan permasalahan yang terjadi didalam sebuah kelompok, serta dapat menuntun dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan self esteemnya. Agar pegawai dapat berkerja secara kondusif.

### 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat peneliti yang sejenis, maka disarankan agar mengontrol faktor-faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi *workplace bullying* maupun *self esteem* dan sebenarnya sudah banyak penelitian seperti ini, namun masih jarang ditemukan penelitian menggunakan metode kualitatif, dan dikarenakan penelitian ini tidak menggunakan *screening* diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar melakukan *screening* untuk sampel penelitian. Dan peneliti

selanjutnya diharapkan melengkapi *workplace bullying* melihat dari karakteristik pelaku dan korban. Peneliti mencoba memberikan gambaran korban *bullying* melalui variable *self esteem*. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti gambaran *bullying* tidak hanya *self esteem* saja tetapi dapat dari variabel psikologis lainnya. Karena peneliti merasa kalau *self esteem* bukan satu-satunya variabel yang berkaitan dengan *bullying*



## DAFTAR PUSTAKA

- Acar, P., Kiyak, M., & Sine, B. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Mobbing: An Application on Construction Companies. *Journal of Workplace Behavior Health*. Vol. 29, No. 4:281-298.
- Aleassa, H. M. & Megdadi, O. D. (2014). Workplace bullying and unethical behaviors: a mediating model. *International Journal of Business & Management*, 9 (3), 157–169. ([Workplace Bullying and Unethical Behaviors: A Mediating Model | Aleassa | International Journal of Business and Management | CCSE \(ccsenet.org\)](#))
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, P.R. 2008. *Meredam Bullying : 3 cara efektif menanggulangi kekerasan pada anak*. Jakarta: PT Grasindo.
- Awisol. (2012). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Budiman, Hadinata, E. O., & Apriatna, A. (2017). Kepribadian muslim terhadap perilaku bullying di rumah sakit islam wilayah kota palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(2), 118–124.
- Bestyanti, Sulistianingsih. (2019). Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku *Workplace Bullying*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P.K., Pereira, B. (2002). *Measuring Workplace bullying. Agression and Violent Behavior*. London.
- Dariyo, A. (2007). *Psikologi perkembangan anak tiga tahun pertama*. Bandung: PT. Refika
- Dita, Prima Nesya. 2014 *Peranan Dukungan Organisasi Dan Bullying Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*. Tesis Magister Psikologi Provesi Fakultas psikologi Sumatra utara.
- Indah, Dita. (2018) *workplace bullying* pada karyawan baru
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Grub

- Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work*. Journal Of Man Power, 20(2), 181-201([The-nature-and-causes-of-bullying-at-work.pdf](#) ([researchgate.net](#)))
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in workplace*. New York: Taylor & Francis. ([StaleEinarsenHelgeHoelDieterZapfCaryL.Cooper-BullyingandEmotionalAbuseintheWorkplace InternationalPerspectivesinResearchandPractice \(1\).pdf](#))
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009), *Measuring exposure to bullying and harrasment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised*. Journal Work & Stress, 23(1), 24-44
- Fapohunda, T. M. (2013). *Managing Workplace bullying*. Journal Human Resource Management. Vol. 1, No. 3.
- Firdaus, M. Nur. (2019) *Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying Pada Karyawan Sales Promotion Handphone di Yogyakarta*
- Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). *Causes and The Intensity of Workplace Bullying*. Anima, Indonesian Psychology Journal, 25 (1): 47-54.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan M. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. bumi akasara; 2007.
- Heartherton, T. F., & Wyland, C.L. (2003). *Assesing self-esteem. Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 219-233.
- Herlina, B. H. (2020) *Hubungan Antara Harga diri dengan Workplace Bullying pada Sales Promotion Girl (SPG)*. Fakultas Psikologi. Universitas Mercubuana
- Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2014). *Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) pada buruh pabrik di gresik*. Jurnal Psikosains, 9(2), 125–13
- Indah, Dita. (2018) *workplace bullying pada karyawan baru*.
- Loh, J., Restuborg, S. L. D., & Zagencyk, T.J. (2010) *Consuquences of workplace bullying on employe indentification and satisfaction among Australians and Singapores*. Journal of Cross Cultural Psychology, 41(2), 236-252
- Muslimah, A.I. & Wahdah, N. (2013). *Hubungan antara Attachment dan Self Esteem dengan Need for Achievement pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri*

8 Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Soul*. No. 6: 44-56.

Namie, G., & Namie, R. (2014). Workplace Bullying Institute - WBI - Help, Education, Research. Retrieved [2014-WBI-US-workplace-bullying-survey.pdf \(researchgate.net\)](#)

Nur, Aini. (2015) Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Perilaku Workplace Bullying Pada Karyawan di Pasaraya Sri Ratu Semarang.

Quine L (2001) *Workplace Bullying in Nurses Journal of Health Psychology* 6(1) 73- 84

Rajalakshmi, M., & Gomathi, S. (2016). *Relationship between workplace bullying and organizational culture. Global Management Review*, 10(2), 71-82. Retrieved from [www.sonamgmt.org/gmr.html](http://www.sonamgmt.org/gmr.html)

Rudi, T, (2010) Informasi perihal *bullying*, E-book: indonesia Anti *bullying*

Sanjaya, E. & Indrawati, D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas*, 3(1), 205-224.

Seprina, M. A, dkk (2009) Hubungan tindakan bullying di sekolah dengan *self esteem* siswa. *Proceeding PESAT (psikologi, ekonomi, sastra, arsitektur & sipil)*. 3 ISSN: 1885-2559

Siswati, Izzanatia (2017). *Hubungan antara Self Esteem dengan Workplace Bullying*. Fakultas Psikologi. Universitas Diponegoro.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke 1 ed.). Jakarta: Pustaka Media Group.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Wiyani, N. A. 2012. *Save our children from school bullying*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.

Zakiah, E. Z., Humaedi, S., & Santoso, M. B. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Remaja dalam Melakukan Bullying. *Jurna Penelitian & PPM*, 4(2), 324–330.

**LAMPIRAN A**  
**SKALA PENELITIAN**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

## LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

### Kata Pengantar

Salam sejahtera. Saya Andre Apriliano H. Pasaribu, mahasiswa jurusan psikologi dari Universitas Medan Area. Saat ini, saya sedang menyusun skripsi guna mencapai gelar sarjana psikologi. Salah satu amanat yang harus saya kerjakan ialah, melaksanakan penelitian.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini, jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya, tidak akan berpengaruh pada posisi kerja anda. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi skala ini, peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan anda.

Hormat Saya

Andre Apriliano



## DATA RESPONDEN

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda dengan benar.

Inisial>Nama:.....

2. Silahkan anda membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

3. Jawaban tidak ada yang salah, semua jawaban benar dan dapat diterima sepanjang sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Anda diharapkan menjawab semua, pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewati!
5. Sebelum skala ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa skala ini sudah terjawab semua.

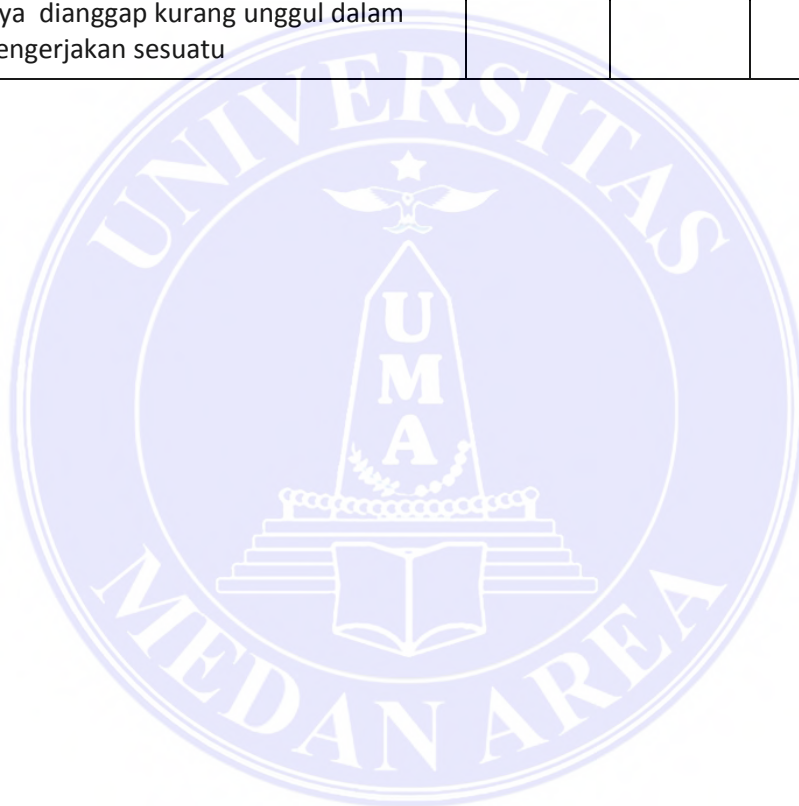
6. Anda tidak perlu khawatir, **kerahasiaan jawaban anda, kami jamin.**
7. Hasil skala ini akan sebagai kepentingan penelitian saja.



## SKALA X SELF ESTEEM

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	saya selalu diberikan kesempatan untuk bergabung mengerjakan proyek besar				
2	pegawai lain menghormati karakter saya apa adanya				
3	saya dipercaya untuk memimpin tim dikarenakan kemampuan saya				
4	saya selalu mendapat teguran dikarenakan saya dianggap kurang produktif				
5	ide dan masukan saya selalu dipandang sebelah mata				
6	saya merasa kebutuhan saya untuk berkerja kurang dipenuhi oleh instansi				
7	saya merasa kontribusi saya di perusahaan kurang dihargai karena saya tidak tampil mencolok				
8	saya selalu mendapatkan bullying dikarenakan karakter saya yang tidak sesuai keinginan pegawai lain				
9	saya dianggap kurang berkontribusi saat berkerja				
10	pegawai lain menganggap saya mempermudah pekerjaan mereka karena bantuan saya				
11	ide ide dan masukan saya selalu diterima dengan positif				
12	Instansi dan pegawai lain membantu saya untuk memenuhi kebutuhan saya				
13	Saya selalu mencari hiburan setelah selesai berkerja				
14	Pegawai lain selalu menaruh curiga pada saya karena penampilan saya yang glamour				
15	Saya selalu diberi kritik karena saya jarang beribadah				
16	Pegawai lain sangat bangga atas prestasi dan pencapaian saya				
17	Pegawai lain selalu mempercayai saya karena saya selalu memenuhi ekspetasi				
18	saya selalu pulang tepat waktu setelah				

	berkerja				
19	saya menjauhi hal-hal seperti korupsi dan hal maksiat				
20	pegawai lain memberi <i>respect</i> pada saya karena mereka melihat saya taat beribadah				
21	Karna saya kurang ber prestasi membuat saya selalu di mendapa perilaku bullying				
22	Saya dianggap kurang unggul dalam mengerjakan sesuatu				



## SKALA Y WORKPPLACE BULLYING

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya sering mendapat kritikan di kantor tanpa alasan yang jelas				
2.	Saya tidak mendapat bantuan atau arahan saat saya mengerjakan sesuatu				
3.	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan kondusif				
4.	Atasan dan pegawai lain sering menyepelkan dan tidak mempercayai saya dalam mengerjakan sesuatu				
5.	Perkataan dari atasan dan pegawai lain membuat saya merasa tidak percaya diri dalam mengerjakan sesuatu karena merasa tidak mampu				
6.	Saya mendapat diskriminasi karena dialek dan budaya saya yang berbeda				
7.	Pegawai lain membantu saya dan memotivasi saya tanpa saya minta				
8.	Saya mendapat arahan yang saya butuhkan saat berkerja				
9..	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan kondusif.				
10.	Pegawai lain menghargai dan meneriba perbedaan budaya saya				
11.	Atasan dan pegawai lain menyukai gaya berpenampilan saya yang unik				
12.	Saya mendapat hak yang setara seperti pegawai lain di kantor				
13.	Perkerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan job description saya				
14.	Saya sering mendapatkan ancaman akan diberikan perkerjaan yang menumpuk jika saya melakukan kesalahan kecil				
15.	Saya di tuntutan untuk bertanggung jawab atas kesalahan yang tidak saya perbuat				
16.	Saya diberikan pekerjaan yang cocok dan sesuai kemampuan saya				
17.	Hasil kerja saya selalu di berikan apresiasi				

18.	Kesalahan tim ditanggung bersama membuat saya merasa nyaman untuk berkerja				
-----	--	--	--	--	--





**LAMPIRAN B**

**SEBARAN DATA VARIABEL PENELITIAN**

WORKPLACE BULLYING																			
NO	AITEM																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	42
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	51
3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	53
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	2	54
6	1	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	33
7	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	47
8	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	44
9	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	39
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	37
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	1	50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	49
13	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	1	3	2	45
14	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	42
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	39
16	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	47
17	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	46
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	42
19	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	48
20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	51
21	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	39
22	2	3	4	3	2	4	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	45
23	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	3	36
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51



25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51
33	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	50
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	50
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51
38	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	1	47
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	2	49
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	1	3	2	50
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	1	3	2	50
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	1	3	2	50
43	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	40
44	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	1	2	4	39
45	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	2	3	3	4	47
46	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	36
47	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	51
48	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	36
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	36
50	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	47
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	36

52	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	48
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

SELF ESTEEM																							
NO	AITEM																						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	1	4	3	4	59
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	4	2	2	2	2	1	2	4	52
3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	4	53
4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4	65
5	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	50
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	2	4	67
7	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	55
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	4	68
9	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	4	60
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	66
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	66
13	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	54
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	70
15	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	59
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	70
17	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	57
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	1	2	1	3	2	4	3	2	3	2	51
19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	4	2	1	1	3	2	4	3	2	3	3	52
20	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	1	4	2	1	1	3	2	4	3	2	3	3	53
21	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	49
22	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	52
23	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	55
24	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	51

25	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	53
26	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	50
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	51
28	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	50
29	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	49
31	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	1	2	2	4	1	3	4	2	3	54
32	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	51
33	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	47
34	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	49
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	49
36	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	52
37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	49
38	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	49
39	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	49
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	61
41	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	60
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	4	2	56
43	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	52
44	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	58
45	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	63
46	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	53
47	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	50
48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	64
49	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	53
50	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	1	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	1	49
51	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	4	1	1	2	3	1	3	3	2	2	2	48

52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	3	1	1	2	3	1	3	4	2	3	2	49
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



**LAMPIRAN C**

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR**

## Reliability

Output Created	30-JUN-2021 19:48:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	52
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		<pre> /VARIABLES=aiitem_1 aiitem_2 aiitem_3 aiitem_4 aiitem_5 aiitem_6 aiitem_7 aiitem_8 aiitem_9 aiitem_10 aiitem_11 aiitem_12 aiitem_13 aiitem_14 aiitem_15 aiitem_16 aiitem_17 aiitem_18 aiitem_19 aiitem_20 aiitem_21 aiitem_22  /SCALE('SELF ESTEEM') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

## Scale: SELF ESTEEM

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	22

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,33	,474	52
aitem_2	2,54	,541	52



aitem_3	2,42	,499	52
aitem_4	2,46	,541	52
aitem_5	2,27	,490	52
aitem_6	2,40	,495	52
aitem_7	2,37	,525	52
aitem_8	2,37	,486	52
aitem_9	2,88	,615	52
aitem_10	2,69	,940	52
aitem_11	2,27	,910	52
aitem_12	2,56	,725	52
aitem_13	2,50	,642	52
aitem_14	2,40	,774	52
aitem_15	2,81	,768	52
aitem_16	2,42	,537	52
aitem_17	2,35	,653	52
aitem_18	2,50	,728	52
aitem_19	2,42	,893	52
aitem_20	2,42	,915	52
aitem_21	2,83	,706	52
aitem_22	2,83	,879	52

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	52,71	36,445	,726	,756
aitem_2	52,50	37,157	,511	,764
aitem_3	52,62	38,712	,300	,774

aitem_4	52,58	36,170	,670	,756
aitem_5	52,77	36,848	,628	,760
aitem_6	52,63	37,256	,549	,763
aitem_7	52,67	37,871	,414	,769
aitem_8	52,67	37,362	,542	,764
aitem_9	52,15	36,878	,477	,764
<b>aitem_10</b>	<b>52,35</b>	<b>42,897</b>	<b>-,240</b>	<b>,816</b>
aitem_11	52,77	33,710	,595	,751
<b>aitem_12</b>	<b>52,48</b>	<b>38,294</b>	<b>,223</b>	<b>,779</b>
aitem_13	52,54	36,136	,554	,759
aitem_14	52,63	34,942	,577	,755
aitem_15	52,23	37,436	,3398	,774
aitem_16	52,62	38,163	,358	,771
aitem_17	52,69	35,472	,633	,754
aitem_18	52,54	37,234	,344	,771
<b>aitem_19</b>	<b>52,62</b>	<b>45,810</b>	<b>-,479</b>	<b>,829</b>
<b>aitem_20</b>	<b>52,62</b>	<b>40,594</b>	<b>-,052</b>	<b>,802</b>
aitem_21	52,21	38,327	,328	,778
aitem_22	52,21	33,150	,681	,744

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,04	40,822	6,389	22

## Scale: WORKPLACE BULLYING

### Notes

Output Created	30-JUN-2021 19:50:46	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=aiitem_1 aiitem_2 aiitem_3 aiitem_4 aiitem_5 aiitem_6 aiitem_7 aiitem_8 aiitem_9 aiitem_10 aiitem_11 aiitem_12 aiitem_13 aiitem_14 aiitem_15 aiitem_16 aiitem_17 aiitem_18
		/SCALE('WORKPLACE BULLYING') ALL
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

## Scale: WORKPLACE BULLYING

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	18

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,60	,534	52
aitem_2	2,71	,498	52
aitem_3	2,98	,542	52
aitem_4	2,62	,565	52
aitem_5	2,50	,577	52
aitem_6	2,81	,487	52
aitem_7	2,54	,541	52
aitem_8	2,60	,534	52

aitem_9	2,65	,520	52
aitem_10	2,13	,486	52
aitem_11	2,40	,569	52
aitem_12	2,50	,960	52
aitem_13	2,50	,700	52
aitem_14	2,54	,576	52
aitem_15	2,52	,700	52
aitem_16	2,40	,721	52
aitem_17	2,65	,556	52
aitem_18	2,88	,855	52

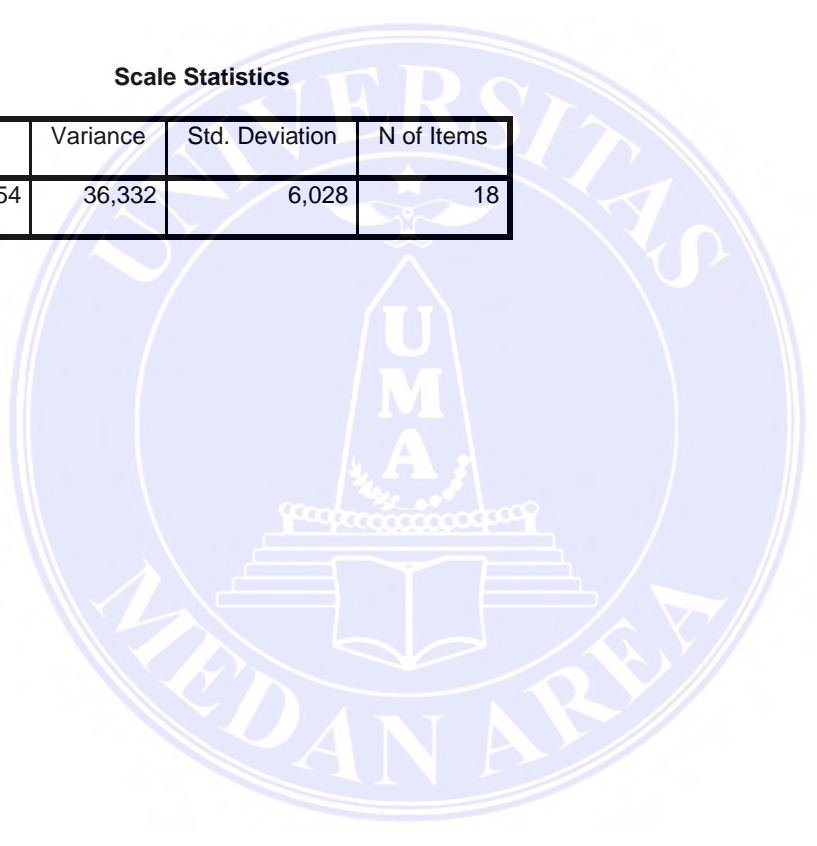
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	43,94	30,997	,850	,835
aitem_2	43,83	31,989	,726	,841
<b>aitem_3</b>	<b>43,56</b>	<b>36,134</b>	<b>-,015</b>	<b>,868</b>
aitem_4	43,92	31,249	,753	,838
aitem_5	44,04	31,528	,690	,841
aitem_6	43,73	32,279	,690	,843
aitem_7	44,00	31,529	,742	,839
aitem_8	43,94	33,271	,451	,851
aitem_9	43,88	32,810	,546	,847
aitem_10	44,40	34,442	,390	,856
aitem_11	44,13	33,962	,308	,856
aitem_12	44,04	29,998	,515	,850
aitem_13	44,04	32,861	,371	,855

aitem_14	44,00	31,647	,672	,841
aitem_15	44,02	31,706	,525	,847
aitem_16	44,13	33,452	,383	,859
aitem_17	43,88	31,241	,769	,838
aitem_18	43,65	37,133	-,147	,885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
46,54	36,332	6,028	18

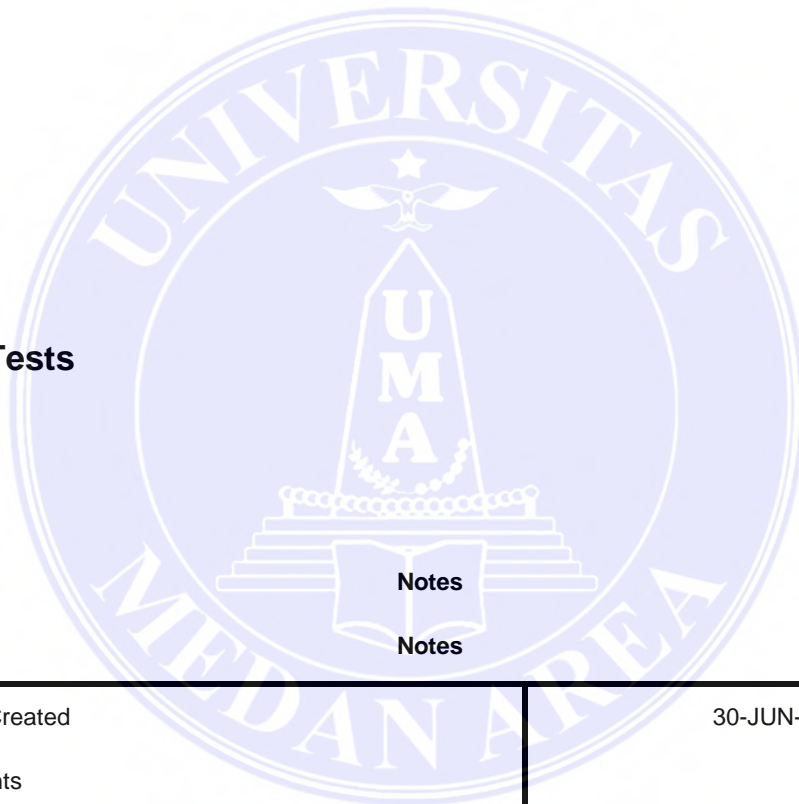




## LAMPIRAN D

## UJI ASUMSI

## NPar Tests



Notes

Notes

Output Created		30-JUN-2021 20:05:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52



Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WORKPLACE BULLYING * SELF ESTEEM	52	100,0%	0	0,0%	52	100,0%

**Report**

WORKPLACE BULLYING

SELF ESTEEM	Mean	N	Std. Deviation
-------------	------	---	----------------

35	49,00	1	.
36	42,00	2	4,243
37	45,00	1	.
38	45,50	2	2,121
39	44,20	5	2,387
40	44,13	8	5,055
41	45,00	3	1,732
42	40,75	4	7,762
43	30,00	1	.
44	41,00	1	.
45	39,67	6	8,165
46	40,00	1	.
47	39,00	1	.
48	39,50	2	7,778
49	32,00	1	.
50	35,00	1	.
51	45,00	1	.
53	42,50	2	3,536
54	31,00	2	,000
55	47,00	1	.
56	46,00	1	.
57	30,00	1	.
58	31,00	3	4,583
59	39,00	1	.

Total	40,81	52	6,451
-------	-------	----	-------



**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1262,819	23	54,905	1,789	,072
WORKPLACE BULLYING * SELF ESTEEM	Between Groups	Linearity	500,380	1	500,380	16,306	,000
		Deviation from Linearity	762,438	22	34,656	1,129	,376
	Within Groups		859,258	28	30,688		
	Total		2122,077	51			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WORKPLACE BULLYING * SELF ESTEEM	-,486	,236	,771	,595



**LAMPIRAN E**  
**UJI KORELASI**

## Correlations

Output Created		30-JUN-2021 20:07:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax		CORRELATIONS	
		/VARIABLES=X Y	
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
		/STATISTICS DESCRIPTIVES	
		/MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
SELF ESTEEM	44,94	6,789	52
WORKPLACE BULLYING	40,81	6,451	52

**Correlations**

		SELF ESTEEM	WORKPLACE BULLYING
SELF ESTEEM	Pearson Correlation	1	-,486**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
WORKPLACE BULLYING	Pearson Correlation	-,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN F**  
**SURAT PENELITIAN**





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : SM/FPSU/01.10/V/2021  
Lampiran :-  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 20 Mei 2021

**Yth. Pimpinan BPSDM Provinsi Sumatera Utara**  
Di  
Tempat

*Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:*

Nama : Andre Apriliano H. Pasaribu  
NPM : 168600053  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **BPSDM Provinsi Sumatera Utara, Jl. Ngalgengko No.1, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20236** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying Di BPSDM Provinsi Sumatera Utara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dekan Bidang Akademik,

**Laili Afiqa, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- Arsip



**LAMPIRAN G**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
-----

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/6/22  
**xxxvi**

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
Jl. Ngajengko No. 1 Telp. 4525430, 4531066, 4555173, Fax.. (061) 4525430  
Email : bpsdm.provsu@sumutprov.go.id; Website :  
MEDAN-20236

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 893.3/1.0/ /BPSDM/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAMAL, SE  
NIP : 19700220 200701 1 007  
Pangkat/Gol : Penata / 111/c  
Jabatan : Kasubbag Umum BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Andre Apriliano H. Pasaribu  
NPM : 16860053  
Jurusan : Ilmu Psikologi

Telah melakukan *Riset* dalam rangka penyusunan/penulisan skripsi dengan judul skripsi "Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara" dilaksanakan pada tanggal 21 Mei s.d 25 Mei 2021;

Demikian Surat Keterangan ini dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Mei 2021

An.SADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS  
BBAG UMUM

THAH--  
  
RAMAL, S  
PENATA  
NIP. 19700220 2007011 007