

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perilaku *Bullying* dari waktu ke waktu terus mengganggu siapapun di belahan dunia manapun dan dari kalangan manapun. Saat ini, *bullying* merupakan istilah yang sudah tidak asing di telinga masyarakat Indonesia. *Bullying* berasal dari bahasa Inggris “*bull*” yang berarti banteng yang senang merunduk kesana kemari. Dalam bahasa Indonesia, secara etimologi kata “*bull*” berarti penggertak, orang yang mengganggu yang lemah. *Bullying* adalah tindakan penggunaan kekuasaan untuk menyakiti seseorang atau sekelompok orang baik secara verbal, fisik, maupun psikologis sehingga korban merasa tertekan, trauma, dan tak berdaya (Sejiwa, 2008). *Bullying* tidak melihat gender atau usia dan *bullying* bukan hanya terjadi pada masa sekolah ataupun kuliah. Namun *bullying* juga terjadi dilingkungan pekerjaan.

Menurut Einarsen (dalam Silviandari & Helmi, 2018) *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 rekan kerja, pengawas atau bawahan. Bagi beberapa individu, *bullying* di tempat kerja dapat memberikan konsekuensi yang dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Bagi organisasi, *bullying* di tempat kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja organisasi dan juga budaya yang ada. Sedangkan menurut Samni dan Singh (dalam Silviandari & Helmi, 2018) bagi lingkungan sosial secara luas, adanya *bullying* di tempat kerja akan memunculkan masalah baru terkait dengan konsekuensi hukum. *Bullying* di tempat kerja merupakan salah satu permasalahan organisasi yang masih sering terjadi hingga saat ini. Hal ini diperkuat dengan hasil survei yang telah dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* di Amerika pada tahun 2017 yang menunjukkan 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).

Pada penelitian Rutherford dan Rissel (2004) menyatakan bahwa 50% pekerja melaporkan bahwa telah mengalami satu atau lebih bentuk perilaku *bullying* dalam 12 bulan terakhir. Sumber *bullying* ditempat kerja yang dilaporkan terbesar adalah teman sebaya atau sesama pekerja (49%), diikuti oleh klien (42%) dan manajer atau supervisor (38%). Hanya 36%

responden yang pernah di *bullying* secara resmi melaporkan kejadian tersebut. Penelitian ini seperti pada kasus seorang bos restoran di Jepang yang melakukan kekerasan kepada karyawannya, dimana seorang bos tersebut mencelupkan wajah pegawainya ke dalam kuah *hotpot* mendidih. Pria yang wajahnya tidak terlihat dalam rekaman video pada gambar yang ditampilkan dalam media, terlihat mencekik bagian belakang kepala korban dan berusaha mendorongnya, ke dalam wadah *hotpot* yang berisi kuah kaldu mendidih (Basoni, 2018).

Pada laporan yang ditulis oleh seorang jurnalis yang bekerja di kantor di Jakarta juga disebutkan bahwa dirinya pernah mengalami tindakan perilaku *workplace bullying* ia mengatakan bahwa dirinya dipanggil oleh wakil pimpinan direksi. Di ruangan tertutup dirinya dinasehati untuk lebih 'menjaga diri' karena ada tiga karyawan laki-laki senior di kantor yang sangat dekat dengannya yang ternyata memiliki perasaan romantis kepada dirinya. Hal tersebut membuat dirinya merasa dipermalukan dan dilecehkan. Dipermalukan, karena dipanggil oleh pimpinan untuk urusan diluar pekerjaan. Dilecehkan, karena kedekatan dirinya ditafsirkan jauh dari apa yang sesungguhnya terjadi yang dirinya alami. Dirinya sempat dikenal 'itu lho, yang dadanya subur' seolah-olah faktor paling signifikan dalam dirinya adalah ukuran payudara (Siregar, 2020).

Fenomena lainnya sebuah video yang merekam karyawan SPBU dipukul didekat kepalanya yang mengenai kerudungnya oleh konsumen beredar. Peristiwa tersebut berawal saat petugas SPBU menegur seorang pria yang mendahului antrean (Rachmawati, 2020). Kemudian pada laporan mengenai seorang bos perusahaan diduga melakukan penganiayaan terhadap karyawannya. Pelaku merupakan pimpinan perusahaan berstatus warga negara asing di pabrik pembuatan tas berbahan kertas di Bogor. Peristiwa itu berawal saat korban yang telah bekerja selama 15 tahun di perusahaan tersebut ingin menanyakan pembayaran untuk audit kepada pelaku. Saat itu pelaku melemparkan tumpukan kertas mengenai pelipis sehingga menyebabkan korban mengalami lebam di atas hidung dan bibir, pelaku juga menggoyang-goyangkan badan korban hingga korban terjatuh dan hal tersebut sering dilakukan oleh pelaku (Fikri, 2019).

Fenomena yang terjadi di atas menunjukkan adanya perilaku *bullying* di tempat kerja dan fenomena ini oleh sebagian orang masih dianggap sebagai masalah kecil yang terjadi ditempat kerja. Hal ini sejalan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wigley (2013) mendapatkan 53,6% yang menanggapi *bullying* sebagai masalah kecil. Sisanya 33%

mengidentifikasi *bullying* sebagai masalah di tempat kerja mereka. Ada 21% mengidentifikasi *bullying* sebagai masalah serius, sementara 7,4% mengidentifikasi *bullying* sebagai masalah sangat serius, mereka juga menganggap hal tersebut adalah pencitraan.

Menurut Harvey (dalam Sims & Sun, 2012) Kurangnya perlindungan yang spesifik terhadap para karyawan mengenai pelecehan verbal dan perilaku *bullying* memang masih sering terjadi di negara berkembang, seperti halnya terjadi di Indonesia. Menurut Handika (2016) insiden *bullying* dilaporkan pernah terjadi di RSUD Dr. Rasidin Padang sebesar 51,2%, di RSUP M Djamil Padang sebesar 42,2% (Dewi, 2013). Selain itu hasil penelitian Gunawan dkk(dalam Siliviandari & Helmi, 2018) mengenai kekerasan di tempat kerja terhadap 123 orang pekerja di Surabaya, diperoleh data bahwa 49% responden menjadi saksi mata terjadinya *bullying* di tempat kerja dan mengalami beberapa efek, yaitu 1) efek psikologis yang berupa rasa marah, terluka, sedih, kecewa, kehilangan rasa percaya diri, marah pada diri sendiri, merasa terisolasi, frustrasi di tempat kerja, dan mengalami ketakutan dalam menghadapi orang lain; 2) efek perilaku berupa sikap defensif, hilangnya komitmen kerja, dan dorongan untuk berhenti dari pekerjaan.

Menurut Izzati dan Siswati (2017) banyak yang menjadi faktor terjadinya *workplace bullying* salah satunya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. Alwisol (2012) 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* atau Harga diri.

Menurut Srisayekti dan Setiady (2015) harga diri merupakan salah satu elemen penting bagi pembentukan konsep diri seseorang, dan akan berdampak luas pada sikap dan perilakunya. Menurut Born dan Byrne (dalam Geldard, 2010) mengatakan bahwa harga diri merupakan penilaian individu terhadap diri sendiri dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain dalam menjadi pembanding. Valentino (2017) mengemukakan bahwa harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Cara pandang individu terhadap diri sendiri sangat berpengaruh terhadap segala aspek kehidupan individu, mulai dari cara seseorang bertindak dalam lingkungan keluarga, tempat tinggal, dan lingkungan kerja, bahkan dalam aspek kehidupan yang lebih luas yaitu kehidupan berbangsa dan bernegara. Cara pandang individu terhadap dirinya tidak hanya berpengaruh terhadap sikap individu dalam menentukan tujuan hidupnya. Oleh karena itu harga diri memiliki peranan

yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan dan kegagalan bagi individu (Sulistriono, 2015).

Menurut Coopertsmith (dalam Izzati & Siswati, 2017) terdapat empat dimensi harga diri pada individu, yaitu 1) Kekuatan atau *power* menunjukkan pada adanya kemampuan seseorang untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain; 2) Keberartian atau *significance* menunjukkan pada kepedulian, perhatian, afeksi dan ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dari lingkungan; 3) Kebajikan atau *virtue* menunjukkan suatu ketaatan untuk mengikuti standar moral dan etika serta agama dimana individu akan menjauhi tingkah laku yang harus dihindari yang diizinkan oleh moral; 4) Kemampuan atau *competence* menunjukkan suatu yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai prestasi.

Menurut Nirmalasari dan Masusan (2014) karakteristik individu dengan harga diri yang tinggi adalah memiliki rasa percaya diri yang bagus, memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah lebih bagus dibandingkan rasa khawatir terhadap masalah tersebut, memiliki kemampuan untuk mengambil resiko terhadap keputusan yang dibuat dan menjaga serta memelihara dirinya sendiri. Ayu (dalam Nirmalasari & Masusan, 2014) menyatakan bahwa individu dengan harga diri tinggi cenderung mengembangkan perilaku percaya diri dan dapat menyelesaikan permasalahan dengan baik, maka paling tidak, individu ini diharapkan mampu meminimalkan rasa takut atau cemas. Menurut Baumeister (dalam Srisayekti & Setiady, 2015) harga diri tinggi mencerminkan kondisi pribadi positif, yang akan memunculkan sikap yang baik dalam berinteraksi dengan orang lain. Seseorang dengan harga diri tinggi dikatakan memiliki resiliensi yang tinggi, yaitu memiliki kemampuan untuk bangkit kembali, dengan cara mengatasi tekanan yang dialami. Namun demikian, seseorang dengan harga diri tinggi bisa saja suatu saat mengalami kegagalan atau kekecewaan yang membuat harga diri mereka menjadi rendah.

Myers (dalam Izzati & Siswati 2017) menyatakan bahwa orang dengan harga diri yang rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti misalnya penghasilan yang lebih sedikit, penyalahgunaan obat, dan lebih cenderung tertekan. Menurut Thalib (dalam Makbul, Harmaini & Agung, 2016) Individu yang memiliki harga diri rendah akan memandang dirinya secara negatif yang dapat menimbulkan kecenderungan perilaku agresif dan perilaku antisosial lainnya. Menurut Heatherton dan Vohs (dalam Srisayekti & Setiady, 2015) harga diri dapat memunculkan reaksi

mempertahankan diri dapat dilakukan dengan memandang rendah orang lain dan melebih-lebihkan keunggulan mereka atas diri orang lain. Hal tersebut merupakan upaya seseorang untuk mempertahankan harga diri dari hal-hal yang mengancam atau hal-hal yang dapat menurunkan harga diri. Mereka yang merasa harga dirinya terancam, akan memandang kesuksesan orang lain sebagai sesuatu yang mengancam keberadaan atau keberhargaan diri mereka. Perasaan terancam ini akan menimbulkan reaksi untuk ‘menjatuhkan’ orang lain, apakah dengan memandang rendah orang lain atau bahkan dengan menggunakan kekerasan.

Untuk dapat mengetahui gambaran tentang harga diri dan perilaku *workplace bullying* peneliti melakukan wawancara dengan karyawan subjek berinisial L, usia 36 tahun. Wawancara dilakukan diperusahaan tempat subjek L bekerja di Tangerang :

“Gue pernah ngebully, awalnya karena gue gak suka sama bawahan gue yang satu itu, kebanyakan di puji sama bos. Yaa gue tau anak buah gue lebih banyak prestasinya dibanding gue. Tapi berhubung gue atasannya ya auto gue hardik dia kalau bisa dibinasakan. Yang sering gue lakukan tiap dia salah gue langsung marah-marah, kalau dia manggil gue, gue gak mau nengok, kalau lagi meeting gak gue ajak.” (Wawancara pribadi, 10 November 2019).

Berdasarkan pernyataan subjek L dapat diketahui bahwa subjek melakukan *bullying*, yaitu dengan mengucilkan korban. Dalam kutipan wawancara diatas Subjek menunjukkan perilaku memarahi korban, tidak menengok pada saat korban memanggil subjek dan tidak mengajak korban ikut serta ketika ada *meeting*. Peneliti menduga subjek L memiliki harga diri yang rendah. Berdasarkan aspek kemampuan,peneliti menduga subjek L tidak mampu menunjukkan pencapaian prestasinya. Hal tersebut dapat dilihat dari kutipan wawancara di atas, bahwa korban lebih banyak prestasinya dibandingkan subjek L.

Berbeda dengan hasil wawancara dengan seorang karyawan subjek berinisial Y, usia 24 tahun. Wawancara dilakukan diperusahaan tempat subjek Y bekerja di Jakarta :

“Gua gak pernah ngebully orang. Tapi gua sering dibully di tempat kerja gua. Kaya pengawas gua yang suka ngebentakin gua kalau gua kerjanya di bilang lamban. Biasanya dia suka ngatain pake bahasa binatang seperti ‘anjing, babi dan lain-lain’. Padahal sebenarnya gua gak lamban tapi dia suka ngada-ngada kalau ada manager lewat biar terkesan kerja. Dia kaya

gitu semenjak gua mau dipromosiin ama manager buat jadi pengawas kaya dia meskipun itu dibeda divisi. Selain pengawas gua ada juga temen gua yang suka gosipin gua katanya gua ada something sama manager gua makanya gua mau diangkat jadi pengawas. Padahal sebetulnya gua kerja profesional sesuai dengan cakupan dan kemampuan gua aja yang gua maksimalin. Meskipun mereka begitu gua gak mau ambil pusing karena target gua bukan pujian maupun cacian hal kaya gitu hanya proses buat mencapai keberhasilan. Jadi jalani aja dan tunjukin yang terbaik, tetep ramah dan baik ke mereka yang ngebully nanti juga yang kaya gitu bakal ilang dengan sendirinya seperti sekarang ada temen yang dulu pernah ngebully gua sekarang malah jadi temen baik gua (Wawancara pribadi, 01 Juli 2020).

Berdasarkan pernyataan subjek Y dapat diketahui bahwa subjek Y tidak pernah melakukan *bully* dan berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa subjek Y diduga memiliki harga diri yang tinggi sehingga subjek tidak pernah melakukan *bullying*. Jika dilihat dari aspek keberartian, peneliti menduga subjek Y menunjukkan adanya perilaku hangat pada orang lain. Hal ini tergambarkan melalui perilaku subjek kepada rekan kerjanya yang melakukan *bullying* dengan tetap ramah dan baik. Jika dilihat dari aspek kekuatan dan kemampuan peneliti menduga subjek Y mendapatkan dukungan dari orang sekitarnya saat mendapatkan promosi jabatan. Subjek Y mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan menganggap dirinya berharga. Sejalan dengan definisi harga diri oleh Rosenberg (dalam Izzati & Siswati, 2017) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki harga diri tinggi akan menghormati dirinya dan menganggap dirinya sebagai individu yang berguna.

Individu yang memiliki harga diri yang tinggi, diduga saat menemukan masalah ia mengetahui apa yang terbaik bagi dirinya, sehingga ia akan mampu mengatur dan mengontrol tingkah laku, menunjukkan kepeduliannya kepada orang lain, tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh norma seperti tindakan *bullying* baik verbal maupun fisik kepada orang lain. Sehingga walaupun mengalami suatu masalah dan tidak sesuai dengan harapan, harga diri tinggi mampu untuk membuat individu dapat menyelesaikan masalahnya sendiri dengan baik dan tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh norma.

Sebaliknya, ketika menemukan masalah, individu dengan harga diri rendah diduga dapat mendorong individu tidak mampu mengatur dan mengontrol perilakunya dalam hal ini seperti memarahi orang lain,

menggertak orang lain, menghina atau mengucilkan orang lain, tidak hangat kepada orang lain. Individu ini juga tidak mampu menunjukkan prestasinya dalam hal kebutuhannya sendiri.

Peneliti menduga individu yang memiliki harga diri tinggi memiliki aspek kemampuan dalam menunjukkan performansi yang tinggi, kekuatan dalam hal dukungan dari lingkungannya dan keberartian. Dalam hal ini keberartian yang menunjukkan kepedulian dan afeksi dari orang lain dengan ditandai penerimaan dari lingkungan. Menurut Baumeister dkk(2013) individu yang memiliki harga diri tinggi memiliki kemampuan yang baik dalam hal regulasi diri, kemampuan beradaptasi yang baik. Sehingga dari kedua hasil wawancara diatas diduga harga diri pada individu ada kaitannya dengan *workplace bullying*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Izzati dan Siswati (2017) mengenai “Hubungan antara *Self Esteem* Dengan *Workplace Bullying*”. Hasil dari kategorisasi menyatakan bahwa 4 orang memiliki harga diri yang sedang dengan presentase 6,6%, 70% dimiliki oleh karyawan yang memiliki harga diri tinggi yang berjumlah 42 orang, dan 23,4% adalah karyawan dengan harga diri sangat tinggi yang berjumlah 14 orang. Sedangkan 38,3% karyawan berada pada kategori sangat rendah, 56,6% berada pada kategori rendah, dan 5,1% berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori rendah untuk *workplace bullying*. Berarti ketika harga diritinggi, maka *workplace bullying* rendah begitu sebaliknya ketika harga diri rendah maka *workplace bullying* tinggi.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara harga diri dengan *workplace bullying* pada karyawan. Maka penulis mengambil judul hubungan harga diri dengan *workplace bullying* pada karyawan.

Yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya hanya diambil disatu perusahaan saja sedangkan penelitian ini dilakukan diberbagai perusahaan di Tangerang dan Jakarta. Tangerang dan Jakarta juga merupakan daerah perindustrian, perkantoran dan berbagai macam perusahaan yang cukup besar dan luas sehingga data yang diperoleh akan lebih baik lagi dan dapat dimanfaatkan lebih luas lagi hasilnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam kasus yang diangkat oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana hubungan antara harga diri dan *workplace bullying* pada karyawan?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran harga diri pada karyawan?
- 1.2.3 Bagaimana gambaran perilaku *workplace bullying* pada karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan oleh peneliti diatas, maka tujuan dari penelitian ini :

1. Melihat hubungan perilaku harga diri dengan *workplace bullying* pada karyawan
2. Melihat tinggi rendahnya harga diri dengan perilaku *workplace bullying* diri pada karyawan
3. Melihat gambaran perilaku harga diri dan *workplace bullying*

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama dalam kajian ilmu psikologi. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna menjadikan penelitian lebih lanjut terhadap objek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu atau dijadikan salah satu pertimbangan solusi bagi individu atau perusahaan yang memiliki masalah yang sama dengan penelitian ini.

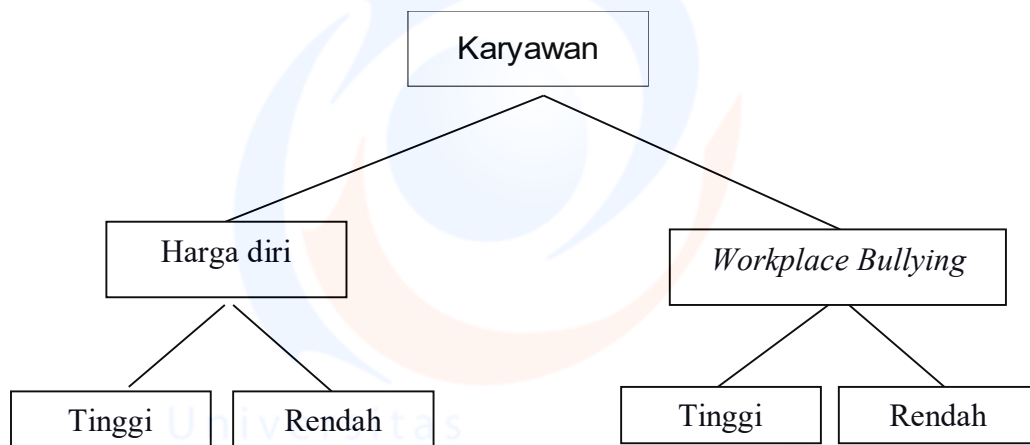
1.4 Kerangka Berpikir

Workplace bullying dapat terjadi pada siapapun namun pada umumnya terjadi dikalangan sesama rekan kerja, atasan ataupun bawahan. *Workplace bullying* merupakan tindakan yang memanfaatkan kekuasaan dengan perilaku kekerasan baik fisik maupun verbal agar korbannya merasa tertekan atau tidak berdaya. Dampak yang terjadi adalah menurunnya kinerja maupun kesejahteraan karyawan.

Selain itu *workplace bullying* dapat memberikan efek psikologis dan efek perilaku negatif yang dapat berdampak pada kinerja individu. Hal tersebut terjadi diduga ada kaitannya dengan harga diri pada individu. Individu yang memiliki harga diri tinggi, diduga saat menemukan masalah

ia mengetahui apa yang terbaik bagi dirinya, sehingga ia akan mampu mengatur dan mengontrol tingkah laku, menunjukkan kepedulian, tidak melakukan tindakan yang dilarang oleh norma seperti tindakan mengucilkan orang lain, menggertak orang lain, memarahi orang lain dan tindakan-tindakan kekerasan lainnya yang dilakukan terus menerus. Individu yang memiliki harga diri tinggi diduga mampu menyelesaikan masalahnya sendiri dengan baik. Sedangkan individu dengan harga diri rendah, diduga ia akan cenderung memiliki perasaan kurang berharga, merasa gagal akibat evaluasi negatif terhadap diri sendiri dan kemampuan dirinya sehingga, ia tidak dapat melihat apa yang terbaik bagi dirinya dan menjadikan dirinya kurang mampu mengontrol dan mengatur perilakunya ketika ia menemukan masalah. Individu dengan harga diri rendah cenderung melanggar norma-norma yang ada seperti melakukan tindakan kekerasan yang berulang kepada orang lain.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, peneliti membuat skema penelitian berikut :



Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir

1.5 Hipotesis Penelitian

Dari beberapa uraian di atas, peneliti membuat hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara harga diri dan *workplace bullying* pada karyawan.