

**PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* (PERISAKAN DI TEMPAT
KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF ESTEEM*
(HARGA DIRI) SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

(Skripsi)

Oleh:

Indah Intan Sari



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018**

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKPLACE BULLYING TOWARDS PERFORMANCE OF EMPLOYEES WITH SELF ESTEEM AS A MODERATOR VARIABLE

**By
Indah Intan Sari**

Workplace bullying makes performance expert or not with self esteem strengthen relations. Problems in this research is whether the workplace bullying affect the performance and to find out the extent to which self esteem strengthens or weakens the relationship of both. The aim of this research are to find out the effect of workplace bullying affect the performance on employee performance in and to find out the effect of self esteem as moderator on the effect of workplace bullying on employee performance. Methods of data collection of this research using a questionnaire based on international journal with sample selection study sensus to 51 respondents. The result data of research was processed by using simple linear regression and moderated regression analysis (MRA) in SPSS application 18. The results of this study show all hypothesis stating that workplace bullying has a positive influence on the performance and can be seen from the MRA regression analysis that self esteem strengthen the effect of workplace bullying on performance of the employee.

Keywords : Workplace bullying, Self ssteem, Performance

ABSTRAK

PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* (PERISAKAN DI TEMPAT KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF ESTEEM* (HARGA DIRI) SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

**Oleh
Indah Intan Sari**

Perisakan di tempat kerja sering terjadi dan masih terabaikan dan bahkan sulit untuk dideteksi. Perisakan sendiri dapat membuat kinerja semakin baik maupun sebaliknya dengan memperkuat *self esteem*, kinerja akan semakin lebih baik. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) berpengaruh terhadap kinerja dan sejauh mana harga diri (*self esteem*) memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana harga diri (*self esteem*) memoderasi pengaruh perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diadopsi dari jurnal internasional dengan pemilihan sampel menggunakan studi sensus yang berjumlah 51 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan *moderated regression analysis* (MRA) dalam aplikasi SPSS 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan harga diri (*self esteem*) memperkuat pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Perisakan di Tempat Kerja, Kinerja, Harga diri

**PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* (PERISAKAN DI TEMPAT
KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF ESTEEM*
(HARGA DIRI) SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Oleh:

Indah Intan Sari

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORKPLACE BULLYING*
(PERISAKAN DI TEMPAT KERJA) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF ESTEEM*
(HARGA DIRI) SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Nama Mahasiswa : **Andah Intan Sari**

No. Pokok Mahasiswa : **1341011038**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

Dina Safitri, S.E., MintnIBus.
NIP 19741015 200812 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

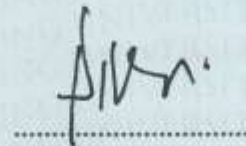
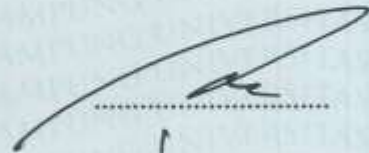
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Dina Safitri, S.E., MintnIBus.**

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **04 Mei 2018**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Intan Sari

NPM : 1341011038

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Workplace Bullying*(Perisakan di Tempat Kerja) terhadap Kinerja dengan *Self Esteem* (Harga Diri) sebagai Variabel Moderator” adalah benar hasil karya saya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, Juni 2018

Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
#BF05AFF067030679
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Indah Intan Sari

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Metro, pada tanggal 22 Juni 1995 sebagai anak pertama dari buah cinta Alm Ayahanda Trisna Muntasib dan Ibu Nelda S Nata, memiliki satu orang adik laki-laki Fredy Triyanda.

Penulis memulai pendidikan di Taman Kanak-kanak (TK) pada tahun 2000 - 2001 di TK Aisyah Kota Metro. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Tahun 2001-2007 di SD Muhammadiyah Kota Metro. Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tahun 2007-2010 di SMP Negeri 1 Kota Metro, dilanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 4 Kota Metro Tahun 2010-2013. Pada tahun 2013 penulis diterima sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Selama menjadi mahasiswi penulis pernah menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Lampung, Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMJ) dan Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis juga telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2016 selama 60 hari di Desa Menyancang, Kecamatan Karya Penggawa, Kabupaten Pesisir Barat.

MOTTO

“Dan barangsiapa yang memberikan kemudahan (membantu) kepada orang yang kesusahan, niscaya Allah akan membantu memudahkannya di dunia dan di akhirat.

(HR. Muslim)

“Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingatlah bahwa seorang guru selalu diam saat tes berjalan.”

(Nouman Ali Khan)

“Menjadi seorang yang pesimis ternyata ada baiknya. Pilihannya adalah aku benar akan apa yang kupikirkan atau aku mendapatkan kejutan yang menyenangkan.”

“Belajar, belajar, belajar berproseslah selalu dimanapun karena hal terpenting bukan hanya hasil tetapi berproses karena hasil tidak akan mengkhianati prosesnya.”

(Indah Intan Sari)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat

Allah SWT Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta Ayahanda Alm Trisna Muntasib dan Ibunda

Nelda S Nata Orang tua yang telah mendidik, membesarkanku dan merawatku dengan sabar dan penuh kasih sayang, ketulusan tak terhingga yang selalu aku dapatkan hingga saat ini, mendidik dengan caranya, memberikan ilmu dunia dan akhirat, memberikan dukungan materil maupun moril selama menempuh pendidikan hingga saat ini. Terima kasih atas semua doa dan harapan yang besar padaku, dan terimakasih telah menjadi universitas kehidupan bagiku.

Saudara Sekandung adik Fredy Triyanda

Saudara yang selalu mengajarkanku banyak hal, dan menjadi bagian dari kehidupanku yang selalu memberikan canda dan tawa kebahagiaan.

Teman dan Sahabat Tersayang

Teman dan sahabat yang selalu memberikan warna dalam hari-hariku, canda tawa, suka, duka, dan bahagia yang diberikan selama ini. Terima kasih atas dukungan, saran, bahkan kritikan yang membangun.

Serta Alamamaterku Tercinta

SANWACANA

Assalamualaikum Wr.Wb.

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillahirobilalamin, atas berkah rahmat Allah SWT skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi dengan judul “**Pengaruh *Workplace Bullying* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Lampung Cabang Metro Dengan *Self Esteem* Sebagai Variable Moderator**”, adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Lampung.

Penulis berharap karya yang merupakan wujud kegigihan dan kerja keras penulis, yang telah disusun dengan rapih atas pemikiran yang matang, dukungan teori dan hasil penelitian yang akurat, serta dengan berbagai dukungan dan bantuan dari banyak pihak dapat memberikan manfaat dikemudian hari.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati dan saya banggakan.
2. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E.,M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus Dosen Penguji Utama yang saya hormati.

4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang saya hormati, terimakasih atas segala waktu dan saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Ibu Dina Safitri, S.E.,MIntnlBus., selaku Dosen Pembimbing Pendamping dan sekaligus Pembimbing Akademik, atas ketersediaannya membimbing dan mendampingi dalam memberikan solusi selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
6. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.
7. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Pak Nasir, Mba Iis, Pak Kasim, Mas Tri, dan Mas Rohman, untuk kesabarannya dalam membantu mengurus skripsi dan proses birokrasi.
8. Kedua Orang tuaku yang menjadi inspirasi terbesar penulis, Alm papiku Trisna Muntasib dan mami Nelda S Nata, terima kasih atas semua doa, kasih dan sayang yang tulus yang tak terhingga, serta dukungan kalian selalu mengajarkan universitas kehidupan yang terbaik sehingga dapat menghantar indah sampai sejauh ini, serta memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Kalian Motivasi terbesar untuk penulis Maaf masih menjadi beban kalian, tapi percayalah selalu ada bagian diri ini yang tidak pernah berhenti berjuang untuk membahagiakan kalian.
9. Kakak dan adik tersayang kak Fradhea Daniza, beserta suami Fauzan Dion Adhitya. Kak Fezza Zastadhika beserta suami abang Adhitya Saputra, kak Hifzani Zwearo, dan adiku tersayang Fredy Triyanda yang selalu menjadi cerminan agar selalu semangat untuk mendorong terselesainya skripsi penulis.

10. Ponakan-ponakan yang sangat kusayangi, Adzani Fazzano A, Zaquisya Ranun, dan Aishani Karraisha, Andjani Qiandra yang selalu menghibur, memberikan kelucuan disaat lelah dan jenuh datang.
11. Bapak Hidayat Azwar, dan Semua Keluarga Besar Tekelay Ratoe dan Syarmani Nata yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa, dan harapan yang besar kepada saya selama proses penyusunan skripsi saya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Semoga Allah selalu membalas kebaikan tiada henti yang telah dilakukan sampai saat ini.
12. Mohammad Fikri Haiqal dan keluarga yang telah mendampingi penulis selama ini. Terimakasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan.
13. Teman seangkatan MSDM 2013, Dian, Dio, Reviana, Intan, Agi, Rio, Adit, Dewi, Gesa dan semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala dukungan, dan bantuan yang telah kalian berikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
14. Teman seangkatan Manajemen Paralel tahun 2013 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas waktu kebersamaan selama ini, semoga kita selalu saling tolong-menolong dan tidak saling melupakan satu sama lain.
15. Sahabatku seperjuangan Nita Dian Mawati, Dian Riyanti HZ, Rifati Hanifa, Musiana, Ravicha Aspuga Dewi, Ike Rahayu, Shaaliladini Nasution. terimakasih untuk kebersamaannya melewati sukaduka selama hampir 4 tahun ini, menjadi pundak-pundak yang begitu nyaman untuk disandarkan ketika beban dirasa tak tertahankan. Syukur kepada Allah SWT telah dipertemukan dengan kalian sejak beberapa tahun terakhir. Semoga kita semua bisa dipertemukan ditempat terbaik nantinya, entah itu di dunia ataupun diakhirat, *you are my best friends*.
16. Kakak dan adik tersayang kak Fradhea Daniza, beserta suami Fauzan Dion Adhitya. Kak Fezza Zastadhika beserta suami abang Adhitya Saputra, kak Hifzani Zwearo, dan adiku tersayang Fredy Triyanda yang selalu menjadi cerminan agar selalu semangat untuk mendorong terselesainya skripsi penulis.

17. Sahabatku Jenika, Nenek Anggun, Shela, Husen, Meza, Tytha, Ari, Novisa, Cicik vivi, Ochi, Tari, Egi, Satya, Fety, Maya, Ipnika, Yosi, Mita, Santy, Mareta, Dela, Nurmay dan seluruh anak ipa 1. Terimakasih atas segala suka duka, semangat dan dukungan yang telah kalian berikan selama ini. Kalian bukan hanya sekedar sahabat, tetapi sudah menjadi keluarga dan bagian dari hidupku. Terima kasih telah menghabiskan sebagian waktu bersama, besar harapan silaturahmi ini tak berujung, *I am proud of you guys*.
18. Teman KKN Pekon Menyancang Pesisir Barat, Tonny Firmansyah, Tiara Nur Etika, Olivia Swasti, M Lutfi Yuniyanto, Irlan Ruari dan M fikri Haiqal, terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya. Terima kasih atas doanya, pengalaman tak terlupakan selama 60 hari bersama kalian akan selalu ada, *I am gonna miss you guys*.
19. Teuntuk adik-adik tingkatku Maryani, Atsrova, Dian, Juki, Ardhanta, Adit dst. Terima kasih atas dukungan, bantuan, semangat untuk penulis semoga kita selalu bisa terus bertukar ilmu dan belajar.
20. Almamaterku tercinta Unila.
21. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Bandar Lampung, April 2018

Penulis

Indah Intan Sari

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
II TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Perisakan di Tempat Kerja (<i>Workplace Bullying</i>)	12
1. Pengertian <i>Workplace Bullying</i>	12
2. Karakteristik Pelaku dan Target Perisakan di Tempat Kerja	13
3. Efek Perisakan di Tempat Kerja	15
4. Dimensi Perisakan di Tempat Kerja	16
5. Penyebab Terjadinya <i>Bullying</i>	18
B. Kinerja Karyawan	18
1. Pengertian Kinerja Karyawan	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
3. Penilaian Kinerja	20
4. Manfaat Penilaian Kinerja	21
C. Harga Diri (<i>Self Esteem</i>)	22
1. Pengertian Harga Diri (<i>Self Esteem</i>)	26
2. Tipe Harga diri (<i>self esteem</i>)	26
3. Faktor-Faktor yang Membangun <i>Self Esteem</i>	27
D. Penelitian terdahulu	29
E. Rerangka Pemikiran	31
F. Hipotesis.....	31
III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Sumber Data.....	33
D. Lokasi, dan Populasi	34
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	35
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Uji Instrumen	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	40
3. Uji Normalitas.....	41
H. Analisis Data	42
I. Uji Hipotesis	43
1. Analisis Regresi	44
2. Koefisien Determinasi	45
3. Uji Statistik t (Parsial)	45

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Kuesioner	48
B. Karakteristik Responden	48
C. Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	51
3. Uji Normalitas	53
D. Deskripsi Hasil Penelitian	54
E. Analisis Kuantitatif	66
F. Uji Hipotesis	67
G. Analisis Kuantitatif	71
H. Pembahasan	73

V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan	77
B. Saran	78
C. Keterbatasan penelitian	78

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

1. Gambar Rerangka Pemikiran.....31

DAFTAR LAMPIRAN**LAMPIRAN**

1. Kuesioner	2
2. Distribusi Karakteristik Responden	9
3. Tabel Frekuensi Hasil Kuesioner <i>Workplace Bullying</i> (X).....	10
4. Tabel Frekuensi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)	11
5. Tabel Frekuensi Hasil Kuesioner <i>Self Esteem</i> (Z)	12
6. Hasil Uji Validitas (X)	13
7. Hasil Uji Validitas (Y)	14
8. Hasil Uji Validitas (M).....	15
9. Hasil Uji Reliabilitas (X)	16
10. Hasil Uji Reliabilitas (Y)	17
11. Hasil Uji Reliabilitas (M).....	18
12. Hasil Uji Normalitas	19
13. Hasil Uji Regresi Sederhana (X).....	20
14. Hasil Uji Regresi Moderasi (M).....	21
15. Observasi Wawancara	22

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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 demi upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Hamid (2014), sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dari keempat komponen tersebut karena organisasi digerakkan oleh manusia yang terlibat di dalamnya. Pada sebuah organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia supaya komponen-komponen lain yang berada di dalamnya dapat berjalan dengan baik.

Menurut Griffin (2004) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Rivai (dalam Hamid, 2014) menjelaskan bahwa fungsi dari pengelolaan sumber daya manusia adalah supaya terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas kerja, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, tingkat absensi dan komplain dari pelanggan, tingginya kepuasan kerja dan kualitas pelayanan, serta meningkatnya bisnis perusahaan. Terdapat beberapa masalah yang dihadapi dalam manajemen

sumber daya manusia di antaranya adalah kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan antar tenaga kerja.

Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan dengan karyawan lain. Hubungan antar karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan sangat penting berada pada suatu lingkup sebuah organisasi perusahaan. Menurut Einarsen (dalam Cooper dan Robertson, 2001), hubungan antar karyawan menjadi salah satu faktor utama yaitu perisakan (perilaku penindasan) di tempat kerja.

Menurut Bentley, *et al.*, 2009 perisakan di tempat kerja merupakan perilaku yang berulang pada target individual seperti kekerasan verbal, atau arahan yang bersifat ancaman, mempermalukan, intimidasi, dan sabotase yang berkaitan dengan pekerjaan (Daniel, 2009). Perisakan di tempat kerja dalam konteks pekerjaan dapat terjadi pada semua level di dalam organisasi, mulai dari direksi kepemimpinan sampai dengan staf pekerja. Ada kecenderungan orang-orang untuk menerima atau bahkan mengabaikannya perisakan yang terjadi pada mereka.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi adalah *workplace bullying* (perisakan di tempat kerja), karena mereka cenderung tidak menyadari bahwa mereka sedang diganggu atau mengganggu sesama karyawan. Adanya perisakan yang dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi efektivitas organisasi sebaliknya adanya perisakan di tempat kerja juga dapat memberikan kinerja yang baik apabila karyawan dapat

mempertahankan menghargai dirinya dengan baik dengan motivasi yang tinggi (Chow dan Holden, 2004).

Adanya perisakan di tempat kerja masih di anggap hal yang kurang penting bahkan tidak diperhatikan. Perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) merupakan kekerasan fisik dan psikologis jangka panjang yang dilakukan seseorang atau kelompok, terhadap seseorang yang tidak mampu mempertahankan dirinya dalam situasi dimana ada hasrat untuk melukai atau menakuti orang itu atau membuat dia tertekan (Einarsen, 2008).

Perisakan yang terjadi di tempat kerja merupakan tindakan negatif yang terus menerus diberikan kepada seseorang atau beberapa orang karyawan sehingga akan mengakibatkan perasaan tidak berdaya dan tekanan psikologis pada korban yang kemudian akan mempengaruhi kinerja (Rudi, 2010). Perilaku bentuk negatif ini dapat dicontohkan seperti melakukan penyerangan korban, mencampuri privasi, menyebar gosip, serangan verbal, pemotongan informasi atau kekurangan tanggung jawab dan kritik yang berlebihan atau upaya tindak lanjut atas pekerjaan (Keashly *et al.*, 1998).

Adapun pekerja yang mengalami perisakan di tempat kerja akan mengalami hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikologis, seperti *distress*, cemas, *panic attack*, depresi, gangguan tidur, perasaan terasing di tempat kerja, serta mengalami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti berkurangnya kualitas performa kerja, hilangnya kepercayaan diri, hilangnya konsentrasi, dan kesulitan dalam pengambilan keputusan sehingga terjadinya keinginan berpindah kerja (*turnover*) (McCormack dan Yang, 2009).

Perisakan yang terjadi dapat menyebabkan karyawan kurang mampu mengatasi tugas sehari-hari dan bekerjasama dengan orang lain dilingkungan kerjanya, selain itu ditemukan karyawan cenderung menarik diri, enggan berkomunikasi karena takut dikritik dan kehilangan semangat kerja. Dampak dari perisakan ini sendiri terhadap individu ikut mempengaruhi organisasi berkaitan dengan menurunnya kinerja, dan kreativitas karyawan serta peningkatan terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja (Einarsen dan Field, 2000).

Menurut Miles *et.al.*, (2002) perisakan di tempat kerja yang terjadi di organisasi pada dasarnya menimbulkan negatif bagi karyawan yang bekerja yang akan berdampak buruk bagi kinerja, namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan bahwa perisakan di tempat kerja tersebut justru dapat berdampak sebaliknya, ketika karyawan mempunyai motivasi tinggi dia dapat mengatasi perilaku penindaasan yang akan mengakibatkan pada kinerjanya.

Murphy (1989) dalam Kappagoda, *et al.*, (2014) menekankan bahwa definisi kinerja harus difokuskan pada perilaku atau proses daripada hasil, karena karyawan bisa saja menemukan cara termudah untuk mencapai hasil tanpa mempertimbangkan perilaku penting lainnya. Munandar (2001) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang karyawan yang dianggap menunjang untuk kerjanya yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya di bidang ketenagakerjaan. Peneliti lain juga ada yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, seperti halnya Mahsun (2005) yang mendefinisikan kinerja sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Kappagoda *et al.* (2014) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur dengan menggunakan 3 sub variabel, yaitu kinerja tugas (*task performance*) kinerja kontekstual (*contextual performance*) dan perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Borman & Motowidlo (1993) dalam Jankingthong & Rurkkhum (2012) kinerja tugas mengacu pada perilaku dan kegiatan yang secara langsung terlibat dan memberikan kontribusi dalam kegiatan inti organisasi yang berkaitan dengan kemampuan dalam menjalankan tugas, efisiensi dan pemecahan masalah, sedangkan kinerja kontekstual lebih mengarah pada suatu upaya individu yang tidak terkait langsung dengan kegiatan dan fungsi tugas utama mereka dalam organisasi namun tetap mendukung sosial, psikologis dan lingkungan organisasi.

Kinerja individu merupakan suatu hal penting yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Kinerja individu dapat mencerminkan bagaimana kinerja organisasi tersebut, karena kinerja suatu organisasi dihasilkan dari upaya dan kerja keras para karyawannya. Kinerja dari para karyawan dapat menjadi suatu modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting bagi organisasi untuk dapat memberikan kontrol yang baik serta memperhatikan bagaimana karyawannya berkinerja.

Koopmans *et al.*, (2014) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi, yang merupakan sebuah hasil penting di dalam beberapa penelitian, begitupun di dalam praktik lapangan. Kinerja karyawan dapat kita lihat dari berbagai faktor lingkungan kerja. Einarsen *et al.*,

(2009) menjelaskan bahwa ada banyak tekanan maupun peristiwa di tempat bekerja apabila lingkungan kerja buruk, yang memicu perilaku kerja kontraproduktif yang lebih banyak.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, selain perisakan di tempat kerja yang sudah dijelaskan sebelumnya, terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat turut memengaruhi, salah satunya adalah *self esteem* (harga diri). *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri atau harga diri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang dimana semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin menurun. (Donald *et al.*, 2004:1).

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. Rogers (dalam Santrock, 2004) mengatakan bahwa sebab utama seseorang melakukan *self esteem* yang rendah adalah karena seseorang tersebut tidak diberi dukungan emosional dan penerimaan sosial yang memadai.

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 dengan perisakan. 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.

Seseorang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan memiliki motivasi dan performa kerja yang tinggi dalam bekerja daripada seseorang yang memiliki *self esteem* rendah. Karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam *workplace bullying* (Einarsen, *et al.*, 2011).

Tingkat *self esteem* seseorang akan mempengaruhi perilakunya di kehidupan sehari-hari. Bushman (dalam Myers, 2012) melakukan penelitian dengan hasil bahwa tingkat *self esteem* seseorang dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku agresif. Seseorang yang memiliki *self esteem* tinggi memiliki tingkat kinerja dan agresif yang tinggi pula. Pada karyawan perusahaan, perilaku agresif dapat mendorong seseorang untuk melakukan *workplace bullying*. Akan tetapi penelitian tersebut sangat berbeda dengan hasil-hasil penelitian mengenai *bullying* di Indonesia. Salah satunya adalah hasil penelitian dari Seprina, (2009) yang menyatakan terdapat hubungan yang berbanding terbalik antara *self esteem* dengan perilaku *bullying*. Semakin tinggi *self esteem*, maka semakin rendah perilaku *bullying* yang terjadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Apsari (2013) yang menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self esteem* dengan perilaku *bullying*.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas, terdapat kesenjangan tingkat *self esteem* yang berbeda antara *self esteem* yang tinggi dan rendah dengan perilaku *bullying*. Akibat perbedaan tersebut, peneliti ingin membuktikan hubungan antara *self esteem* dengan *bullying*, khususnya *workplace bullying*.

Banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) sebagai variabel bebas dan *self esteem* mereka terhadap organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian sebelumnya oleh Yahaya *et al.* (2012) menyatakan bahwa *workplace bullying* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karena dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan keefektifan karyawan dalam bekerja, sedangkan untuk *self esteem* penelitian sebelumnya oleh Kathryn J penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh moderasi dari *self esteem* untuk pengaruh *workplace bullying*. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan *self esteem* sebagai variabel moderasi, salah satunya yang dilakukan oleh Lance Ferris (2010) yang melakukan penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh moderasi dari *self esteem* terhadap konflik peran kerja dan hasil kerja. Hasil dari penelitian Lance Ferris (2010) ini menyatakan bahwa *self esteem* memoderasi hubungan antara konflik peran dan hasil kerja, sedangkan untuk penelitian kali ini, peneliti ingin mencoba mengidentifikasi bagaimana efek moderasi yang ditimbulkan dari variabel *self esteem*. Perisakan (*workplace bullying*) yang terjadi di organisasi dapat memotivasi mereka untuk dapat berkinerja dengan lebih baik lagi dan ketika

karyawan dapat mengatasi permasalahan yang diterimanya ditambah dengan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, maka peneliti ingin mengidentifikasi apakah hal ini akan semakin memperkuat atau melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja mereka dalam organisasi.

Pemimpin dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu upaya untuk mengoptimalkan sumber daya tersebut yaitu dengan meningkatkan pengawasan kepada karyawan. Tujuan dari pengawasan ini yaitu untuk meminimalisasi kesalahan dan praktik kecurangan di lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta melakukan pelatihan dalam rangka mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Upaya tersebut dapat menciptakan suasana yang kondusif dan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan, dan tercapainya tujuan perusahaan.

Perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) dapat berdampak pada saksi atau orang yang melihat peristiwa perisakan tersebut. Perisakan atau intimidasi berkontribusi memberikan hasil yang negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat absensi karyawan yang tidak hadir, tetapi ketika tingkat absensi kehadiran perusahaan cukup baik dan tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan efektif.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Bullying* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel Moderator”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana *self esteem* memoderasi pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah *self esteem* memperkuat/memperlemah pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dimaksudkan dapat bermanfaat kepada:

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Universitas Lampung.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini erat hubungannya dengan mata kuliah MSDM, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dan masalah yang berkaitan dengan *workplace bullying*, kinerja dan *self esteem* dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang MSDM dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Perisakan di Tempat Kerja (*Workplace Bullying*)

1. Pengertian *Workplace Bullying*

Keashly & Jagatic (2003) dalam Matthiesen & Einarsen (2007) mendefinisikan perisakan di tempat kerja sebagai interaksi antara anggota organisasi yang ditandai dengan perilaku bermusuhan baik verbal maupun nonverbal yang bertujuan agar pelaku terlihat sebagai seorang karyawan yang lebih kompeten. O'Moore et al. (1998) dalam Einarsen et al. (2009) menjelaskan bahwa perisakan di tempat kerja dapat dianggap sebagai bentuk pengaruh antar pribadi koersif yang dilakukan secara sengaja agar menimbulkan cedera atau ketidaknyamanan pada orang lain berulang kali melalui kontak fisik, pelecehan verbal, pengucilan, atau tindakan negatif lainnya. Yun *et al.* (2014) mengemukakan pendapat yang hampir sama bahwa perisakan di tempat kerja dapat dianggap bentuk kekerasan di tempat kerja, termasuk kekerasan verbal, ancaman, pengecualian, penghinaan, kritik keras, mengolok-olok, mengambil kesempatan cara, menggoda, mengganggu, intersepsi informasi dan melanggar masalah privasi.

Hogh & Dofradottir (2001) dalam Ferris *et al.* (2007) menyatakan bahwa perisakan di tempat kerja adalah perilaku negatif sering terjadi diantara rekan kerja. Hutchinson *et al.* (2009) menambahkan bahwa manajer juga dapat menjadi

pelaku perisakan di tempat kerja. Margaret (2007) dalam Yahaya *et al.* (2012) mendefinisikan perisakan di tempat kerja sebagai perlakuan diulang dari satu karyawan yang ditargetkan oleh salah satu atau lebih karyawan dengan campuran berbahaya penghinaan, perisakan dan sabotase kinerja. Einarsen *et al.* (2009) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa istilah perisakan di tempat kerja mengacu pada situasi di mana satu atau lebih individu menerima atau mengalami tindakan negatif yang terus-menerus dan berulang-ulang yang dimaksudkan untuk menyakiti.

Keashly (2001) dalam Georgakopoulos *et al.* (2011) membagi perisakan di tempat kerja menjadi 2 kategori, yang pertama seperti ancaman terhadap posisi pribadi seperti penghinaan publik, ancaman verbal, menghindari target, dan menyebarkan gosip atau rumor. Kategori kedua, ancaman terhadap posisi profesional, melibatkan informasi penting pemotongan, obstruksi kerja, mengambil kredit untuk pekerjaan target, menolak akses ke pelatihan, tidak memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tugas atau beban kerja tidak mungkin. Einarsen *et al.* (2009) mengategorikan perisakan di tempat kerja menjadi 3 yaitu perisakan yang berkaitan dengan karyawan itu sendiri (person related bullying), perisakan yang berkaitan dengan pekerjaan (work related bullying) dan perisakan secara fisik (physically intimidating bullying).

2. Karakteristik Pelaku dan Target Perisakan di Tempat Kerja

Pelaku perisakan di tempat kerja menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang bersifat negatif seperti narsisisme, pemaarah, pendendam dan pencemas. Pelaku perisakan di tempat kerja biasanya memiliki riwayat pernah menjadi sasaran target perisakan di tempat kerja. Penelitian Hauge *et al* (2009) dalam Hershcovis, *et al.*

(2015) juga menyebutkan bahwa pelaku perisakan di tempat kerja memiliki kepercayaan diri yang rendah.

Kepribadian yang buruk memang menjadi salah satu ciri pelaku perisakan di tempat kerja, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan saat proses penyeleksian untuk menemukan pelaku perisakan di tempat kerja. Hershcovis & Reich (2013) dalam Hershcovis *et al.* (2015) menyebutkan ada 3 hambatan untuk mencari pelaku perisakan di tempat kerja. Pertama, karyawan tidak mungkin untuk menjawab dengan jujur pertanyaan tentang sejauh mana mereka menunjukkan karakteristik seperti sifat pemarah atau *neuroticism*. Kedua, seperti yang kita perhatikan di bawah ini, target perisakan di tempat kerja di tempat kerja cenderung menunjukkan banyak karakteristik yang sama sebagai pelaku. Sistem seleksi dapat secara tidak sengaja menyingkirkan individu yang salah. Ketiga, organisasi lebih berfokus pada pembinaan lingkungan organisasi yang mereka buat daripada mencari ciri-ciri kepribadian dari karyawan mereka.

Penelitian tentang perisakan di tempat kerja tidak hanya terfokus pada sifat-sifat dan karakteristik pelaku, tetapi juga memeriksa ciri-ciri dan karakteristik target atau korban dari perisakan di tempat kerja. Olweus (1978) dalam Hershcovis *et al.* (2015) berpendapat dan menemukan bahwa karyawan tertentu, berdasarkan karakteristik dan sifat-sifat mereka, mungkin berisiko lebih tinggi menjadi target perisakan di tempat kerja daripada karyawan lainnya.

Hershcovis & Reich (2013) dalam Hershcovis *et al.* (2015) menunjukkan bahwa target perisakan di tempat kerja menunjukkan banyak ciri-ciri yang sama sebagai pelaku perisakan di tempat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa target

cenderung memiliki tingkat kemarahan dan kecemasan yang lebih tinggi, cenderung memiliki tingkat yang efektifitas negatif lebih tinggi dan cenderung untuk lebih tidak menyenangkan dibandingkan dengan yang bukan target perisakan di tempat kerja. Kim & Glomb (2010) dalam Hershcovis *et al* (2015) menemukan bahwa target perisakan di tempat kerja memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, sehingga pelaku perisakan di tempat kerja dapat menghukum rekan kerja yang overperforming dalam upaya untuk memaksa mereka menurunkan standar kinerjanya.

3. Efek Perisakan di Tempat Kerja

Perisakan di tempat kerja memiliki efek yang merugikan tidak hanya bagi karyawan tetapi juga untuk organisasi dan masyarakat secara lebih luas. Hershcovis *et al.* (2015) menyebutkan ada 3 kategori efek dari perisakan di tempat kerja yaitu:

1. Biaya sumber daya manusia (*human cost*)

Target perisakan di tempat kerja mengalami penurunan kesehatan dan kesejahteraan yang signifikan. Korban melaporkan peningkatan tekanan psikologis, kejenuhan dan kelelahan emosional yang tinggi termasuk kecemasan, depresi dan emosi negatif lainnya. Matthiesen & Einarsen (2004) dalam Hershcovis *et al.* (2015) mengemukakan bahwa target dari perisakan di tempat kerja mengalami gejala mirip dengan gangguan stres pasca trauma (PTSD) seperti yang dialami orang yang baru saja bercerai dan personel di medan perang.

2. Biaya organisasi (organizational cost)

Biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia akibat perisakan di tempat kerja memiliki implikasi yang jelas untuk organisasi. Korban yang mengalami gangguan emosional dan fisiologis akan memperbesar kemungkinan untuk tidak hadir karena sakit, sedangkan korban yang terus bekerja juga menunjukkan kinerja tugas, kreativitas dan perilaku berorganisasi yang lebih rendah sedangkan perilaku kerja kontraproduktifnya lebih tinggi. Organisasi akan dikenakan biaya tidak langsung seperti yang disebutkan Bowling & Beehr (2006) dalam Herscovis et al. (2015) bahwa korban perisakan di tempat kerja melaporkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah serta niat untuk berhenti yang tinggi.

3. Biaya sebab akibat (spillover/crossover cost)

Atasan yang kecewa dengan lingkungan kerja yang buruk akibat terjadinya perisakan di tempat kerja lebih memungkinkan melimpahkan kekesalannya kepada karyawan atau bawahannya. Bawahan yang kecewa ini akan membawa kekesalannya lagi ke rumah sehingga hal negatif ini akan terus berlanjut.

4. Dimensi Perisakan di tempat kerja

Menurut Einarsen *et al.* (2009) perisakan di tempat kerja dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu:

1. Perisakan berkaitan pekerjaan (*work related bullying*)

Einarsen *et al.* (2009) mendefinisikan perisakan di tempat kerja sebagai semua tindakan yang berulang dan praktek yang diarahkan ke satu atau lebih pekerja, yang tidak diinginkan oleh korban, yang mungkin dilakukan dengan sengaja atau

tidak sadar, tapi jelas menyebabkan penghinaan, tersinggung dan kesusahan yang dapat mengganggu kinerja dan menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak menyenangkan. Perisakan berkaitan dengan pekerjaan seperti pemberian tugas yang sulit dilaksanakan, deadline yang tidak masuk akal, beban kerja tidak terkendali, pemberian tugas yang tidak berarti, pemberian informasi yang tidak jelas dan ancaman keamanan karyawan.

2. Perisakan berkaitan individu (*person related bullying*)

Efek negatif pada kesehatan pekerja yang disebabkan oleh stres berpotensi menyebabkan gejala psiko-fisik, perubahan suasana hati dan kepribadian, gangguan kejiwaan seperti gangguan kecemasan-depresi, gangguan penyesuaian kronis dan stres pasca trauma. Einarsen *et al.* (2009) menyebutkan bahwa perisakan berkaitan dengan individu seperti penghinaan di depan publik, mengabaikan, menyebarkan rumor atau gosip, mengganggu privasi dan berteriak kepada orang lain.

3. Perisakan secara fisik (*physically intimidating bullying*)

Leymann (1990) dalam Einarsen *et al.* (2009) menyebutkan meskipun perisakan di tempat kerja berkaitan dengan perilaku negatif yang bersifat psikologis, penelitian yang melibatkan target perisakan di tempat kerja telah mengungkapkan bahwa tindakan mengperisakan secara fisik, dan dalam beberapa kasus bahkan kekerasan fisik atau ancaman kekerasan, merupakan bagian dari repertoar yang lebih luas dari tindakan agresif yang diterapkan dalam kasus-kasus perisakan. Perilaku negatif seperti membentak, menjadikan rekan kerja sasaran kemarahan

secara spontan, menunjuk dengan jari, pelanggaran privasi, mendorong, menghalangi jalan, ancaman kekerasan dan pelecehan fisik lainnya.

5. Penyebab Terjadinya *Bullying*

- a. Kesehatan fisik terganggu.
- b. Penurunan tingkat absensi.
- c. Mengalami penurunan harga diri.
- d. Mengalami penurunan produksi dan membangun semangat.
- e. Merasa sangat terhina dengan rasa bersalah.
- f. Melemah dalam hubungan pekerjaan.
- g. Kinerja menurun.
- h. Mengalami gangguan konsentrasi dan gangguan membuat keputusan.
- i. Marah tanpa alasan yang jelas.
- j. Mengalami keluhan fisik seperti mual-mual, sakit kepala dan sakit punggung.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau *performance* merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2006).

Koopmans *et al.*, (2014) mendefinisikan kinerja sebagai “perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi,” yang merupakan sebuah hasil penting di dalam beberapa penelitian, begitupun di dalam praktik lapangan.

Menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Koopmans, *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

- a) Kinerja tugas, dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi individu terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- b) Kinerja kontekstual, yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pegawai baru.
- c) Perilaku kerja tidak produktif, yaitu perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan atau instansi. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

Hasil penelitian dari Clelland (1987) dalam Darmawan (2013) tentang pencapaian kinerja, disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kemauan untuk mencapai kinerja adalah:

- a. Pegawai yang senang bekerja dan suka tantangan.
- b. Pegawai yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Pegawai yang senang mendapatkan umpan balik yang kongkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Pegawai yang cenderung tidak suka jika hasil kerjanya tidak mencapai target yang ditetapkan.
- e. Pegawai yang lebih suka bertanggung jawab secara personal terhadap tugas yang dikerjakan.
- f. Pegawai yang puas dengan hasil kerjanya bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Pegawai yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
- h. Pegawai yang berusaha untuk menemukan ssesuatu yang baru.

3. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Robbins, 2006).

Menurut Koopmans *et al.*, (2014) indikator yang memengaruhi kinerja pegawai, meliputi:

- a. Kinerja tugas
Mengacu pada kemampuan seorang pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan

pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku pegawai yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

c. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2005) bagi seorang karyawan, keuntungan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan motivasi,
- b. Meningkatkan kepuasan hidup,
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka,
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat konstruktif,
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar,
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin,
- g. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas,
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi,

- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya,
- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut,
- k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan,
- l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan,
- m. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

C. Harga Diri (*Self Esteem*)

1. Pengertian Harga Diri (*Self Esteem*)

Setiap manusia memiliki keinginan untuk dianggap penting, berguna, dan memiliki makna di dalam suatu kelompok atau organisasi. Keinginan tersebut merupakan bentuk dari evaluasi yang dilakukan oleh individu tersebut terkait dengan semua hal yang ada di dalam diri individu tersebut. Evaluasi ini merupakan bentuk penilaian terhadap kemampuan dan kelayakan individu tersebut, yang kemudian sifat ini dikenal dengan nama *self-esteem* atau harga diri. Menurut Pierce, *et al.* (1989) *self-esteem* merupakan evaluasi diri yang dibuat dan dijaga oleh individu tersebut. *Self-esteem* akan menunjukkan sikap untuk menerima atau tidak menerima evaluasi tersebut, *self-esteem* merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan individu tersebut.

Menurut Pierce, *et al.* (1989) *self-esteem* di dalam organisasi memiliki konteks yang berbeda dengan *self-esteem* pada umumnya. *Self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) didefinisikan sebagai keadaan dimana individu percaya bahwa

dirinya dapat merasa puas dengan ikut berpartisipasi di dalam organisasi. Seseorang yang memiliki *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya merupakan seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja. Menurut Gardner dan Pierce (2011) *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) memiliki hubungan positif dengan beberapa variabel dan konstruk yaitu :

1. Motivasi dari dalam diri.
2. Kepuasan kerja.
3. Komitmen kerja.
4. Komitmen efektivitas organisasi.
5. Keinginan untuk memiliki kebiasaan etis.
6. Kebiasaan dalam melakukan peran lebih.
7. Kinerja dalam peran.
8. Pencarian umpan balik.
9. Keinginan untuk tetap bekerja dengan organisasinya.

Menurut Sharp (2001), *self-esteem* didefinisikan sebagai bentuk penghargaan terhadap karakteristik yang terdapat di dalam dirinya. Seseorang yang memiliki sifat *self-esteem* akan menganggap bahwa dirinya memiliki kemampuan, dan merupakan seseorang yang penting, sukses, dan berharga. Kohn (1994) dalam Sharp (2001), mendefinisikan *self-esteem* tentang bagaimana seseorang mengevaluasi kepribadian dan karakteristik yang ada pada diri individu tersebut, yang kemudian penilaian pribadi tentang keberhargaan tersebut mencerminkan satu sikap yang dijaga di dalam dirinya. Sedangkan Tracy (1995) dalam Sharp (2001), mendefinisikan *self-esteem* cara atau bagaimana seseorang merasakan

tentang diri mereka sendiri, serta seberapa banyak ia menyukai diri sendiri. Tracy juga menjelaskan bahwa *self-esteem* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *self-efficacy* dan *self-value*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi secara menyeluruh terkait dengan pandangan individu tentang karakteristik yang dimiliki olehnya. Pandangan ini kemudian menghasilkan gambaran tentang kelayakan, keberhargaan, kebergunaan, dan nilai individu tersebut. Sifat *self-esteem* yang tumbuh di lingkungan kerja akan menghasilkan anggapan bahwa dirinya merupakan seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja. Hasil dari sifat *self-esteem* ini juga akan menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003: 165).

Menurut Baron dan Greenberg (1990) seperti dikutip Chamariyah (2015:27), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu :

- 1) memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan positif.

Harga diri (*self esteem*) adalah hal menyukai diri. Ini bukan hanya Suatu kesombongan atau keangkuhan sebagaimana orang yang tersinggung “harga dirinya”, tapi percaya pada diri dan tindakan kita sendiri, atau nilai-nilai yang kita berikan pada diri sendiri tentang emosi, fisik (jasmaniah) dan spiritual (rohaniah). Atau lebih lengkapnya harga diri adalah perasaan, perilaku dan mengetahui bahwa anda berhak untuk memilih apa yang anda kehendaki sebagai bagian dari kehidupan anda dan mengambil sikap untuk melakukan tindakan yang anda pilih di berbagai area kehidupan anda yang membuat perasaan diri sendiri menjadi lebih baik dan lebih percaya diri. *Self esteem* adalah sebuah keterampilan yang dapat dipelajari dan dilatih oleh siapapun seperti halnya mempelajari banyak hal dalam kehidupan ini, bukan sesuatu yang diketahui sejak lahir (Hary, 2007: 4).

Self esteem atau harga diri itu penting karena :

1. Di dalam setiap budaya ada taraf dasar harga diri yang diperlukan.
2. Harga diri membantu orang merasa mampu mengembangkan ketrampilannya dan berguna bagi masyarakat.
3. Harga diri yang rendah bisa berkaitan dengan kesehatan, seperti stress, sakit jantung dan bertambahnya ulah “nakal”.
4. Penelitian menyatakan bahwa orang perlu akan harga diri yang kuat agar merasa yakin berbuat sesuatu dan menggunakan kemampuan serta bakatnya dengan sebaik-baiknya.

2. Tipe Harga diri (*self esteem*)

Self esteem ditinjau dari kondisinya dibedakan dalam 2 (dua) kondisi :

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang kuat adalah sebagai berikut:

1. *Self Confidence* (percaya diri): yaitu menghadapi segala sesuatu dengan penuh percaya diri dan tidak mudah putus asa, menyadari sepenuhnya kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Rasa percaya diri dimanfaatkan untuk bisa mengatasi segala permasalahan yang muncul sehingga tidak mudah putus asa dan bila berhasil juga tidak besar kepala.
2. *Goal Oriented* (mengacu hasil akhir): yaitu ketika ingin melaksanakan sesuatu selalu memikirkan langkah yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan memikirkan segala konsekuensi yang diperkirakan akan muncul serta memiliki alternatif lainnya untuk mencapai tujuan tersebut.
3. *Appreciative* (menghargai): yaitu merasa cukup dan selalu bisa menghargai yang ada disekelilingnya serta dapat membagi kesenangannya dengan orang lain.
4. *Contented* (puas/senang): yaitu bisa menerima dirinya apa adanya dengan segala kelebihan dan kelemahannya serta mempunyai toleransi yang tinggi atas kelemahan orang lain dan mau belajar dari orang lain. Dia melihat masa depan dengan apa yang ada pada dirinya dan yang bisa dilakukannya dan bukannya masa depan yang sekedar menirukan orang lain.

Orang yang mempunyai *self esteem* yang kuat akan mampu membina relasi yang baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil.

Ciri-ciri orang yang memiliki *self esteem* yang lemah (*weak*) adalah :

1. *Critical* (selalu mencela): yaitu selalu mencela orang lain, banyak keinginannya dan sering kali tidak terpenuhi, senang memperbesar masalah-masalah kecil dan seringkali tidak mengakui kelemahannya.
2. *Self-centred* (mementingkan dirinya sendiri): yaitu biasanya egois, tidak peduli dengan kebutuhan atau perasaan orang lain, segala sesuatunya berpusat pada diri sendiri, tidak ada tenggang rasa dengan lainnya yang akhirnya berakibat bisa menjadi frustrasi.
3. *Cynical* (sinis/suka mengolok-olok): yaitu senang meledek orang lain dengan omongan yang sinis, sering mensalahartikan pemikiran, kegiatan, kebaikan serta niat baik orang lain sehingga orang lain tidak senang pada dirinya.
4. *Diffident* (malu-malu): yaitu menyangkal atas semua kelemahannya, tidak pernah bisa membuktikan kelebihanannya dan sering kali gagal dalam melakukan sesuatu.

3. Faktor-Faktor yang Membangun *Self Esteem*

Menurut Pierce, *et al.* (1989) terdapat tiga dimensi *self-esteem* yaitu:

1. Keberhargaan diri (*Valuable*)
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang berharga di dalam organisasi atau di tempat kerja.
2. Kebergunaan diri (*worthwhile*)
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang berguna di dalam organisasi atau di tempat kerja.
3. Keefektifan diri (*Effectual*)
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang memiliki efek terhadap organisasi atau di tempat kerja.

Ada enam faktor yang dapat mendukung untuk membangun self esteem yang biasanya disingkat dengan G-R-O-W-T-H, yaitu:

1. *Goal setting* (merencanakan tujuan), yaitu menentukan tujuan hidup.
2. *Risk taking* (mengambil resiko), yaitu berani untuk mengambil resiko karena seseorang tidak akan pernah mengetahui kemampuan dirisendiri jika tidak mau mengambil resiko.
3. *Opening up* (membuka diri), yaitu kalau seseorang mau membuka diridan berbagi rasa (sharing) dengan orang lain maka akan mudah baginya untuk mengenali dirinya sendiri.
4. *Wise-choice making* (membuat keputusan yang bijaksana), yaitu kalau seseorang biasa membuat keputusan yang benar maka akan meningkatkan self confidence dan self esteem.
5. *Time sharing* (berjalan sesuai dengan waktu), yaitu jangan terlalu Memberikan tekanan atau paksaan pada diri sendiri untuk mendapatkan perubahan karena tidak mungkin perubahan bisa didapat secara langsung.
6. *Healing* (penyembuhan), yaitu penyembuhan dalam arti fisik danmental dan hal itu bisa dilakukan dengan cara membuat komitmen dan thankful (rasa syukur).

D. Penelitian Terdahulu

TABEL 6. RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

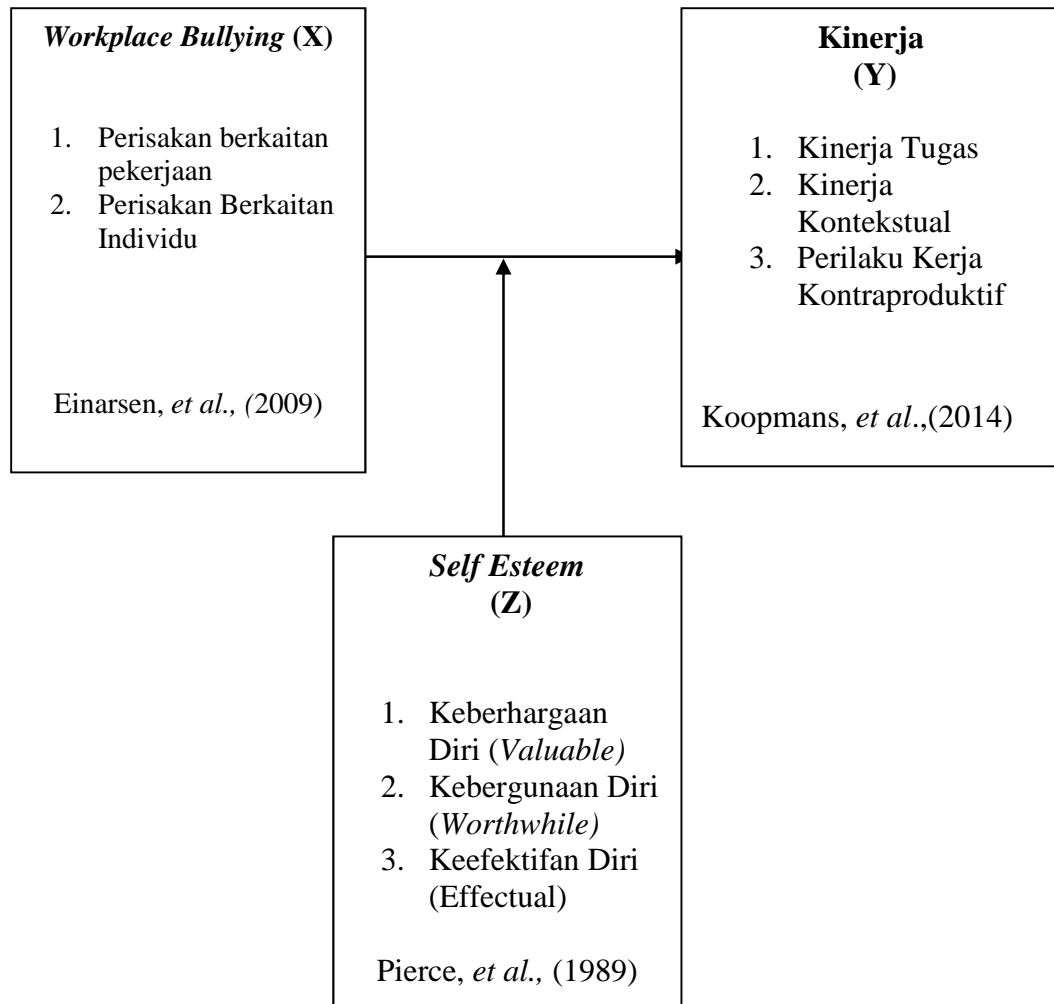
PENELITI	JUDUL	HASIL
Yahaya <i>et al.</i> , (2012)	“The Impact of <i>Workplace bullying</i> on Work Performance”	Uji reliabilitas untuk bullying di tempat kerja adalah 0,923 dan kinerja kerja adalah 0,836. Analisis data oleh SPSS 16.0 mengungkapkan bahwa ada yang positif hubungan yang signifikan antara bullying di tempat kerja ($r = .513$) dan terhadap kinerja kerja.
Gusfa (2016)	“Pengaruh <i>bullying</i> dalam komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di perusahaan wisata”	Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bullying berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan, bahwa koefisien regresi dari variable bullying adalah sebesar 0.377 dan bernilai positif.
Marlia (2015)	“Pengaruh Implementasi Total Quality Management terhadap kinerja karyawan dengan <i>self esteem</i> sebagai variabel moderating”	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa total quality management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan moderasi interaksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, self esteem dapat memoderasi yaitu memperkuat hubungan total quality management terhadap variabel kinerja karyawan.

Izzatinisa (2015)	“Pengaruh Hubungan Antara <i>Self esteem</i> dengan <i>Workplace bullying</i> pada karyawan PPPPTK”	Hasil penelitian menunjukkan $r_{xy} = -0,749$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka ada hubungan negatif antara <i>self esteem</i> dengan <i>workplace bullying</i> . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>self esteem</i> , maka semakin rendah <i>workplace bullying</i> .
Engko, Cecilia (2016)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel pemoderasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual dengan <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel moderasi.
Kathryn J (2017)	<i>The Impact of Self-Esteem and Empathy on the Relationship between Workplace Bullying and Attachment Style</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel <i>self esteem</i> dapat memoderasi antara <i>workplace bullying</i> dengan <i>attachment style</i> .
Ferris Lance D. (2010)	<i>Self Esteem And Job Performance : The Moderating Role Of Self Esteem Contingencies</i>	Hasil Penelitian performance to <i>self esteem</i> (IPSE) memoderasi pengaruh harga diri pada kinerja pekerjaan dan harga diri memoderasi interaksi buffering antara tingkat harga diri dan konflik peran dalam prediksi kinerja pekerjaan.

E. Rerangka Pemikiran

GAMBAR 2.1 RERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN

Rerangka pemikiran dapat dilihat Gambar 1:



F. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Self esteem* memperkuat pengaruh *workplace bullying* terhadap kinerja karyawan.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan menggunakan pegawai berstatus Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pada Bank Lampung Cabang Metro.

B. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal.

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu. Jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian Kasual

Penelitian kasual merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan tidak nyaman dalam dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang

memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kasual yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

C. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua, dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui observasi, pembagian angket atau kuesioner kepada pegawai. Data primer berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a. Data kualitatif, bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diteliti dan merupakan pendukung bagian dari penelitian yang dilakukan, yaitu data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data internal, yaitu data yang sifatnya internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
- b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

D. Lokasi, dan Populasi

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Bank Lampung, yang beralamat di Jl. A Yani No. 5, Metro Pusat, Lampung.

2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus (Sabar, 2007). Dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi tiga variabel, yaitu:

1. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. *Workplace Bullying* merupakan variabel independen (X).

2. Variabel dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Kinerja Pegawai merupakan variabel dependen (Y).

3. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah ini merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator yaitu *self esteem* (Z).

2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 7. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Workplace bullying</i> (X)	<p>Perisakan di tempat kerja (<i>Workplace Bullying</i>) juga dapat di definisikan sebagai perilaku negatif yang bertujuan dan berulang yang ditujukan kepada satu atau beberapa individu dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.</p> <p>(Einarsen, 2009)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perisakan berkaitan pekerjaan 2. Perisakan berkaitan individu <p>(Einarsen, 2009)</p>	<p>5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju</p> <p>(Oei, 2010).</p>
<i>Self esteem</i> (Z)	<p><i>Self-Esteem</i> adalah perasaan yang timbul akibat anggapan bahwa dirinya seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja.</p> <p>(Pierce, <i>et al.</i>, 1989)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keberhargaan diri 2. Kebergunaan diri 3. Keefektifan diri <p>(Pierce, <i>et al.</i>, 1989)</p>	<p>5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju</p> <p>(Oei, 2010).</p>
Kinerja karyawan (Y)	<p>Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.</p> <p>(Koopmans <i>et al.</i>, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontra produktif <p>(Koopmans <i>et al.</i>, 2014)</p>	<p>5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju</p> <p>(Oei, 2010).</p>

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka

Dalam kegiatan penelitian ini bahan –bahan yang digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal–jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai standar kinerja yang diterapkan pada PT Perusahaan Cabang Metro.

2. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

3. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interview*) adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

4. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang pegawai, tingkat absensi, tugas pegawai, serta hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

5. Kuesioner

Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan dari PT. Perusahaan Cabang Metro melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dibagikan langsung, disuratkan atau disebarkan melalui email kepada responden.

Kuesioner yang disebarkan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan mengenai *workplace bullying*, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai harga diri (*self esteem*), dan pada bagian ketiga akan berisi pertanyaan tentang kinerja karyawan. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Kuesioner mengenai *workplace bullying* berdasarkan *Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R)* oleh Einarsen (2009) 22 item, sedangkan untuk *self esteem* berdasarkan *Self Esteem Scale (OBSE)* oleh Pierce (1989) 10 item. Kuesioner kinerja

karyawan berdasarkan *Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ)* oleh Koopmans *et al.* (2014) 18 item.

TABEL 8. PENILAIAN SKALA LIKERT

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

G. Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan dengan analisis faktor dilakukan karena analisis faktor merupakan prosedur yang tepat dalam mereduksi dan merangkum data yang saling berkorelasi (Hair *et al.*,2006). Ukuran validitas akan menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah index yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis. Nilai KMO antara 0,5 hingga 1 mengidentifikasi, bahwa faktor telah memadai.
- b. *Nilai Communalities* adalah estimasi dari *share* atau *common variance* diantara variabel-variabel. *Index communalities* lebih dari sama dengan 0,5 (0,5), maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.
- c. *Factor loading* adalah besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk (Malhotra, 2007). Kriteria validitas suatu indikator dinyatakan valid membentuk suatu faktor jika *factor loading* lebih besar sama dengan 0,5 (0,5).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah kejituan atau ketepatan instrumen pengukur. Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran, apabila pengukuran dilakukan pada objek yang sama berulang kali dengan instrumen yang sama. Menurut Arikunto (2006:178), realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu istrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengukuran tingkat ketepatan alat ukur untuk menilai realibilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS *for Windows* 18 dan uji realibilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Croanbach Alpha*.

Menurut Arikunto (2006:196), rumus *Croanbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = *reliabilitas instrument*

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum b^2$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan $>$ *Cronbach alpa* If item deleted, maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alfa* secara keseluruhan $<$ *Cronbach alpa* If item deleted, maka dinyatakan tidak reliabel.

Setelah hasil uji validitas dan realibilitas variabel *Workplace bullying* (X1), variabel kinerja pegawai (Y), dan variabel *self esteem* (Z) semua item yang tidak valid dan tidak realibel dikeluarkan sehingga hanya item pernyataan yang valid dan realibel yang diolah.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan

apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 51 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0.05 , maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal.

H. Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui dugaan pengaruh *Workplace bullying* (variabel independen) terhadap kinerja (variabel dependen) dengan *self esteem* sebagai variabel mediasi adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif

1. Analisis Data Kualitatif

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2010), metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2011). Analisis regresi yang digunakan adalah *moderated regression analysis* (MRA). MRA menguji pengaruh variabel moderasi terhadap hubungan variabel independen dan dependen.

Pada penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Workplace bullying* terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Metro dengan *self esteem* sebagai variabel moderator, yang akan dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi yang dibantu program SPSS *for Windows* 16.0. Persamaan regresi yang dapat disusun:

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 X \cdot Z$$

Keterangan:

Y = kinerja

X = *Workplace bullying*

Z = *self esteem*

$X \cdot Z$ = interaksi X dan Z

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien regresi masing-masing variabel independen

I. Uji Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau

dengan mempelajari konsistensi logis, Nazir (2009: 182). Analisis regresi kemudian muncul sebagai studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Menurut Ghazali (2013: 87) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 tidak didukung) dan sebaliknya, disebut tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 didukung.

1. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2011: 134). Teknik perhitungan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *Simple Linier Regression* dan *Moderating Regression Analysis (MRA)*. *Simple linier regression* didasarkan pada hubungan kausal satu variabel, sedangkan MRA digunakan untuk menguji dan melihat bagaimana variabel moderasi memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2011: 134), yang dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk model persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X$$

$$Y_2 = \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 XM$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X = *Workplace Bullying*

M = *Self esteem*

XM = Interaksi antara *workplace bullying* dan *self esteem*

$_{1,2,3}$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Berikut penjelasan dengan koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau $0 < 1$ yang memiliki arti bahwa:

1. Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan R^2 karena banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan R^2 pada saat mengevaluasi model regresi. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3. Uji Statistik t (Parsial)

Tes ini digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat 95% atau $\alpha = 5\%$.

Menurut Ghozali (2011) Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi terhitung dengan tabel dengan ketentuan :

Ho didukung dan Ha tidak didukung jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Ho tidak didukung dan Ha didukung jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,05$

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dihitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{ab}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi variabel independen

ab = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika t_{hitung} (positif) $< t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis tidak didukung).
2. Jika t_{hitung} (positif) $> t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).
3. Jika t_{hitung} (negatif) $> t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis

tidak didukung).

4. Jika t_{hitung} (negatif) $< t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung).

Hasil Uji T dapat dilihat pada Output Coefficient dari hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS for Windows 18.0

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance* level 0,05 (=5%). Jika nilai signifikansi lebih besar dari maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Perisakan di tempat kerja (*workplace bullying*) terhadap kinerja dengan *self esteem* sebagai variabel moderator, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Perisakan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yahaya (2012) bahwa terdapat hubungan yang positif antara perisakan di tempat kerja terhadap kinerja, seseorang yang memiliki tingkat *workplace bullying* tinggi akan mampu mengatasi masalah yang sedang dihadapi dengan motivasi sehingga kinerjanya akan lebih baik.
2. *Self Esteem* memperkuat pengaruh perisakan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang karyawan dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi memiliki dampak yang positif bagi perilaku mereka terhadap organisasi. Identifikasi yang kuat seorang karyawan dalam bentuk *self esteem* terhadap organisasi akan semakin memperkuat pengaruh positif dari *workplace bullying* yang diterimanya terhadap kinerja.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karyawan perusahaan sebaiknya terus mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik lagi dengan tepat waktu.
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *self esteem* yang baik sehingga kinerja akan terus lebih baik.
3. Karyawan perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis agar dapat selalu mengatasi perisakan yang terjadi antar karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan Bank Lampung Cabang Metro, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas wilayah penelitian, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti lebih dari satu kali penyebaran karena penambahan item pertanyaan pada kuesioner.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari *workplace bullying* sebagai variabel bebas dan *self esteem* sebagai variabel moderasi untuk pengaruh *workplace*

bullying terhadap kinerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, Robert A. & Byrne, Donn.(2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Chow, S., & Holden, R. (1997). "Toward An understanding Of Loyalty The Moderating Role of Trust." *Journal of Managerial Issues*, 9 (3).
- Chamariyah. 2015. Pengaruh Self efficacy, Assertiveness, Dan Self esteem Terhadap keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis Volume 9, No.1*.
- Daniel, T. A. (2009). *Stop bullying at work : Strategies and tools for HR and legal professionals*. Alexandria: Society for Human Resource Management.
- Daniels, D-L. (2005). Workplace bullying or bad behaviour in Australian organisations: Prevalence and employers' and employees' perceptions and interpretations of the phenomenon. *Thesis*. Swinburne University of Technology: Postgraduate Diploma of Psychology.
- Djaali, 2008. Skala likert. Jakarta: PustakaUtama
- Donald, G.Gardner, Linn Van Dyne, & Jon L. Pierce. 2004. "The Effect of Pay Level on Organization-Based Self Esteem & Performance: A Field study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, pp.307-322
- Einarsen, S. (2000). Harrassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice. London : 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.

- Engko, Cecilia. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variable Intervening". Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang, 23-26 Agustus 2006.
- Glambek, Mats., Matthiesen, S.B., Hetland, Jorn. dan Einersen, Stale. (2014). Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: a 6-month Prospective Study. *Human Resource Management Journal*. Vol. 24, No. 3.
- Gardner, D., Bentley, T., Catley, B., Cooper-Thomas, H., O'Driscoll, M., & Trenberth, L. (2009). Ethnicity, workplace bullying, social support and psychological strain in Atearoa/New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2), 84-92.
- Gardner, Donald G., dan Pierce, Jon L. 2011. A Question Of False Self-Esteem: Organization-Based Self-Esteem And Narcissism In Organizational Contexts. *Journal Of Managerial Psycholog*. Vol. 26 Iss 8 Pp. 682-699.
- Gardner, Donald G., dan Pierce, Jon L. 2013. Focus of Attention at Work and Organization-based Self-esteem. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 28 No. 2, 2013 Pp. 110-132.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair et al. 2011. *Essential of Business Research Method*. USA: Sharpe.inc.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Kharisna, G. W. (2014). Peran *perceived organizational politics* terhadap komitmen organisasi dengan *workplace bullying* sebagai mediator. *Jurnal Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya*.
- Hary. 2007. Membangun Rasa Percaya Diri. WorldPress.com.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hershcovis, M. Sandy., Reich, Tara C., Niven, Karen. (2015). Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies. Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc
- Hoel, H. & Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work. Study Report. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H. & Salin, D. (2003). Organizational antecedents of workplace bullying, in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper, *Bullying and Emotional*

Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice (pp. 203-218). London: Taylor and Francis.

- Hoel, H., Cooper, C.L., & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
- Hoel, H., Einarsen, S. & Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (red.), *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp.145–162). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C. (1997). *Workplace bullying. International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 195-230.
- Jacobson, Kathryn J. L. (2017). *The Impact of Self-Esteem as moderated and Empathy on the Relationship between Workplace Bullying and Attachment Style*, Journal of Integrative Business and Economics. Vol. 6, Issue 4
- FerrisDL, BrownDJ, Lian H, Keeping LM. (2009). When does self-esteem relate to deviant behavior? The role of contingencies of self-worth. *Journal of Applied Psychology* 94, 1345–1353.
- Judge, T. A. dan J. E. Bono, 2001, “ Relationship of Core Self Evaluation Traits- Self esteem, Generalized Self efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability- eith Job Satisfaction and Job Performance : a meta analysis”, *Journal of applied psychology*, 86 (1), 80-92.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Kilapong, S. N., 2013, “ Kepemimpinan Transformasional, Self efficacy, Self esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, I (4), 141-150
- Koopmans, L., Bernards, CM., Hidlebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek,A.J. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionare. *Journal of Occupational and EnviromentalMedicine*, (56), Pp.331-337
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- L. Mathis, Robert dan John H Jackson. 2002. *Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lee, R.T., & Brotheridge, C.M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counter aggression/bullying, coping, and well-

being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 352-377

- Li, Y.X., & Zhang, L. (2010). Relationship of workplace bullying with job burnout, job satisfaction and health in nurses. *Chinese Mental Health Journal*, 24(8), 625-628.
- McCormack, D., Casimir, G., Djurkovic, N., & Yang, L. (2009). Workplace bullying and intention to leave among schoolteachers in China: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2106-2127.
- Mariya, Razzaghian. dan Ghani, Usman. (2014). Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention of Faculty Members: A Case Of Private Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Business & Economic Review*. Vol. 6 (1).
- Mruk, C. J. (2006). *Self esteem research, theory, and practice*. New York: Springer Publishing Company.
- Myers, D. G. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Oade, A. (2009). *Managing workplace bullying*. Chippenham & Eastbourne: Palgrave Macmillan.
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Peter A. Creed, Tracey D. Bloxsome, Karla Johnston. 2007. Self-Esteem And Self- efficacy Outcomes For Unemployed Individuals Attending Occupational Skills Training Programs. School of Applied Psychology Griffith University
- Pierce, Jon L., Gardner, Donald G., Cummings, Larry L., dan Dunham, Randall B. 1989. Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Journal of Academy of Management*, Vol.32, No.3, 622-648.
- Rivai, Veithzal. dan Basri, Ahmad. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American Sociological Review*, 54, 1004-1018.

- Rudi, T. (2010). *Informasi Perihal Bullying. E-book: Indonesian Anti Bullying.*
- Sanjaya, K, E. dan Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 3, No. 1.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Seprina, M.A., Liow, C.J., Sulistiyawati, F.A, Andriani, I. (2009). Hubungan Tindakan Bullying Di Sekolah Dengan Self Esteem Siswa. Proceeding PESAT (Psikologi, ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil) Vol 3 Oktober 2009. Universitas Gunadarma-Depok 20- 21 Oktober 2009 ISSN : 1885-2559 .
- Sobel, M. E. 1982. Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation models. *In S. Leinhardt (Ed.), Sociological Methodology 1982 (pp. 290-312).* Washington DC: American Sociological Association.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: ANDI.
- Straus, Judi. P, 2005, "Multi Source Perspectives of Self esteem, Performance Ratings, and Source Agreement", *Journal of Managerial Psychology*, 20 (5)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.
- Tim Penyusun. 2015. Laporan Tahunan 2015. PT. Bank Lampung
- Tambur, M., & Vadi, M. (2009). Bullying at work: Research in Estonia using the Negative Acts Questionnaire Revised (NAQ-R). *Review of International Comperative Management*, 10(4), 791-805.
- Trepanier, S., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work and Stress*, 27, 123-140.

Types of *Bullying* in the Workplace. (2014, September 5). Retrieved from <http://legalcareers.about.com/od/careertrends/a/Types-Of-Bullying.html>

Uba, Ikechukwu. (2010), “*Effect of Self-Esteem on the Relationship between Depression and Bullying among Teenagers in Malaysia*”, *Journal Internasional of Human Ecology*. University of Putra Malaysia (UPM).

Yahya, Azizi, Tan Chui Ing. (2012) “ *The Impact Of Workplace Bullying On Work Performance* ” *Journal Internasional of Faculty of Business and Management, Universiti Teknologi Mara(Melaka), Malaysia, Vol 65, No. 4.*

Yun, Seonyoung., Kang, Jiyeon., Lee, Young-Ok., Yi, Younghee. (2014). Work Environment and Workplace Bullying among Korean Intensive Care Unit Nurses. *Asian Nursing Research*.

Bullyonline. (2014). Retrieved May 23, 2014.

Bank Lampung. 2016. Annual Report

www.bppsdmk 2008.