

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang dibentuk oleh perorangan, kelompok maupun badan lain yang memiliki kegiatan produksi barang ataupun jasa. Rumusan pengertian perusahaan dapat dilihat dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), Perusahaan merupakan “*setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba*”. Suatu perusahaan pastinya mempunyai ketua atau pemimpin untuk mengatur dan memastikan jalannya perusahaan tersebut.

Tujuan suatu perusahaan yang paling utama adalah untuk memaksimalkan laba yang mereka dapatkan untuk mensejahterakan setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai beberapa komponen dalam upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut: prosedur kerja, teknologi, sumber daya manusia, dan struktur organisasi. Komponen-komponen pada perusahaan tersebut harus saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Putri, Maharani, & Nisrina, 2022). Hamid (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia menjadi satu hal yang sangat penting dari

keempat komponen lainnya karena suatu organisasi digerakkan oleh manusia-manusia yang terlibat di dalamnya.

Griffin (2004) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah rangkaian aktivitas dalam suatu organisasi yang diarahkan dengan tujuan untuk mengembangkan, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati (2014), lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan hubungan antar karyawan pada suatu perusahaan. Melihat hal tersebut, sudah semestinya hubungan antar karyawan harus tetap dijaga agar terciptanya lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik. Beberapa hal yang menjadi kendala dalam mewujudkan rasa nyaman bagi para pekerja tak jarang ditemukan adanya perilaku *workplace bullying* atau tindakan *bullying* yang terjadi di tempat kerja (Putrianti & Budiarto, 2018).

Bullying merupakan istilah yang sudah tidak asing di telinga masyarakat Indonesia. Menurut Sejiwa (2008) *bullying* merupakan tindakan penggunaan kekuasaan yang bertujuan untuk menyakiti seseorang atau sekelompok orang baik secara psikologis, verbal, maupun fisik sehingga korban merasa trauma, tertekan, dan tak berdaya. *Bullying* yang biasanya dijumpai di tempat kerja dikenal dengan istilah *workplace bullying*. Einarsen, Hoel, & Notelaers (2009) mendefinisikan *workplace bullying* merupakan segala aktivitas yang melecehkan, mengucilkan, menghina dan memberikan pengaruh negatif seseorang dalam bekerja yang dilakukan secara berulang kali dan rutin. Selain itu, Einarsen, Hoel, Zapf dan Cooper (2011) juga

mendefinisikan *workplace bullying* sebagai serangkaian perlakuan buruk yang terus menerus diterima karyawan dari karyawan lain di tempat kerja meliputi tindakan menyinggung, mengucilkan, melecehkan, atau memengaruhi pekerjaan seseorang secara negatif. Dari beberapa penjelasan definisi *workplace bullying* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* merupakan serangkaian perlakuan buruk yang diterima karyawan di tempat kerja oleh individu atau kelompok yang mempunyai kekuasaan lebih secara fisik maupun non fisik untuk menjatuhkan atau menyakiti korban yang dilakukan secara berulang kali tanpa adanya pertanggungjawaban dari pelaku.

Penelitian yang dilakukan Bloisi & Hoel (2008) menunjukkan bahwa terdapat *workplace bullying* yang terjadi pada *chef* di sebuah hotel pada sebuah industri perhotelan. Peristiwa *workplace bullying* juga dapat terjadi di sektor bidang travel di New Zealand (Bentley dkk. 2011). Berdasarkan hasil penelitian Wheeler, Hlsbesben, & Shanine (2010) menunjukkan bahwa sebanyak 8%-25% karyawan di USA mengalami *workplace bullying*. Praktek *workplace bullying* ini bisa terjadi di semua jenis perusahaan, tidak hanya pada perusahaan kecil saja atau perusahaan besar saja. Hal ini diperjelas dengan adanya hasil survei dari *Workplace Bullying Institue* pada tahun 2017 di Amerika yang menunjukkan bahwa terdapat 19% orang Amerika yang mengalami *bullying* di tempat kerja, 19% orang lainnya telah melihat adanya *bullying* di tempat kerja, 25% orang bersikap hati-hati terhadap *bullying* di tempat kerja, 37% orang tidak sadar akan adanya *bullying* di tempat kerja (Namie, 2017).

Menurut Silviandri & Helmi (2018), fenomena *bullying* juga terjadi di negara berkembang seperti Indonesia, tidak hanya terjadi di negara-negara maju saja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, Prihanto, & Yuwanto (2009) menunjukkan bahwa dari 123 pekerja di Surabaya, diperoleh data 49% responden menyaksikan adanya *bullying* di tempat kerja secara langsung. Para pegawai di perusahaan tersebut merasa takut untuk melaporkan tindakan *bullying* tersebut karena sebagian besar para pelakunya adalah seorang bos.

Data pada databoks tahun 2020 tentang penindasan yang dialami generasi karyawan di Indonesia menunjukkan bahwa 39% terjadi pada generasi X dan 54% terjadi pada generasi Y. Data tersebut menunjukkan adanya banyak penindasan atau *workplace bullying* yang terjadi pada kedua generasi tersebut. Hal ini menimbulkan banyak pertanyaan tentang apakah faktor usia mempengaruhi tindakan *workplace bullying* pada suatu perusahaan. Lalu tindakan kekerasan apa saja yang sering didapatkan pada setiap generasi karyawan tersebut dalam suatu perusahaan. Dan dengan adanya pertanyaan-pertanyaan tersebut penulis ingin meneliti masalah perbedaan *workplace bullying* suatu perusahaan pada Generasi X dan Y.

Menurut Einarsen (dalam Cooper & Robertson, 2001), salah satu faktor utama perilaku *bullying* di tempat kerja adalah hubungan antar karyawan. Menurut Einarsen (dalam Sinarta, dkk, 2019) banyak yang tidak menyadari bahwa *bullying* juga banyak dilakukan di tempat kerja seperti di rumah sakit, pabrik, toko, hotel dan restoran. Tindakan *workplace bullying* bisa terjadi dimana saja, di sekolah, perusahaan,

instansi pemerintah maupun non pemerintahan. Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika atau BMKG merupakan sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND), dipimpin oleh seorang kepala Badan (Sujalu, dkk, 2020). Awal mula pengamatan meteorology dan geofisika di Indonesia dimulai pada tahun 1841 secara perorangan oleh Dr. Onnen. Pada tahun 1866, kegiatan pengamatan perorangan tersebut diresmikan oleh pemerintah Hindia Belanda menjadi instansi pemerintah dengan nama *Magnetisch en Meteorologisch Observatorium* dipimpin oleh dr. Bergsma. Kemudian pada tahun 1879 dibangun 72 stasiun dipulau Jawa. Pada tahun 1902 pengamat medan magnet bumi dipindahkan dari Jakarta ke Bogor.

Pada masa pendudukan Jepang antara tahun 1941-1945, nama instansi meteorology dan geofisika diganti menjadi Kisho Kauso Kusho. Setelah proklamasi kemerdekaan instansi tersebut dipecah menjadi dua, yaitu di Yogyakarta dibentuk biro meteorology yang berada di lingkungan Markas Tertinggi Tentara Rakyat Indonesia khusus melayani kepentingan Angkatan Udara kemudian di Jakarta dibentuk Jawatan Meteorologi dan Geofisika dibawah Kementrian Pekerjaan Umum dan Tenaga. Pada tahun 1950 Indonesia secara resmi masuk sebagai anggota Organisasi Meteorologi Dunia (World Meteorological Organization atau WMO).

Pada tahun 1965 namanya diubah menjadi Direktorat Meteorologi dan Geofisika, kedudukannya tetap dibawah Departemen Perhubungan Udara. Kemudian tahun 1972 namanya menjadi Pusat Meteorologi dan Geofisika. Pada tahun 2002 dengan keputusan Presiden RI Nomor 46 dan 48 tahun 2002, struktur organisasinya

diubah menjadi Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND) dengan nama tetap Badan Meteorologi dan Geofisika. Kemudian melalui peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008 Badan Meteorologi dan Geofisika berganti nama menjadi Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) dengan status tetap sebagai Lembaga Pemerintahan Non Departemen (LPND). Pada tanggal 1 Oktober 2009 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika disahkan oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudhoyono. BMKG mempunyai tugas dan wewenang dalam pemerintahan di bidang Meteorologi, Klimatologi, Kualitas udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Dimas, 2022).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Anggraini (2019) yang berjudul Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh secara sangat signifikan terhadap komitmen keorganisasian pegawai BMKG. Walton (1975) menjelaskan beberapa dimensi *quality of work life*, yaitu kompensasi yang layak dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, pengembangan kapasitas manusia, pertumbuhan dan keamanan, integrasi sosial, hak pegawai, ruang hidup secara keseluruhan dan tanggung jawab sosial. Menurut dimensi-dimensi tersebut salah satu kualitas kehidupan kerja yaitu kondisi kerja yang aman, dimana setiap pegawai seharusnya

merasa aman dan nyaman dalam bekerja, namun dalam pelaksanaan tugasnya peneliti menemukan ada beberapa fenomena terkait dengan perilaku *workplace bullying* yang ada di Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika atau BMKG.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada 19 Agustus 2023 kepada tiga orang karyawan BMKG yang ada di Yogyakarta yang termasuk dalam generasi X dan tiga orang karyawan yang termasuk dalam generasi Y. Hasil wawancara diperoleh data sebanyak dua subjek generasi X menyatakan bahwa ada seseorang yang dihindari jika masuk kerja yaitu rekan kerja sesama karyawan di tempat generasi X bekerja yang jika bertemu dengan karyawan tersebut subjek sering diejek akan masa lalu (mis: subjek pernah datang terlambat pada saat rapat penting, subjek pernah tidak menghadiri pertemuan karena ada keperluan pribadi sehingga mendapatkan teguran dari atasan) di depan karyawan lainnya yang membuat subjek malu dan akhirnya subjek memilih untuk datang terlambat. Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying (person-related bullying)* yaitu mendiskriminasi serta mengucilkan.

Dua subjek (generasi Y) mengaku sering kali mendapatkan perlakuan tidak adil oleh atasannya seperti (mis: memberikan waktu pengerjaan yang kurang sesuai kemampuan (batas waktu pengerjaan 1 minggu tetapi atasan meminta pengerjaan dipercepat menjadi 3 hari), mengikuti perintah atasan meskipun tidak termasuk dalam bagian pekerjaannya, (membelikan makanan atasan di jam istirahat)). Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying (work-related bullying)* yaitu

memberikan beban tugas yang terlalu sulit, memberikan tenggat waktu yang tidak normal, tidak pernah menerima hasil kerja, memberikan tugas yang terlalu banyak.

Sementara dua subjek lainnya (generasi Y) mengaku sering mendapat perlakuan kurang baik oleh atasannya seperti (mis: pada saat subjek membuat kesalahan, subjek selalu diperlakukan tidak baik dan menjadi sasaran kemarahan oleh atasannya (memarahi sambil menunjuk-nunjuk, meneriaki dan memaki subjek). Hal tersebut mewakili aspek perilaku *workplace bullying* (*physical intimidation bullying*) yaitu tindakan yang berhubungan dengan intimidasi fisik. Sehingga dari hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y.

Seorang korban *workplace bullying* biasanya tidak mempunyai daya untuk melawan penindasan di tempat kerja, sehingga perilaku penindasan dapat berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Banyak dampak yang dapat terjadi pada korban *bullying*. Dampak psikologis yaitu munculnya rasa marah, sedih, kecewa, terluka dan hilangnya kepercayaan diri. Dampak perilaku yaitu munculnya sifat defensif hingga dorongan untuk berhenti dari perusahaan. Selain dampak-dampak yang dirasakan secara langsung, *workplace bullying* juga dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jaafar & Hiidzir (2016) ada faktor-faktor dominan penyebab terjadinya *workplace bullying* yaitu sebagai berikut : 1) Gaya manajemen dan kepemimpinan, 2) Status pendidikan, 3)

Desain tugas dan pekerjaan, 4) Posisi kerja dan status pernikahan, 5) Budaya organisasi dan iklim sosial, 6) Usia.

Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dapat menjadi target *workplace bullying* bukan hanya karena gender, minoritas, perilaku dan status sosial mereka saja. Bahkan usia juga dapat berpengaruh terhadap munculnya *workplace bullying*. Faktor usia ini menunjukkan bahwa perilaku *workplace bullying* dapat terjadi pada siapapun, tidak peduli itu adalah karyawan dalam satu generasi maupun lintas generasi. Menurut Kupperschmidt (2000) generasi adalah sekelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, usia dan pengalaman historis yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Dalam hal ini yang akan diteliti lebih lanjut adalah pada faktor usia menurut Hoel dan Beale (2006) dalam lingkup generasi yaitu generasi X dan Y. Generasi *baby boomers* merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1946-1964 yaitu antara usia 60-78 tahun di tahun 2024, generasi X merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 yaitu antara usia 59-44 tahun di tahun 2024, sedangkan generasi Y merupakan kelompok generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 yaitu antara usia 43-28 tahun di tahun 2024 (Pew Research Center, 2019). Menurut Kupperschmidt (2000) generasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki kesamaan tahun lahir, umur dan pengalaman historis yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka. Generasi X merupakan generasi yang lahir pada tahun-tahun awal perkembangan teknologi dan informasi yaitu pada tahun 1965-1980. Sedangkan

generasi Y adalah generasi yang disebut juga dengan generasi millennial atau milenium yang lahir pada tahun 1981-2000. Dua generasi ini adalah generasi yang sekarang banyak menjadi tenaga kerja di suatu perusahaan.

Generasi Y atau sering disebut sebagai generasi internet, dimana mempunyai karakter bergerak dengan cepat, seringkali tidak sabar, kreatif, dan menuntut. Generasi X cenderung menunjukkan kewirausahaan yang kuat dan memahami teknologi. Organisasi dalam menetapkan sistem manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor usia para pegawainya, mengingat setiap kelompok usia memiliki kebutuhan, nilai-nilai, preferensi, dan pandangan terhadap hubungan dengan perusahaan yang khas sesuai dengan stimulasi lingkungan pada masa pertumbuhan psikologis yang dialaminya (Fatimah, Dharmawan, Sunarti, & Affandi, 2015).

Generasi X dan generasi Y memiliki gaya bekerja dan prioritas dalam kehidupan yang berbeda berdasarkan *history / collective memory* yang terbentuk berdasarkan era pada tahun kelahiran masing-masing generasi (Avianti & Kartika, 2017). Banyak studi menyatakan bahwa setiap generasi memiliki perbedaan dalam berbagai aspek. Misalnya saja pada generasi X yang merupakan generasi tertutup sehingga mereka sangat independen dan tidak bergantung dengan orang lain. Generasi X merupakan generasi dengan kelahiran tahun 1965 sampai 1983 yang menyadari adanya keragaman dan berpikir secara global. Berbeda dengan generasi X, generasi Y merupakan generasi yang realistis. Generasi Y merupakan generasi yang telah hadir dengan adanya perkembangan teknologi yang mulai masuk. Mereka pada

generasi Y memiliki sifat yang sangat menghargai adanya perbedaan. Generasi Y cukup memiliki rasa percaya diri yang baik, sehingga mereka mampu untuk memfokuskan pada suatu prestasi. Mereka juga memiliki kepercayaan pada nilai dan moral sosial yang ada (Solikha & Purba, 2022).

Generasi X lebih cenderung dibesarkan dalam keluarga tunggal atau keluarga berpenghasilan ganda. Program setelah sekolah berkontribusi pada rasa kemandirian mereka, dengan ketergantungan yang rendah pada persetujuan dan dukungan eksternal. Menghadapi dunia computer pada usia lebih dini, generasi X telah mengembangkan kapasitas untuk mengintegrasikan informasi dari beragam sumber, sering kali tidak dipercaya, dan sering menekankan nilai pendidikan klasik (Stuenkel, Cohen & de la Cuesta, 2005). Individu dalam generasi X tercatat mandiri, percaya diri, kreatif, dan nyaman dengan perubahan dan teknologi baru. Selain itu karakteristik generasi X nyaman dengan otoritas dan aturan, serta tidak mementingkan jabatan atau intimidasi, dapat menentukan cara berinteraksi terhadap para senior secara alami dan tidak mengharapkan rasa hormat (Tolbize, 2008).

Generasi Y menggabungkan etos kerja *Baby Boomers* dengan pengetahuan teknologi generasi X. Faisal (2017) menemukan istilah generasi *phi* sebagai generasi milenial di Indonesia, dan generasi Y memiliki lima karakteristik. Karakteristik pertama adalah komunal, generasi Y tidak bisa hidup sendiri dan suka berinteraksi dan saling mendukung, karakter ini menekankan pentingnya memiliki hubungan yang baik dalam hubungan. Karakteristik kedua adalah kesederhanaan dalam tujuan hidup,

generasi Y hanya memiliki rencana hidup yang lurus kedepan. Generasi Y memiliki kepribadian sehingga karakteristik ketiga, generasi Y menggambarkan diri mereka sebagai orang yang baik, ramah tetapi pemurung.

Sudah seharusnya karyawan, baik satu generasi maupun lintas generasi yang bekerja pada suatu perusahaan semuanya mendapatkan perlakuan yang baik dan tidak mendapatkan *workplace bullying*. Jalinan kekeluargaan yang baik tentunya akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan baik. Tapi ternyata hal tersebut tidak diiringi dengan tindakan, karena ternyata masih banyak tindakan penindasan yang diterima karyawan generasi X maupun generasi Y.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan mengenai apakah terdapat perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y pada Badan Meteorologi Klimatologi dan geofisika (BMKG) di Yogyakarta?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan *workplace bullying* pada karyawan generasi X dan Y pada Badan Meteorologi Klimatologi dan geofisika (BMKG) di Yogyakarta

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil data yang dapat digunakan untuk membantu pemikiran bagi teori Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang teori-teori mengenai *workplace bullying*.
 - b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk membantu penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan kesadaran karyawan mengenai perilaku *workplace bullying* untuk dapat ikut memberikan tindakan dalam penanganannya agar terhindar dari *workplace bullying*.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan serta arahan pada perusahaan berkenaan perilaku *workplace bullying* sehingga meminimalisir terjadinya *bullying* di tempat kerja

