**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN *WORKPLACE BULLYING* PADA *SALES PROMOTION GIRL* (SPG)**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh :*

*Herlina Barbalina Hendrik*

*16082778*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA HARGA DIRI DENGAN *WORKPLACE BULLYING***

**PADA *SALES PROMOTION GIRL* (SPG)**

**Herlina Barbalina Hendrik**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Subjek dalam penelitian ini adalah *sales promotion girl* (SPG) di *department store* daerah Yogyakarta. Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan skala harga diri dan skala *workplace bullying*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,225 dengan taraf signifikansi p = 0,031 yang berarti ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa variabel harga diri memiliki kontribusi sebesar 5,1% terhadap variabel *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG), sedangkan 94,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya kompetensi sosial, budaya organisasi, kekurangan dalam pekerjaan, kekurangan dalam perilaku kepemimpinan dan posisi sosial korban.

**Kata kunci : harga diri, *workplace bullying, sales promotion girl* (SPG)**

***ABSTRACT***

*The research aims to determine a significant relationship between self-esteem and workplace bullying on sales promotion Girl (SPG). The hypothesis proposed to be tested in this research is that there is a negative relationship between self-esteem and workplace bullying on a sales promotion girl (SPG). The subject in this research is sales promotion girl (SPG) in department stores in Yogyakarta. Data collection uses self-esteem scale and workplace bullying scale. Based on the results of the research, the obtained correlation coefficient rxy = -0,225 with a significance level of p = 0,031 which means there is a negative relationship between self-esteem and workplace bullying on sales promotion girl (SPG). The value of a coefficient of determination (R Squared) of 0.051 indicates that a variable of self-esteem has a contribution of 5.1% against the workplace's variable bullying of sales promotion Girl (SPG), while 94.9% is influenced by other factors not Involved in this research, namely lack of social competence, organizational culture, lack of work, deficiencies in leadership behavior and social position of victims.*

***Keywords: self-esteem, workplace bullying, sales promotion girl (SPG)***

**PENDAHULUAN**

Pada sebuah perusahaan, terdapat beberapa komponen dasar, yakni terdiri dari sumber daya manusia, teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi. Komponen-komponen tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hamid (2014), menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi hal yang penting dari keempat komponen tersebut karena organisasi digerakkan oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Menurut Griffin (dalam Izzatinisa & Siswati, 2017), sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Hal ini berarti, untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja perlunya perhatian dan memastikan proses-prosesnya berjalan untuk memaksimalkan produktivitas dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan serta hubungan yang baik antar karyawan.

Karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memberikan jasa kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Dalam hal ini, karyawan yang juga memberikan jasa berupa layanan, salah satunya *sales promotion girl* (SPG).

Menurut Sehaningtyas (2017), *sales promotion girl* (SPG) adalah sebuah profesi yang tugas utamanya adalah memasarkan dan mempromosikan sebuah produk baik barang maupun jasa. Sesuai namanya, seorang *sales promotion girl* (SPG) biasanya adalah wanita dengan penampilan yang menarik, memiliki pengetahuan dan komunikasi yang baik. S*ales promotion girl* (SPG) diibaratkan sebagai ujung tombak bagi perusahaan untuk memperkenalkan produk maupun jasa kepada masyarakat atau calon konsumen (Winda, 2016).

Adanya *sales promotion girl* (SPG) yang kompeten dalam bidang jual beli secara tidak langsung dapat meningkatkan penjualan dan dapat menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. Dalam rangka meningkatkan penjualan dan menarik pembeli, karyawan harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan pembeli. Jika pembeli merasa nyaman, pembeli berpotensi membeli barang yang dijual dan menjadi pelanggan tetap (Barnes, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Aini (2015) menyatakan bahwa sebagian *sales promotion girl* (SPG) pernah melakukan *bullying* dan pernah di *bullying,* hal ini menjadi sebuah permasalahan pada *sales promotion girl* (SPG) di sebuah perusahaan. *Sales promotion girl* (SPG) termasuk sumber daya manusia yang paling dibutuhkan dalam perusahaan, maka dari itu untuk meningkatkan penjualan produk maupun jasa di sebuah perusahaan dibutuhkan lingkungan kerja yang baik.

Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan dengan karyawan yang lain. Hubungan antar karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan sangat penting berada pada suatu lingkup perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi salah satu faktor utama terjadi *workplace bullying* dalam sebuah perusahaan.

Menurut Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper (2003), *Workplace bullying* adalah tindakan dan praktik berulang-ulang ditujukan kepada satu orang atau lebih yang tidak diinginkan oleh korban, yang dilakukan secara sengaja atau tidak yang dapat menyebabkan penghinaan, pelanggaran dan dapat mengganggu kinerja karyawan atau menyebabkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Einarsen dkk. (2003) menyatakan bahwa *workplace bullying* secara sengaja atau tidak dapat menyebabkan penghinaan, pelanggaran dan dapat mengganggu kinerja karyawan atau menyebabkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

Menurut Einarsen, Hoel & Notelaers (2009), *Workplace bullying* memiliki tiga aspek, yaitu : 1) *work-related bullying*, 2) *personal-related bullying*, dan 3) *physical intimidation*. Tingkat *workplace bullying* pada karyawan cenderung tinggi, salah satu bukti tingginya tingkat *workplace bullying* yaitu penelitian yang dilakukan kepada lebih dari 30 korban *bullying* di Irlandia menyatakan bahwa tempat kerja korban tersebut adalah lingkungan yang sangat menegangkan dan kompetitif, adanya konflik interpersonal serta kurangnya suasana ramah dan mendukung, mengalami perubahan organisasi dan dikelola dengan gaya kepemimpinan otoriter (Einarsen dkk., 2003). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Quine (dalam Izzatinisa & Siswati, 2017) di Inggris pada perawat menunjukkan bahwa 44% perawat mendapatkan *bullying* di tempat kerjanya dalam 12 bulan terakhir dan 50% perawat menyaksikan perilaku *bullying*. Para perawat yang pernah mendapatkan perilaku *workplace bullying* mengalami penurunan kepuasan kerja, meningkatnya kecemasan, depresi, serta kecenderungan untuk keluar dari pekerjannya.

Pada tahun 2014, *Workplace Bullying Institute* (WBI) membuat riset dengan temuan yang cukup prihatin. Survey menyebutkan 27% pekerja sedang atau pernah mengalami perlakuan *abusive* di tempat kerja, karena sering terjadinya kasus *bullying* pada lingkungan kerja menyebabkan responden yang disurvei menyadari bahwa fenomena ini benar terjadi, bentuk penindasan bisa bermacam-macam mulai dari ancaman, tindakan yang mempermalukan, intimidasi, gangguan pekerjaan hingga sabotase. Pelakunya juga bisa atasan atau semua rekan kerja, yang menyedihkan adalah survei itu juga menyebutkan bahwa dalam persepsi masyarakat, sasaran *bullying* biasanya adalah orang yang berkepribadian baik dan kooperatif di lingkungan kerja. Fenomena *bullying* tidak hanya terjadi di negara-negara maju saja, namun juga terjadi di negara berkembang seperti di Indonesia. Dalam penggunaannya saat ini, seorang yang melakukan *bullying* yakni seseorang yang mempunyai kebiasaan berperilaku kejam dan mendominasi, terutama terhadap orang yang lebih kecil atau orang yang lebih lemah. Definisi yang dikemukakan Randall (2001) bahwa *bullying* merupakan perilaku agresif yang disengaja untuk menyebabkan ketidaknyamanan fisik maupun psikologis terhadap orang lain. Definisi ini menekankan pada faktor motivasional dari pelaku *bullying* dan memberikan gambaran terhadap tujuan dibalik perilaku mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Oktober 2018 di PT “X” *Department Store* di Yogyakarta dengan 7 *sales promotion girl* (SPG) menunjukkan 4 di antaranya mengakui bahwa terdapat kasus kekerasan yang terjadi antar sesama karyawan, berupa kekerasan fisik maupun verbal. Hal ini tidak hanya terjadi sekali, namun menjadi hal yang biasa di kalangan karyawan pada perusahaan tersebut dan menunjukkan bahwa *workplace bullying* dalam perusahaan masih terjadi. Subjek dengan *workplace bullying* yang tinggi menunjukkan perilaku seperti mengawasi pekerjaan rekan kerja secara berlebihan atau sengaja tidak memberikan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan kepada rekan kerja, menyebarkan gosip kepada rekan kerja lainnya yang menimbulkan penghinaan, mengganggu rekan kerja secara sengaja, membentak, mendorong maupun menunjuk-nunjuk rekan kerja yang tidak disukai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG) masih terjadi.

Seharusnya *workplace bullying* di sebuah perusahaan dapat diminimalkan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dalam melakukan tugas serta tanggung jawab, sehingga akan terjadinya hubungan yang baik antar karyawan dalam lingkungan serta meningkatkan kinerja karyawan (Izzatinisa & Siswati, 2017).

*Bullying* merupakan masalah yang terjadi pada level individu yang selanjutnya berkembang menjadi masalah organisasi (Brotheridge, 2013). *Bullying* dapat dilihat sebagai bentuk yang ekstrim dari stres sosial dan diasosiasikan dengan pengalaman stres individu (Hoel, Zapf & Cooper, 2002). Hal-hal seperti promosi, menajemen tugas, penolakan, keuntungan kerja dan penilaian kerja adalah alasan mengapa seorang pekerja melakukan *bullying* terhadap pekerja lainnya (Katrinli, Atabay, Gunay & Cangarli, 2010).

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

Menurut Coopersmith (1967), harga dirimerupakan evaluasi dimana individu membuat dan biasa memandang dirinya yang berkenan dengan dirinya sendiri. Hal itu mengungkapkan setuju atau tidak setuju dan menunjukkan sejauh mana individu meyakini dirinya mampu, signifikan, sukses dan berharga.Menurut Jarvis (2011), harga diridapat didefinisikan sebagai seberapa besar kita menyukai diri kita sendiri. Hal tersebut diyakini bahwa kita memiliki citra diri dalam pikiran kita seperti keadaan kita sekarang, sekaligus citra diri kita yang ideal (*ideal self)*, yaitu citra diri yang kita inginkan. Coopersmith (1967), menyebutkan terdapat empat aspek dalam harga diriindividu, antara lain: 1) kekuatan*,* 2)keberartian*,* 3) kebijakan dan 4) kompetensi.

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

Apabila dibiarkan, kemunculan *workplace bullying* pada karyawan akan dapat merugikan baik untuk karyawannya sendiri atau pihak perusahaan. Karenanya, dirasa penting untuk mengkaji hubungan antara harga diri dengan *workplace bullying*. Penelitian ini menggunakan subjek *sales promotion girl* (SPG), berdasarkan penelitian Gandolfo (dalam Eirnarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003) perilaku *workplace bullying* sering dilakukan oleh wanita dewasa baik sebagai pelaku atau korban. Sehingga peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara harga diridengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG)?.

**HIPOTESIS**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara harga diridengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Semakin tinggi harga diripada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah harga diri pada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*.

**METODE**

Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Purporsive*. Menurut Sugiyono (2016), *Sampling Purporsive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan sampling tersebut karena subjek dalam penelitian ini memiliki ciri khusus tersendiri, yaitu karyawan *sales promotion girl* (SPG) berusia 18 tahun sampai 25 tahun dan sudah bekerja minimal 6 bulan karena karyawan dengan masa kerja di bawah 6 bulan belum merasakan dampak dari *bullying*. Semakin lama karyawan bekerja maka akan semakin terlihat aspek-aspek *workplace bullying* yang timbul, sehingga pengambilan subjek secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan *Sales Promotion Girl* (SPG) yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pada penelitian ini, untuk mengukur *workplace bullying* dan harga diri menggunakan skala likert. Terdapat empat pilihan jawaban dalam skala Likert, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Skala *Workplace Bullying* diukur menggunakan Skala *Bullying* dari *Negative Acts Questionnaire Revised* (NAQR) yang telah dikembangkan oleh Einarsen, Hoel, dan Notelaers (2009) sebanyak 22 aitem yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, berdasarkan tiga aspek, yaitu *work-related bullying, personal-related bullying,* dan *physical intimidation.* Sedangkan skala harga diri diukur menggunakan skala Harga Diri yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Coopersmith (1967), yaitu kekuatan, keberartian, kebijakan dan kompetensi.

Uji daya beda aitem pada penelitian ini akan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* *Pearson*. Batas daya beda yang digunakan berdasarkan korelasi aitem total sebesar ≥ 0,25. Batasan kriteria untuk aitem-total yang disarankan adalah ≥0.30, namun penyusun skala boleh menentukan sendiri batasan minimal daya diskriminasi aitemnya asalkan tidak kurang dari 0.20 karena merupakan kriteria koefisien aitem total yang sangat tidak disarankan (Azwar, 2016).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis hubungan atau korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science) MS Windows Release* 16.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *Teknik Korelasi Product Moment*, ada beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu variabel yang diukur harus mengikuti distribusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung harus linier (Hadi, 2015).

Menurut Azwar (2015) uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik (statistik inferensial). Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data harga diri dan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG) dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis *model one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila p ≤ 0.050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji normalitas variabel harga diri diperoleh KS-Z = 0.107 dengan p = 0.045, berarti sebaran data harga diri tidak mengikuti sebaran data yang normal. Variabel *workplace bullying* diperoleh KS-Z = 0.095 dengan p = 0.195, berarti sebaran data *workplace bullying* mengikuti sebaran data yang normal. Menurut Hadi (2015) apabila jumlah subjek di atas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal. Sedangkan jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 70 (N ≥ 30) dengan demikian kedua variabel tadi mengikuti distribusi data yang normal sehingga dapat diteruskan ke langkah berikutnya, yaitu uji linearitas dan uji korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda.

Menurut Azwar (2015), uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linear dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan merupakan hubungan yang linear. Dari hasil uji liniearitas harga diri dan *workplace bullying* diperoleh F = 4.381 dengan p = 0.042. Dari data tersebut, menunjukkan bahwa harga diri dan *workplace bullying* menunjukkan hubungan yang linear.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Kalr Pearson. Menurut Hadi (2015), teknik korelasi digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, begitu juga sebaliknya jika diperoleh korelasi yang tidak signifikan berarti tidak ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0.050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi. Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi antara harga diri dengan *workplace bullying* adalah rxy = -0.225 dengan p = 0.031, berarti harga diri memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan *workplace bullying*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan koefisien korelasi yaitu terdapat hubungan yang rendah antara harga diri dan *workplace bullying*. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi harga diripada *sales promotion girl* (SPG) belum tentu akan diikuti oleh rendahnya kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah harga diri pada *sales promotion girl* (SPG) belum tentu akan diikuti oleh tinnginya kecencerungan untuk melakukan *workplace bullying*.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa harga diri merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izzatinisa dan Siswati (2017) di mana terdapat hubungan yang negatif antara *self esteem* (harga diri) dan *workplace bullying*. Hasil penelitian dari Apsari (2013) menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara harga diri dengan perilaku *bullying*. Pelaku *workplace bullying* menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang bersifat negatif seperti narsisisme, pemarah, pendendam dan pencemas. Pelaku *workplace bullying* biasanya memiliki riwayat pernah menjadi sasaran korban *workplace bullying*. Penelitian Hershcovis, Sandy, Reich, & Niven (2015) juga menyebutkan bahwa pelaku *workplace bullying* memiliki kepercayaan diri yang rendah, kepribadian yang buruk memang menjadi salah satu ciri pelaku *workplace bullying*.

Adapun hasil kategorisasi skor *workplace bullying* yang dimiliki subjek pada kategorisasi tinggi sebanyak 0 subjek (0%), kategorisasi sedang sebanyak 19 subjek (27.1%) dan kategorisasi rendah sebanyak 51 subjek (72.9%). Sementara itu hasil kategorisasi skor harga diri yang dimiliki subjek pada kategorisasi tinggi sebanyak 38 subjek (54.3%), kategorisasi sedang sebanyak 32 subjek (45.7%) dan kategorisasi rendah sebanyak 0 subjek (0%). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian sales promotion girl (SPG) memiliki perilaku workplace bullying yang rendah dengan harga diri yang tinggi. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi memberikan informasi variabel harga diri memberikan kontribusi sebesar 5.1% terhadap variabel *workplace bullying*, sedangkan 94.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya kompetensi sosial dan budaya organisasi (Einersen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003), sedangkan menurut Leyman (1990) faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace bullying*, yaitu kekurangan dalam pekerjaan, kekurangan dalam perilaku kepemimpinan dan posisi sosial korban.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = -0.225 dengan taraf signifikansi p = 0.031 yang berarti ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan ada korelasi negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi harga diripada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Sebaliknya, semakin rendah harga diri pada *sales promotion girl* (SPG) maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan *workplace bullying*. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan ada hubungan negatif antara harga diri dengan *workplace bullying* pada *sales promotion girl* (SPG) diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel harga diri terhadap variabel *workplace bullying* sebesar 5.1%, sedangkan 94.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, yaitu kurangnya kompetensi sosial, budaya organisasi, kekurangan dalam pekerjaan, kekurangan dalam perilaku kepemimpinan dan posisi sosial korban.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran, bagi subjek agar dapat mempertahankan harga diri yang dimiliki, selain itu subjek juga dapat mempertahankan dirinya untuk tidak melakukan *workplace bullying* sehingga dapat menghindari berbagai konflik yang mungkin terjadi antar karyawan dan dapat bekerja dengan baik. Selanjutnya, bagi Perusahaan untuk lebih peka dan lebih memperhatikan situasi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara kondusif serta tidak terjadi konflik antar karyawan sehingga dapat memunculkan *workplace bullying*, dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel bebas yang mempengaruhi *workplace bullying*. Hal ini dikarenakan masih banyak faktor yang turut mempengaruhi *workplace bullying*, selain itu diharapkan peneliti selanjutnya agar mencari referensi mendalam mengenai pelaku *workplace bullying*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aini, A. (2015). Pengaruh kematangan emosi terhadap perilaku *workplace bullying* pada karyawan di pasaraya Sri Ratu Semarang. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang.

Apsari, F. (2013). Hubungan antara harga diri dan disiplin sekolah dengan perilaku bullying pada remaja. *Jurnal Penelitian Humaniora,* 14(1), 9-16.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Barnes, A.G. (2003). *Rahasia Manajemen Hubungan Pelanggan*. Yogyakarta: ANDI.

Brotheridge, M. C. (2013). Explaining theory: using theory to answer practical question. *Team Performance Management*, 3(4), 185-200.

Budiman, E. O. & Apriatna, A. (2017). Kepribadian muslim terhadap perilaku *bullying* di rumah sakit Islam wilayah kota Palembang. Jurnal Psikologi Islami, 3(2), 118-124.

Coopersmith, S. (1967). *The Antecedent of Self Esteem*. San Fransisco: Freeman.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*. New York : Taylor & Francis.

Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor, structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44.

Hadi S. (2015). *Metodelogi Research Jilid II*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta : Deepublish.

Hershcovis, M. S., Reich, T. C., & Niven, K. (2015). *Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies*. Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc

Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying and stress. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), Historical and current perspectives on stress and health (pp. 293-333)*. London: JAI, an imprint of Elsevier Science.

Izzatinisa & Siswati. (2017). Hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. *Jurnal Empati*. 6 (2), 38– 46.

Jarvis, M. (2011). *Teori-Teori Psikologi (Pendekatan Modern Untuk Memahami Perilaku, Perasaan & Pikiran Manusia)*. Bandung: Nusa Media.

Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Cangarli G. B. (2010). Nurses’ perceptions of individual and organizational political reasons for horizontal peer bullying. *Nursing Ethics Journal*, 17(5), 614-627.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*. 5 (2), 119-126.

Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.

Randall, P. (2001). *Bullying in Adulthood Assesing the Bullies and Their Victims*. New York : Taylor & Francis Routledge.

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

Sehaningtyas, A. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Lapangan. *Skripsi Thesis*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Septrina, M. A, dkk. (2009). Hubungan tindakan *bullying* di sekolah dengan *self esteem* siswa. *proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Sipil)*. 3. ISSN: 1885-2559.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, r &d).* Bandung : Alfabeta.

Workplace Bullying Institute. (2014). WBI Survey. Diakses pada tanggal 12 Januari 2019 dari <https://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2014-us-survey/>