

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tidak bisa dipungkiri bahwa peran manusia yang sangat mempengaruhi perkembangan industri organisasi saat ini meskipun banyak teknologi yang berkembang dengan pesat. Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009).

Berkaitan pula dengan globalisasi yang telah terjadi saat ini telah menyebabkan dua kecenderungan penting dalam dunia bisnis dan organisasi, yaitu semakin meningkatnya persaingan dan terjadinya perbedaan atau keragaman tenaga kerja. Perbedaan atau keragaman di tempat kerja tersebut mengarah pada perbedaan-perbedaan diantara karyawan atau para calon anggota organisasi yang meliputi jenis kelamin, ras, umur, agama, latar belakang budaya, kapasitas fisik, sexism, dan pendidikan serta status perkawinan Robbins & Luthans (dalam Taylor, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh 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 & Robertson, 2001), hubungan antar karyawan menjadi salah satu faktor utama perilaku *bullying* di tempat kerja.

Seperti yang telah dikemukakan diatas bahwa *workplace bullying* merupakan suatu masalah yang kerap terjadi di tempat kerja dan sekarang menjadi masalah yang semakin meningkat (Buhler, 2003). Penelitian lebih lanjut sedang dilakukan pada *workplace bullying* menurut Tepper et al. (dalam Barlett, 2008). Peningkatan *workplace bullying* memiliki dampak negatif bagi biaya/ finansial di organisasi dan anggota dalam organisasi tersebut menurut Andersson & Pearson (dalam Bartlett, 2008). Menurut Keenan dan Newton (dalam Bartlett, 2008) menyatakan bahwa konflik kerja yang belum terselesaikan mewakili biaya terbesar untuk sebuah organisasi yang direduksi.

Kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) merupakan permasalahan yang hingga kini terus terjadi, Meek (dalam Gunawan, dkk, 2009). Dalam hal fenomena kekerasan di tempat kerja, istilah "*bullying*" dipergunakan karena dianggap lebih mewakili dan lebih lengkap dibandingkan istilah-istilah lain yang sejenis untuk menggambarkan fenomena yang sama. Sering pula *bullying* disinonimkan dengan "*harassment*". *Harassment* sendiri berasal dari kata "*to harass*" yang berakar dari kata dalam Bahasa Perancis kuno "*harer*" yang artinya melakukan upaya penyerangan, dan juga memiliki akar kata dalam Bahasa Inggris kuno "*hergian*" yang artinya "*to ravage*" atau "*despoil*" (mengganggu, mengusik, merusak).

Menurut Loh (2014) aspek *workplace bullying* ada mengkritik tanpa kejelasan, mengancam, dan menghina. Menurut Sullivan (2000) adanya niat melukai atau merugikan orang lain, adanya ketidakseimbangan kekuatan (*imbalance of power*), dilakukan secara terorganisir dan sistematis, dilakukan secara berulang-ulang, pengalaman yang menyakitkan bagi korban yang berbentuk fisik (eksternal) dan psikologis (internal). Menurut Salin (dalam Wakijo, 2011) aspek ada sindiran, ancaman, ucapan yang menyalahgunakan, pengusiran, rumor yang mengintimidasi, ucapan atau kata-kata kasar, memanipulasi, menduplikasi, pengisolasian sosial, kritik yang berlebihan, memberikan tugas yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan studi yang di yang dilangsungkan oleh Inserm, *French National Institute for Health and Medical Research* ditemukan fakta bahwa 1 dari 10 pekerja mengalami “sikap tak bersahabat” di lingkungan kerja setidaknya 1 kali dalam seminggu dan survey yang dilangsungkan oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) dan *Zogby International* (m.kompasiana.com). Penelitian yang dilakukan oleh Bowling dan Beehr (2006) mengatakan bahwa kekerasan di tempat kerja cenderung terjadi di lingkungan yang memiliki konflik peran, ketidakjelasan peran, *role overload*, dan kendala dalam bekerja. Survey yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) tahun 2014, terdapat data sebagai berikut: 20% orang pernah dibully, 7% orang masih mengalami *bullying*, 21% orang pernah menyaksikan *bullying*, 28% orang tidak mengetahui apapun tentang *workplacebullying* dan 23% bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja. Penelitian lain mengatakan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja 60% menyerang wanita dan 40% menyerang pria.

39% pria melakukan *bullying* pada wanita, 30% pria melakukan *bullying* pada pria, 21% wanita melakukan *bullying* pada wanita, dan 10% wanita melakukan *bullying* pada pria (Namie, 2014).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan hari Jum'at 7 April 2017 di Bambanglipuro Bantul, dengan 6 orang, yang terdiri dari 3 orang pengurus CV dan orang karyawan CV. Prima Indah. Berdasarkan penuturan dari 6 subjek wawancara dengan jumlah karyawan ada 317 (Bambanglipuro dan Imogiri) di Bambanglipuro ada 170 karyawan, 3 karyawan laki-laki, dan sisanya adalah perempuan bahwa memang banyak terdapat kasus tentang kekerasan yang terjadi antar sesama karyawan, dari berupa kekerasan berbentuk verbal hingga kekerasan fisik. Kekerasan terjadi tidak hanya sekali, namun berkali-kali dan menjadi hal sudah sangat lumrah dikalangan karyawan CV. Prima Indah. Dapat disimpulkan bahwa di CV. Prima Indah di Bantul cukup mengalami banyak kasus tentang *workplace bullying* baik kekerasan verbal maupun kekerasan fisik yang kurang mendapat tindakan tegas dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan sendiri, karena adanya ketidak seimbangan kekuatan atau senioritas, dilakukannya berulang kali. Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* yang lainnya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. Alwisol (2012) mengatakan bahwa memahami kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia seutuhnya.

Hubungan yang baik antara karyawan memang sangat diperlukan, hubungan kerja yang efektif sangat diperlukan untuk sebuah lingkungan kerja yang sehat. Hubungan yang positif antar karyawan/karyawan sangat penting dan juga antar

departemen atau unit dalam perusahaan karena saling berkaitan (Lewis & Malecha, 2011).

Workplace bullying antar karyawan ditempat kerja berpengaruh penting terhadap kelangsungan organisasi ataupun di perusahaan tersebut karena dapat mempengaruhi sistem dari perusahaan tersebut. Produktivitas menurun, moral rendah, tinggi absensi, meningkatnya *turnover* para staf, dan tuntutan kompensasi pekerja yang tinggi dan tindakan hukum, Zapf et al (dalam Loh, 2014). Secara umum, *bully* di tempat kerja berdampak pada produktivitas organisasi, arus keuangan, serta moral karyawan, Shah & Razzaghian (dalam Hidayati, 2016). Sehingga, sebagai perilaku yang tidak etis, *bully* di tempat kerja menyebabkan kerugian ekonomi yang besar bagi organisasi, Aleassa & Megdadi (dalam Hidayati, 2016).

Bully yang terjadi ditempat kerja memang merupakan hal yang tidak untuk disepelekan, hal ini karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Faktor organisasi dan faktor sistem organisasi, eksploitatif, kemandirian kerja, konflik peran atau ambiguitas, dan kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan intimidasi di tempat kerja (Loh, 2014).

Agreeableness merupakan sikap yang baik, mudah bersimpati, mudah memaafkan, mereka menyukai keharmonisan, Milam (dalam Taylor & Kluemper, 2012). Individu dengan *Agreeableness* tinggi menunjukkan kebaikan, ramah, murah hati, suka menolong, dan kooperatif, sebaliknya individu dengan *agreeableness* rendah akan cenderung tidak peduli dan antagonis, McCrae & Costa (dalam Taylor & Kluemper, 2012). *Agreeableness* rendah ditunjukkan dengan keras kepala dan

kecenderungan sikap yang tidak kooperatif, permusuhan adalah reaksi yang lebih kuat untuk perlakuan negatif individu dari pada kekerasan individu, Peters et al (dalam Lim dan Lee, 2011). Dapat disimpulkan *agreeableness* merupakan sikap yang menunjukkan kebaikan, menjauhi permusuhan, suka menolong, dan bersikap kooperatif.

Peneliti menggunakan faktor *Agreeableness*, karena *Agreeableness* adalah individu yang suka memaafkan dan bersimpati, mereka mungkin lebih bersedia atau lebih mampu untuk mengabaikan atau menyingkirkan pengalaman *bully* sebagai yang biasa atau tidak penting. Penelitian menunjukkan bahwa ketika situasi kerja dianggap tidak baik, orang-orang dengan *Agreeableness* tinggi cenderung tidak terlibat dalam agresi karena kecenderungan perhatian dan toleransi mereka bertentangan dengan perilaku tersebut (Taylor & Kluemper, 2012). Selain itu juga berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di CV. Prima Indah Bantul yang sebagian besar karyawan terlihat cuek dan tidak terlalu ramah ketika ada orang baru yang datang. Ruang produksi yang semua karyawati hanya beberapa orang yang tersenyum ataupun menyapa, dan yang lain hanya diam melihat bahkan ada yang membuang muka.

Berdasarkan pemaparan di atas, apabila seseorang yang memiliki *Agreeableness* yang rendah, yang ditunjukkan dengan sifat antagonis, tidak peduli, tidak bisa bekerja sama, kurang keramahan, perhitungan, dan tidak kooperatif maka akan memunculkan sikap lain lagi yang tidak sesuai dengan norma yang ada dalam tempat kerja. Sikap-sikap yang demikian memicu hal-hal negatif di tempat kerja, seperti yang dikemukakan Graziano (2001) mengatakan bahwa individu dengan *agreeableness* rendah memandang segala sesuatu itu adalah hal yang negatif, situasi yang ambigu. Orang

yang dengan sifat *agreeableness* rendah seperti tidak ramah, perhitungan, tidak kooperatif dapat menimbulkan *workplace bullying*, kerugian bagi individu lain, dan segala perilaku yang tidak sewajarnya dalam tempat kerja menurut Niel (dalam Cowie, 2002). Dalam hal ini, apakah ada hubungan antara *Agreeableness* individu terhadap *workplace bullying*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui hubungan antara tingkat *Agreeableness* pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat *workplace bullying*.

2. Manfaat

a. Manfaat teoritis

Melengkapi penelitian terdahulu dan mampu memberi sumbangan ilmu baru.

b. Manfaat praktis

Untuk memperjelas dan menampilkan bukti/fakta yang nyata dan sedang terjadi di sekitar kita tentang pengaruh *Agreeableness* yang menyebabkan *workplace bullying*.