



Hubungan *Self-Esteem* dengan *Workplace Bullying* pada Karyawan PT. X di Kota Padang

Ummil Khairiyah^{1✉}, Ilham Bagus Dena², Herio Rizki Dewinda³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Ummil_Khairiyah@upiypk.ac.id

Abstract

Human resources are important in a company. Companies generally employ employees according to their respective capacities. Being an employee requires someone to adapt in the workplace, because they are sometimes placed in various divisions that require cooperation and good relationships with other people. However, workplace bullying also often occurs by co-workers or other seniors, so this is an important thing that must also be paid attention to, because it can hinder many things, including the performance of employees who experience this. This research aims to determine the relationship between self-esteem and workplace bullying employees in PT. X in Padang City. The independent variable in this research is self-esteem while the dependent variable is workplace bullying. The measuring instruments used in this research are the self-esteem scale and the workplace bullying scale. The sampling technique in this research used a saturated sampling technique. The sample in this research was 108 employees of the company. Validity and reliability testing in this research used the Cronbach's Alpha technique. The validity coefficient results on the self-esteem scale move from $r_{ix}=0.327$ to $r_{ix}=0.783$ with a reliability coefficient value of $\alpha=0.914$, while the validity coefficient results on the workplace bullying scale move from $r_{ix}=0.393$ to $r_{ix}=0.782$ with a reliability coefficient value of $\alpha=0.927$. Based on data analysis, a correlation value of -0.663 was obtained with a significance level of 0.000 , which means the hypothesis was accepted. This shows that there is a strong and significant relationship between self-esteem and workplace bullying employees in PT. X in the city of Padang.

Keywords: self-esteem, workplace bullying, employees, PT. X, Padang

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan pada umumnya mempekerjakan karyawan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Menjadi karyawan membuat seseorang harus beradaptasi di tempat kerja, karena terkadang ditempatkan di berbagai divisi yang membutuhkan Kerjasama dan hubungan yang baik dengan orang lain. Namun, *workplace bullying* juga kerap terjadi yang dilakukan oleh rekan kerja ataupun senior lainnya, sehingga ini menjadi hal penting yang juga harus diperhatikan, karena dapat menghambat banyak hal termasuk kinerja karyawan yang mengalami hal tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self-esteem* sedangkan variabel terikat adalah *workplace bullying*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *self-esteem* dan skala *workplace bullying*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 108 karyawan perusahaan tersebut. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil koefisien validitas pada skala *self-esteem* bergerak dari $r_{ix}=0,327$ sampai dengan $r_{ix}=0,783$ dengan nilai koefisien reliabilitas $\alpha=0,914$ sedangkan hasil koefisien validitas pada skala *workplace bullying* bergerak dari $r_{ix}=0,393$ sampai dengan $r_{ix}=0,782$ dengan nilai koefisien reliabilitas $\alpha=0,927$. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar $-0,663$ dengan taraf signifikansi $0,000$ yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di kota Padang.

Kata kunci: *self-esteem*, *workplace bullying*, karyawan, PT. X, Padang

Psyche 165 Journal is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu badan yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang bidang kegiatannya adalah produksi dan distribusi. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan juga selalu mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia. Suatu perusahaan mempunyai beberapa komponen utama

yang terdiri dari sumber daya manusia, teknologi, metode kerja dan struktur organisasi. Pada suatu perusahaan komponen-komponen tersebut merupakan satu keterkaitan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan elemen-elemen yang utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain seperti modal, teknologi dan uang [1].

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan

organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya [2]. Ruang lingkup sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah karyawan.

Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas di dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa untuk mengembangkan serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif perlunya perhatian dalam memastikan telah berjalannya proses-proses yang bertujuan memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan organisasi [3]. Selain manajemen kinerja yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan serta hubungan kerja yang baik antar karyawan. Namun sering terjadinya perselisihan terhadap karyawan yang membuat hubungan antar karyawan menjadi buruk sehingga membuat satu sama lain saling bermusuhan, hal ini dapat menyebabkan adanya *workplace bullying* [2].

Bullying adalah bentuk-bentuk perilaku kekerasan dimana terjadi pemaksaan secara psikologis ataupun fisik terhadap seseorang atau sekelompok orang yang lebih “lemah” oleh seseorang atau sekelompok orang. Pelaku *bullying* yang biasa disebut bully bisa seseorang, bisa juga sekelompok orang, ataupun mereka mempersepsikan dirinya memiliki power (kekuasaan) untuk melakukan apa saja terhadap korbannya. Korban juga mempersepsikan dirinya sebagai pihak yang lemah, tidak berdaya dan selalu merasa terancam oleh *bully* [4].

Bullying merupakan situasi dimana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan negatif, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, pengawas atau bawahan [5]. Secara umum, perilaku *bullying* di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku negatif di lingkungan kerja yang dilakukan secara persisten (memiliki kemampuan) dalam rentang waktu panjang dan bertujuan menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis [6]. Perilaku *bullying* sangat tidak dibenarkan, karena dapat berakibat tidak baik sebagai korban *bullying*, apalagi hal tersebut dilakukan ditempat kerja, pastinya akan berdampak tidak baik

bukan hanya dari segi psikologis, namun juga kinerja korban *bullying*.

Workplace bullying merupakan perlakuan tidak etis dan tidak menyenangkan dari orang lain yang terjadi berulang kali di tempat kerja atau sebuah tindakan agresif dan tidak rasional yang dilakukan individu atau organisasi terhadap seseorang secara terus menerus, dan juga adanya ciri *workplace bullying*, yaitu mengkritik tanpa kejelasan, menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain dan mengancam [6]. *Workplace bullying* diartikan sebagai perilaku yang dilakukan secara berulang yang dapat melukai dan mengancam kesehatan psikis dan fisik karyawan [7]. Sumber lain menerangkan bahwa *workplace bullying* adalah *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku-perilaku yang dapat berpengaruh negatif terhadap suatu pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang dan terus [8]. Berdasarkan beberapa sumber yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa *workplace bullying* adalah suatu tindakan kekerasan fisik maupun non fisik yang dilakukan seorang pegawai terhadap pegawai lainnya.

Workplace-bullying penting diperhatikan karena pembulian di tempat kerja bisa menjadi ancaman serius bagi individu yang menjadi target korban. Pekerja yang mengalami penyiksaan di tempat kerja akan mengalami hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan fisik dan psikologis, seperti distres, cemas, panik *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 [9].

Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace bullying*, yaitu kurangnya kompetensi sosial, yaitu kebanyakan perilaku *workplace bullying* kurang memiliki kompetensi sosial yang kurang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila mengganggu posisi dalam bekerja. Faktor kepribadian yaitu kepribadian sulit yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi, dan pada umumnya bersifat agresif. Faktor budaya organisasi yaitu tempat kerja pelaku dan korban memandang bahwa perilaku *workplace bullying* adalah perilaku yang wajar dan biasa dilakukan sehingga tidak melanggar moral atau bahkan pelaku dulunya pernah menjadi korban perilaku *workplace bullying*. Faktor diatas mengasumsikan kepribadian sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*.

Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* yang lainnya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. *Self-esteem* sebagai keseluruhan evaluasi diri seseorang atau rasa harga diri [10]. *Self-esteem* sebagai penilaian atau evaluasi secara positif atau negatif terhadap diri sendiri. *Self-esteem* yang dibentuk oleh seseorang terhadap dirinya sendiri terbagi menjadi dua hal yaitu positif dan negatif [11].

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. Penyebab utama seseorang memiliki *self-esteem* yang rendah adalah karena seseorang tersebut tidak diberi dukungan emosional dan penerimaan sosial yang memadai [12]. Orang dengan *self-esteem* yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan [13]. 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. Penelitian yang dilakukan pada 2.200 karyawan di Norwegia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-esteem* yang rendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam *workplace bullying* [7].

1.1. *Workplace Bullying*

Workplace bullying juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku fisik, verbal atau intimidasi psikologis yang meliputi kritik dan hinaan atau memberikan efek takut, distress atau menyakiti individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif yang tersembunyi dan sistematis [14]. Perilaku *bullying* juga dapat terjadi di lingkungan kerja, hal ini merupakan suatu hal negatif yang cenderung di lakukan secara berulang kali kepada seorang karyawan serta dapat menimbulkan rasa tidak berdaya sehingga berakibat pada kinerja karyawan karena merasa tertekan [15]. *Bullying* merupakan situasi dimana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan merugikan, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, supervisor atau bawahan [16].

1.2. Aspek *Workplace Bullying*

Perilaku negatif yang berulang merupakan tindakan-tindakan kasar baik verbal maupun fisik yang dilakukan oleh seseorang dengan bertujuan untuk membuat kerugian, kejahatan, kerusakan pada seseorang yang lain. Perilaku tidak etis yang menunjukkan tindakan seseorang individu yang bersifat negatif dan dilakukan secara berulang kali. Perilaku atau tindakan negative yang sering terjadi dalam hal ini yang dimaksud adalah perilaku yang negatif tersebut pasti ditunjukkan atau dilakukan dalam keseharian di tempat kerja. Muncul dalam rentang waktu yang sering merupakan tindakan dengan mengulangi perilaku yang merugikan orang lain secara berulang serta seringkali dilakukan. Melibatkan kekuatan yang tidak seimbang kekerasan yang melibatkan ketidak seimbangan kekuatan seperti kelompok mayoritas yang melakukan tindakan yang kasar/tidak baik kepada kelompok minoritas. Terjadi di lingkungan kerja yang memiliki ketidakseimbangan kekuatan antar karyawan maupun pimpinan, perilaku yang terjadi berulang kali dengan intensitas waktu yang sering ditempat kerja serta melibatkan jabatan atau wewenang yang berbeda.

1.3. *Self-Esteem*

Self-esteem adalah keselarasan antara kualitas keyakinan dan kenyamanan (*confidence*) terhadap penampilan (*appearance*), kemampuan (*ability*) serta kekuasaan (*power*) dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan, dengan akumulasi dorongan untuk mengasihi, menghargai dan menyayangi diri sendiri (*self-love*) yang bersumber dari penghargaan sosial (*social rewards*), perasaan adanya hubungan dengan sumber-sumber kebanggaan yang dialami orang lain (*vicarious sources*) dan moralitas (*morality*) [17]. *Self-esteem* sebagai penilaian terhadap diri sendiri yang dibuat individu dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain yang menjadi pembanding [13]. *Self-esteem* adalah sikap tentang dirinya yang berkaitan dengan kepercayaan seseorang tentang keterampilan, kemampuan dan hubungan sosial, dan pengaruhnya terhadap masa depan [2].

1.4. Aspek *Self-Esteem*

Aspek dari *self-esteem* adalah (1) Rasa percaya diri (*confidence*) berupa kualitas keyakinan serta kenyamanan individu terhadap penampilan (*appearance*), kemampuan (*ability*), dan kekuasaan (*power*) dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan. (2) Mencintai diri sendiri (*self-love*) Akumulasi dorongan untuk mengasihi, menghargai, dan menyayangi diri sendiri yang bersumber dari penghargaan sosial (*social rewards*), perasaan adanya hubungan dengan sumber-sumber kebanggaan yang dialami orang lain (*vicarious sources*) dan moralitas (*morality*).

2. Metodologi Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel tergantung (Y) *workplace Bullying* dan variabel bebas (X) *self-esteem*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Kota Padang, yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yang berarti teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [18].

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Alasan menggunakan metode skala yaitu karena subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri [19]. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *self-esteem* dan skala *workplace bullying model Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dan aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $p > 0,05$. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berkorelasi secara linier dengan variabel terikat. Dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi [20]. Teknik korelasi *Product Moment Pearson* digunakan untuk mencari dan mengetahui pola dan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih [18].

3. Hasil dan Pembahasan

Nilai signifikansi pada skala *self-esteem* dari analisis data adalah sebesar $p = 0,097$ dengan $KSZ = 1,231$, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala *self-esteem* berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala *workplace bullying* diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,635$ dengan $KSZ = 0,745$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

3.1. Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada *self-esteem* dengan *workplace bullying* tergolong linier.

3.2. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis, diperoleh koefisien korelasi antara variabel *self-esteem* dengan *workplace bullying* adalah sebesar $r = -0,663$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X Kota Padang dengan arah hubungan negatif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *self-esteem* maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying*. Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel *self-esteem* dan variabel *workplace bullying* berdasarkan *mean* empirik.

3.3. Koefisien Determinan

Adapun besarnya sumbangan efektif variabel *self-esteem* terhadap variabel *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang adalah sebesar 44% dan 56% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi $r_{xy} = -0,663$ dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$. Nilai yang negatif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang, artinya bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang, hal ini berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa analisis data penelitian ini menghasilkan $r = -0,257$ dengan taraf signifikansi $p = 0,036$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Penelitian ini menunjukkan *workplace bullying* memberikan sumbangan efektif sebesar 3,8 % terhadap *self-esteem*. Adapun penelitian lainnya juga menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* dengan nilai $r = -0,486$, dan $\text{sig} = 0,000$. Artinya, semakin tinggi *self-esteem* maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying*. *Self-esteem* terbentuk oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan individu tersebut [21]. Kenyamanan dan kebahagiaan ditempat kerja juga diperlukan oleh seorang karyawan, agar kinerjanya juga dapat lebih baik, dikarenakan di dalam pekerjaan seseorang karyawan juga dituntut untuk dapat bekerjasama dengan orang lain atau rekan yang lain [22]. Jika

workspace bullying dapat diatasi dengan baik, sehingga perusahaan tersebut juga memiliki karyawan yang jauh berkualitas, karena perilaku *bullying* sangat tidak baik untuk dilakukan, karena berdampak tidak baik bagi semua pihak perusahaan tersebut [23]. Pentingnya untuk semua pihak memiliki kesadaran diri untuk tidak melakukan *workspace bullying* karena hal tersebut merugikan banyak pihak dan dari berbagai perspektif lainnya,

4. Kesimpulan

Dari hasil analisis uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *self-esteem* dengan *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang dengan arah negatif, yang artinya semakin tinggi *self-esteem* maka semakin rendah *workplace bullying* dan sebaliknya semakin rendah *self-esteem* maka semakin tinggi *workplace bullying* pada karyawan PT. X di Kota Padang. Adapun sumbangan efektif dari variabel *self-esteem* terhadap *workplace bullying*, yaitu sebesar 44%, dan sisanya sekitar 66% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Daftar Rujukan

- [1] Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.
- [2] Abdullah, S., Tiwa, T. M., & Hartati, M. E. (2022). Hubungan Self Esteem dengan Workplace Bullying pada Karyawan Pt. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo. *Psikopedia*, 2(1). <https://doi.org/10.53682/pj.v2i1.2112>.
- [3] Swarah, S. R., & Wijono, S. (2020). Workplace Bullying dengan Self-Esteem pada Karyawan di Perusahaan Kayu. *Jurnal Psikohumanika*, 12(1), 78–88. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v12i1.664>.
- [4] Syahputra, H. (2019). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Komitmen Karyawan pada PT. Inalum. *Psikologi Prima*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v2i1.680>.
- [5] Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468–1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>.
- [6] Rahmisyari, R. (2022). Pengaruh Kepribadian Dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Kantor Kepolisian Daerah Gorontalo. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(9), 792–799. <https://doi.org/10.59188/jurnalstotech.v2i9.411>.
- [7] Mulyantoro, H., & Suherman, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(2), 53–62. <https://doi.org/10.57134/labs.v27i2.18>.
- [8] Laan, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Maulafa dengan Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator. <https://doi.org/10.31227/osf.io/whs8e>.
- [9] Ashariyanto, F., & Indrawati, E. S. (2023). Hubungan Antara Harga Diri dengan Perilaku Bullying pada Komunitas RZ Garage Semarang. *Jurnal EMPATI*, 12(5), 409–417. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.29809>.
- [10] Farhan, Y. T., & Rosyidah, R. (2021). Hubungan Antara Self-Esteem dengan Kecenderungan Nomophobia pada Mahasiswa Perempuan di Surabaya. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(2), 162–179. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v12i2.11921>.
- [11] Hidayati, C., & Suryani, I. (2023). Upaya Pencegahan Perilaku Antisosial dalam Perspektif Pendidikan Islam Melalui Layanan Bimbingan Kelompok di MTS Al Washliyah Medan Krio. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 359–370. <https://doi.org/10.37329/cetta.v6i2.2508>.
- [12] Shar, A., & Novrianda, H. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Perkebunan di Provinsi Bengkulu). *Managemen Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 118–132. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.118-132>.
- [13] Dikki, M., & Nurhadi, N. (2021). Pengaruh Kematangan Karyawan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Teras Rumah Café Kota Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1). <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2603>.
- [14] Istiono, D. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.876>.
- [15] Raco, J. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.
- [16] Maryati, T. (2018). Analisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.18196/mb.9155>.
- [17] RM, H. M., & H Yogatama, Y. (2021). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Employee Morale dan Psychological Strain sebagai Variabel Mediasi pada Profesi Keperawatan di Jakarta. *Syntax Idea*, 3(11), 2395. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i11.1540>.
- [18] Firman, F.-. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>.
- [19] Hidayati, T. (2020). *Statistika Dasar Panduan Bagi Dosen dan Mahasiswa*. <https://doi.org/10.31237/osf.io/27edm>.
- [20] Sasmita, M. S. E. R., & Laili, N. (2023). *Relationship Between Self-Acceptance and Self-Esteem in Adolescent Victims of Bullying in Sidoarjo*. <https://doi.org/10.21070/ups.2838>.
- [21] Khalid, R. (2021). Hubungan Antara Harga Diri dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswi Rantau di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal EMPATI*, 10(4), 248–254. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.32579>.
- [22] Putri, G. P., & Wijono, S. (2018). Hubungan Antara Workplace Bullying Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tiga Manunggal Textile (Timatex) Salatiga. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 3(2), 20. <https://doi.org/10.26858/talenta.v3i2.5821>.

- [23] Safitri, N. A., & Widyastuti, W. (2023). *Relationship between Employee Anxiety Facing The Possibility of Termination of Employment with Employee Job Satisfaction at PT. X Sidoarjo.* <https://doi.org/10.21070/ups.991>.