***SELF ESTEEM* DAN *WORKPLACE BULLYING***

***HANDPHONE SALES PROMOTION EMPLOYEE***

**Sowanya Ardi Prahara,1,M. Nur Firdaus2**

**UniversitasMercuBuanaYogyakarta**

**1[sowanya\_hara@yahoo.com](mailto:sowanya_hara@yahoo.com2)[2](mailto:sowanya_hara@yahoo.com2)[firdausmuhammad857@gmail.com](mailto:firdausmuhammad857@gmail.com)**

***Abstract*.** This study aims to determine the relationship between self-esteem and and workplace bullying on handphone sales promotion employees in Yogyakarta. The subject of this research as many as 82 person, taking research subject using purposive sampling techniques The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between self-esteem and workplace bullying on handphone sales promotion employees. The subjects of this study handphone sales promotion employees. Data collection is done by using the workplace bullying Scale and Self-Esteem Scale. The data analysis method used is Pearson Correlation analysis. Based on the results of the study, obtained the rxy correlation coefficient = -0,303 with a significance level of p = 0.004 (p <0.01) which means there is a negative relationship between self-esteem and workplace bullying. The coefficient of determination (R Squared) of 0,092 shows that the self-esteem variable has a contribution of 9,2% to the variable of workplace bullying on handphone sales promotion employees and the remaining 90,8%% is influenced by other factors, leadership, organizational culture, social compentence.

Kata kunci : *Self esteem*, w*orkplace bullying, sales promotion handphone*

**Abstraksi.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan *sales promotion handphone* di Yogyakarta. Subjek penelitian sebanyak 76 orang, pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan *sales promotion handphone*. Subjek penelitian ini adalah karyawan *sales promotion* *handphone*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Workplace bullying* dan Skala *Self esteem*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = -0,303 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,004 (p <0,01) yang berarti ada hubungan negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying*. Nilai koefisien determinasi *(R Squared)* sebesar 0,092 menunjukkan bahwa variable *self esteem* memiliki kontribusi sebesar 9,2% terhadap variabel *workplace bullying* pada karayawan *sales promotion handphone* dan sisanya 90,8% dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi sosial.

Kata kunci : *Self esteem*, w*orkplace bullying, sales promotion handphone*

**PENDAHULUAN**

Persaingan di dunia Smartphone terutama gadget kini semakin kompetitif, hal ini dilihat dari semakin banyaknya produsen yang memproduksi gadget dengan memiliki fitur-fitur canggih dan harga murah yang memanjakan penggunanya, Seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan gaya hidup masyarakat, perkembangan smartphone mengalami peningkatan pengguna yang sangat pesat, di tahun 2015 telah diperkirakan terdapat lebih dari 55 juta orang pengguna smartphone dengan total penetrasi pertumbuhan mencapai 37,1%. Selanjutnya pada tahun 2016 diperkirakan terdapat 65,2 juta pengguna, lalu pada tahun 2017 diperkirakan terdapat 74,9 juta orang pengguna hingga pada tahun 2019 diperkirakan pengguna *smartphone* di Indonesia mencapai terdapat 92 juta orang menurut heriyanto (dalam Ghufron, 2017).

Dari hasil perbandingan pasar penjualan *smartphone* yang ketatnya persaingan membuat perusahaan melakukan cara untuk bersaing di pasar penjualan smartphone selain dari memberikan *output* gadget yang diminati oleh konsumen, kesuksesan penjualan gadget juga ditentukan oleh kualitas dari perusahaan, yang di dukung oleh SDM (sumber daya manusia) yang memadai sehingga dapat menunjang kemajuan dari sebuah perusahaan. Dalam 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, demi upaya meningkatkan penjualan *handphone* pada sebuah perusahaan, Struktur organisasi tersebut terdiri dari bagian *accounting* (akuntansi), *Finance* (keuangan), HRD (*Human Resource Development*), *Store Department Store*, *Store Supermarket*, *General Affairs*, Divisi operasional dan Promosi, faktor keberhasilan penjualan yang ditentukan oleh kualitas manajemen perusahaan salah satunya melalui SPG dan SPB merupakan karyawan yang sangat penting yang terdapat di dalam perusahaan, hal ini disebabkan SPG dan SPB merupakan karyawan yang melakukan interaksi secara langsung dengan calon pembeli. Adanya SPG dan SPB yang kompeten dalam bidang jual beli secara tidak langsung dapat meningkatkan penjualan dan dapat menghadapi persaingan dengan perusahaan lain. *Sales promotion* adalah salah satu dari 7 aspek dalam Pemasaran (*marketing*).

Menurut Griffin (dalam Izzatinisa & Siswati 2017) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Dari penjelasan itu berarti untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif perlunya perhatian dalam memastikan telah berjalannya proses-proses yang bertujuan memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi. Selain memperhatikan manajemen kinerja yang baik perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan, serta hubungan yang baik antar karyawan dalam bekerja. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja (Izzatinisa & Siswati, 2017). Namun sering terjadinya perselisihan terhadap karyawan yang membuat hubungan atar karyawan menjadi buruk, sehingga membuat satu sama lain saling bermusuhan, hal ini dapat menyebabkan adanya *workplace bullying* Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001).

Einersen, Hoel, Zapf, dan Cooper (2011) *workplace bullying* adalah perilaku *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), dan *socially excluding* *someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau mempengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Lalu *Workplace bullying* menurut Hidayati (2016) didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara persisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis. Beberapa contoh *workplace bullying*, seperti pemberian tugas yang berlebihan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan. Dimensi *workplace bullying* menurut Einarsen, Hoel dan Notelaers (2009) ada 3 dimensi, yaitu *Work‐related bullying*, *Personal bullying*, *Physical intimidation bullying.* Survey yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *workplace bullying Institute* (WBI) tahun 2014, terdapat data sebagai berikut: 20% orang pernah dibully, 7% orang masih mengalami *bullying*, 21% orang pernah menyaksikan *bullying*, 28% orang tidak mengetahui apapun tentang *workplace bullying* dan 23% bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja. Penelitian lain mengatakan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja 60% menyerang wanita dan 40% menyerang pria. 39% pria melakukan *bullying* pada wanita, 30% pria melakukan *bullying* pada pria, 21% wanita melakukan *bullying* pada wanita, dan 10% wanita melakukan *bullying* pada pria (Namie, 2014). Lalu hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Nur Aini (2015) dengan 30 subjek karyawan SPG dan SPB mendapatkan hasil bahwa terdapat *workplace bullying* pada karyawan di pasar Sri Ratu Semarang. Lalu penelitian terbaru yang dilakukan Workplace Bullying Institute di Amerika pada tahun 2017 yang menunjukkan bahwa 19% orang Amerika mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan adanya bullying di tempat kerja, dan 63% menyadari adanya *bullying* di tempat kerja (Workplace Bullying Institute, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Quine (2001) 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.

Seharusnya *workplace bullying* di dalam perusahaan dapat diminimalisir, dengan cara korban *bullying* dapat bersikap lebih jujur dan kreatif, juga memiliki kemampuan untuk mengendalikan pelaku *bullying* (Izzatinisa & Siswati, 2017). Sehingga akan terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Izzatinisa dan Siswati (2017) rendahnya *workplace bullying* menunjukkan bahwa para karyawan diterima dilingkungan kerjanya, karyawan yang diterima dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja.

*Workplace bullying* menjadi hal yang perlu dikhawatirkan karena akan menyebabkan depresi, kecemasan, sindrom psikosomatik, serta kemarahan pada korban (Cooper & Robertson, 2001). Menurut Oade (dalam Izzatinisa & Siswati 2017) dampak *workplace bullying* terbagi menjadi dua yakni, berdasarkan aspek psikologis dan fisiologis dari korbannya. Dampak dari sisi psikologis korban adalah kecemasan, terisolasi dan kesepian, kehilangan kepercayaan, cenderung mudah marah, *mood* yang tidak stabil, rendahnya motivasi, dan depresi. Secara fisiologis, dampak yang terjadi adalah sakit pada bagian perut, tenggorokan dan kepala, detak jantung menjadi lebih cepat, kerusakan kulit, sakit punggung, berkeringat dan *tremor*, kehilangan nafsu makan, serta berkurangnya sistem kekebalan tubuh. Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace bullying* menurut Einersen, Hoel, Zapf, dan Cooper (2003) kurangnya kompetensi sosial : kebanyakan perilaku *workplace bullying* kurang memiliki kompetensi sosial yang kurang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila menggangu posisi dalam bekerja. Faktor kepribadian : kepribadian sulit yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memilki kepercayaan diri tinggi, dan pada umumnya bersifat agresif. 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*.

Berdasarkan ketiga faktor diatas peneliti mengasumsikan kepribadian sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*. 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). 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.* Pemilihan ini didasarkan dari hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Izzatinisa & Siswati (2017) bahwa salah satu penyebab terjadinya *workplace bullying* adalah *self-esteem* yang rendah. Selain itu dari hasil 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, dan Cooper , 2011).

Coopersmith (1967) Menyatakan bahwa *self-esteem* merupakan hasil penilaian individu terhadap dirinya sendiri atau dengan kata lain evaluasi diri yang dirancang dan dilakukan individu yang sebagian berasal dari interaksinya dengan lingkungan, penerimaan dan perlakuan orang lain terhadapnya. Menurut Santrock (2004) *self esteem* adalah suatu dimensi evaluatif global mengenai diri disebut juga sebagai martabat-diri atau citra diri. Menurut Coopersmith (1967) terdapat beberapa aspek dalam harga diri, yaitu Keberartian Diri (Significance), Kekuatan Individu (Power), Kompetensi (Competence), Ketaatan (Virtue). Penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa & 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 & 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). 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* yangrendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam *workplace bullying* (Einersen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011), Berdasarkan uraian permasalahan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut “apakah terdapat hubungan antara self-esteem dengan *workplace bullying* pada karyawan di JT mall.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 76 subjek karyawan *sales promotion handphone* di Yogyakarta, pengambilan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan *sales promotion*, bekerja minimal 6 bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari Skala *Workplace Bullying* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Einarsen, Hoel dan Notelaers (2009 yang terdiri dari *work-related bullying*, *personal bullying*, *physical intimidation bullying* Sedangkan Skala *self esteem* yang disusun berdasarkan aspek-aspek harga diri menurut Coopersmith (1967) yaitu keberartian diri *(significance),* kekuatan individu *(power),* kompetensi *(competence),* ketaatan *(virtue).* Skala *Workplace bullying* terdiri dari 15 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak dari 0.263 sampai 0.655 koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.844. Sedangkan Skala *Self esteem* terdiri dari 18 aitem dengan indeks daya beda yang bergerak dari 0.291 sampai 0.690 koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.855.. Berdasarkan data tentang reliabilitas dan uji daya beda dari Skala *Workplace bullying* dan Skala *Self esteem* tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa Skala *Workplace bullying* dan Skala *Self esteem* tersebut valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *Self esteem* dengan *Workplace bullying* dengan rxy = -0,303 dan p = 0,004 (p <0,01), berarti terdapat korelasi yang positif antara harga diri dengan kepuasan pernikahan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima. Selanjutnya untuk koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,098 menunjukkan bahwa variabel *Self esteem* memiliki kontribusi sebesar 9,8% terhadap variabel *Workplace bullying* pada karyawan sales promotion handphone dan 90.8 % dipengaruhi oleh faktor faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Izzatinisa dan siswati (2017) yaitu ada hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *workplace bullying.* Hal tersebut berarti semakin tinggi *self-esteem*, maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya, semakin rendah *self-esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying*. Penelitian yang hasil penelitiannya sejalan Aristiya (2018) yaitu ada hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* Coopersmith (1967) Menyatakan bahwa *self esteem* merupakan hasil penilaian individu terhadap dirinya sendiri atau dengan kata lain evaluasi diri yang dirancang dan dilakukan individu yang sebagian berasal dari interaksinya dengan lingkungan, penerimaan dan perlakuan orang lain terhadapnya. Adapun aspek-aspek *self-esteem meliputi* : keberartian (*signifiance*), kebajikan (*virtue*), kekuatan (*power*), kompetensi (*competence*) (Coopersmith, 1967).

Keberartian(*signifiance*)menjelaskan bahawasanya keberartian menunjuk pada kepedulian, perhatian, afeksi, dan ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial dijelaskan lebih lanjut Penerimaan dari lingkungan ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya (Coopersmith 1967). Ekspresi penghargaan diri yang diterima individu terdiri dari penerimaan dan penolakan dari lingkungan. *Self esteem* terbentuk oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memberlakukan individu tersebut (Mahli & Reasoner dalam Dariyo, 2007). Keberartian (*signifiance)* yang tinggi dilihat dari lingkungannya, dengan adanya lingkungan yang mendukung, menerima, dan menghargai individu, akan membuat individu semakin berarti yang akhirnya membentuk harga diri yang positif (Coopersmith 1967). Lingkungan yang baik akan menjadikan seorang karyawan merasa bersahabat serta mendapatkan ikatan keluarga sehingga dapat menjalin persahabatan dan ikatan yang kuat dengan rekan kerja (Einersen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003). Karyawan yang dapat menjalin persahabatan dengan orang lain memliki perilaku yang baik terhadap sekitarnya, yang mana karyawan ini dapat menerima kritikan dari orang lain hal ini dalam bentuk kasih sayang antar teman yang saling mengingatkan atau memberikan sebuah saran maupun kritik ketika ada yang salah. Menurut Hidayati dan Rahayuningsih (2014) karyawan yang menerima kritikan dari orang lain dalam pekerjaan tidak pernah mendapatkan kekerasan fisik atau kekerasan verbal, sehingga membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja dilingkungannya. Dengan adanya dukungan dari teman kerja serta padangan positif membuat individu yang merasa diterima serta dihargai akan terhindar dari *bullying.* Menurut Izzatinasi dan Siswari (2017) karyawan-karyawan memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri serta mendapat penerimaan dari lingkungan sekitarnya dapat terhindar dari *workplace bullying*.

Aspek kebajikan (*virtue*) yaitu ketaatan individu terhadap nilai moral, etika, dan aturan-aturan dalam masyarakat (Coopersmith 1967). Jika kebajikan tinggi maka respon dari masyarakat dan orang lain akan menghargai dan menghormati individu yang bersangkutan sebagai orang yang berkelakuan baik dan bisa dijadikan teladan (Coopersmith 1967). Hasil penelitian Hidayati dan Rahayuningsih (2014) menyatakan karyawan yang memiliki kebajikan tinggi dapat dilihat dari kelakuan baiknya yang ditunjukkan dengan perilaku sabarnya saat memberitahu temannya yang melanggar aturan perusahaan, memberitahu temannya dengan halus bahwa pada saat bekerja tidak boleh bercanda, harus fokus, dan segera menyelesaikan tugas dengan secepatnya, karena perilakunya yang sabar membuat karyawan terhindar dari konflik, maupun hal yang negatif serta hal ini dapat terhindar dari dampak *bullying*.

Aspek Kekuatan yaitu kemampuan individu untuk mengontrol atau mengendalikan orang lain dan dirinya sendiri, individu yang mampu berpendapat sendiri, dan tidak mudah ikut pendapat atau perilaku orang lain, serta asertif (Coopersmith 1967). Individu yang memiliki *power* tinggi dapat mengontrol keadaan dari lingkungannya sehingga dirinya dengan lingkungan akan harmonis (Coopersmith 1967). Individu yang dapat mengontrol serta dengan lingkungannya harmonis, mendapatkan penerimaan yang baik dari lingkungan, hal ini dapat membentuk kekeluargaan antar karyawan (Izzatinisa dan Siswati (2017). Individu yang memilki kekuatan (*power*) dapat membantu dirinya menangani sebuah peristiwa dan masalah dengan lebih efektif (Coopersmith 1967). Penelitian Hidayati dan Rahayuningsih (2014) karyawan yang pernah mendapatkan *bullying,* belajar dari kesalahannya dahulu ketika mendapatkan *bullying* karena kurangnya ketegasan yang dimiliki karyawan sehingga membuat dirinya rentan terkena *bullying*, karyawan memutuskan belajar bersikap lebih asertif (tegas) dan tidak mendiamkan perilaku yang merugikan dirinya tersebut, hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan ketika terjadi masalah yang sama seperti ketika karyawan menemukan sisa produksi yang masih belum beres maka ia akan segera menegur karyawan lain karena hal tersebut adalah kewajiban setiap pekerja akhirnya karena ketegasan karyawan, karyawan lebih dihargai oleh teman kerjanya.

Aspek *competence* yaitu kemampuan menunjuk pada adanya performansi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan mencapai prestasi (need of achievement) dimana level dan tugas-tugas tersebut tergantung pada variasi usia seseorang untuk mencapai apa yang dicita-citakan atau diharapkan. Kemampuan yang tinggi akan membuat individu merasa yakin dan optimis dapat mencapai apa yang dicita-citakan dan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapinya (Coopersmith 1967).Brockner (dalam Furnham, 2003) mengatakan bahwa setiap karyawan pada sebuah perusahaan memiliki tingkat *self esteem* yang berbeda. Perbedaan tersebut menjadikan cara bekerja dan penyelesaian masalah dalam bekerja seorang karyawan menjadi bervariasi. Karena perbedaan tingkat *self-esteem* membuat karyawan yang tidak memiliki *self-esteem* tinggi lebih cenderung banyak menghadapi kesulitan dalam bekerja yang berefek terhadap optimis dan keyakinan individu (Izzatinisa & Siswati, 2017). Perbedaan tingkat *self-esteem* berdampak terhadap *competence* setiap individu, individu yang memiliki tingkat *competence* tinggi yaitu dapat mermpertahankan diri dari *bullying*, lebih mudah mengenali dan melihat perilaku yang dapat menyebabkan konflik dalam lingkungan individu, serta merasa yakin dan optimis dapat mencapai apa yang dicita-citakan dan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapinya (Coopersmith, 1967). Karyawan yang memiliki *competence* tinggi yang ditunjukkan dengan dapat mengetahui konflik dalam lingkungan individu, serta dapat menyelesaikan masalah, biasanya karyawan ini sering mengevalusi diri sendiri serta menyelesaikan masalah dengan kepala dingin. Pribadi yang memiliki *competence* yang tinggi dapat menyelesaikan masalah atau hambatan yang juga memiliki kepentingan pribadi atau biografis secara efektif (Murk, 2006).

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan *sales promotion handphone* di Yogyakarta. Maka Semakin rendah *self-esteem* pada karyawan maka semakin tinggi kecenderungan menjadi korban *workplace bullying*. Demikian sebaliknya, semaklin tinggi self-esteem maka kecenderungan menjadi korban workplace bullying semakin rendah Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai *workplace bullying* pada karyawan di Jogja Tronik mall, untuk mengurangi tingkat *workplace bullying* dari sedang ke rendah, yaitu dengan cara meningkatkan *self esteem* karyawan ke tingkat tinggi, sehingga dapat mengurangi terjadinya *workplace bullying* pada karyawan.

# DAFTAR PUSTAKA

Aristya, T. (2018). Hubungan antara self esteem dengan workplace bullying pada pegawai BPBD Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas psikologi. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Aydin, O. (2012). Workplace bullying and turnover intention: The moderating role of belief in a just world. *International Journal of Bussiness and Social Science*, *3*(13), 248-258

Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi edisi II*. Yogyakarta : Pustaka

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.

Budin, C. W., Brewer, S. C., Chao, Y. Y., & Kovner, C. (2013). Verbal abuse from nurse colleagues adn work environment of early career registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, *45*(3), 308-316.

Burn, R.B. (1993). Konsep diri : *Teori, pengukuran, perkembangan dan perilaku. (alihbahasa oleh eddy)*. Jakarta : Arcan.

Cooper, C., & Robertson, I. (2001). *Well- being in organizations*. England: John Wiley & Sons, Ltd.

Coopersmith, S. (1967). *The antecendents of self-esteem*. San Fransisco : Freeman and company.

Dariyo, A. (2007). *Psikologi perkembangan anak tiga tahun pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal Of Man Power*, *20*(2), 181-201

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

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace.* NewYork: CRC PressTaylor & Francis Group.

Einersen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in workplace.* New York: Taylor & Francis

Furnham, A. (2003). *Personality at work*. New York: Routledge

Ghufron, A. E. S. (2017). Pengaruh penggunaan smartphone terhadap aktivitas belajar siswa kelas X sma Muhammadiyah 7 Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas agama islam. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hadi, S. (2016). *Metode riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hidayati, L. (2016). *Pembulian di tempat kerja dalam konteks asia*. Seminar Nasional dan Gelar Produk.

Hidayati, N., & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (workplace bullying) pada buruh pabrik di gresik. *Jurnal Psikosains*, *9*(2), 125–139.

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

JILPT. (2013). Workplace bullying and harassment. In *The Japan Institute for Labour Policy and Training*.

Misnani, J. (2016). Hubungan perilaku asertif dan kesepian dengan kecemasan sosial korban bullying pada siswa smp negeri 27 samarinda.*Psiko Borneo*, *4*(4), 793-803.

Murk, C. J. (2006). *Self esteem research, theory, and practice : toward a positive psychology of self-esteem*, third edition New York: Springer Publishing Company Wollongong

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

Namie, G. (2014). WBI U.S. *Workplace bullying survey*. Diunduh dari [www.workplacebullying.org](http://www.workplacebullying.org) Pelajar.

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: Prenada media Group

Silviandari, I. A. (2018). Konflik peran dan perundungan (bullying) di tempat kerja: studi meta-analisis. *Jurnal Mediapsi*, *4*(2), 58–67.

Silviandari, I. A., & Helmi, A. F. (2018). Bullying di tempat kerja di Indonesia. *Buletin Psikologi*, *26*(2), 137–145.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (pendidikan kuantitatif, kualitatif, r & d)*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, lucky o. . (2017). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (persero) kantor cabang manado sarapung. *Jurnal EMBA*, *5*(2), 3038–3047.