

**HUBUNGAN *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE BULLYING*  
DI KANTOR KEUCHIK GAMPONG CAPEUNG SEULIMEUM  
ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi



**Oleh:**

**Raisul Munar**  
**1909110033**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2025**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Pada tanggal

3 JAN 2025

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Muhammadiyah Aceh

Dekan



(Hanna Amalia, M. Psi., Psikolog)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Sukri Karim, M.Si
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Raisul Munar

NPM : 1909110033

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi ini saya susun dengan judul "*Hubungan Self-Esteem Dengan Workplace Bullying Di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar*" ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ternyata saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 21 April 2025

Yang Menyatakan,



Raisul Munar

**MOTTO**

***“IMPIANMU BISA MENJADI KENYATAAN MELALUI  
KEKUATAN KETEKUNAN DAN DOA DOA ORANG  
TUA”***

-Raisul-



## PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai di waktu yang tepat. Dosen pembimbing saya (bapak Sukri Karim, M.si) berkata, membuat skripsi tidaklah harus menjadi seorang yang pintar, namun harus gigih dalam mencapai tujuan, sehingga hal inilah yang membuat penulis memacu dirinya sampai batas maksimal sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, di waktu yang tepat. Skripsi atau tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

1. Terima kasih kepada Ayah & ibu atas do'a dan dukungan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
2. Terima kasih kepada kakak penulis (Linda Riani) yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini..
3. Terima kasih kepada bapak Sukri Karim, M.si selaku dosen pembimbing dalam pembuatan skripsi ini.
4. Terima kasih kepada teman terdekat penulis (Suadi) yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan selalu menjadi tempat penulis untuk berkeluh kesah dalam berjuang menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih kepada seluruh karyawan Kantor Keuchik Gampong Capeung yang sudah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Hubungan *Self-Esteem* Dengan *Workplace Bullying* Di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar”**. Tidak lupa pula shalawat serta salam penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW., kepada keluarga dan para sahabat beliau.

Adapun tujuan dari penyusunan proposal skripsi ini adalah untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terimakasih kepada Ibu Hanna Amalia M. Psi., Psikolog. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Terimakasih kepada Bapak Sukri Karim, M.si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus pembimbing saya dalam penulisan skripsi.
3. Terimakasih kepada Ibu Nur Hasmalawati S.Psi., M.Psi. selaku Kaprodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama ini.
5. Kemudian kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu. Dalam kesempatan ini penulis mengharapkan kritik ataupun saran nya bermanfaat dan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan Karunia dan Hidayah Nya kepada kita semua hingga Skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Banda Aceh, 21 April 2025

Penulis,

  
Raisal Munar  
1909110033

## DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Keaslian Penelitian .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II     LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. <i>Workplace Bullying</i> .....	10
1. Pengertian <i>Workplace Bullying</i> .....	10
2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Bullying</i> .....	11
3. Aspek-aspek <i>Workplace Bullying</i> .....	12
B. <i>Self Esteem</i> .....	14
1. Pengertian <i>Self Esteem</i> .....	14
2. Faktor-Faktor <i>Self Esteem</i> .....	15
3. Aspek-Aspek <i>Self Esteem</i> .....	19
C. Hubungan Antara <i>Self-Esteem</i> dengan <i>Workplace Bullying</i> di .. Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar .....	22
D. Hipotesis .....	23
<b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	24
1. <i>Workplace Bullying</i> .....	24
2. <i>Self Esteem</i> .....	24
C. Populasi dan Sampel .....	25
1. Populasi .....	25
2. Sampel .....	25
D. Metode Pengumpulan Data .....	27

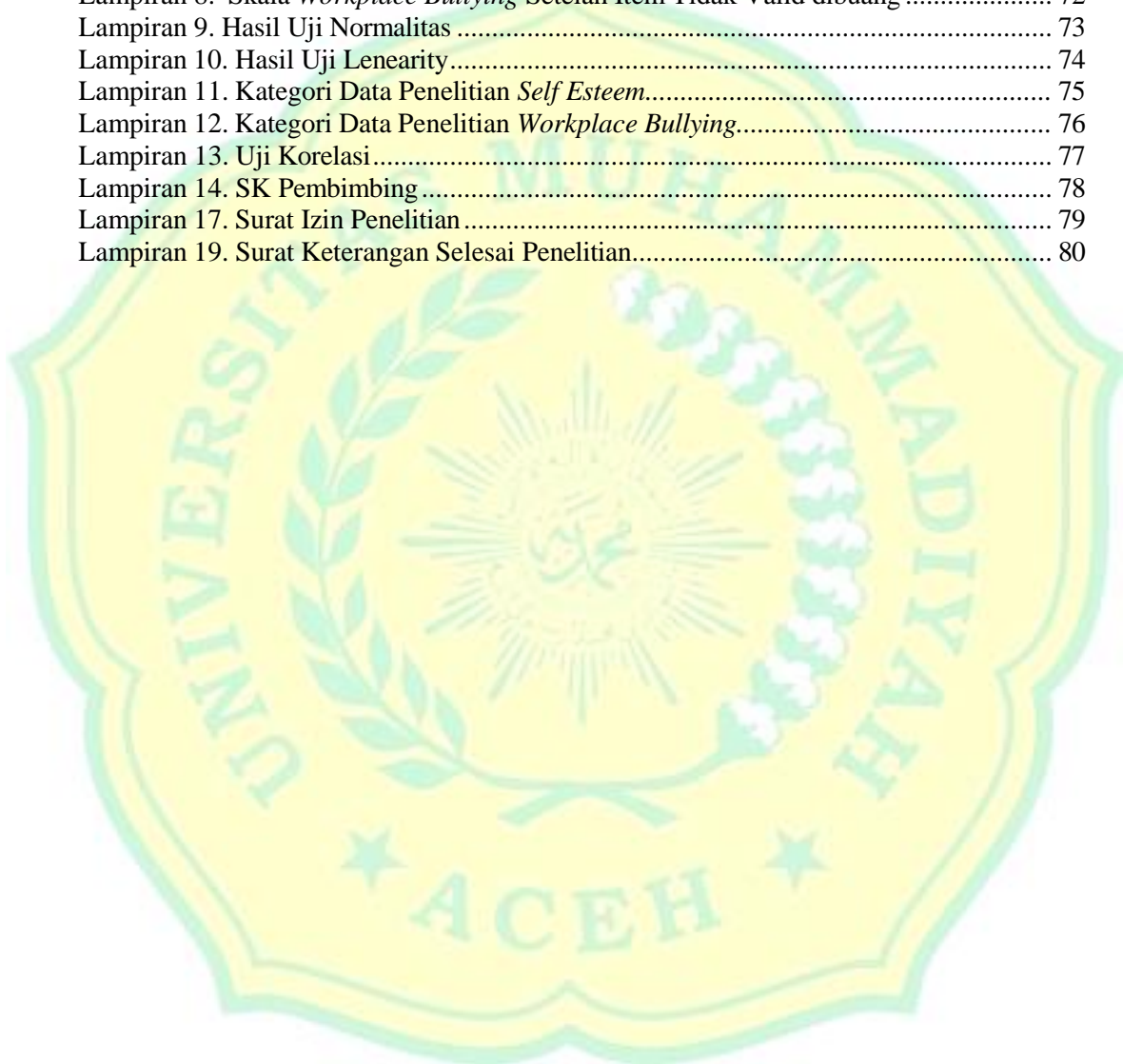
E. Validitas dan Reliabilitas .....	28
F. Metode Analisis Data.....	29
1. Uji Asumsi Syarat .....	30
2. Uji Hipotesis .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	32
1. Visi, Misi, Gampong Capeung.....	33
B. Persiapan Penelitian .....	34
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	35
2. Penyusunan Alat Ukur .....	35
C. Pelaksanaan Penelitian.....	35
D. Hasil Analisa Data Penelitian .....	36
1. Uji Validitas .....	36
2. Diskriminasi Aitem.....	36
3. Uji Reliabilitas .....	38
E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian.....	39
F. Uji Normalitas.....	42
G. Uji Linearitas .....	42
H. Uji Korelasi.....	43
I. Pembahasan .....	44
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi .....	25
Tabel 3.3 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	27
Tabel 3.4 <i>Blue Print Workplace Bullying</i> .....	27
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Bullying</i> .....	27
Tabel 3.6 <i>Blue Print Self Esteem</i> .....	28
Tabel 3.7 <i>Blue Print Self Esteem</i> .....	28
Tabel 3.8 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi .....	31
Tabel 4.1 Skala <i>Workplace Bullying</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	37
Tabel 4.2 Skala <i>Workplace Bullying</i> valid Gugur .....	37
Tabel 4.3 Skala <i>Self Esteem</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang .....	37
Tabel 4.4 Skala <i>Self Esteem</i> Valid Gugur.....	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Item Tidak Valid di Hilangkan.....	39
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas setelah item tidak valid dihilangkan .....	39
Tabel 4.7 Jumlah Sampel .....	39
Tabel 4.8 Nilai Mean Dan Standar Deviasi.....	40
Tabel 4.9 Norma Pengkategorisasian .....	40
Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi.....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Self Esteem</i> Sebelum Item Tidak Valid dibuang .....	57
Lampiran 2. Tabulasi <i>Self Esteem</i> Sebelum Item Tidak Valid dibuang .....	59
Lampiran 3. Hasil Reabilitas Skala <i>Self Esteem</i> .....	60
Lampiran 4. Skala <i>Workplace Bullying</i> Sebelum Item Tidak Valid dibuang .....	64
Lampiran 5. Tabulasi Skala <i>Workplace Bullying</i> Sebelum Item Tidak Valid dibuang .....	66
Lampiran 6. Uji Validitas dan Reabilitas <i>Workplace Bullying</i> Sebelum Item Tidak Valid dibuang.....	67
Lampiran 7. Tabulasi <i>Self Esteem</i> Setelah Item tidak Valid dibuang.....	71
Lampiran 8. Skala <i>Workplace Bullying</i> Setelah Item Tidak Valid dibuang .....	72
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas .....	73
Lampiran 10. Hasil Uji Lenearity.....	74
Lampiran 11. Kategori Data Penelitian <i>Self Esteem</i> .....	75
Lampiran 12. Kategori Data Penelitian <i>Workplace Bullying</i> .....	76
Lampiran 13. Uji Korelasi.....	77
Lampiran 14. SK Pembimbing.....	78
Lampiran 17. Surat Izin Penelitian.....	79
Lampiran 19. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	80



**HUBUNGAN ANTARA *SELF-ESTEEM* DENGAN *WORKPLACE BULLYING* DI KANTOR KEUCHIK GAMPONG CAPEUNG SEULIMEUM ACEH BESAR**

**ABSTRAK**

**Oleh: Raisul Munar**

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**e-mail: Raisulmunar12@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dan *workplace bullying* pada perangkat desa di Kantor Keuchik Gampong Capeung, Seulimeum, Aceh Besar. *Self-esteem* merupakan evaluasi individu terhadap dirinya sendiri, yang dapat mempengaruhi respons individu terhadap konflik dan situasi negatif di tempat kerja, termasuk *workplace bullying*. *Workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif berulang yang dapat mengakibatkan tekanan psikologis dan fisik pada individu yang menjadi korban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sampel seluruh perangkat desa di Kantor Keuchik Gampong Capeung yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *self-esteem* dan *workplace bullying*. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self-esteem* individu, semakin rendah kecenderungan mereka mengalami *workplace bullying*, dan sebaliknya. Temuan ini memberikan pemahaman penting tentang peran *self-esteem* dalam mengurangi dampak *bullying* di lingkungan kerja serta mendukung perlunya intervensi untuk meningkatkan *self-esteem* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

***Kata Kunci: Perangkat Desa, Self Esteem, Workplace Bullying***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat negara memiliki otoritas untuk menjalankan kekuasaan demi mencapai tujuannya. Menurut Chatime (2006), pemerintah dalam arti sempit adalah kegiatan yang dilakukan oleh fungsi eksekutif saja, mulai dari presiden hingga birokrasi paling bawah. Sistem pemerintahan Indonesia dapat dibagi menjadi dua dalam arti sempit, yang hanya mencakup lembaga eksekutif, dan dalam arti luas, yang mencakup lebih banyak komponen. Pemerintah pusat terdiri dari Presiden, Wakil Presiden, menteri-menteri, dan instansi terkait, sementara pemerintah daerah terdiri dari gubernur, wakil gubernur, walikota, wakil walikota, bupati, wakil bupati, serta dinas-dinas, camat, lurah, kepala desa, rw, rt, atau kadus.

Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa yang terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2015, susunan organisasi pemerintahan desa meliputi sekretariat desa yang dipimpin oleh seorang sekretaris desa dan dibantu oleh staf dan sekretaris. Pegawai kantor desa sering kali mengalami berbagai bentuk *bullying* saat menjalankan tugasnya, sebagaimana diungkapkan dalam berbagai penelitian dan jurnal akademis. Menurut Smith & Johnson (2021) salah satu bentuk *bullying* yang umum terjadi adalah *bullying verbal*, meliputi penghinaan, ejekan, komentar merendahkan, ancaman, dan kata-kata kasar.

Misalnya, pegawai kantor desa sering kali mendapat ucapan yang melecehkan atau menghina ketika mereka tidak dapat memenuhi permintaan masyarakat dengan cepat. Meskipun kurang umum dibandingkan bullying verbal, *bullying* fisik mencakup tindakan kekerasan fisik seperti dorongan, pukulan, atau kekerasan lainnya. Staf desa menjadi sasaran kekerasan fisik dari warga yang merasa frustrasi atau marah terhadap pelayanan yang diterima (Williams, 2020).

Kekerasan di tempat kerja telah menjadi salah satu fenomena yang banyak mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan, baik peneliti, pendidik, organisasi perlindungan tenaga kerja, dan tokoh masyarakat (Rudi, 2010). Individu yang menjadi target atau yang menyaksikan kekerasan di tempat kerja cenderung dapat memberikan pengaruh pada cara berpikir bahkan bisa juga mempengaruhi sikap dan perilakunya untuk berpihak pada pelaku perisakan, mengundurkan diri, menyuarkan keadilan, atau bersikap *pasif* (*Workplace-Bullying Institute*, 2017).

Menurut Leads (2014) *workplace-bullying* merupakan perlakuan tidak etis dan tidak menyenangkan dari orang lain yang terjadi berulang kali di tempat kerja atau sebuah tindakan *agresif* dan tidak rasional yang dilakukan individu atau organisasi terhadap seseorang secara terus menerus. Leads (2014) menyebutkan ciri *workplace-bullying*, yaitu mengkritik tanpa kejelasan, menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain, dan mengancam. *Workplace bullying* diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu pembulian personal (*person-related bullying*) dan pembulian pekerjaan (*work-related bullying*) keduanya terjadi secara tertutup ataupun terbuka (Cowan, 2015). Pembulian personal bisa berupa perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik berkepanjangan,

tuduhan palsu, dan isolasi sosial. Sedangkan, pembulian pekerjaan berupa perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan memberikan penilaian salah atau buruk terhadap pekerjaan (Ciby & Raya, 2014).

*Workplace bullying* penting diperhatikan karena pembulian di tempat kerja bisa menjadi ancaman serius bagi individu yang menjadi target korban. Hal tersebut dijelaskan Yeow (2010) bahwa secara psikologis, individu yang menjadi target pembulian di tempat kerja cenderung mengalami gejala stres dan trauma yang berdampak pada sakit fisik seperti sakit kepala, gangguan makan dan tidur, depresi,serta kecemasan.

Fenomena *bullying* di kalangan aparat desa Capeung kerap terjadi dan sering. *Bullying* ini bisa berbentuk verbal, seperti ancaman, penghinaan, atau cemoohan yang dilontarkan oleh atasan atau rekan kerja. Misalnya, seorang perangkat desa sering kali disebut bodoh atau tidak kompeten oleh atasannya. *Bullying* juga bisa berupa tindakan non-verbal seperti pengucilan dari kegiatan kelompok atau penugasan kerja yang tidak adil. Tindakan-tindakan ini tidak hanya mengganggu kesejahteraan psikologis korban, tetapi juga berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas keseluruhan perangkat desa.

Branch, (2013) menyimpulkan kekerasan di tempat kerja yang kerap terjadi dikalangan karyawan umumnya disebabkan kurangnya saling menghargai antara karyawan, adanya kelompok sosial atau gab antara karyawan. Faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* 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*.

Berikut merupakan wawancara dengan karyawan kantor keuchik berinisial

A pada tanggal 19 Desember 2023.

*“saya sering mengalami direndahkan seperti tidak becus dalam bekerja padahal hampir semua surat-surat dan laporan lainnya saya yang buat tapi malah saya sering dibilang pada perangkat desa yang lain tidak bekerja dan hanya makan gaji buta, dan juga menjelekkkan saya pada orang lain. Saya juga pernah beberapa kali menerima kata-kata kasar. Makanya kami sekarang kerjanya tidak semangat lagi bahkan sekarang kerjanya hanya seadanya saja biarkan keuchik yang buat semua karna yang kami kerjakan juga tidak dianggap yang ada malah di hina hasil kerja saya”*

Menurut Budiman (2017) aspek kepribadian memainkan peran penting terhadap terjadinya perilaku *workplace bullying*. Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* adalah kepribadian dari pelaku maupun korban (Izzatinisa & Siswati 2017). Selain itu, Alwisol (dalam Izzatinisa & Siswati 2017) 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* (Myres, 2012).

*Self esteem* yang positif menjadikan individu mampu mengatasi kecemasan, kesepian, dan penolakan sosial, maka semakin positif *self esteem* seseorang, maka individu tersebut semakin merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang di sekitarnya. Myers (2012) menyatakan bahwa orang dengan *self esteem* yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan.

Menurut Ghufron dan Risnawita (2016) mengatakan *Self esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa dan siswati (2017) memberikan hasil bahwa *self-esteem* dan *workplace bullying* memiliki hubungan yang negatif, sehingga tingginya *self-esteem* akan mempengaruhi *workplace-bullying* yang rendah. Hal tersebut berarti semakin tinggi *self-esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya, semakin rendah *self esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying*. *Self esteem* dapat mempengaruhi *workplace bullying* pada karyawan, *self-esteem* yang positif atau *self-esteem* yang tinggi 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 (Izzatinisa & Siswati, 2017).

Izzatinisa dan Siswati (2017) mengatakan dalam penelitiannya *self-esteem* yang tinggi yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa karyawan-karyawan memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri serta mendapat penerimaan dari lingkungan sekitarnya sehingga dapat mengurangi *workplace bullying* dalam Perusahaan. Jika *self-esteem* rendah, tingkat seseorang merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang sekitar itu rendah. *Self esteem* seseorang rendah akan mengakibatkan permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang

lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan (Myers, 2012).

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. Seseorang yang memiliki *self esteem* rendah akan menjadi korban *bullying*. Korban *bullying* yang memiliki *self esteem* rendah akan mempunyai pandangan diri atau penilaian diri diantaranya menganggap diri sendiri sebagai orang yang *moody*, sombong, selalu salah, suka mengadu dan mengurus urusan orang lain, terkadang baik terkadang jahat, pendendam, egois, jahil, keterlaluhan, kasar, kurang percaya diri, serta menganggap diri sendiri aneh. Perlakuan tidak baik yang diterima menimbulkan emosi-emosi negatif pada korban *bullying*. Hal ini dikarenakan bahwa seorang yang menjadi korban *bullying* memiliki *self esteem* yang rendah (Mruk, 2013)

Seseorang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan memiliki motivasi dan performa kerja yang tinggi dalam bekerja daripada seseorang yang memiliki *self esteem* rendah (Izzatinisa & Siswati, 2017). 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* (Einersen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

Berdasarkan fenomena dan wawancara yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara harga diri dengan *workplace bullying* pada karyawan. Maka penulis tertarik mengambil

judul Hubungan Antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah ada Hubungan Antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar ?

## **C. Keaslian Penelitian**

Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan terkait dengan Hubungan Antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar.:

1. Izzatinisa dan Siswat (2017), dengan judul “Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. 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*.
2. Susanti Abdullah, Tellma M. Tiwa dan Meike E. Hartati (2021), dengan judul “*Hubungan Self Esteem Dengan Workplace Bullying Pada Karyawan Pt. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* pada karyawan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. 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 Correlation*.

3. Giovanny Permata Putri, Sutarto Wijono (2018), dengan judul “Hubungan Antara *Workplace Bullying* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Tiga Manunggal Textile (Timatex) Salatiga”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara *workplace bullying* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tiga manunggal textile (Timatex) Salatiga. Hasil analisis menunjukkan bahwa  $r = - 0,312$  dan  $p = 0,002$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dua variabel.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan yaitu: dari segi waktu penulisan, lokasi penulisan, sampelnya penelitian karyawan. Kemudian dapat di simpulkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan *self-esteem* dengan *workplace bullying* di tempat kerja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada mahasiswa maupun civitas akademika khususnya tentang pengetahuan *self*

*esteem* dengan *workplace bullying* di tempat kerja.

## 2. Manfaat Praktis

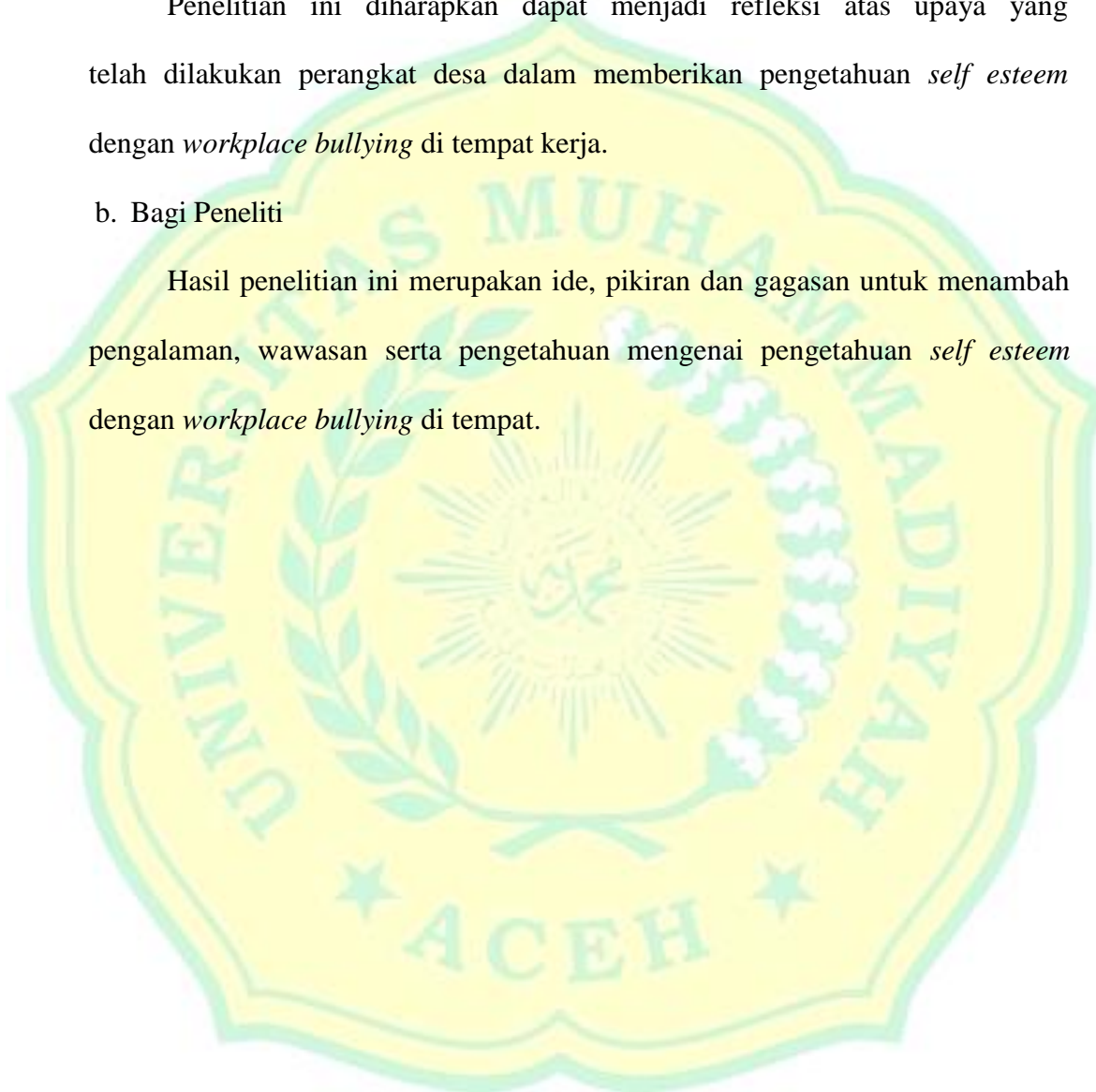
Secara praktis manfaat hasil penelitian ini antara lain:

### a. Bagi Perangkat Desa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refleksi atas upaya yang telah dilakukan perangkat desa dalam memberikan pengetahuan *self esteem* dengan *workplace bullying* di tempat kerja.

### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan ide, pikiran dan gagasan untuk menambah pengalaman, wawasan serta pengetahuan mengenai pengetahuan *self esteem* dengan *workplace bullying* di tempat.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. *Workplace Bullying***

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

Menurut Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2011) *workplace bullying* adalah serangkaian perilaku negatif yang ditargetkan pada seorang individu secara berulang dan terus-menerus. Sedangkan menurut Hoel & Cooper (2000) *workplace bullying* di tempat kerja diidentifikasi sebagai konflik destruktif yang ditandai dengan serangan berulang terhadap individu, membuat mereka merasa tidak aman, tertekan, dan terintimidasi. Menurut Leymann (1996) *workplace bullying* serangan sistematis terhadap seseorang di tempat kerja oleh satu atau beberapa rekan kerja, yang dapat mengakibatkan korban merasa tidak berdaya dan terisolasi.

Menurut Salin, (2003) *workplace bullying* perilaku negatif berulang yang diarahkan kepada satu atau lebih individu yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan menimbulkan stres. Menurut Namie & Namie, (2009) *workplace bullying* perilaku yang merendahkan, mengintimidasi, atau menghina yang dilakukan secara berulang oleh satu atau lebih individu di tempat kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* adalah perilaku yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja seperti intimidasi, penghinaan, perilaku tidak sopan, ancaman, mengucilkan, kritikan pedas, menggoda, serta mengganggu. *Workplace bullying* sebagai perilaku

memusuhi serta pola komunikasi yang tidak baik seringkali terjadi secara berulang kali.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Workplace Bullying***

Leymann (1996) mengungkapkan bahwa faktor penyebab *workplace bullying* diantaranya seperti faktor organisasi serta sistem organisasi. Contohnya adalah penurunan secara besar-besaran, tindakan eksploitasi, batas kerja, praktik, pekerjaan yang kurang memberikan rasa aman, konflik, serta lemahnya kepemimpinan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya *workplace bullying* sangat penting di ketahui untuk menetapkan metode kasus *workplace bullying*.

Hoel & Cooper (2000) mengungkapkan adanya faktor penyebab *workplace bullying* yaitu:

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

Menurut Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2011) 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 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*.

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

Leymann (1996) memaparkan aspek-aspek *workplace bullying* yaitu :

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

Selain itu Razzaghian & Ghani (2014), mengatakan *workplace bullying* antara lain sebagai berikut:

- a. Menyembunyikan informasi merupakan hal yang sangat diperlukan individu dalam bekerja. Apabila informasi tidak di komunikasikan secara baik, maka dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga dapat menjadi hambatan bagi perusahaan untuk meraih target. Pelaku *workplace bullying* cenderung menutupi informasi kepada korban secara sengaja dengan tujuan buruk.
- b. Menetapkan target kerja yang berlebihan pola perilaku ini cenderung dilakukan pimpinan pada bawahan. Seorang pimpinan secara sengaja melakukan intimidasi kepada bawahannya dengan memberi target kerja yang melebihi kapasitas yang dimiliki.
- c. Pengucilan di tempat kerja korban *workplace bullying* cenderung di kucilkan pelaku, hal ini memberikan dampak buruk kepada korban seperti turunnya kinerja, gangguan psikologis, serta karyawan *resign*.
- d. Komentar yang bersifat berlebihan perilaku ini juga biasa dilakukan oleh pimpinan pada bawahan. Pimpinan selaku pelaku *workplace bullying* cenderung memberi komentar yang menjatuhkan serta merugikan bawahan.
- e. Penyebaran rumor pelaku *workplace bullying* sering kali menyebarkan gosip yang merugikan korban, tentunya korban akan di kucilkan dari lingkungan perusahaan.

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

- a. 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.
- b. 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
- c. Melibatkan kekuatan yang tidak seimbang kekerasan yang melibatkan ketidakseimbangan kekuatan seperti kelompok mayoritas yang melakukan tindakan yang kasar/ tidak baik kepada kelompok minoritas.

## **B. Self Esteem**

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

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

Santrock (febrina 2018) juga memaparkan harga diri (*self esteem*) merupakan bagian dari perkembangan kepribadian individu. Rosenberg (1989) mengutarakan bahwa harga diri (*self esteem*) tentang suatu penilaian hal yang positif maupun negatif pada diri sendiri. *Self esteem* merupakan evaluasi dari individu yang mayoritas berkaitan dengan apresiasi pada diri sendiri, hal tersebut

mengutarakan suatu perilaku yang menyetujui maupun memperlihatkan tingkat dimana individu tersebut mampu untuk mengetahui diri sendiri, penting, bermakna dan berhasil (Coopersmith, 1967).

Menurut Blascovich dan Tomaka (Irani, 2021) secara umum *self esteem* ialah faktor yang dapat memberikan evaluasi pada konsep diri, representasi diri secara lebih luas dan mencakup aspek kognitif maupun behavior dengan evaluasi serta afektif. Robbins dan Judge (2009) mengutarakan *self esteem* sebagai tingkatan dalam mencintai maupun tidak mencintai dirinya sendiri serta sejauh mana individu merasa bermanfaat maupun tidak bermanfaat sebagai manusia.

Rahmania dan Yuniar (2012) berpendapat bahwa *self esteem* merupakan metode penilaian atau introspeksi diri yang diperlihatkan individu terhadap dirinya sendiri yang nanti berhubungan dengan respon seseorang pada diri sendiri dengan mengindikasikan ada prestasi dan penghargaan serta memperlihatkan sejauh mana individu tersebut pintar, berharga dan sejahtera.

## **2. Faktor-faktor Yang Membangun Self Estem**

menurut Ghufron dan Risnawita (2018), ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi *self esteem* yaitu :

### **a. Faktor jenis kelamin**

Wanita selalu merasa *self esteem*nya lebih rendah daripada pria seperti perasaan kurang mampu, kepercayaan diri yang kurang mampu, atau merasa harus dilindungi. Hal ini mungkin terjadi karena peran orangtua dan harapan-harapan masyarakat yang berbeda-beda baik pada pria dan wanita.

### **b. Inteligensi**

Inteligensi adalah gambaran kompleks kapasitas fungsional individu yang sangat erat berkaitan dengan prestasi karena pengukuran inteligensi selalu berdasarkan kemampuan akademis. Individu yang memiliki harga diri yang tinggi akan mencapai prestasi akademik yang tinggi daripada individu dengan harga diri yang rendah. Selanjutnya, dikatakan individu dengan harga diri yang tinggi memiliki skor inteligensi yang lebih baik, taraf aspirasi yang lebih baik, dan selalu berusaha keras.

c. Kondisi fisik

Ada hubungan yang konsisten antara daya tarik fisik dan tinggi badan dengan harga diri. Individu dengan kondisi fisik yang menarik cenderung memiliki harga diri yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi fisik yang kurang menarik

d. Lingkungan keluarga

Peran keluarga sangat menentukan bagi perkembangan harga diri anak. Dalam keluarga, seorang anak untuk pertama kali mengenal orangtua yang mendidik dan membesarkan serta sebagai dasar untuk bersosialisasi dalam lingkungan yang lebih besar. Keluarga harus menemukan suatu kondisi dasar untuk mencapai perkembangan harga diri anak yang baik.

e. Lingkungan sosial

Pembentukan harga diri dimulai dari individu yang menyadari dirinya berharga atau tidak. Hal ini merupakan hasil dari proses lingkungan, penghargaan, penerimaan, dan perlakuan orang lain kepadanya. Menurut Coopersmith (Ghufro dan Risnawita, 2018), ada beberapa perubahan harga

diri yang dapat dijelaskan melalui konsep-konsep kesuksesan, nilai, aspirasi, dan mekanisme pertahanan diri. Kesuksesan tersebut dapat muncul melalui pengalaman dalam lingkungan, kesuksesan dalam bidang tertentu, kompetisi, dan nilai kebaikan. Selanjutnya, Menurut Branden ( Ghufro dan Risnawita, 2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi harga diri dalam lingkungan pekerjaan adalah sejumlah dimensi pekerjaan seperti kepuasan kerja, penghasilan, penghargaan orang lain, dan kenaikan jabatan atau pangkat.

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

- a. Merencanakan tujuanalah merencanakan suatu tujuan dengan proses berpikir yang logis dalam mengambil keputusan.
- b. Mengambil resiko tindakan ini cenderung dilakukan guna mewujudkan harga diri dengan mengambil resiko seseorang akan mengenal kemampuan dirinya dalam menghadapi persoalan.
- c. Membuka diri adalah menyampaikan suatu ungkapan diri seseorang dan membagi informasi yang relavan dengan orang lain.
- d. Membuat keputusan yang cermat, dapat mendorong individu untuk meningkatkan harga diri menjadi lebih baik dengan memfokuskan tujuan yang akan dicapai.
- e. Melangkah sesuai dengan waktu merupakan tindakan yang seseorang lakukan dalam mengerjakan tanggungjawab pekerjaannya sesuai dengan waktu yang

telah ditentukan perusahaan.

- f. Pemulihan merupakan cara yang dilakukan setiap orang guna memperbaiki dan memperbarui kondisi pada diri (*self*) agar menjadi lebih baik.

Coopersmith (2011) mengungkapkan faktor *self esteem* adalah sebagai berikut:

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

Menurut Guindon, (Febrina, 2018) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mampu dilaksanakan guna meningkatkan harga diri (*self esteem*) yaitu:

- a. Pemberian dukungan sosial (*social support*), didasarkan pada pandangan jika *self esteem* di dominasi pengaruh dukungan sosial.

- b. *Intervensi cognitive behavior*, strategi ini sering dilakukan guna menghadapi harga diri karena efektif mengatasi individu berbagai umur.
- c. Konseling keluarga atau kelompok (*familyor group counseling*), permasalahan terkait rendahnya harga diri (*self esteem*) diakibatkan kurangnya pengaruh peran keluarga.
- d. Pemantapan fisik (*physical fitness*) dilatar belakangi pandangan apabila mempunyai kondisi fisik prima ataupun memiliki kemampuan olahraga tertentu, remaja cenderung menambah rasa harga diri (*self esteem-nya*). Pada remaja laki-laki, pemantapan fisik mempunyai kontribusi lebih tinggi dalam peningkatan harga diri.
- e. Strategi lainnya, intervensi yang lebih mendalam pada suatu populasi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan *self esteem*.

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

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

- a. Perasaan pada diri sendiri adalah ungkapan yang dituju pada diri sendiri dengan proses berpikir yang disertai kesadaran emosinya sendiri
- b. Perasaan pada kehidupan ialah suatu ekspresi setiap orang guna menggambarkan persoalan yang dirasakan ketika terdapat perubahan yang terjadi setiap harinya.
- c. Relasi dengan individu lain ialah interaksi sosial yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan adanya suatu tujuan dan saling mempengaruhi antara satu orang dengan orang lainnya.

Rosenberg (Ratri 2019) menjelaskan bahwa terdapat (*esteem*) yaitu:

- a. Kompetensi diri (*self competence*) merupakan aspek yang menunjukkan penilaian pada diri sendiri dengan mengibaratkan diri sendiri bisa, berpotensi, afektif serta dapat dikelola, dan dapat dipercaya. Kompetensi diri merupakan hasil dari suatu keberhasilan diri, berpotensi, afektif, mampu dikelola, dan dapat diandalkan.
- b. Menyukai diri sendiri (*self liking*), memperlihatkan rasa bermakna pada diri sendiri dalam lingkungan yang ada di masyarakat, menganggap individu secara baik ataupun buruk. Terlepas dari cara seseorang beranggapan pada individu lain melihat diri sendiri.

Berdasarkan Coopersmith, (Khairat 2015) mengutarakan bahwa ada beberapa aspek dalam harga diri (*self esteem*) antara lain :

- a. Kekuatan (*power*) ialah memperlihatkan secara sederhana individu untuk dapat mengelola, memperoleh atas penerimaan tingkah laku tersebut dari individu lain dan mengendalikan perilaku. Kekuatan ini di tujukkan melalui
- b. penerimaan serta pengakuan individu dari individu lain serta tentang kelebihan pada gagasan yang diakui individu lain.
- c. Keberartian (*significance*) merupakan sikap dalam menggambarkan atensi, ketertarikan, afeksi serta pengekspresian kasih sayang yang di dapatkan individu dari individu lain yang memperlihatkan ada popularitas individu dan penerimaan dari lingkungan sosial. Penerimaan lingkungan di lihat dengan adanya kenyamanan, perhatian lingkungan pada seseorang, reaksi baik dari

lingkungan, dan lingkungan yang menyenangkan individu berdasarkan kondisi diri yang real.

- d. Kebajikan (*virtue*) ialah tindakan yang menunjukkan kepatuhan guna memenuhi standar moral, etika, maupun agama yang memicu individu menjauhi perilaku yang seharusnya di hindari serta hanya berperilaku sesuai dengan perilaku yang di perbolehkan. Pandangan yang mempunyai sikap positif serta memperoleh hasil dalam mengevaluasi secara positif pada diri yang memiliki arti individu tersebut telah mengembangkan potensi harga diri yang positif pada diri sendiri.
- e. Kemampuan (*competence*) ialah memperlihatkan kinerja yang tinggi dalam melengkapi kebutuhan serta berprestasi (*need of achievement*) pada level maupun peran yang tergantung pada keberagaman usia.

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

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

keterampilan diri sendiri.

### **C. Hubungan antara *Self-Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Tempat Kerja**

Myers (2012) mengutarakan bahwa harga diri (*self esteem*) seseorang mampu mempengaruhi perilaku agresif dan narsisme. Individu dengan harga diri (*self esteem*) yang tinggi memiliki tingkat agresif dan narsisme yang tinggi juga. Karyawan perusahaan dengan tingkah laku agresif mampu mempengaruhi individu lain melakukan *workplace bullying*. Lilik (2016) mendeskripsikan *workplace bullying* sebagai tindakan yang negatif di lingkungan kerja secara berulang dalam waktu lama dengan tujuan melukai orang lain secara psikologis bahkan sampai fisik.

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

Sapariyah (Kilapong, 2013) menyampaikan jika harga diri (*self esteem*) dilihat dari kondisi individu dikategorikan menjadi dua kondisi yaitu kuat (*strong*) serta lemah (*weak*). Individu dengan harga diri yang kuat cenderung membangun relasi dengan individu lain menjadi lebih sehat serta baik. Disisi lain, individu

dengan *self esteem* lemah mempunyai penggambaran diri yang negatif serta konsep diri kurang baik. Brockner (Furnham, 2003) menyatakan level harga diri individu dapat mempengaruhi perilaku dalam kehidupannya. Masing-masing karyawan perusahaan mempunyai level harga diri yang berbeda dalam memecahkan suatu masalah dan work flow dalam mengerjakan tugas kerja menjadi bervariasi. Seseorang dengan *self esteem* tinggi cenderung memiliki performa kinerja serta motivasi dalam bekerja daripada individu dengan *self esteem* rendah.

Alwisol (2012) menyatakan apabila mengerti kepribadian yaitu memahami diri (self) secara keseluruhan. Kepribadian seseorang bermula dari perkembangan diri. Harga diri merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam perkembangan diri. Mahli dan Reasoner (Dariyo, 2007) menyatakan bahwa harga diri yang dibentuk kondisi diri serta tentang bagaimana lingkungan mempengaruhi individu. Einarsen, dkk (2011) individu yang mempunyai *self esteem* tinggi maka mempunyai performa serta motivasi kerja tinggi dalam bekerja di bandingkan individu dengan *self esteem* rendah.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan yaitu : Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Tempat Kerja.

Ho : Tidak ada Terdapat Hubungan antara *Self Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Tempat Kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu:

- a. Variabel bebas (X) : *Self Esteem*
- b. Variabel terikat (Y) : *Workplace Bullying*

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah operasional variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional *workplace bullying* dan *self esteem*.

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

*Workplace bullying* merupakan mengulang atau melakukan perbuatan negatif, dan melibatkan kekuatan yang tidak seimbang serta membuat permusuhan di tempat kerja (Leymann, 1996). *Workplace bullying* pada penelitian ini akan diukur berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh Leymann (1996) yang di dalamnya terdapat tiga aspek, yaitu: mengkritik tanpa kejelasan, menghina dan merendahkan, dan juga mengancam.

##### **2. Self Esteem**

Harga diri (*self esteem*) merupakan suatu evaluasi positif ataupun negatif terhadap diri sendiri (Rosenberg, 1989). *Self esteem* pada penelitian ini akan diukur berdasarkan tiga aspek yang di jelaskan oleh Rosenberg, (1989) yang di

dalamnya terdapat tiga aspek, yaitu : harga diri fisik (*physical self esteem*), harga diri sosial (*social self esteem*), dan harga diri kinerja (*performance self esteem*).

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor keuchik Gampong Capeung yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3.1 Gampong Capeung Dayah

No	Nama	Jumlah
1	Keuchik	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kaur Keuangan	1
4	Kaur Pembangunan	1
5	Kasi Pelayanan	1
6	Kasi Pemerintahan	1
7	Kepala Dusun	3
8	Tgk Imum	1
9	Tuha 4	4
10	Operator	2
11	Kader Posyandu	4
	Jumlah Keseluruhan	20

Tabel 3.2 Gampong Capeung Baroh

No.	Nama	Jumlah
1	Keuchik	1
2	Sekretaris Desa	1
3	Kaur Keuangan	1
4	Kaur Pembangunan	1
5	Kasi Pelayanan	1
6	Kasi Pemerintahan	1
7	Kepala Dusun	3
8	Tgk Imum	1
9	Tuha 4	4
10	Operator	2
11	Kader Posyandu	4
	Jumlah Keseluruhan	20

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil dari populasi yang di teliti (Arikunto, 2017). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% -25%

atau lebih (Arikunto, 2017). Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut sugiyono (2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 40 orang.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Penentuan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk di pilih menjadi sampel.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workplace bullying* dan *self esteem* Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

**Tabel 3.3 Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable***

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 1. *Workplace Bullying*

*Workplace bullying* pada penelitian ini akan diukur berdasarkan tiga aspek yang dijelaskan oleh Leymann (1996) yang didalamnya terdapat tiga aspek, yaitu : mengkritik tanpa kejelasan, menghina dan merendahkan, dan juga mengancam. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print workplace bullying* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.4 *Blue Print* Skala *Workplace Bullying***

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		Favorable	Unfavorable		
1	Mengkritik tanpa kejelasan	5	5	10	33,3%
2	Menghina dan merendahkan	5	5	10	33,3%
3	Mengancam	5	5	10	33,3%
	Jumlah	15	15	30	100%

**Tabel 3.5 *Blue Print* Skala *Workplace Bullying***

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		Favorable	Unfavorable		
1	Mengkritik tanpa kejelasan	19, 11, 27, 15, 7	20, 8, 14, 18, 22	10	33,3%
2	Menghina dan merendahkan	29, 21, 1, 3, 23	2, 26, 4, 16, 24	10	33,3%
3	Mengancam	5, 17, 25, 9, 13	10, 30, 28, 12, 6	10	33,3%
	Jumlah	15	15	30	100%

## 2. *Self Esteem*

Rosenberg (1989) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek, yaitu harga diri fisik (*physical self esteem*), harga diri sosial (*social self esteem*), dan harga diri kinerja (*performance self esteem*). Jumlah aitem dalam skala ini adalah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Penulis menjabarkannya dalam bentuk *blue print self esteem* yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Blue Print Self Esteem**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		Favorable	Unfavorable		
1	Harga Diri Fisik ( <i>Physical Self Esteem</i> )	5	5	10	33,3%
2	Harga Diri Sosial ( <i>Social Self Esteem</i> )	5	5	10	33,3 %
3	Harga Diri Kinerja ( <i>Performance Self Esteem</i> )	5	5	10	33,3 %
	Jumlah	15	15	30	100%

**Tabel 3.7 Blue Print Self Esteem**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		Favorable	Unfavorable		
1	Harga Diri Fisik ( <i>Physical Self Esteem</i> )	29, 21, 1, 23, 3	10, 12, 6, 28, 30	10	33,3%
2	Harga Diri Sosial ( <i>Social Self Esteem</i> )	19, 11, 27, 15, 7	8, 14, 18, 20, 22	10	33,3 %
3	Harga Diri Kinerja ( <i>Performance Self Esteem</i> )	5, 17, 25, 9, 13	16, 26, 4, 24, 2	10	33,3 %
	Jumlah	15	15	30	100%

## D. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *professional judgement*. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *professional*

*judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan diukur (Azwar, 2014).

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010).

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang tentunya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25.0 for windows. Suatu aitem dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas > 0,7 begitu pula sebaliknya.

## F. Metode Analisis Data

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data kuantitatif, yaitu data yang dapat diwujudkan dengan angka yang diperoleh dari lapangan. Metode analisisnya menggunakan analisis korelasi *product moment person*. Tujuannya, untuk mengetahui diantar kedua variabel (variabel X dan

variabel Y) apakah terdapat hubungan. Analisis korelasi product moment person pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Version 25 For Windows. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis analisis data dengan melakukan uji asumsi syarat dengan uji normalitas, uji linieritas & uji hipotesis.

#### 1. Uji Asumsi Syarat

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketentuan jika *Asymp. Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

##### b. Uji Linieritas

Tasnim, (2021) uji linieritas proses diterapkan untuk melihat apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan dan membentuk garis linier atau tidak. Uji linieritas menunjukkan adanya hubungan positif atau negatif antar variabel. Menggunakan aplikasi IBM SPSS Version 25 for Windows, penelitian ini menggunakan annova untuk menguji linieritas. Kriteria untuk melakukan uji linearitas adalah Suatu variabel dikatakan linear apabila memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$ , jika variabel terbukti memiliki hubungan yang linear maka Analisa dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis.

##### c. Uji Hipotesis

###### 1. Uji Korelasi

Setelah terpenuhi uji normalitas dan uji linearitas selanjutnya dilakukan uji hipotesis, dimana teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Korelasi merupakan korelasi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Uhar suharsaputra, 2014). Teknik korelasi ini digunakan untuk membuktikan hubungan variabel bila data variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber datanya sama (Sugiyono, 2007). Rumus yang digunakan dalam menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Penafsiran terhadap besar atau kecilnya koefisien korelasi yang diperoleh dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman pada ketentuan tertentu yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.8 Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Orientasi Kanchah Penelitian

Tahap orientasi kanchah memiliki tahapan dilalui untuk mendapatkan pengenalan yang lebih jauh mengenai area penelitian yang spesifik dan mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan mengenai fenomena permasalahan yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan pada kesempatan ini adalah mengenai Hubungan *self esteem* dengan *workplace bullying* di kantor keuchik gampong capeung.

Gampong Capeung berada di Mukim Tanoh Abe, Kecamatan Seulimeum, Kabupaten Aceh Besar. Gampong Capeung sendiri terbentuk sekitar tahun 1890. Gampong Capeung terletak di pinggiran Krueng aceh dan juga berbatasan dengan Kecamatan lainnya dan dekat dengan pegunungan. Gampong Capeung memiliki luas wilayah 129 km<sup>2</sup> dan juga memiliki dua keuchik enam dusun. Jumlah penduduk di Gampong Capeung, Kecamatan Seuimeum, Kabupaten Aceh Besar, yaitu: 880 penduduk dengan jumlah laki-laki 430 penduduk dan jumlah perempuan 450 penduduk. Kemudian, jumlah kartu keluarga sejumlah 220 kartu keluarga dan jumlah RTM (Rumah Tangga Miskin) yaitu, 90 kartu keluarga. Dengan mata pencaharian penduduk yaitu, Wiraswasta, Petani, PNS, TNI/POLRI dan Karyawan Swasta.

## **1. Visi, Misi, dan Strategi Pembangunan Gampong Capeung**

### **a. Visi Gampong Capeung**

Mewujudkan kesejahteraan dan kemandirian Gampong Capeung dengan jalan penata kelola pemerintahan yang baik meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dan sumber daya alam, meningkatkan pelayanan terhadap pemenuhan hak-hak dasar masyarakat, serta penguatan dan pengembangan terhadap ekonomi kerakyatan.

### **b. Misi Gampong Capeung**

- 1) Meningkatkan kepastian dan keterampilan masyarakat.
- 2) Melakukan reformasi perangkat gampong dengan mengembangkan profesionalisme penguatan kapasitas dan keterampilan.
- 3) Meningkatkan kegiatan ekonomi gampong melalui BUMG.
- 4) Mengembangkan pelayanan pendidikan dan kesehatan untuk anak usia dini.
- 5) Meningkatkan pemahaman tentang Agama dan Syariat Islam.
- 6) Mendorong terciptanya lapangan pekerjaan dan wirausaha dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- 7) Meningkatkan pembangunan infrastruktur gampong.
- 8) Meningkatkan pendapatan asli gampong.

### **c. Strategi Pembangunan Gampong Capeung**

Untuk dapat mewujudkan visi dan misi Gampong Capeung maka ditetapkan strategi pembangunan Gampong Capeung untuk enam tahun kedepan yaitu:

- 1) Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan publik.
- 2) Memacu pemerataan dan pertumbuhan ekonomi.

- 3) Meningkatkan pembangunan dan pengembangan kawasan pedesaan secara partisipatif.
- 4) Menggali dan meningkatkan seluruh potensi SDA dan SDM Gampong Capeung.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan dan SDM seluruh jajaran perangkat gampong dan seluruh Dusun Gampong Capeung Aktif mengikuti program-program kemajuan gampong dari Pemerintah Gampong, Kecamatan, Kabupaten, Provinsi dan Pusat.
- 6) Mendorong partisipasi masyarakat untuk berperan dalam kegiatan demi kemajuan gampong.
- 7) Mensukseskan semua program-program pembangunan yang dicanangkan oleh pemerintah.

#### **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan peneliti yang pertama kali adalah mempersiapkan diri dengan baik untuk meminimalisir kesalahan yang tidak diinginkan selama proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa subjek yang menjadi sarannya di lokasi penelitian yang akan dilakukan. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun instrumen pengukuran yang akan digunakan dalam mengumpulkan data penelitian, serta mengurus surat izin untuk melakukan uji coba (try out) instrumen pengukuran dan izin untuk melakukan penelitian. Setelah itu, peneliti akan melakukan proses penelitian hingga selesai.

## **1. Pengurusan Surat Izin Penelitian**

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 352/UM.M<sub>6</sub>/F/2023 pada tanggal 14 Juli 2023. Surat tersebut ditujukan kepada Keuchik Gampong Capeung, setelah surat disetujui oleh keuchik maka selanjutnya melanjutkan penelitian.

## **2. Penyusunan Alat Ukur**

Penelitian ini, menggunakan skala likert sebagai alat ukur dengan pengambilan sampel sampling jenuh untuk mengukur Hubungan *self esteem* dengan *workplace bullying*. Untuk skala *self esteem* dan *workplace bullying*, peneliti menyusun 60 aitem pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Miqdad (dalam Haryanti 2019).

## **C. Pelaksanaan Penelitian**

Pengumpulan data di komplek Geunaseh Indah selama tiga (3) Hari. penelitian dilanjutkan dengan melibatkan 40 orang karyawan kantor keuchik gampong capeung.

Penelitian ini turun langsung ke lapangan untuk melakukan penyebaran skala penelitian. Caranya adalah menyebarkan link google form kepada karyawan kantor keuchik gampong capeung dengan total 40 Orang. Setelah skala terkumpul dan terisi, data selanjutnya dianalisis oleh peneliti menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 for Windows.

Hambatan yang ditemui pada saat menyebarkan kuesioner adalah orang tua sedang bekerja kemudian juga banyak orang tua yang sulit paham pada instruksi yang diberikan.

#### **D. Hasil Analisis Data Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan sebuah item. Penelitian ini, dapat diarahkan dengan cara validitas diuji yang menggunakan penilaian ahli yaitu berperan sebagai dosen pembimbing. Dosen pembimbing akan mengevaluasi dan memberikan saran terhadap item-item yang akan diuji, tepat atau tidaknya suatu item dapat diberikan sudut pandang yang berbeda. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing akan menyatakan validitas aitem pada variabel tersebut dan jika item dianggap valid, maka penelitian dapat dilakukan, bukan hanya itu peneliti juga menggunakan dosen lain untuk menjadi *expert judgement* agar item yang digunakan lebih akurat.

##### **b. Diskriminasi Aitem**

Mengevaluasi item yang cocok, dilakukan diskriminasi item dengan memeriksa nilai Item-Total Correlation yang kurang dari 0,3. Penelitian ini, aitem-aitem yang memiliki nilai Item-Total Correlation lebih besar dari 0,3 dianggap cocok untuk digunakan pada penelitian selanjutnya, sesuai dengan Azwar (2011). Setelah dilakukan analisis, ditemukan bahwa sebanyak 24 item

pada skala *workplace bullying* yang dapat digunakan, sedangkan 6 item tidak dapat digunakan dan harus dikeluarkan.

**Tabel 4.1 Skala *Workplace Bullying* Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Mengkritik tanpakejelasan	19, <b>11</b> , 27, <b>15</b> , 7	20, 8, 14, 18, 22	10	33,3%
2	Menghina danmerendahkan	29, <b>21</b> , 1, 3, <b>23</b>	2, 26, 4, 16, 24	10	33,3%
3	Mengancam	5, <b>17</b> , <b>25</b> , 9, 13	10, 30, 28, 12, 6	10	33,3%
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

*Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid*

**Tabel 4.2 Skala *Workplace Bullying* valid Gugur**

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Mengkritik tanpakejelasan	7, 19, 27, 20, 8, 14, 18, 22	11, 15	10
2	Menghina danmerendahkan	29, 1, 3, 2, 26, 4, 16, 24	21, 23	10
3	Mengancam	5, 9, 13, 10, 30, 28, 12, 6	17,25	10
	<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>30</b>

Sedangkana pada *self esteem* sebanyak 25 item pada yang dapat digunakan, sedangkan 5 item tidak dapat digunakan dan harus dikeluarkan. Detail hasil analisis item skala *workplace bullying* dan *self esteem* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Skala *Self Esteem* Sebelum Aitem Tidak Valid dibuang**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Harga diri fisik ( <i>physical self esteem</i> )	29, 21, 1, 23, 3	<b>10</b> , 12, 6, <b>28</b> , 30	10	33,3%
2	Harga Diri sosial ( <i>social self esteem</i> )	19, 11, 27, 15, 7	<b>8</b> , 14, 18, 20, <b>22</b>	10	33,3 %
3	Harga diri kinerja ( <i>performance self esteem</i> )	5, 17, 25, 9, 13	16, 26, <b>4</b> , 24, 2	10	33,3 %
	<b>Jumlah</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	30	100%

*Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid*

**Tabel 4.4 Skala *Self Esteem* Valid Gugur**

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Harga diri fisik ( <i>physical self esteem</i> )	12, 29, 21, 1, 23, 3, 6, 30	10, 28,	10
2	Harga Diri sosial ( <i>social self esteem</i> )	19, 11, 27, 15, 7, 14, 18, 20	8, 22	10
3	Harga diri kinerja ( <i>performance self esteem</i> )	5, 17, 25, 9, 13, 16, 26, 24, 2	4	10
	Jumlah	24	5	30

Setelah dilakukan analisis, ada sisa item 24 dari 30 item yang masih dapat digunakan pada skala *workplace bullying*, sementara 6 item lainnya dianggap tidak dapat digunakan dan harus dihapus. Sedangkan pada skala *self esteem* sisa item 25 dari 30 item yang masih dapat digunakan pada skala *self esteem*, sementara 5 item lainnya dianggap tidak dapat digunakan dan harus dihapus penelitian.

#### c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan koefisien formula *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala *workplace bullying* yang terdiri dari 30 aitem memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,932, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Setelah dilakukan penghapusan item-item yang tidak valid, jumlah item yang tersisa menjadi 24 dan koefisien reliabilitas skala *workplace bullying* naik menjadi 0,964, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Begitu juga pada skala *self esteem* yang terdiri dari 30 aitem memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,938, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Setelah dilakukan penghapusan item-item yang tidak valid,

jumlah item yang tersisa menjadi 25 dan koefisien reliabilitas skala *self esteem* naik menjadi 0,965, menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Item Tidak Valid di Hilangkan**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
<i>Self Esteem</i>	0,938	30
<i>Workplace Bullying</i>	0,932	30

*Sumber: Olah data SPSS 25.0 for Windows, tahun 2024*

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas setelah item tidak valid dihilangkan**

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
<i>Self Esteem</i>	0,965	25
<i>Workplace Bullying</i>	0,964	24

*Sumber: Olah data SPSS 25.0 for Windows, tahun 2024*

## E. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

### a. Deskripsi Subjek

Pada subjek penelitian ini adalah di Kantor Keuchik Gampong Capeung Populasi adalah 40 karyawan, sedangkan penentuan sampel subjek penelitian ini menggunakan teknik non *probability* sampling dengan jumlah 40 karyawan.

**Tabel 4.7 Jumlah Sampel**

No	Nama	Jumlah
1	Keuchik	2
2	Sekretaris Desa	2
3	Kaur Keuangan	2
4	Kaur Pembangunan	2
5	Kasi Pelayanan	2
6	Kasi Pemerintahan	2
7	Kepala Dusun	6
8	Tgk Imum	1
9	Tuha 4	8
10	Operator	4
11	Kader Posyandu	8
	Jumlah Keseluruhan	40

*Sumber: perangkat gampong capeung*

## b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, peneliti membagi kategori *self esteem* dan *workplace bullying* menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, tinggi deskripsi data diperoleh dari nilai  $m$  (*mean*) dan nilai standar deviasi (SD) sebagai berikut ini:

**Tabel 4.8 Nilai Mean Dan Standar Deviasi**

Variabel	Mean	Maximum	Minimum	Standar Deviasi
<i>Self esteem</i>	81.22	106	46	19.69
<i>Workplace bullying</i>	81.92	109	49	19.11

Selanjutnya dilakukan proses pengaktegorisian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Norma kategorisasi**

Tingkatan/Kategori	Skor
Rendah	$X < (M-1.SD)$
Sedang	$X < (M-1.SD) \text{ X } (M+1.SD)$
Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan norma standar pada tabel maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

### a. *Self esteem*

- Rendah =  $X < (81.22 - 1. 19.69)$   
=  $X < 61$
- Sedang =  $X < (81.22 - 1. 19.69) \text{ X } (81.22 + 1. 19.69)$   
=  $X < 61 \leq X 102$
- Tinggi =  $(81.22 + 1. 19.69) \leq X$   
= 102

b. *Workplace bullying*

1. Rendah =  $X < (81.92 - 1.19.11)$   
=  $X < 62$
2. Sedang =  $X < (81.92 - 1.19.11) + (81.92 + 1.19.11)$   
=  $X 62 \leq 103$
3. Tinggi =  $(81.92 + 1.19.11)$   
=  $X 103$

**Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian**

Self Esteem			Workplace Bullying		
Interval	Frekuensi	Persentase	Interval	Frekuensi	Persentase
< 61	10	28 %	<62	9	25%
61 – 102	12	32 %	62 – 103	13	35%
102	18	40%	103	18	40%

Tabel di atas menunjukkan distribusi data *self esteem* dan *workplace bullying* pada subjek penelitian dalam tiga kategori: rendah, sedang, dan tinggi. Untuk variabel *self-esteem*, terdapat 10 responden atau 28% yang masuk dalam kategori rendah dengan skor < 61. Sementara itu, kategori sedang memiliki 12 responden atau 32% dengan skor antara 61 hingga 102, dan kategori tinggi terdiri dari 18 responden atau 40% yang memiliki skor > 102. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *self-esteem* yang tergolong tinggi.

Pada variabel *workplace bullying*, sebanyak 9 responden atau 25% berada dalam kategori rendah dengan skor < 62. Kategori sedang mencakup 13 responden atau 35% dengan skor antara 62 hingga 103, sedangkan kategori tinggi memiliki 18 responden atau 40% dengan skor > 103. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden mengalami tingkat workplace bullying yang tergolong tinggi.

#### F. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* untuk mengevaluasi sebaran data dalam suatu kelompok dan menentukan apakah distribusinya bersifat normal atau tidak. Untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, digunakan nilai  $p < 0,05$  sebagai batas. Jika nilai  $p > 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai  $p < 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig (P)	Keterangan
<i>Self esteem</i>	0.018	Normal
<i>Workplace bullying</i>		

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, terlihat bahwa uji normalitas pada variabel *self esteem* dengan variabel *workplace bullying* yang menunjukkan tingkat taraf signifikansi  $p = 0.018$ . hal ini mengindikasikan bahwa kedua data berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ . Dengan demikian, asumsi normalitas data pada kedua variabel penelitian ini dapat terpenuhi.

#### G. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, dilakukan uji linieritas menggunakan metode *Test for Linearity* untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Hubungan antara kedua variabel dianggap linier jika nilai signifikansi  $p < 0,05$ , sedangkan jika nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka hubungan

dianggap tidak linier. Hasil uji linieritas penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F	Sig (P)	Keterangan
<i>Self esteem</i>	15.570	0.001	Linear
<i>Workplace bullying</i>			

Dari tabel hasil uji linearitas di atas, terlihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 15.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 atau  $p < 0,05$ . Hal ini menandakan adanya hubungan linier yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel *self esteem* dan *workplace bullying*.

#### H. Uji Korelasi

Uji hipotesis menggunakan software SPSS 17.0 yaitu pengujian korelasi sederhana antara variabel bebas *self esteem* (X) dan variabel terikat *workplace bullying* (Y). Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel	Sig	r	Keterangan
X Y	0,000	0,586	Ada hubungan

Tabel 4.5 di atas menginterpretasikan bahwa besarnya koefisien korelasi variabel X dengan Y ( $r_{xy}$ ) adalah 0,586 sehingga di kategorikan memiliki tingkat korelasi sedang yaitu berada pada rentang 0,40 – 0,599. Nilai tersebut juga menunjukkan terdapat hubungan positif antara *self esteem* dengan *workplace bullying* karena koefisien korelasinya bernilai positif.

## I. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada penelitian ini. Analisis korelasi sederhana menunjukkan signifikansi hubungan antara *self-esteem* dan *workplace bullying* ( $p < 0,05$ ), Hal ini berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel ini tidak hanya ditemukan pada sampel penelitian ini tetapi juga bisa diberlakukan untuk populasi yang lebih luas. Besarnya koefisien korelasi variabel X dengan Y ( $r_{xy}$ ) adalah 0,586 sehingga di kategorikan memiliki tingkat korelasi sedang yaitu berada pada rentang 0,40 – 0,599.

Temuan ini memperkuat pemahaman mengenai peran penting *self-esteem* di dalam dinamika *workplace bullying*. Peningkatan *self esteem* pada individu bisa jadi dapat mengurangi atau meredam pengalaman *bullying* di tempat kerja, namun hal tersebut harus diimbangi dengan intervensi lingkungan yang kondusif. Dari hasil penelitian, sebanyak 28% responden memiliki tingkat *self-esteem* yang rendah, 32% berada pada kategori sedang, dan 40% pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *self-esteem* yang relatif baik, meskipun ada sejumlah kecil yang memiliki *self-esteem* yang rendah. *Self-esteem* tinggi dalam populasi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki harga diri yang cukup positif dan stabil. Untuk variabel *workplace bullying*, 25% responden berada pada kategori rendah, 35% berada pada kategori sedang, dan 40% berada pada kategori tinggi. Distribusi ini menunjukkan bahwa ada tingkat pengalaman *bullying* yang cukup tinggi di

antara karyawan, dengan sebagian besar responden mengalami *bullying* pada tingkat sedang hingga tinggi. Tingkat *workplace bullying* yang tinggi menunjukkan adanya perlakuan negatif yang cukup signifikan di lingkungan kerja, yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan performa kerja karyawan.

Menurut Coopersmith (1967), *self-esteem* merupakan evaluasi yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri, yang mencerminkan penerimaan atau penolakan terhadap diri sendiri. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi situasi sulit, termasuk konflik atau tekanan di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Rosenberg (1979) yang menyatakan bahwa *self-esteem* tinggi memungkinkan individu untuk lebih resilien dan menjaga stabilitas emosional di bawah tekanan, sedangkan individu dengan *self-esteem* rendah mungkin lebih rentan terhadap pengalaman negatif di tempat kerja.

Di sisi lain, teori tentang *workplace bullying* yang dikemukakan oleh Leymann (1996) menggambarkan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja melibatkan tindakan negatif berulang yang diarahkan pada seorang individu, yang dapat berdampak buruk pada kondisi fisik maupun psikologisnya. Einarsen (2003) menambahkan bahwa individu dengan *self-esteem* yang rendah cenderung menjadi sasaran empuk bagi perilaku *bullying* karena kurangnya kemampuan mempertahankan diri dari tekanan atau perilaku negatif tersebut. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* yang tinggi lebih mampu bertahan dan mengelola situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Glaso (2007) juga mendukung hubungan antara kedua variabel ini dengan menyebutkan bahwa *self-esteem* memengaruhi bagaimana seseorang merespons situasi *workplace bullying*. Individu dengan *self-esteem* yang lebih tinggi cenderung memiliki respons yang lebih tegas dan efektif dalam menghadapi perilaku negatif, sementara mereka dengan *self-esteem* lebih rendah sering kali mengalami dampak psikologis yang lebih besar. Berdasarkan teori dan temuan ini, penelitian ini berusaha untuk melihat lebih jauh hubungan antara *self-esteem* dan *workplace bullying* pada karyawan di tempat penelitian, dengan harapan dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prevalensi dan dampak dari *workplace bullying*.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan maka peneliti menunjukkan bahwasannya adanya korelasi positif antara kedua variabel, dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,586 yang berada dalam kategori hubungan sedang (rentang 0,40-0,599). Ini mengindikasikan bahwa ketika *self-esteem* seseorang meningkat, terdapat kecenderungan adanya peningkatan dalam pengakuan atas perilaku *bullying* di tempat kerja, atau sebaliknya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka disarankan beberapa hal yang terkait dengan penelitian, yaitu:

##### 1. Bagi Perangkat Desa

###### a. Menyusun Kebijakan Anti-*Bullying*

Disarankan agar perangkat desa merancang kebijakan anti-*bullying* yang jelas untuk mencegah tindakan *bullying* di tempat kerja. Kebijakan ini harus mencakup definisi perilaku yang tidak dapat diterima, prosedur pelaporan, dan langkah-langkah penanganan kasus *bullying*. Hal ini akan memberikan panduan yang jelas dan meminimalisir perilaku negatif di lingkungan kerja.

###### b. Mengadakan Pelatihan Pengembangan *Self-Esteem*

Memberikan pelatihan pengembangan diri, seperti pengelolaan stres dan peningkatan *self-esteem*, dapat membantu karyawan membangun

kepercayaan diri dan ketahanan emosional. Dengan self-esteem yang lebih kuat, perangkat desa akan lebih mampu menghadapi konflik atau situasi sulit dengan lebih positif.

c. Mendorong Budaya Kerja Kolaboratif dan Positif

Menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung di antara perangkat desa dapat mengurangi kemungkinan terjadinya bullying.

Ini bisa dilakukan melalui kegiatan team-building atau diskusi rutin yang mendorong komunikasi terbuka dan saling menghargai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Ini akan memberikan gambaran yang lebih luas tentang dinamika *workplace bullying* dan *self-esteem* di berbagai konteks. Kedua, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara kedua variabel ini, seperti dukungan sosial, karakteristik kepribadian, dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini mungkin berperan sebagai moderator atau mediator yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara *workplace bullying* dan *self-esteem*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2021). Hubungan self-esteem dengan workplace bullying pada karyawan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(1), 45-56.
- Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian: Teori dan praktik*. PT Remaja Rosdakarya.
- Alwisol. (2012). *Psikologi kepribadian*. UMM Press.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2003). *Social psychology*. Pearson Education.
- Bestyanti, & Sulistianingsih. (2019). *Pengaruh kepribadian, budaya organisasi, dan workplace spirituality terhadap perilaku workplace bullying* (Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Blascovich, J., & Tomaka, J. (2015). Measures of self-esteem. In *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 115-160). Academic Press.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12008>
- Budiman. (2017). The role of personality in workplace bullying. *Journal of Occupational Psychology*, 2(1), 45-56.
- Ciby, J., & Raya, R. P. (2014). Workplace bullying: A review of litigations in India. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(6), 73-80.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W.H. Freeman & Company.
- Cowan, R. L. (2015). Person-related and work-related bullying in the workplace: A typology of workplace bullying. In P. D'Cruz, E. Noronha, L. Keashly, & S. Tye-Williams (Eds.), *The impact of workplace bullying and harassment on health and well-being* (pp. 121-139). Springer.
- Dariyo, A. (2007). *Psikologi perkembangan dewasa muda*. Grasindo.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2011). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (2nd ed.). Taylor & Francis.

- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (1st ed.). CRC Press.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2012). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed.). CRC Press.
- Furnham, A. (2003). *The psychology of behavior at work: The individual in the organization*. Psychology Press.
- Gufron, M. N., & Risnawita, R. (2018). *Teori-teori psikologi*. ArRuzz Media.
- Guindon, M. H. (2018). *Self-esteem across the lifespan: Issues and interventions*. Taylor & Francis.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hutadjulu, J. (2017). *Aspek-aspek workplace bullying dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan*. Universitas Indonesia Press.
- Izzatinisa, I., & Siswati, S. (2017). The relationship between self-esteem and workplace bullying among employees. *Journal of Workplace Behavior Health*, 32(4), 245-259. <https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1351836>
- Leads, P. (2014). *Workplace bullying: Ethical and psychological dimensions*. Ethical Behavior Press.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Andi.
- Mruk, C. J. (2013). *Self-esteem and positive psychology: Research, theory, and practice* (4th ed.). Springer Publishing Company.
- Myers, D. G. (2012). *Exploring social psychology*. McGraw-Hill.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Sourcebooks, Inc.
- Putri, G. P., & Wijono, S. (2018). Hubungan antara workplace bullying terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tiga Manunggal Textile (Timatex) Salatiga. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 3(2), 20-31.
- Rahmania, A., & Yuniar, L. (2012). *Psikologi sosial*. Graha Ilmu.

- Razzaghian, M., & Ghani, U. (2014). Effect of workplace bullying on turnover intention of faculty members: A case of private sector universities of Khyber.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Wesleyan University Press.
- Rubiyanto, B., Mukti, P., & Meiyanto, I. S. (2022). Peran kecerdasan interpersonal terhadap perilaku workplace bullying pada karyawan Duniatex Group. *Psibernetika*, 15(1).
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Santrock, J. W. (2018). *Life-span development*. McGraw-Hill Education. (Disadur oleh Febrina, R.)
- Sugiman, S. (2018). Pemerintahan desa. *Binamulia Hukum*, 7(1), 82-95.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tasnim, T. (2021). Uji linieritas dalam penelitian kuantitatif. *Journal of Educational Research*, 24(2), 112-119.
- Workplace Bullying Institute. (2017). 2017 WBI U.S. Workplace Bullying Survey. *Workplace Bullying Institute*. Retrieved from <https://workplacebullying.org/download/2017-wbi/>
- Yeow, J. A. (2010). Workplace bullying: Its effects and consequences. *International Journal of*

## Lampiran 1. Skala *Self Esteem* Sebelum Item Tidak Valid dibuang

### KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk: Berilah tanda (X) pada jawaban anda atau apabila anda tidak ada jawaban yang sesuai, isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan anda.

#### Data responden

Isilah data diri Anda di bawah ini dengan benar.

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Semester :

#### **Petunjuk:**

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pikiran Anda.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

#### **SKALA I (*Self Esteem*)**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya suka melihat orang lain yang memiliki tubuh ideal				
2	Saya merasa malas untuk pengembangan diri dalam pekerjaan				
3	Saya merasa nyaman dengan bentuk tubuh saya saat ini				
4	Rekan kerja saya sering mengeluh karena saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5	. Saya percaya saya mampu mengerjakan semua tugas yang sulit yang diberikan oleh atasan saya				
6	Jika melihat fisik orang lain yang ideal saya merasa sedih				
7	Saya bangga dengan diri sendiri karena bisa belajar banyak dari rekan kerja saya yang pintar				
8	Saya lebih memilih diam daripada menyapa rekan kerja saya				
9	Saya mudah mendapatkan teman untuk diajak berkerja sama				
10	saya tidak percaya diri saat memandangi diri sendiri				
11	Saya suka mengajak rekan kerja saya untuk mengikuti gotong royong yang di adakan di gampong				

12	saya tidak pernah puas apa yang saya miliki sekarang				
13	Saya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan belajar hal-hal baru				
14	Saya tidak peduli jika ada kegiatan apapun di kampung saya				
15	Saya sering ikut berpartisipasi jika ada musyawarah di kantor				
16	Saya meragukan kemampuan diri sendiri saat mengerjakan pekerjaan.				
17	Jika berhadapan dengan tugas baru saya mudah beradaptasinya				
18	saya merasa sulit untuk akrab dengan rekan kerja saya				
19	Saya selalu meluangkan waktu untuk menyapa rekan kerja saya				
20	Saya lebih memilih nongkrong jika ada musyawarah di kantor				
21	saya bersyukur dengan apa yang saya miliki				
22	Saya merasa kecewa dengan diri sendiri karena tidak sepiantar rekan kerja saya				
23	Saya merasa nyaman dengan penampilan fisik saya dan tidak merasa perlu mengubahnya				
24	Saya kesulitan untuk mendapatkan teman untuk bisa bekerja sama				
25	rekan kerja saya sering diapresiasi karena dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
26	saya merasa sulit untuk mempelajari tugas baru				
27	Saya mudah akrab dengan rekan kerja yang lain				
28	Saya sering merasa tidak percaya diri dengan penampilan fisik saya				
29	Saya merasa bahagia memandangi diri sendiri				
30	. Saya merasa tidak puas dengan bentuk tubuh saya dan sering berpikir untuk mengubahnya				

Lampiran 2. Tabulasi *Self Esteem* Sebelum Item Tidak Valid dibuang

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	X.25	X.26	X.27	X.28	X.29	X.30	Total	
1	2	1	2	3	1	3	1	3	1	4	2	3	1	2	1	4	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	1	4	1	2	62	
2	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	1	3	4	103	
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	109	
4	4	2	4	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	4	82	
5	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	95	
6	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	59
7	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	2	4	3	94	
8	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	101	
9	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	2	4	92	
10	3	4	4	1	4	2	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	1	4	3	2	4	4	4	3	4	93	
11	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	2	3	4	105	
12	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	1	2	3	4	3	90	
13	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	56
14	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	4	3	94
15	4	2	4	3	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	2	1	4	1	1	3	1	2	1	1	4	64
16	2	2	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	2	1	48
17	3	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	1	1	54	
18	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	109	
19	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	65	
20	4	3	4	2	4	4	4	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	101	
21	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	1	4	2	4	3	2	2	3	92	
22	4	2	4	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	4	1	3	3	2	2	3	3	4	81	
23	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	1	4	4	3	2	4	4	3	97	
24	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	2	1	3	1	3	4	87	
25	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	46	
26	1	2	1	2	2	1	3	4	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	4	2	2	3	1	2	2	1	58	
27	1	3	4	1	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	4	4	90	
28	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	2	57	
29	1	1	1	4	1	2	1	3	2	3	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	49	
30	4	1	4	3	1	1	1	4	1	4	1	3	1	4	1	3	4	4	1	4	1	4	1	1	2	1	1	2	1	4	68	
31	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	1	3	4	93	
32	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	1	3	4	2	4	3	96	
33	4	2	4	4	3	4	1	1	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	96	
34	2	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	2	4	3	86	
35	3	2	3	4	2	4	3	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	1	2	1	4	4	91	
36	2	1	4	3	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	1	4	1	3	1	1	50	
37	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	108	
38	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	1	2	3	4	3	87	
39	1	3	1	2	2	2	3	4	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	4	2	2	2	1	3	2	1	1	58	
40	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	4	3	83	

### Lampiran 3. Hasil Reabilitas Skala *Self Esteem*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	78.3500	362.951	.621	.935
X02	78.7750	361.410	.728	.934
X03	78.2750	359.692	.661	.934
<b>X04</b>	<b>78.2000</b>	<b>380.472</b>	<b>.188</b>	<b>.939</b>
X05	78.7750	357.358	.798	.933
X06	78.4500	356.972	.738	.934
X07	78.9000	367.015	.473	.936
<b>X08</b>	<b>78.5500</b>	<b>393.279</b>	<b>-.144</b>	<b>.943</b>
X09	78.4250	349.020	.821	.932
<b>X10</b>	<b>78.4000</b>	<b>405.221</b>	<b>-.481</b>	<b>.945</b>
X11	78.7750	352.281	.723	.933
X12	78.3000	362.882	.562	.935
X13	78.4250	345.481	.857	.932
X14	78.2250	357.358	.755	.933
X15	78.5000	344.615	.838	.932
X16	78.4500	355.946	.715	.934
X17	78.4000	356.964	.684	.934
X18	78.2750	365.435	.592	.935
X19	78.4250	355.122	.773	.933
X20	78.7000	364.831	.591	.935
X21	78.7750	357.358	.798	.933
<b>X22</b>	<b>78.3000</b>	<b>406.728</b>	<b>-.449</b>	<b>.946</b>
X23	79.0750	368.789	.450	.937
X24	78.4500	347.638	.834	.932
X25	78.4500	362.049	.640	.935
X26	78.6500	356.797	.614	.935
X27	78.7750	361.410	.728	.934
<b>X28</b>	<b>78.7250</b>	<b>384.410</b>	<b>.058</b>	<b>.941</b>
X29	78.5000	351.026	.778	.933
X30	78.2500	351.987	.811	.933

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	64.4000	392.964	.605	.964
X02	64.8250	390.404	.737	.963
X03	64.3250	388.687	.667	.963
X05	64.8250	385.994	.812	.962
X06	64.5000	386.051	.739	.963
X07	64.9500	394.254	.528	.965
X09	64.4750	377.846	.821	.962
X11	64.8250	381.738	.713	.963
X12	64.3500	392.438	.558	.964
X13	64.4750	373.589	.869	.962
X14	64.2750	386.051	.767	.963
X15	64.5500	372.049	.862	.962
X16	64.5000	384.974	.716	.963
X17	64.4500	386.818	.668	.964
X18	64.3250	394.840	.594	.964
X19	64.4750	384.769	.758	.963
X20	64.7500	394.500	.585	.964
X21	64.8250	385.994	.812	.962
X23	65.1250	396.676	.493	.965
X24	64.5000	376.256	.837	.962
X25	64.5000	391.128	.647	.964
X26	64.7000	386.472	.603	.964
X27	64.8250	390.404	.737	.963
X29	64.5500	378.972	.799	.962
X30	64.3000	380.523	.820	.962

#### Lampiran 4. Skala *Workplace Bullying* Sebelum Item Tidak Valid dibuang

##### KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk: Berilah tanda (X) pada jawaban anda atau apabila anda tidak ada jawaban yang sesuai, isilah titik-titik yang tersedia sesuai dengan anda.

##### Data responden

Isilah data diri Anda di bawah ini dengan benar.

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Semester :

##### **Petunjuk:**

Anda diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan di bawah ini dengan memilih salah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pikiran Anda.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

##### **SKALA I (*workplace bullying*)**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya hanya mengerjakan tugas di jobdesk saya				
2	Saya mengejek rekan kerja saya yang tidak bisa melakukan pekerjaannya				
3	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja ketika saya mendapatkan masalah				
4	Saya merasa disuruh suruh karena jabatan saya lebih rendah dari yang lain				
5	Saya diperlakukan dengan sopan oleh karyawan lain pada saat bekerja.				
6	Saya di tuntutan untuk bertanggung jawab atas kesalahan yang tidak saya perbuat				
7	Saya memberikan contoh nyata saat menyampaikan masukan				
8	Saya berkomentar pada sisi yang buruk pada rekan kerja saya				
9	Ketika saya melakukan kesalahan rekan kerja				

	memberitahukan saya dengan cara yang baik				
10	Saya didorong atau disikut oleh karyawan lainnya ketika berpapasan dengan mereka				
11	Saya berusaha selalu sopan saat menutarakan pendapat				
12	Saya sering mendapatkan ancaman akan diberikan pekerjaan yang menumpuk jika saya melakukan kesalahan kecil				
13	Saya hanya bertanggung jawab pada kesalahan yang saya perbuat				
14	Dengan merendahkan orang lain saya merasa sedikit puas				
15	Hasil kerja saya selalu di berikan apresiasi				
16	Saya dikucilkan oleh rekan kerja ketika saya mendapatkan masalah				
17	Saya mendapatkan dukungan ketika takut saat presentasi				
18	Saya merasa tidak pernah di puji akan setian pekerjaan yang saya lakukan				
19	Saya takut memberikan pendapat kepada atasan saya				
20	Saya tidak memandang jabatan saat mengomentari kinerja mereka				
21	Saya mendapat hak yang setara seperti pegawai lain di kantor				
22	Saya hanya menyampaikan pendapat namun tidak melakukannya				
23	Rekan kerja saya hanya membicarakan seputar pekerjaan				
24	Ada rekan kerja yang menyebarkan rumor tidak benar tentang diri saya				
25	Saya merasa aman dan nyaman dengan rekan-rekan saya yang bersikap baik				
26	Saya merasa diperlakukan tidak adil dibandingkan dengan pegawai lain dengan mereka				
27	Saya memberikan masukan tanpa menjatuhkan orang lain.				
28	Saya di pukul ketika terlambat mengumpulkan tugas				
29	saya menghargai rekan kerja dan saling menghormati				
30	Saya banyak mendapatkan tatapan sinis ketika sedang memberikan presentasi				

**Lampiran 5. Tabulasi Skala *Workplace Bullying* Sebelum Item Tidak Valid dibuang**

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Y.25	Y.26	Y.27	Y.28	Y.29	Y.30	Total	
1	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	1	4	4	3	2	3	94	
2	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	1	3	4	95		
3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	98	
4	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	4	86	
5	4	4	3	3	2	2	3	4	1	4	4	3	4	2	4	4	3	2	1	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	4	93	
6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	3	1	4	1	4	2	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	53	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	107	
8	4	3	3	4	2	2	3	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	89	
9	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	4	2	1	1	4	3	3	2	2	2	1	2	1	1	57	
10	3	3	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	84	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	105	
12	4	3	3	4	2	2	3	4	1	4	4	3	4	2	3	4	3	2	1	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	92	
13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	57		
14	3	3	3	4	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	94		
15	1	4	4	1	1	2	1	3	1	1	4	4	1	2	3	1	4	1	1	4	4	1	2	1	1	1	4	3	4	1	66	
16	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	4	1	1	2	4	1	4	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	2	50
17	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	55	
18	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	109	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	66	
20	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	101	
21	2	2	2	3	1	2	3	2	4	4	2	1	1	3	1	3	1	2	2	3	1	4	1	4	1	4	1	2	3	3	1	65
22	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	3	104	
23	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	108	
24	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	2	1	3	3	4	1	3	4	4	3	3	83	
25	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	95	
26	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	3	2	2	2	4	1	4	1	4	1	2	2	2	1	61	
27	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	3	4	3	4	3	96	
28	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	100	
29	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	2	1	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	3	3	2	91	
30	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	1	3	1	4	4	2	1	3	3	4	4	3	3	2	4	3	93	
31	3	3	3	4	3	3	1	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	3	2	90	
32	3	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	3	3	3	4	3	4	3	83	
33	4	3	3	4	3	2	1	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	98	
34	4	4	4	2	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	4	2	2	1	2	4	3	2	4	1	4	4	2	4	3	4	88	
35	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	49
36	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	58	
37	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	1	4	1	3	3	3	1	3	2	4	2	3	4	4	4	4	88	
38	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	1	4	1	2	1	2	1	59	
39	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	2	49	
40	1	4	4	3	1	1	1	1	1	3	4	4	1	1	3	1	4	1	1	4	4	1	4	1	2	1	4	2	4	1	68	

**Lampiran 6. Hasil Reabilitas *Workplace Bullying* Sebelum Item Tidak Valid dibuang**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	30

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	79.1250	332.933	.790	.927
Y02	78.9500	330.408	.814	.926
Y03	79.0500	340.562	.638	.929
Y04	79.0000	341.487	.552	.930
Y05	79.4750	336.512	.776	.927
Y06	79.4750	340.615	.700	.928
Y07	79.7750	347.102	.443	.931
Y08	79.1500	335.003	.748	.927
Y09	79.4750	331.589	.706	.927
Y10	79.1500	334.028	.723	.927
<b>Y11</b>	<b>78.7000</b>	<b>364.831</b>	<b>-.003</b>	<b>.935</b>
Y12	78.9750	337.769	.667	.928
Y13	79.1500	326.490	.830	.926
Y14	79.4750	340.615	.700	.928
<b>Y15</b>	<b>78.9000</b>	<b>357.579</b>	<b>.205</b>	<b>.933</b>
Y16	79.2000	323.138	.844	.925
<b>Y17</b>	<b>79.0000</b>	<b>382.974</b>	<b>-.434</b>	<b>.941</b>
Y18	79.4750	336.512	.776	.927
Y19	79.3500	335.721	.602	.929
Y20	79.1000	335.067	.691	.928
<b>Y21</b>	<b>79.2500</b>	<b>370.603</b>	<b>-.144</b>	<b>.938</b>
Y22	79.6000	345.836	.455	.931
<b>Y23</b>	<b>79.1000</b>	<b>382.144</b>	<b>-.480</b>	<b>.940</b>
Y24	79.1250	324.112	.860	.925
<b>Y25</b>	<b>79.4250</b>	<b>361.687</b>	<b>.065</b>	<b>.935</b>
Y26	79.1250	328.010	.813	.926
Y27	78.9250	335.661	.758	.927
Y28	79.1500	339.874	.652	.928
Y29	78.9750	343.615	.591	.929
Y30	79.2000	329.395	.784	.926

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	24

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	61.9500	361.382	.770	.962
Y02	61.7750	357.820	.818	.962
Y03	61.8750	369.702	.607	.964
Y04	61.8250	369.122	.561	.964
Y05	62.3000	363.497	.799	.962
Y06	62.3000	368.010	.716	.963
Y07	62.6000	373.477	.490	.965
Y08	61.9750	362.589	.752	.962
Y09	62.3000	359.395	.702	.963
Y10	61.9750	361.820	.721	.963
Y12	61.8000	365.805	.663	.963
Y13	61.9750	353.410	.841	.961
Y14	62.3000	368.010	.716	.963
Y16	62.0250	349.204	.869	.961
Y18	62.3000	363.497	.799	.962
Y19	62.1750	363.892	.594	.964
Y20	61.9250	363.712	.670	.963
Y22	62.4250	370.917	.531	.964
Y24	61.9500	350.715	.875	.961
Y26	61.9500	355.023	.824	.962
Y27	61.7500	363.013	.769	.962
Y28	61.9750	367.461	.661	.963
Y29	61.8000	371.600	.594	.964
Y30	62.0250	355.922	.806	.962

Lampiran 7. Tabulasi *Self Esteem* Setelah Item tidak Valid dibuang

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	TOTAL
1	2	1	2	1	3	1	4	2	3	1	2	4	4	2	3	2	1	2	2	1	3	2	4	1	2	55
2	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	2	4	1	4	1	3	1	75
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	95
4	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	73
5	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	81
6	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	42
7	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	79
8	3	1	4	4	3	1	3	4	3	1	3	1	4	2	4	1	4	1	2	3	2	4	1	4	2	65
9	1	3	1	3	3	1	4	3	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	2	50
10	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	2	4	1	3	1	73
11	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	1	3	1	4	1	4	1	3	3	1	72
12	3	2	3	2	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	1	2	4	3	77
13	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	53
14	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	4	2	4	3	4	3	79
15	4	2	4	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	2	1	1	1	3	1	2	1	4	50
16	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	4	2	2	1	1	4	1	2	2	1	43
17	3	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	4	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	4	50
18	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	90
19	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
20	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	91
21	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	1	4	2	4	3	2	3	77
22	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	1	3	3	2	2	3	4	69
23	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	1	4	4	3	2	4	3	82
24	4	3	3	2	2	3	4	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	74
25	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	4	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	2	3	50
26	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	43
27	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	83
28	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	4	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	51
29	1	4	3	4	2	1	4	2	4	1	1	4	2	1	3	1	2	4	3	4	2	1	4	3	4	65
30	4	1	4	1	1	1	1	1	3	1	4	1	3	4	4	1	4	1	1	1	2	1	1	1	4	51
31	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	77
32	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	84
33	4	2	4	3	4	1	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	80	
34	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	75
35	3	2	3	2	4	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	2	4	4	77
36	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	34
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
38	3	2	3	2	4	3	4	1	4	4	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	1	2	4	3	73
39	1	3	1	2	2	3	2	1	2	2	4	1	4	1	1	2	3	4	2	2	2	1	3	1	3	53
40	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	4	3	69

Lampiran 8. Skala *Workplace Bullying* Setelah Item tidak Valid dibuang

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	TOTAL
1	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	3	74
2	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	1	3	4	80	
3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	78
4	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	72
5	4	4	3	3	2	2	3	4	1	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	75
6	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	94
8	4	3	3	4	2	2	3	4	1	3	3	4	2	4	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	71
9	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	40
10	3	3	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	67
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
12	4	3	3	4	2	2	3	4	1	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	4	3	4	3	4	75
13	2	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	4	2	2	2	1	50
14	3	3	3	4	3	3	1	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	76
15	1	4	4	1	1	2	1	3	1	1	4	1	2	1	1	1	4	1	1	1	4	3	4	1	48
16	4	1	2	3	2	4	1	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	2	51
17	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	39
18	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	86
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	49
20	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
21	2	2	2	3	4	1	2	3	2	4	2	1	1	4	3	2	2	1	4	1	2	3	2	1	54
22	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	84
23	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	91
24	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	71
25	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	78
26	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	40
27	4	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	77
28	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	81
29	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	78
30	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	3	79
31	3	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	73
32	3	4	4	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	68
33	4	3	3	4	3	2	1	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	80
34	4	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	2	1	2	3	4	4	4	2	4	3	71
35	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
36	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	41
37	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	80
38	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	39
39	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1	2	3	2	44
40	1	4	4	3	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	4	1	47

**Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Predicted Value	
N		40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	66.0000000	
	Std. Deviation	10.75844919	
Most Extreme Differences	Absolute	.154	
	Positive	.143	
	Negative	-.154	
Test Statistic		.154	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		<b>.018</b>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.018	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.014
		Upper Bound	.021
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.			

### Lampiran 10. Hasil Uji Linearity

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace Bullying * Self Esstem	Between Groups	(Combined)	8509.167	23	369.964	1.276	.312
		Linearity	4514.025	1	4514.025	15.570	<b>.001</b>
		Deviation from Linearity	3995.142	22	181.597	.626	.848
	Within Groups		4638.833	16	289.927		
	Total		13148.000	39			



### Lampiran 11. Kategori Data Penelitian *Self Esteem*

Statistics		
VAR00031		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		81.2250
Std. Error of Mean		3.11479
Median		88.5000
Mode		58.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		19.69965
Variance		388.076
Range		63.00
Minimum		46.00
Maximum		109.00
Sum		3249.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	<b>10</b>	25.0	25.0	25.0
	Sedang	<b>12</b>	30.0	30.0	55.0
	Tinggi	<b>18</b>	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Lampiran 12. Kategori Data Penelitian *Worplace Bullying*

Statistics		
VAR00031		
N	Valid	40
	Missing	0
Mean		81.9250
Std. Error of Mean		3.02307
Median		88.5000
Std. Deviation		19.11958
Variance		365.558
Range		60.00
Minimum		49.00
Maximum		109.00

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	22.5	22.5	22.5
	Sedang	13	32.5	32.5	55.0
	Tinggi	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Lampiran 13. Uji Korelasi

<b>Correlations</b>			
		Self Esteem	Workplace Bullying
Self Esteem	Pearson Correlation	1	<b>.586**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.000</b>
	N	40	40
Workplace Bullying	Pearson Correlation	<b>.586**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	
	N	40	40

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



## Lampiran 14. SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN  
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
NOMOR: 004/UM.M6/KEP/F/2024**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2023-2024  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing Skripsi Mahasiswa Tahun Akademik 2023-2024;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/2020 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2024

**MEMUTUSKAN**


- Menetapkan** :  
**Pertama** : **Menunjuk Saudara;**  
**Sukri Karim, M.Si**  
Untuk Membimbing Skripsi:  
Nama : Raisul Munar  
NPM : 1909110033  
Prodi : Psikologi  
Judul : Hubungan antara *Self-Esteem* dengan *Workplace Bullying* di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimum
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing Skripsi Mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh,  
Pada Tanggal : 17 Sya'ban 1445 H  
27 Februari 2024 M



Tembusan:  
1. Biro Keuangan & Bendahara  
2. Mahasiswa yang bersangkutan  
3. Arsip

**Lampiran 15. Surat Izin Penelitian**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Bato, Lueng Bata  
Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245  
Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

---

Nomor : 415/UM.Ms/F/2024  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

**Kepada Yth,  
Kantor Keuchik Gampong Capeung  
Di -  
Tempat**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*  
Dengan hormat,  
Berdasarkan surat permohonan tanggal 5 Agustus 2024, atas nama :


Nama : Raisul Munar  
NPM : 1909110033  
Semester : X (sepuluh)  
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Self-Esteem* Dengan *Workplace Bullying* Di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar


Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Banda Aceh, 31 Muharram 1446 H  
06 Agustus 2024 M

  
Sukri Karim, M.Si



CS Dipindai dengan CamScanner

**Lampiran 16. Surat Telah menyelesaikan Penelitian****PEMERINTAHAN ACEH BESAR  
KECAMATAN SEULIMEUM  
GAMPONG CAPEUNG DAYAH**

Jl. Banda Aceh Medan Km. 37 Gampong Capeung Dayah Kec, Seulimeum Kab, Aceh Besar

**SURAT KETERANGAN**

Keuchik Gampong Capeung Dayah menerangkan bahwa:

Nama : Raisul Munar  
Npm : 1909110033  
Semester : 11  
Prodi : psikologi  
Judul : Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Workplace Bullying Di Kantor Keuchik Gampong Capeung Seulimeum Aceh Besar

Telah melakukan penelitian untuk memenuhi tugas skripsi, terhitung tanggal 5 Agustus – 27 Agustus 2024 dengan mengambil data dari karyawan di Kantor Keuchik Gampong Capeung Dayah.

Demikian suarat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Capeung Dayah, 10 Oktober 2024  
AN Keuchik Capeung Dayah  
Sekretaris dan



Subban Asmuni

### Biodata Penulis

#### A. Penulis

Nama : Raisul Munir  
 Tempat dan tanggal lahir : Capeung Dayak, 24 Desember 1999  
 Jenis kelamin : Laki-Laki  
 Agama : Islam  
 Kebangsaan/suku : Indonesia/Aceh  
 Alamat : Capeung Dayak  
 Pekerjaan : Mahasiswa  
 Email : raisulmunir12@gmail.com

#### A. Nama orang tua/wali

Ayah : Muhammad Nisik  
 Pekerjaan : Pensiunan  
 Ibu : Nurdiana  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Capeung Dayak

#### B. Riwayat pendidikan

SD/ sederajat : SDN 1 Capeung  
 SMP/ sederajat : SMPN 1 Sealinjeum  
 SMK/ sederajat : SMKN 1 Kota Jantha

Demiikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 9 Agustus 2024

  
 Raisul Munir  
 1909110033