

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bekerja menjadi tujuan utama setiap individu dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dalam proses perjalanan kerja tentu sebagian individu mulai merasakan ada hal yang harus diperhatikan selain bekerja, seperti kebutuhan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, kehidupan keluarga dengan pekerjaan, dan kehidupan pribadi dengan hubungan antara karyawan. Semuanya menggambarkan cara individu untuk bersikap atau menyikapi kebutuhan pekerjaan dengan kehidupan lainnya agar tidak memberikan konsekuensi pada kesehatan dan kesejahteraan psikologis individu (Anindyajati, 2017).

Setiap individu pasti mengharapkan pekerjaannya berjalan lancar, memiliki rekan kerja yang baik, dan dihindarkan dari masalah yang dapat mengganggu pekerjaannya. Namun faktanya, tidak sedikit individu yang mengalami masalah kekerasan di tempat kerja karena kurang harmonis dengan rekan kerja, pimpinan bertindak semena-mena terhadap bawahan yang pada akhirnya memberikan dampak negatif terhadap kondisi psikologis individu sebagai karyawan dan dampak buruk juga terhadap efektivitas kerja organisasi (Yeow, 2010). Masalah kekerasan di tempat kerja telah menjadi salah satu fenomena yang banyak mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan, baik peneliti, pendidik, organisasi perlindungan tenaga kerja, dan tokoh masyarakat (Rudi, 2010).

Bagi individu, kekerasan di tempat kerja memberikan konsekuensi yang dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Bagi kelompok,

kekerasan di tempat kerja dapat mempengaruhi efektivitas tim kerja, sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, kekerasan di tempat kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja organisasi dan juga budaya organisasi (O'Driscoll et al, 2011). Individu yang menjadi target atau yang menyaksikan perisakan (*workplace-bullying*) di tempat kerja cenderung dapat memberikan pengaruh pada cara berpikir bahkan bisa juga mempengaruhi sikap dan perilakunya untuk berpihak pada pelaku perisakan, mengundurkan diri, menyuarkan keadilan, atau bersikap pasif (Workplace-Bullying Institute, 2017).

Secara umum, perilaku *bullying* di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku negatif di lingkup kerja yang dilakukan secara persisten (memiliki kemampuan) dalam rentang waktu panjang dan bertujuan menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis (Cowan, 2005). Menurut Leads (2014) *workplace-bullying* (perisakan di tempat kerja) 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. Leads (2014) menyebutkan ciri *workplace-bullying*, yaitu: a) mengkritik tanpa kejelasan, b) menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain, dan c) mengancam.

*Workplace-bullying* diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu pembulian personal (*person-related bullying*) dan pembulian pekerjaan (*work-related bullying*) keduanya terjadi secara tertutup ataupun terbuka (Cowan, 2015). Pembulian personal bisa berupa perilaku menyebarkan rumor, kekerasan verbal, kritik berkepanjangan, tuduhan palsu, dan isolasi sosial. Sedangkan, pembulian

pekerjaan berupa perilaku memonitor pekerjaan secara berlebihan, beban kerja yang tidak teratur, dan memberikan penilaian salah atau buruk terhadap pekerjaan (Ciby dan Raya, 2014).

*Workplace-bullying* penting diperhatikan karena pembulian di tempat kerja bisa menjadi ancaman serius bagi individu yang menjadi target korban. Hal tersebut dijelaskan Yeow (2010) bahwa secara psikologis, individu yang menjadi target pembulian di tempat kerja cenderung mengalami gejala stres dan trauma yang berdampak pada sakit fisik seperti sakit kepala, gangguan makan dan tidur, depresi, serta kecemasan. Hasil penelitian Hidayati (2016) menyimpulkan bahwa terdapat dua jenis pembulian di tempat kerja, yaitu pembulian personal (*personal-related bullying*) di mana perilaku pembulian terjadi karena masalah interpersonal antara pelaku dan target yang dilampiaskan dalam bentuk pembulian, pembulian pekerjaan (*work-related bullying*) di mana pelaku melakukan pembulian dalam bentuk pemberian tugas kerja atau kritik yang tidak logis.

*Workplace-bullying* dalam konteks pekerjaan bisa terjadi pada semua level organisasi, mulai dari direksi kepemimpinan sampai pada staf pekerja dengan level paling rendah (Bentley et al., 2012). *Workplace-bullying* yang terjadi di tempat kerja berupa perlakuan negatif secara terus menerus diberikan kepada satu atau beberapa pekerja yang mengakibatkan perasaan tidak berdaya dan tekanan psikologis pada korban yang kemudian berdampak pada perilaku kerja (Rudi, 2010).

*Workplace-bullying* sering disebut juga sebagai penyalahgunaan atau *abuse of power* yang disebabkan ketidaksetaraan kekuasaan antara individu (Leads,

2014). Hasil survei *Workplace-Bullying Institute* di Amerika pada tahun 2017 menyimpulkan bahwa 19% orang Amerika mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% lainnya telah menyaksikan adanya *bullying* di tempat kerja, dan 63% menyadari adanya *bullying* di tempat kerja (Workplace Bullying Institute, 2017). Fenomena *workplace-bullying* tidak hanya terjadi di negara-negara maju, namun juga terjadi di negara berkembang seperti di Indonesia. Hasil penelitian Gunawan dkk (2009) menyimpulkan sebanyak 49% karyawan menjadi saksi mata terjadinya *bullying* di tempat kerja dan mengalami beberapa efek psikologis seperti mudah marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, merasa terisolasi, dan frustrasi di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu mengenai *workplace-bullying* di atas, penulis melakukan studi pendahuluan wawancara mengenai PT.Royal Korindah. PT Royal Korindah berdiri pada tahun 1976. Royal Krindah sendiri lebih suka megisahkan kiprahnya yang sudah dimulai sejak tahun 1968 sebagai industri *one-man operation* yang mensuplai berbagai salon kecantikan yang ada disekitar. Sekarang pabriknya sudah jauh lebih besar, berdiri diatas lahan seluas 25 ribu meter persegi dan memperkerjakan 5.300 karyawan.

Hasil wawancara dilakukan pada 8 karyawan pada tanggal 7 September 2020. Wawancara ini bertujuan mencari informasi awal tentang *workplace-bullying* pada karyawan. Dari hasil wawancara ditemukan fakta 3 orang karyawan mengakui sering menerima kritik dari atasan tanpa kejelasan, hal ini mengindikasikan ciri *workplace-bullying* mengkritik tanpa kejelasan, 5 orang karyawan sering melihat atau menerima ancaman dari rekan kerja bahkan dari atasan karena performa kerja

yang dianggap tidak memenuhi target kerja, hal ini mengindikasikan ciri *workplace-bullying* mengancam, 4 orang karyawan menyadari adanya sikap saling meremehkan antara karyawan karena ada kelompok sosial di lingkungan kerja yang cenderung menonjolkan sikap saling merendahkan antara karyawan, hal ini mengindikasikan ciri *workplace-bullying* menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain.

Hasil studi pendahuluan di atas menunjukkan dugaan kekerasan di tempat kerja karyawan PT.Royal Korindah, dan hal tersebut tidak terjadi sekali, namun berkali-kali dan dianggap sebagai hal yang lumrah di kalangan karyawan. Hasil studi pendahuluan tersebut, didukung hasil penelitian Branch, et al (2013) yang menyimpulkan kekerasan di tempat kerja yang kerap terjadi dikalangan karyawan umumnya disebabkan kurangnya saling menghargai antara karyawan, adanya kelompok sosial atau gab antara karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *workplace bullying* menurut Einersen, Hoel, Zapf, dan Cooper (2003) kurangnya kompetensi sosial : kebanyakan perilaku *workplace bullying* kurang memiliki kompetensi sosial yang kurang baik, dimana pelaku tidak dapat menerima hadirnya karyawan baru karena takut apabila mengganggu posisi dalam bekerja. Faktor kepribadian : kepribadian sulit yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi, dan pada umumnya bersifat agresif. Faktor budaya organisasi : dimana tempat kerja pelaku dan korban memandang bahwa perilaku *workplace bullying* adalah perilaku yang wajar dan biasa dilakukan sehingga tidak

melanggar moral atau bahkan pelaku dulunya pernah menjadi korban perilaku *workplace bullying*.

Berdasarkan ketiga faktor diatas peneliti mengasumsikan kepribadian sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*. Menurut Budiman (2017) aspek kepribadian memainkan peran penting terhadap terjadinya perilaku *workplace bullying*. Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* adalah kepribadian dari pelaku maupun korban (Izzatinisa & Siswati 2017). Alwisol (dalam Izzatinisa & Siswati 2017) mengatakan bahwa memahami kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia seutuhnya. Kepribadian individu berasal dari perkembangan *self*. Salah satu peranan penting perkembangan *self* adalah *self esteem* (Myres, 2012). *Self esteem* terbentuk oleh keadaan diri dan lingkungan memperlakukan individu tersebut (Mahli & Reasoner, dalam Dariyo, 2007).

Menurut Branden (2001) *self-esteem* (harga diri) merupakan bentuk evaluasi individu yang berhubungan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri sebagai sikap setuju atau tidak setuju dan menunjukkan tingkat di mana individu menyakini dirinya mampu berhasil dan berharga. Branden menyebutkan aspek *self-esteem*, yaitu: a) aspek kekuatan, b) aspek keberanian, c) aspek kebijakan, dan d) aspek kemampuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Izzatinisa dan siswati (2017) memberikan hasil bahwa *self-esteem* dan *workplace bullying* memiliki hubungan yang negatif, sehingga tingginya *self-esteem* akan mempengaruhi *workplace-bullying* yang rendah. Hal tersebut berarti semakin tinggi *self-esteem*, maka semakin rendah

*workplace bullying* dan sebaliknya, semakin rendah self-esteem maka semakin tinggi *workplace bullying*. Self-esteem dapat mempengaruhi *workplace bullying* pada karyawan, *self-esteem* yang positif atau *self-esteem* yang tinggi menjadikan individu mampu mengatasi kecemasan, kesepian, dan penolakan sosial, maka semakin positif *self-esteem* seseorang, maka individu tersebut semakin merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang di sekitarnya (Izzatinisa & Siswati, 2017). Izzatinisa dan Siswati (2017) mengatakan dalam penelitiannya *self-esteem* yang tinggi yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa karyawan-karyawan memiliki pandangan positif terhadap dirinya sendiri serta mendapat penerimaan dari lingkungan sekitarnya sehingga dapat mengurangi *workplace bullying* dalam perusahaan. Jika *self-esteem* rendah, tingkat seseorang merasa diterima dan menyatu dengan orang-orang sekitar itu rendah. *Self-esteem* seseorang rendah akan mengakibatkan permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan (Myers, 2012). 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. Seseorang yang memiliki *self esteem* rendah akan menjadi korban *bullying*. Korban *bullying* yang memiliki *self esteem* rendah akan mempunyai pandangan diri atau penilaian diri diantaranya menganggap diri sendiri sebagai orang yang *moody*, sombong, selalu salah, suka mengadu dan mengurus urusan orang lain, terkadang baik terkadang jahat, pendendam, egois, jahil, keterlaluhan, kasar, kurang percaya diri, serta menganggap diri sendiri aneh. Perlakuan tidak baik yang diterima menimbulkan emosi-emosi

negatif pada korban *bullying*. Hal ini dikarenakan bahwa seorang yang menjadi korban *bullying* memiliki *self-esteem* yang rendah (Mruk, 2013)

Seseorang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan memiliki motivasi dan performa kerja yang tinggi dalam bekerja daripada seseorang yang memiliki *self-esteem* rendah (Izzatinisa & Siswati, 2017). Penelitian yang dilakukan pada 2.200 karyawan di Norwegia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *self-esteem* yang rendah, tingginya kecemasan sosial, dan kurangnya kompetensi dalam bersosialisasi biasanya menjadi korban dalam *workplace bullying* (Einersen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace-bullying* pada karyawan PT.Royal Korindah. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace-bullying* pada karyawan PT. Royal Korindah?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace-bullying* pada karyawan PT.Royal Korindah.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah Ilmu Pengetahuan, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *self-esteem* dengan *workplace-bullying* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pentingnya memperhatikan *self-esteem* karyawan untuk mencegah terjadinya perilaku *workplace-bullying*.
- 2) Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya meningkatkan kualitas *self-esteem* (harga diri) agar terhindar masalah *workplace-bullying*.