

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Di suatu tempat lingkungan kerja terdapat berbagai permasalahan yang sering terjadi, peristiwa ini terjadi atas beberapa faktor yang terdapat di dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Danang (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai peristiwa yang terjadi di sekitar pekerja dan dapat berdampak pada pekerja ketika melaksanakan perintah maupun tugas yang diberikan. Berbagai permasalahan yang terdapat pada lingkungan kerja, seperti konflik antar pimpinan terhadap karyawan, pekerjaan diluar pekerjaan karyawan, kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan, dan juga *workplace bullying*.

Begitupun yang terjadi di PT X, yang merupakan perusahaan bergerak di bidang konstruksi telekomunikasi di lapangan dan di dalam ruangan. PT. X merupakan anak perusahaan dari koperasi pegawai telekomunikasi (KOPEGTEL) yang berdiri pada tahun 2012 dan berpusat di Yogyakarta. PT. X telah dipercaya oleh beberapa perusahaan operator telekomunikasi khususnya PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dan PT. Telkom Akses dalam menyelesaikan kontrak kerja dengan cepat dan tepat.

PT. X sendiri pada saat ini bekerja di bidang konstruksi Fiber Optic dan tembaga. Dalam bidang pekerjaan pada PT. X terbagi menjadi berbagai divisi yaitu yang pertama di bidang konstruksi telekomunikasi, yang kedua di bidang instalasi kabel rumah dan Gedung, yang terakhir di bidang pemeliharaan jaringan akses di

Indonesia khususnya di area Jawa Tengah dan DIY. Salah satu produk yang menjadi *job desk* PT. X yaitu Indihome.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. X yaitu seperti pekerjaan diluar *job desk*, kurang meratanya pembagian pekerjaan kepada karyawan, ketidak tertiban karyawan, permasalahan pribadi yang dibawa ke tempat kerja dan juga *bully* di tempat kerja. *Workplace bullying* dianggap hal yang wajar dan biasa dilakukan sehari-hari oleh pimpinan di PT. X karena pimpinan menganggap jika tidak diperlakukan keras dan tidak menambahkan pekerjaan maka karyawan akan seenaknya sendiri dan tidak ada kegiatan saat pekerjaannya selesai. Pimpinan yang selalu mengambil keputusan dan memberikan tindakan kepada bawahan di PT. X yaitu asisten manager area. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada asisten manager PT. X pada tanggal 19 Mei 2023 peneliti mendapatkan informasi mengenai tugas asisten manager area di PT. X yaitu mengurus segala kegiatan dan memberikan pekerjaan pada seluruh karyawan yang ada di lapangan. Asisten manager selalu memberikan pekerjaan diluar *job desk* kepada bawahan karena tidak ingin melihat bawahan tidak melakukan apapun ketika pekerjaannya selesai atau ketika tidak ada pekerjaan untuk bawahan. Sehingga memicu terjadinya *workplace bullying* dengan menyuruh bawahan melakukan pekerjaan yang tidak semestinya, membentak dan bercanda berlebihan yang membuat sakit hati bawahan. Seperti melayani atasan, mengungkit tentang privasi bawahan dan menjadi pelampiasan ketika atasan sedang tertekan sehingga membuat karyawan merasa terintimidasi atas perlakuan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. X, *workplace bullying* menjadi permasalahan penting yang muncul di suatu pekerjaan atau organisasi dimanapun

(Wibawa, 2021). Einarsen (2011) mengartikan *Workplace bullying* sebagai serangkaian perlakuan buruk yang terus-menerus diterima karyawan dari karyawan lain di tempat kerja berupa tindakan melecehkan, menyinggung, mengucilkan, atau memengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Workplace bullying membuat orang meragukan konsep diri dan nilai dirinya sendiri dalam menghadapi lingkungan yang berbahaya, mengakibatkan ketidaknyamanan atau kerusakan psikologis dan fisik (Attell, et al., 2017).

Workplace bullying merupakan suatu tindakan yang mengganggu, melakukan penyerangan, serta mengeluarkan seseorang dari sebuah kelompok sosial, dan memberikan dampak negatif pada pekerjaan seseorang (Einarsen, 2011). Adapun beberapa aspek-aspek yang menjadi pengukuran workplace bullying menurut Einarsen, Hoel & Notelaers (2009) yaitu : (1) work-related bullying sebagai segala macam bentuk tindakan yang mempersulit situasi kerja karyawan yang mengalami bullying, (2) *Person-related bullying* sebagai berbagai jenis bentuk perilaku yang mengintimidasi pribadi karyawan yang mengalami bullying, (3) *Physical intimidation bullying* berbagai jenis bentuk perilaku yang melibatkan aktivitas fisik atau kekerasan secara fisik.

Pada prakteknya *workplace bullying* tidak menutup kemungkinan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan, karyawan yang diberikan kritikan dan tekanan sehingga membuat hal tersebut sebagai motivasi yang membangun untuk meningkatkan kinerjanya (Bella, 2020). Saat karyawan memiliki motivasi tinggi dan mental yang kuat dalam menghadapi perilaku *bullying* maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat (Miles & Marshall, 2011).

Menurut Mollison (2016) beberapa waktu terakhir, *workplace bullying* menjadi salah satu masalah yang memprihatinkan dan melibatkan kelompok yang lebih meluas. Data menunjukkan bahwa sekitar 14% populasi pekerja di Amerika Serikat telah terpapar situasi yang melibatkan *workplace bullying* (Meseguer-de-Pedro et al., 2019). Peristiwa ini di perkuat dengan survey yang dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* di Amerika pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa 30% orang dewasa di Amerika mengalami *bullying* di tempat kerja, 76,3 juta pekerja terdampak *bullying* ditempat kerja, 61.3 intimidasi adalah intimidasi sesama jenis, dan 43% pekerja jarak jauh diintimidasi (*Workplace Bullying Institute*, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Noor (2018) juga menunjukkan hasil bahwa 3.5 sampai 11% pekerja di kota besar mengalami *bullying* di tempat kerja dalam waktu enam bulan. Sebanyak 40% pekerja tersebut ternyata memiliki riwayat *bullying* pula dalam karir bekerjanya di tempat yang lainnya. Noor (2018) menyatakan bahwa *bullying* yang dilakukan di tempat kerja sebagai masalah kesehatan jiwa yang berpotensi menjadi suatu gangguan jiwa. Penelitian yang dilakukan Tsuno (2010) mendapati *workplace bullying* secara positif signifikan berdampak pada sisi psikologis seperti: kecemasan, perasaan terisolasi, kesepian, kehilangan kepercayaan, cenderung mudah marah, *mood* yang tidak stabil, rendahnya motivasi, depresi, gejala gangguan stress pasca-trauma, keluhan kesehatan psikologis dan psikosomatik, diagnosis baru mengenai *fibromyalgia* dan kecenderungan penggunaan obat tidur serta *drugs*.

Selain itu, penelitian tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 5 karyawan yang bekerja di PT. X pada tanggal 19 Mei 2023 dengan menyusun pertanyaan wawancara berdasarkan aspek *workplace bullying* menurut Einarsen, (2011). (a) *Work related bullying* adalah perilaku atau tindakan negatif terkait pekerjaan secara berulang. Tindakan ini kesulitan saat melaksanakan pekerjaan. Seperti pemberian tugas dengan *deadline* yang tidak memungkinkan, pemberian tugas secara berlebihan, memberikan tugas diluar kemampuan, dan lain-lain. (b) *Person related bullying* adalah perilaku yang terkait dengan korban berupa penghinaan di depan publik. Seperti menyebarkan rumor mengenai korban, mengganggu privasi, mengejek, dan lain-lain. (c) *Physical intimidation bullying* adalah tindakan yang berkaitan dengan intimidasi atau kekerasan fisik. Contohnya memberikan perilaku intimidasi seperti mendorong, menunjuk-nunjuk korban, mengancam, membentak, menghalangi jalannya, dan lain-lain

Hasil wawancara tersebut didapati bahwa terdapat masalah tentang *workplace bullying* pada karyawan ketika berada di tempat kerja. Peristiwa tersebut ditunjukkan dengan aspek *work related bullying* dimana terdapat karyawan yang pernah diberikan beban kerja secara terus menerus dan memberatkan tugas/pekerjaan. Selain itu, pada saat pengumpulan berkas, mereka dituntut untuk menyelesaikan dengan waktu yang relatif singkat sehingga membuat tugas utama dari karyawan terbengkalai dan membuat karyawan terbebani serta tak jarang merasa stress. Berikutnya pada aspek *personal related bullying*, karyawan menyebutkan adanya perlakuan yang kurang mengenakan, seperti di bentak di depan klien serta diberi kritik pedas oleh atasan. Karyawan yang kurang cekatan

akan diberi kritik seperti hinaan dan kesalahan sebelumnya juga akan di untkit-untkit sehingga membuat karyawan sedih dan sakit hati. Begitu juga yang terakhir merupakan aspek *physical intimidation bullying*, karyawan mengatakan pernah mendapat perlakuan kurang nyaman dari rekan kerja seperti dihalangi saat berjalan, mendapat bentakan serta ancaman yang menjadikan karyawan merasa tertekan dan tidak dihargai.

Kejadian-kejadian tersebut mencerminkan masih tingginya tingkat *workplace bullying* pada karyawan PT. X yang akan berdampak negatif jika dibiarkan begitu saja. Selain berdampak pada karyawan, *workplace bullying* berdampak pula pada lingkungan kerja atau perusahaan dimana *bullying* itu terjadi. *Workplace bullying* berdampak pada konflik disfungsional intraorganisasi dan efek negatif terhadap karyawan dan tempat kerja (Jacobs, 2013).

Menurut Miles dan Marshall (2011) praktek *workplace bullying* tidak menutup kemungkinan dapat berdampak positif, kritik pedas yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, jika karyawan memiliki motivasi tinggi dan mental yang kuat akan dengan mudah mengatasi perilaku *bullying* dan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini penting dilakukan karena *workplace bullying* merupakan sebuah proses dinamis yang dapat bergerak cepat dan menyesuaikan diri secara meningkat dari waktu ke waktu, dan membuat targetnya tidak berdaya (Ahmad & Kaleem, 2020). Individu yang tidak berdaya dan rentan terpapar intimidasi serta bentuk perlakuan buruk lainnya di tempat kerja mengembangkan perasaan untuk meninggalkan pekerjaan secara

sukarela sehingga mereka dapat menghindari interaksi tersebut (Salin & Notelaers, 2017).

Menurut Hoel & Cooper, (2003) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *workplace bullying*, yaitu: (1) Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab bullying di tempat kerja. (2) Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying*. (3) Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu antecedent dominan dalam *bullying* di tempat kerja.

Berdasarkan uraian faktor-faktor diatas, maka peneliti memilih gaya kepemimpinan sebagai faktor yang paling mempengaruhi *workplace bullying* sebab menurut Einarsen (2011) berbagai permasalahan yang dialami karyawan di lingkungan kerja yang menegangkan dan kompetitif, adanya konflik interpersonal serta kurangnya suasana ramah dan mendukung, mengalami perubahan organisasi dan dikelola dengan gaya kepemimpinan otoriter. Ini terbukti dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Noer (2021) menunjukkan bahwa gaya pemimpin otoriter berpengaruh besar dengan kejadian *bullying* di tempat kerja, meskipun status pendidikan dan budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi *workplace bullying*. Faktor gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh besar terhadap *workplace bullying* dibandingkan dengan status pendidikan dan budaya organisasi, ini karena pemimpin yang otoriter cenderung tidak mau mendengar pendapat bawahan, egois, tidak kooperatif, dan berkuasa

penuh (Hidayatillah, 2018). Sedangkan bawahan hanya bersifat sebagai pembantu kewajiban, bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah maupun mengajukan saran (Abdullah, 2023).

Menurut Armstrong (2012) gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh manajer untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya. Hal ini terlihat sebagai perilaku tertentu yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk memotivasi karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan (Haque et.al, 2015). Sedangkan menurut Busro (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peneliti mengerucutkan variabel gaya kepemimpinan yang otoriter sesuai dengan yang terjadi di perusahaan tempat penelitian yang mana pemimpin memusatkan segala kebijakan dan mengarahkan dalam semua kegiatan. Sesuai yang di didefinisikan Mulyadi (2015) bahwa Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang memusatkan pimpinan sebagai penentu kebijakan dalam semua kegiatan, pegawai berperan sebagai pelaksana kegiatan dengan arahan dari pimpinan sehingga peran anggota organisasi menjadi pasif. Sedangkan Para pemimpin otoriter melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para karyawannya, mereka menghasilkan keputusan, mengkomunikasikannya kepada bawahan dan mengharapkan implementasi atas instruksi mereka dengan segera (Boone & Kurtz, 2010). Aspek-aspek gaya

kepemimpinan otoriter menurut Sutikno (2007) sebagai berikut: (1) Segala keputusan diambil oleh pimpinan (2) Tugas bawahan sangat diperinci oleh pimpinan. (3) Subjektifitas pemimpin (4) Pendapat hanya sebagai *lips service* (5) Pengawasan ketat.

Menurut Newstrom & Davis (dalam Hidayatullah, 2018) mengemukakan bahwa pemimpin yang otoriter cenderung tidak mau mendengar pendapat bawahan, egois, tidak kooperatif, dan berkuasa penuh. Hal ini membuat karyawan merasa tidak dianggap dan perlakuan tersebut cenderung tidak manusiawi serta mengabaikan keberadaan bawahan atau sebagai karyawan sebagai manusia sebagaimana dirinya (Hidayatillah, 2018). Bawahan hanya bersifat sebagai pembantu kewajiban, bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah (Nasrudin 2010). Karyawan yang tidak sanggup atau mengalami kesulitan dalam beradaptasi pada atasan rentan mengalami perundungan atau *bullying*. Seperti yang dinyatakan oleh Menurut Einarsen, et.,al (2011) tindakan mengganggu, melakukan penyerangan, serta mengeluarkan seseorang dari sebuah kelompok sosial, dan memberikan dampak negatif pada pekerjaan seseorang dapat dikatakan perundungan di tempat kerja atau *workplace bullying*.

Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Noer (2021) dari penelitian ini didapatkan lebih dari 70% mengalami kejadian bullying di tempat kerja dan mengalami pemimpin otoriter sebesar 67% hal ini menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kejadian *bullying* di tempat kerja. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Zulfiqar dkk. (2021) mengemukakan adanya

hubungan gaya kepemimpinan otoritatif dengan karyawan ditempat kerja. Serta didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Devi Agni Surya, Sherly Megawati (2015) menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan lingkungan kerja.

Meskipun sudah terdapat penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan *workplace bullying* berhubungan signifikan, namun penelitian selalu perlu dilakukan secara terus-menerus dan berkembang karena konteks sosial, organisasional, dan budaya dapat berubah. Oleh karena itu mungkin apa yang kita ketahui saat ini tentang hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan *workplace bullying* mungkin tidak relevan di masa depan. Dengan melakukan penelitian terus-menerus, kita dapat mengikuti perubahan dan memahami bagaimana hubungan tersebut mungkin berubah atau dibentuk oleh konteks yang baru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik dan ingin melihat “apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan *workplace bullying* atasan pada karyawan PT. X”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni untuk mengetahui Hubungan Antara gaya kepemimpinan dengan *Workplace Bullying* pada karyawan PT. X.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat atau tambahan referensi bagi Psikologi Industri dan Organisasi serta berguna bagi penelitian selanjutnya yang erat kaitannya dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bagi pimpinan dalam mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *workplace bullying* atasan pada karyawan PT. X. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insight* kepada pimpinan dan setiap pekerja agar mampu menghargai rekan kerjanya.