

**Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap Persepsi *Workplace Bullying* Pada
Pegawai Di BPSDM Provinsi Sumatera Utara**

Herny Bertha Sastryani Waruwu¹
herny.waruwu@student.uhn.ac.id

Nenny Ika Putri Simarmata²
nennysimarmata@uhn.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of self-esteem on perceptions of workplace bullying among employees at BPSDM North Sumatra Province. The hypothesis put forward in this study is the effect of self-esteem on workplace bullying among employees at BPSDM North Sumatra Province. In this study the sampling technique used was the total sampling method, so that the results of the research carried out could represent all employees working at BPSDM North Sumatra Province, namely as many as 107 employees. The method in this research is to use a quantitative approach with a simple linear regression research design. The independent variable (X) is self-esteem and the dependent variable (Y) is workplace bullying. The self-esteem scale was compiled based on the form put forward by Coopersmith in 1967 and the workplace bullying aspect was compiled based on the form put forward by Einarsen, Hoel & Notelaers in 2009. Based on the results of the study, it showed that the coefficient of determination (R Square) = 0.719 (71.9 %) this means that the proposed hypothesis can be accepted.

Keywords: *self-esteem, workplace bullying, employees.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap persepsi *workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh *self-esteem* terhadap *workplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling total, agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan pegawai yang berkerja di BPSDM Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 107 pegawai. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan design penelitian regresi linear sederhana. Variabel bebas (X) adalah *self-esteem* dan variabel terikat (Y) adalah *workplace bullying*. Skala *self-esteem* disusun berdasarkan bentuk yang dikemukakan oleh Coopersmith pada tahun 1967 dan aspek *workplace bullying* disusun berdasarkan bentuk yang dikemukakan oleh Einarsen, Hoel & Notelaers pada tahun 2009. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) = 0,719 (71,9%) ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: *self-esteem, workplace bullying, pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen yang paling penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai yang berperan aktif dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Menurut Muhmin (2018) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Untuk hal ini, perlunya suatu perusahaan memilih SDM yang berkualitas dan menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sesuai yang di harapkan.

Bullying adalah bentuk-bentuk perilaku kekerasan dimana terjadi pemaksaan secara psikologis ataupun fisik terhadap seseorang atau sekelompok orang yang lebih “lemah” oleh seseorang atau sekelompok orang. Pelaku bullying bisa seseorang atau sekelompok orang, dimana ia atau mereka mempersepsikan dirinya memiliki power (kekuasaan) untuk melakukan apa saja terhadap korbannya. Korban juga mempersepsikan dirinya sebagai pihak yang lemah, tidak berdaya dan selalu merasa terancam oleh bully yang diterimanya (Djuwita, 2007). Lalu menurut Einarsen (2000), bullying merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan negatif, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan.

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

Di BPSDM Provsu masih terdapat fenomena Workplace bullying. Hal ini dapat di dilihat dari observasi dan wawancara yang telah di lakukan sebelumnya. Selama melaksanakan Praktek Lapangan di tempat tersebut, peneliti melihat terdapat beberapa pegawai yang melakukan bullying terlebih secara verbal, seperti perbedaan dialek bahasa terhadap sesama rekan kerja, perbedaan status sosial, jabatan dan cara orang tersebut berpenampilan yang membuat celah bagi pegawai lain untuk melakukan bullying kepada korban.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model regresi linear sederhana.

1. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling total, agar hasil penelitian yang dilakukan dapat mewakili keseluruhan pegawai yang berkerja di BPSDM Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 107 pegawai.

2. Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala dalam mengukur variable-variabel penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis skala yang di gunakan peneliti adalah skala Likert.

3. Likert

Digunakan untuk mengukur skala tentang *Self-esteem*, dan skala tentang *Workplace bullying*. Dengan *Skala Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

4. Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi menggunakan uji asumsi (uji normalitas dan linearitas) kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesa (*t-test*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	68 orang	63,6%
Wanita	39 orang	36,4%
Total	107 orang	100%

Dapat disimpulkan bahwa pegawai pria dan wanita yang bekerja yaitu berjumlah 68 orang pegawai pria (63,6%) dan 39 orang pegawai wanita (36,4%).

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
<35 TAHUN	20 orang	18,7%
35-55 TAHUN	65 orang	60,7%
>55 TAHUN	22 orang	20,6 %
Total	107 orang	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa jumlah pegawai yang berusia <35 tahun yaitu sebanyak 20 orang pegawai (18,7%) dan usia 35-55 tahun sebanyak 65 orang pegawai (60,7%) dan usia >55 tahun sebanyak 22 orang pegawai (20,6 %).

Hasil uji regresi linear bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear dengan menggunakan bantuan SPSS For Windows versi 19 dengan signifikansi $p < 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig
<i>Self-esteem</i>	268.411	0,000
<i>Wokplace bullying</i>		

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 38,650 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesa untuk mengetahui pengaruh *Self-esteem* terhadap *Workplace bullying*. Pengujian hipotesa yang berbunyi “ terdapat pengaruh *Self-esteem* terhadap persepsi *Wokplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Uji hipotesa yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self-esteem* terhadap *Wokplace bullying* dilakukan menggunakan teknik linier sederhana dengan menggunakan program bantuan SPSS for Windows 17.0.

Tabel 5. Uji Hipotesa

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.716	6.944
a. Predictors: (Constant), Self_Esteem				

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *Self-esteem* dan *Wokplace bullying* memiliki R square = 717. Artinya *Self-esteem* memberikan kontribusi terhadap *Wokplace bullying* sebesar 71% terhadap *Wokplace bullying* pada pegawai di BPSDM Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan dari data deskripsi dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa

variabel Self-esteem memiliki nilai mean empirik yaitu 65 yang sama dari mean hipotetik yaitu 65, sehingga Self-esteem tergolong dalam kategori yang sedang. Hasil dari pengkategorisasian data, dapat diketahui bahwa Self-esteem berpengaruh pada pegawai berada dalam kategorisasi sedang sebanyak 65,4% (70 pegawai). Kemudian pada variabel Workplace bullying memiliki nilai mean empirik yaitu 71 lebih kecil dari hipotetiknya yaitu 75, sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi Workplace bullying pada penelitian berada pada kategori rendah.

Berdasarkan kategorisasi Self-esteem dalam jenis kelamin pria berada dalam kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 35 orang (52,2%), sedangkan wanita berada dalam kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 26 karyawan (65,0%). Kategorisasi Workplace bullying dalam jenis kelamin dimana laki-laki berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 39 orang pegawai (58,2%) dan jenis kelamin wanita berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 22 orang pegawai (55,0%)

Berdasarkan Kategorisasi Self-esteem berdasarkan usia terbagi menjadi tiga bagian yaitu usia <35 tahun berada dalam kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 17 orang pegawai (85,0%), usia 35-55 tahun berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 40 orang pegawai (61,5%) dan usia >55 tahun dalam kategorisasi sedang 10 orang pegawai (45,5%). Kategorisasi berdasarkan Workplace bullying usia <35 tahun berada dalam kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 18 orang pegawai (90,0%), usia 35-55 tahun berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 46 orang pegawai (70,8%) dan usia >55 tahun dalam kategorisasi sedang 11 orang pegawai (50,0%).

Di antara kategorisasi usia diatas menunjukkan bahwa usia dalam rentang 35-55 Tahun memiliki Self-esteem yang tinggi sedangkan jika dilihat mean dari Workplace bullying sendiri memiliki nilai mean rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa usia yang sering mengalami Workplace bullying di BPSDM Provsu adalah usia <35 tahun. Ini sejalan dengan salah satu aspek dari Self-esteem yaitu kekuatan; yang dimana pegawai baru di tempat kerja masih belum mendapat kekuasaan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku untuk mendapat persetujuan atas perilaku tersebut dari orang lain (Coopermith,1967). Hal tersebut yang memicu karyawan baru sering mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan ditempat kerja seperti diberikanya beban kerja yang menumpuk dan lain sebagainya.

Kategorisasi Self-esteem berdasarkan lama kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu < 10 tahun berada pada kategorisasi sedang sebanyak 20 orang (74,1%), 10-30 tahun berada pada kategorisasi 48 orang (65,8%) dan > 30 tahun pada kategorisasi sedang sebanyak 3 orang (42,9%). Kategorisasi Workplace bullying berdasarkan lama kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu < 10 tahun berada pada kategorisasi sedang sebanyak 21 orang (77,8%), 10-30 tahun berada pada kategorisasi 51 orang (69,9%) dan > 30 tahun pada kategorisasi sedang sebanyak 6 orang (85,7%).

Berdasarkan kategorisasi Self-esteem dalam pendidikan SMA berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 10 orang (52,6%), pendidikan D3

kategorisasi sedang sebanyak 4 orang pegawai (80,0%), S1 pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 32 orang (62,7%), S2 kategorisasi sedang dengan jumlah 26 orang (83,9%) dan S3 satu orang pegawai. kategorisasi Self-esteem dalam pendidikan SMA berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 13 orang (61,9%), pendidikan D3 kategorisasi sedang sebanyak 2 orang pegawai (40,0%), S1 pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 27 orang (55,1%), S2 kategorisasi rendah dengan jumlah 24 orang (77,4 %) dan S3 satu orang pegawai. Di antara kategorisasi jabatan diatas menunjukkan bahwa pendidikan S2 yang memiliki Self-esteem yang tinggi dan tinggikat Workplace bullying jika dilihat dari nilai mean lebih rendah yang artinya tinggat Workplace bullying yang dialami rendah. ini sejalan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi self esteem adalah kesuksesan yang didalamnya mencapai akademik maupun tujuan seseorang, (Corker dkk; 2000).

Kategorisasi Self-esteem berdasarkan agama, dimana Islam berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 55 orang (64,0%), Kristen pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 11 orang (57,9%), khatolik pada kategorisasi sedang sebanyak 2 orang (100%). Kategorisasi Workplace bullying berdasarkan agama, dimana Islam berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 51 orang (57,9%), Kristen pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 11 orang (57,9%), khatolik pada kategorisasi sedang sebanyak 2 orang (100%).

Berdasarkan kategorisasi Self-esteem dalam jabatan analisis diklat berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 14 orang (82,4%), honorer berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah 23 orang (74,2%), kbid kategorisasi sedang dengan jumlah 4 orang (80,0%), pegawai umum kategorisasi sedang 21 orang (70%), Widya Aswari Utama pada kategorisasi sedang dengan jumlah 15 orang (68,2%), Bendahara 1 orang dan sekertaris 1 orang. Kategorisasi Workplace bullying dalam jabatan analisis diklat berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 13 orang (76,5%), honorer berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah 21 orang (67,7%), kbid kategorisasi sedang dengan jumlah 4 orang (80,0%), pegawai umum kategorisasi sedang 21 orang (70%), Widya Aswari Utama pada kategorisasi tinggi dengan jumlah 11 orang (50,0%), Bendahara 1 orang dan sekertaris 1 orang. Di antara kategorisasi jabatan diatas menunjukkan bahwa Kepala bidang yang memiliki Self-esteem yang tinggi dan tinggikat Workplace bullying yang dialami lebih rendah. ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoel & Cooper (2003) bahwa Workplace bullying dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang hirariki bisa menyebabkan munculnya perilaku bullying. salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukkan hubungan positif dengan bullying.

Kategorisasi Self-esteem berdasarkan suku bangsa, dimana Batak Toba berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 30 orang (61,2%), Jawa pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 14 orang (58,3%), Karo pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 2 orang (66,7%), Melayu pada

kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 6 orang (66,7%), Minang pada kategorisasi sedang dengan jumlah 3 orang (60,0%), Simalungun pada kategorisasi sedang dengan jumlah 4 orang (66,7%) dan suku lainnya berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah 4 orang (36,4%). Kategorisasi Workplace bullying berdasarkan suku bangsa, dimana Batak Toba berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 28 orang (57,1%), Jawa pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 16 orang (66,7%), Karo pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 2 orang (66,7%), Melayu pada kategorisasi sedang dengan jumlah sebanyak 5 orang (55,6%), Minang pada kategorisasi sedang dengan jumlah 3 orang (60,0%), Simalungun pada kategorisasi sedang dengan jumlah 4 orang (66,7%) dan suku lainnya berada pada kategorisasi sedang dengan jumlah 7 orang (63,6%).

Dari variabel Self-esteem peneliti menemukan bahwa aspek yang paling rendah pada pegawai BPSDM Provsu adalah aspek virtue (kebajikan/kebaikan). Virtue merupakan suatu ketaatan untuk mengikuti aturan-aturan yang berlaku dalam masyarakat, moral, etika, dan agama yang berlaku. Berdasarkan data penelitian ini dapat kita asumsikan bahwa pegawai di BPSDM Provsu masih sulit untuk mengikuti aturan yang berlaku. Significance ditunjukkan pada penerimaan, perhatian dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan minat terhadap seseorang tersebut termasuk dalam penerimaan (acceptance) dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan kehangatan, responsifitas, menyukai diri apa adanya.

Variabel Workplace bullying peneliti menemukan bahwa aspek paling rendah pada pegawai BPSDM Provsu adalah Person Related Bullying. Person-related bullying : merupakan perilaku negatif berkaitan dengan korban, contohnya Segala macam bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi karyawan yang mengalami bullying, seperti meremehkan kemampuan intelektualnya, menyebarkan gosip atau rumor yang tidak benar, mengucilkan, dan menghina secara verbal. Berdasarkan data penelitian ini dapat kita asumsikan bahwa pegawai di BPSDM Provsu enggan melakukan perlakuan yang membahayakan pegawai lain.

Sedangkan aspek yang paling tinggi Work Rilated Bullying. Work-related bullying: merupakan perilaku negatif yang berhubungan dengan tanggungjawab pekerja. Perilaku tersebut mampu menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, contohnya memberikan tugas dengan target lebih dan waktu yang kurang, memberi pekerjaan diluar kemampuan karyawan, selalu mengkritik hasil kerja karyawan, dan memberikan pekerjaan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Hal ini berarti pegawai BPSDM Povsu cenderung melakukan perilaku yang menyulitkan karyawan lain atau memberikan beban kerja yang berlebihan. hal ini sejalan dengan wawancara yang telah dilakukan pada awal penelitian, respondent tersebut mengatakan bahwa “Hal yang tidak menyenangkan yang saya dapatkan di tempat kerja yaitu sering di berikan tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk saya dimana ada beberapa pegawai yang memberikan tugasnya kepada saya yang membuat saya jadi susah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu”.

Namun setelah dilakukanya penelitian, hasil dari penelitian ini menunjukan

bahwa pegawai BPSDM Provsu memiliki Self-esteem dengan kategori sedang dan persepsi Workplace bullying tergolong dalam kategori sedang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Self-esteem dengan Workplace bullying, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herlina Barbalina Hendrik (2020) peneliti tersebut juga membahas tentang pentingnya bagi pegawai untuk mempertahankan harga dirinya agar menghindari konflik dan instansi untuk lebih peka memperhatikan situasi dan kondisi lingkungan pegawai sehingga pegawai dapat berkerja secara kondusif sehingga tidak terjadi konflik yang menjadi awal mula penyebab Workplace bullying.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan penelitian yang dilakukan pada pegawai di kantor BPSDM, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara Self-esteem terhadap Workplace bullying pada pegawai di BPSDM Prov. Sumut. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) = 0,719 (71,9%) ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Aspek yang paling tinggi pada variabel Self-esteem adalah significance dan yang paling rendah yaitu aspek virtue (kebajikan/kebaikan). Sedangkan pada variabel Workplace bullying aspek yang paling tinggi adalah Work Related Bullying dan yang paling rendah yaitu aspek Workplace bullying.
3. Pegawai di BPSDM Prov. Sumut memiliki self-esteem yang tergolong sedang yaitu sebesar 65,4%.
4. Pegawai di BPSDM Prov. Sumut memiliki Workplace bullying yang tergolong sedang yaitu sebesar 57,0%
5. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Self-esteem memiliki mean hipotetik 65 dan mean empirik 65. Hal ini menyatakan bahwa variabel Self-esteem berada pada kategorisasi rendah sebesar 18,7% (20 orang), kategorisasi sedang sebesar 65,4% (70 orang), dan yang berada pada kategorisasi tinggi sebesar 15,9% (17 orang). Sedangkan variabel Workplace bullying memiliki mean hipotetik 75 dan empirik 71.2. Hal ini menyatakan bahwa variabel Self-esteem berada pada kategorisasi rendah sebesar 15,0% (16 orang), kategorisasi sedang sebesar 57,0% (61 orang), dan yang berada pada kategorisasi tinggi sebesar 28,0% (30 orang).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Acar, P., Kiyak, M., & Sine, B. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Mobbing: An Application on Construction Companies. *Journal of Workplace Behavior Health*. Vol. 29, No. 4:281-298.
- Aleassa, H. M. & Megdadi, O. D. (2014). Workplacebullying and unethical behaviors: a mediating model. *International Journal of Business & Management*, 9 (3), 157–169. (Workplacebullying and Unethical Behaviors: A Mediating Model | Aleassa | International Journal of Business and Management | CCSE (ccsenet.org).
- Andriansyah, Helwan. 2014. "Hubungan Bullying dengan Burnout Pada Karyawan" *Jurnal*

Psikologi Tabularasa : Vol , No 2.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, P.R. 2008. *Meredam Bullying : 3 cara efektif menanggulangi kekerasan pada anak*. Jakarta: PT Grasindo.
- Awisol. (2012). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Bestyanti, Sulistianingsih. (2019). *Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Workplace Spirituality Terhadap Perilaku Workplacebullying*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Budi, D. (2008). *Stop bullying at office*. <http://www.hersmagz.com/index.php?> . Diakses pada tanggal 21 Januari 2009.
- Budiman, Hadinata, E. O., & Apriatna, A. (2017). *Kepribadian muslim terhadap perilaku bullying di rumah sakit islam wilayah kota palembang*. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(2), 118–124.
- Chaplin, J.P. (2000), *kampus lengkap psikologi*. Jakarta : Rajawali Press
- Coloroso, B (2007). *Penindas, tertindas dan penonton. Resep memutus Rantai kekerasan anak dari kekerasan anak dari prasekolah hingga SMU*. Jakarta :Serambi.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of Self-esteem*. San Francisco : Freeman and Company.
- Djuwita (2007). *Bullying: Kekerasan Terselubung di Sekolah.. diakses pada 22 desember 2017 dari <http://www.anakku.net>*.
- Einarsen, S. (1999). *The nature and causes ofbullying at work*. *Journal Of Man Power*, 20(2), 181-201([The-nature-and-causes-of-bullying-at-work.pdf](#) (researchgate.net)).
- Einarsen, S., dkk. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers G. (2009). *Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised*. *Work and Stress*. 23(1). 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009), *Measuring exposure tobullying and harrasment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised*. *Journal Work & Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in workplace*. New York: Taylor & Francis. ([StaleEinarsenHelgeHoelDieterZapfCaryL.CooperBullyingandEmotionalAbuseinth eWorkplace_InternationalPerspectivesinResearchandPractice\(1\).pdf](#)).
- Fapohunda, T. M. (2013). *Managing Workplace bullying*. *Journal Human Resource Management*. Vol. 1, No. 3.
- Field, T. (2005). *Action to tackle bullying at work*. Diakses 13 Januari 2017 dari www.bullyonline.org.
- Furnham, A. (2003). *Personality at work*. New York: Routledge.
- Griffin, 2017. *Comparative Price and the Design of Effective Product Communications*. *Journal of Marketing*.
- Gunawan, R., Prihanto, S., & Yuwanto, L. (2009). *Causes and The Intensity of Workplacebullying*. *Anima,Indonesian Psychology Journal*, 25 (1): 47-54.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, D. (2016) *Strategi pengembangan harga diri anak usia dini*. *Jurnal Pendidikan Sekolah dasar Ahmand Dahlan*, 2(2), 38-50.

- Heartherton, T. F., & Wyland, C.L. (2003). *Assesing Self-esteem. Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 219-233.
- Herlina, B. H. (2020) Hubungan Antara Harga diri dengan Workplace bullying pada Sales Promotion Girl (SPG). Fakultas Psikologi. Universitas Mercubuana
- Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (Workplace bullying) pada buruh pabrik di gresik. *Jurnal Psikosains*, 9(2), 125–13.
- Indah, Dita. (2018) Workplace bullying pada karyawan baru.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Grub.
- Loh, J., Restuborg, S. L. D., & Zagenczyk, T.J. (2010) Consuquences of Workplace bullying on employe indentification and satisfaction among Australians and Singapores. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 41(2), 236-252
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya Pengembangan SoftSkills Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Esa Unggul Jakarta*. Retrieved from Forum Ilmiah Jurnal Bunga Rampai database
- Muslimah, A.I. & Wahdah, N. (2013). Hubungan antara Attachment dan Self esteem dengan Need for Achievement pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri 8 Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Soul*. No. 6: 44-56.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Namie, G., & Namie, R. (2014). Workplacebullying Institute - WBI - Help, Education, Research. Retrieved 2014-WBI-US-workplace-bullying-survey.pdf (researchgate.net).
- Rajalakshmi, M., & Gomathi, S. (2016). Relationship between Workplace bullying and organizational culture. *Global Management Review*, 10(2), 71-82. Retrieved from www.sonamgmt.org/gmr.html
- Rigby, K (2008). *Bullying in School: andWhat to do about it*. Australia :ACER Press
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-emage*. Princeton, NJ : Princeton University Press.
- 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. (2004). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017.
- Seprina, M. A, dkk (2009) Hubungan tindakan bullying di sekolah dengan Self-esteem siswa. *Procceding PESAT (psikologi, ekonomi, sastra, arsitektur & sipil)*. 3 ISSN: 1885-2559.
- Seprina, M. A, dkk (2009) Hubungan tindakan bullying di sekolah dengan Self-esteem siswa. *Procceding PESAT (psikologi, ekonomi, sastra, arsitektur & sipil)*. 3 ISSN: 1885-2559
- Simanjuntak, Payaman.2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
- Siswati, Izzanatia (2017). Hubungan antara Self esteem dengan Workplacebullying. Fakultas Psikologi. Universitas Dipenegoro.
- Sugiyono. (2001). In *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif dan R & D* (p. 394). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.