

HUBUNGAN *SELF ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE BULLYING* PADA KARYAWAN PT. BINTANG CITRA UTAMA KOTA GORONTALO

Susanti Abdullah

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: susantiabdullah14@gmail.com

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: tellmatiwa@unima.ac.id

Meike E. Hartati

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: Meikehartati@unima.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* pada karyawan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional sederhana menggunakan bantuan SPSS 26. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Bintang Citra Utama yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan teknik *random sampling* dengan sistem undian. Hasil penelitian menyatakan terdapat hubungan antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying*. Hal ini dapat ditunjukkan nilai korelasi pearson (p) sebesar 0.426. dengan signifikansi 0.000. yang berarti berkorelasi sedang berdasarkan pedoman nilai Pearson Corelation.

Kata Kunci : *Self Esteem, Workplace Bullying.*

Abstract : This study aims to find the relationship between *Self Esteem* and *Workplace Bullying* on employees of PT. Main Image Star of Gorontalo City. The approach used in this study is a quantitative approach using a simple correlational method using SPSS 26 assistance. The subjects in this study were employees of PT. Bintang Citra Utama totaling 70 people. Sampling is done by random sampling technique with a lottery system. The results of the study stated that there was a relationship between *Self Esteem* and *Workplace Bullying*. This can be shown by the Pearson correlation value (p) of 0.426. with a significance of 0.000. which means moderately correlated based on the Pearson Correlation value guideline.

Keyword : *Self Esteem, Workplace Bullying.*

PENDAHULUAN

Pada Sebuah perusahaan terdiri dari sumber daya manusia, terdapat beberapa komponen dasar, kerangka teknologi, dan prosedur kerja. Komponen-komponen tersebut saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dan perusahaan. Menjelaskan bahwa fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia adalah agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas, produktifitas kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja dan hubungan antar tenaga kerja. (Hamid 2014) Masa remaja adalah masa peralihan Kekerasan di tempat kerja dapat memberikan konsekuensi dalam lingkungan social secara luas yakni dalam berbagai lini, mulai dari individu, kelompok, dan organisasi,. Bagi individu, kekerasan di tempat kerja memberikan konsekuensi yang dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Bagi kelompok, kekerasan di tempat kerja dapat memengaruhi efektivitas tim dan norma kelompok yang telah terbangun. Dalam Industri, kekerasan di tempat kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja organisasi dan juga budaya organisasi yang ada. Sedangkan bagi lingkungan sosial secara luas, adanya kekerasan di tempat kerja akan memunculkan masalah social baru terkait dengan konsekuensi hukum (Samnani & singh, 2012). Kekerasan di tempat kerja ini sering diistilahkan dengan “bullying” di tempat kerja. Tidak hanya di negara maju terjadi *Workplace Bullying* tetapi di Negara berkembang seperti Negara Indonesia, Pada tahun 201 perundungan *Workplace Bullying Institute* (WBI) membuat riset dengan temuan yang cukup mengagetkan. Dalam Survei tersebut menyebutkan, 27% pekerjasedang atau pernah mengalami perlakuan abusive di tempat kerja.

Karena sering terjadinya kasus bullying pada lingkungan kerja menyebabkan responden yang di survei menyadari bahwa fenomena ini benar terjadi.

Pada saat peneliti melakukan wawancara awal kepada seorang kepala gudang di perusahaan PT Bintang Citra Utama di kota Gorontalo terdapat masalah workplace bullying dalam perusahaan yang dialami kekerasan berupa kekerasan fisik yakni dipukul, ditonjok dan kekerasan verbal seperti di permalukan di depan umum. Kekerasan dalam perusahaan ini masi marak terjadi dalam perusahaan tersebut. Namun jika dibiarkan kekerasan tersebut dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan.

METODE

Analisi Data

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan *SPSS Versi 26.0 for Windows*.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki varians yang sama atau tidak atau himpunan data yang kita teliti memiliki karakteristik yang sama. (Nuryadi & Budiantara, 2017).

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel kecemasan dengan skor variabel kematangan emosi merupakan garis linear (lurus) atau tidak. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for Windows.

Hipotesis

Analisis penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 26 for Windows untuk mencari hubungan antara variabel *self esteem* (X) dengan variabel *workplace bullying* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di dalam perusahaan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo bergerak di bidang industri. PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo terkait dengan penelitian yaitu 140.

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki (Hadi, 2004). Sampel ialah sebagian dari populasi, di mana subjek penelitian yang menjadi sampel seharusnya representatif populasinya. Teknik Random sampling adalah pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 50% dari 140 populasi, yakni sebanyak 70 orang menggunakan teknik random sampling dengan sistem undian.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional *self esteem* dan *workplace bullying*.

1. Self Esteem

Skala *self esteem* berdasarkan aspek-aspek menurut (Coopersmith 1967) yakni kekuatan (*power*), keberartian (*significance*), kebijakan (*virtue*), kemampuan (*competence*). Skala *self esteem* yang dibuat peneliti sendiri

sebanyak 36 aitem.

Tabel Blue print Self Esteem

No	Aspek	indikator	No item		Jumlah
			F	UF	
1	Kekuatan (<i>Power</i>)	kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol dan mempengaruhi diri sendiri dan orang lain.	1, 3, 5, 6, 9, 11	2, 4, 7, 8, 10	11
2	Keberartian (<i>significance</i>)	Rasa keberartian yang ada pada diri seseorang meliputi kepedulian, perhatian, dan afeksi	12, 13, 15, 17, 19	14, 16, 18, 20	9
3	Kebijakan (<i>virtue</i>)	mampu mentaati kode moral dan etika	21, 23, 24, 26, 27, 28	22, 25, 29, 30	10
4	Kemampuan (<i>competence</i>)	Mampu memenuhi tuntutan pekerjaan	32, 34	31, 33, 35, 36	6
Jumlah			19	17	36

2. Workplace Bullying

Skala *workplace bullying* berdasarkan aspek-aspek menurut (Sejiwa 2008) yakni *bullying* fisik, *bullying verbal*, dan *bullying* mental atau psikologis. Skala *workplace bullying* yang dibuat penulis sendiri sebanyak 19 aitem.

Tabel Blue print Workplace Bullying

NO	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Bullying Fisik	Bullying yang terlihat oleh mata yakni fisik	4, 5	1, 2, 3	5
2	Bullying (Verbal)	Bullying yang dapat terdeteksi karena ada kata-kata kasar	7, 8, 9, 10, 15	6, 11, 12, 13, 14	10
3	Bullying Mental/ Psikologis	Jenis bullying ini merupakan perbuatan yang berdampak pada mental atau psikologis	19	6, 17, 18	4
Jumlah			9	11	19

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yakni dilakukan dengan menggunakan kuesioner mengingat data-data yang diperoleh melibatkan un peneliti untuk turun

secara langsung dengan menggunakan metode skala likert terdiri dari empat kategori kesesuaian, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). (Hamdi 2014).

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian peneliti akan menyusun kuisisioner berdasarkan beberapa aspek dari *self esteem* dan *workplace bullying*. untuk mengetahui apakah yang digunakan tepat maka akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Validitas dan Reliabilitas Alat

Ukur Uji Validitas

Menurut (Azwar 2014) Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu alat ukur. Semakin. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing aitem dengan skor total menggunakan rumus product moment dari Pearson. Pada skala *self esteem* terdiri dari 36 aitem pernyataan yang telah di uji coba, terdapat 26 aitem yang valid dan 10 aitem yang tidak valid. jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka hasil uji validitas valid kemudian jika nilai $\leq r_{tabel}$ maka hasil uji validitas tidak valid. Cara mencari nilai r_{tabel} dengan N = jumlah subjek pada signifikan 5% pada distribusi nilai r_{tabel} Statistik. Dan melihat nilai Signifikan (Sig) yakni jika nilai Signifikan $\leq 0,05$ = Valid dan jika nilai Signifikan $\geq 0,05$. (Azwar 2004)

Tabel Variabel Self Esteem

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		favorable	unfavorable	
1	Kekuatan (Power)	1, 3, 5, 6, 9*, 11*	4, 7*, 8, 10	11
2	Keberartian (significance)	2, 13, 15, 17, 19	14*, 16*, 18*, 20	9
3	Pajikan (virtue)	1, 23, 24, 26*, 27, 28*	*, 25, 29*, 30	10
4	Kemampuan (competence)	32, 34	33, 35, 36	6
Jumlah		19	17	36

Berdasarkan hasil uji coba skala *workplace bullying* diperoleh hasil 19 aitem yang valid dan 3 aitem tidak valid. Kemudian aitem yang dinyatakan valid di susun kembali digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian yang sebenarnya dan aitem tidak *valid* dbuang. pada variabel *workplace bullying*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang dapat memberikan hasil relatif dapat dipercaya. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah pengukuran terpercaya (reliabel), dengan besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 - 1,00. Dimana semakin tmendekati angka 1,00 maka tingkat reliabilitasnya semakin tinggi. Pada penelitian ini peneliti menguji reliabilitas menggunakan koefisien Alpa Cronbach.(Sugiyono 2004) .

Berdasarkan analisis menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan SPSS 26.0 for Windows mendapatkan hasil bahwa untuk reliabilitas skala *self esteem* (X) diperoleh koefisien sebesar .258.0 dan Untuk skala *workplace bullying* mendapatkan hasil bahwa pada skala *workplace bullying* diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.932.0 sehingga dapat dinyatakan bahwa skala *workplace bullying* reliabel.

Tabel Variabel Workplace Bullying

NO	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	unfavorable	
1	Bullying Fisik	4, 5*	1, 2, 3	5
2	Bullying (Verbal)	8, 9, 10, 15	11, 12, 13, 14	10
3	Bullying Mental/ Psikologis	19*	6, 17, 18	4
Jumlah		9	11	19

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk membuktikan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan dengan *SPSS Versi 26.0 for Windows*.

Berdasarkan uji normalitas bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel X yakni *self esteem* adalah 0,29, sedangkan variabel Y yakni *workplace bullying* pada kolom signifikansi (sig.) adalah 0,54 yang artinya normal dengan taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$. Karena signifikansi yang diperoleh hasil X dan Y 0,29, 0,54 $> \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Berdasarkan uji normalitas bahwa nilai kolom signifikansi (sig.) adalah 0,203 yang artinya normal dengan taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$. Karena signifikansi yang diperoleh (0,203) $> \alpha$ (0,05).

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel kecemasan dengan skor variabel kematangan emosi merupakan garis linear (lurus) atau tidak.

Hasil uji linearitas diketahui nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0,940, jika nilainya $> (0,05)$ maka bersifat linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *self esteem* dan variabel *workplace bullying*.

Uji Hipotesis

Berdasarkan nilai signifikansi untuk hubungan variabel *self esteem* dan *workplace bullying* adalah $0,00 < (0,05)$ dan nilai *pearson* korelasi sebesar 0,426. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X *self esteem* dengan variabel Y. Yang bermakna semakin tinggi *self esteem* maka semakin rendah *workplace bullying*, sebaliknya semakin rendah *self esteem* maka *workplace bullying* semakin tinggi.

Pembahasan

Salah satu faktor yang mendukung terjadinya *workplace bullying* antara lain seseorang yang memiliki *self esteem* yang rendah. Dan masih ada faktor-faktor yang tidak diteliti memiliki hubungan terjadinya perilaku *workplace bullying* dalam penelitian ini. Sehubungan dengan pendapat Meirnano (2009) bahwa seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi memiliki kinerja yang baik, dan motivasi bekerja dibandingkan mereka yang memiliki *self esteem* yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis korelasi sederhana oleh *pearson product moment* menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji korelasi sederhana diperoleh nilai *pearson* korelasi sebesar $0,00 > (0,05)$ yang memiliki arti berkorelasi sedang.

Untuk itu mengantisipasi terjadinya *workplace bullying* di dunia pekerjaan lebih meningkatkan *self esteem* setiap orang, dan menghargai segala

kelebihan dan kekurangan setiap orang. Di samping itu perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar dapat memperlakukan dengan baik serta bersikap adil terhadap sesama karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. Bintang Citra Utama. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil nilai korelasi pearson (p) sebesar 0.426. dengan signifikansi 0.000. yang berarti berkorelasi sedang berdasarkan pedoman nilai Pearson Corelation.

Saran dari peneliti untuk karyawan lebih meningkatkan tingkat *self esteem*, dan harus percaya diri terhadap diri sendiri, dan harus menghargai setiap kelebihan dan kekurangan orang lain agar tidak melakukan perilaku yang menyakiti rekan kerja baik perilaku fisik maupun verbal, dan bagi perusahaan harus memperlakukan secara adil setiap karyawan dan harus mendapatkan dukungan positif ketika mereka melakukan tugas dengan baik, dan masih ada variabel lain yang turut berpengaruh pada *self esteem* seseorang yang belum dibahas dalam penelitian ini Serta bagi peneliti ketika sudah di dunia kerja lebih memperhatikan dan meningkatkan dan *self esteem* agar tidak terjadi bullying ketika berada di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, (2014). Metode Penelitian Yogyakarta pustaka pelajar

Azwar, S. (2012).
Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hamid, S. (2014).
Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Yogyakarta : Deepublish.

<https://eprints.mercubuana-yogya.ac.id> di akses pada tahun 2017 oleh SS Febrita.

SEJIWA (Semai Jiwa Amini). 2008. *Bullying: Mengatasi Kekerasan di sekitar Anak*. Jakarta: PT Grasindo.

Sugiyono, (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Bandung, Alfabeta, (2006).