

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumberdaya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumberdaya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ruang lingkup sumberdaya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusia yang termasuk di dalamnya adalah karyawan. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok Mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan di mana hasil kerjanya yaitu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya (Andre, 2022).

Sumberdaya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting baik tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berup manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Eri, 2019).

Bagi individu, kekerasan di tempat kerja dapat memberikan konsekuensi yang dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Bagi kelompok, kekerasan di tempat kerja dapat mempengaruhi efektivitas tim dan norma kelompok yang telah terbangun. Dalam Industri, kekerasan di tempat kerja dapat memberikan dampak bagi kinerja organisasi dan juga budaya organisasi yang ada. Sedangkan bagi lingkungan sosial secara luas, adanya kekerasan di tempat kerja akan memunculkan masalah sosial baru terkait dengan konsekuensi hukum (Susanti, 2021).

Menurut Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, *workplace bullying* adalah tindakan dan praktik berulang-ulang ditujukan kepada satu orang atau lebih yang tidak diinginkan oleh korban, yang dilakukan secara sengaja atau tidak yang dapat menyebabkan penghinaan, pelanggaran dan dapat mengganggu kinerja karyawan atau menyebabkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Einarsen dkk, menyatakan bahwa *workplace bullying* secara sengaja atau tidak dapat menyebabkan penghinaan, pelanggaran dan dapat mengganggu kinerja karyawan atau menyebabkan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Menurut Einarsen, Hoel & Notelaers, *Workplace bullying* memiliki tiga aspek, yaitu : 1) *work-related bullying*, 2) *personal-related bullying*, dan 3) *physical intimidation*. *Workplace bullying* bertujuan untuk menyakiti orang lain dalam bentuk fisik, verbal, perasaan tidak berdaya dan akan menimbulkan kemarahan maupun dendam yang dapat berlanjut dan berlangsung lama (Hendrik, 2020).

Menurut Salin (dalam Giovanni, 2018) *Workplace bullying (WPB)* merupakan suatu tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh orang ke orang lain dengan tujuan merugikan perilakunya. Beberapa contoh *workplace bullying*, seperti pemberian tugas yang berlebihan yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya (Firdaus, 2019).

Menurut Ummil (2023) *Workplace bullying* 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, dan juga adanya ciri *workplace bullying*, yaitu mengkritik tanpa kejelasan, menghina, merendahkan atau memandang rendah orang lain dan mengancam. *Workplace bullying* diartikan sebagai perilaku yang dilakukan secara berulang yang dapat melukai dan mengancam kesehatan psikis dan fisik karyawan. Sumber lain menerangkan bahwa *workplace bullying* adalah *harassing* (perilaku mengganggu), *offending* (menyerang), *socially excluding someone* (mengeluarkan seseorang dari kelompok sosial) atau perilaku-perilaku yang dapat berpengaruh negatif terhadap suatu pekerjaan seseorang yang dilakukan secara berulang dan terus.

Salah satu faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* yang lainnya adalah kepribadian dari pelaku maupun korban. *workplace-bullying* 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 (Rasyid, 2021). Alwisol mengatakan bahwa memahami kepribadian berarti memahami diri (*self*) atau memahami manusia sepenuhnya. Kepribadian individu berasal dari perkembangan *self*. Salah satu peranan penting perkembangan *self* adalah *self esteem* (Aprilliano, 2022).

*Self-esteem* adalah bentuk evaluasi diri yang terbentuk dan dijaga individu itu sendiri. Menurut Pierce, et al *self-esteem* dalam organisasi merupakan hal yang berbeda yang disebut *Organization Based on Self-esteem* (OBSE), yakni ketika seseorang yakin bahwa dirinya dapat merasa senang ketika dapat mengambil bagian dalam sebuah pekerjaan dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* menurut Pierce, et al relasi, Tugas (Task), Situasi (spesifik) yang dialami individu misalnya kehilangan, bahagia, dll. Individu yang memiliki *self-esteem* rendah atau negatif biasanya menjadi korban *bullying* begitu pula dengan *workplace bullying*, pendapat ini didukung dari pernyataan Einarsen, et al tingkat *self-esteem* yang rendah yang dimiliki karyawan akan mengalami tingkat kecemasan dan kurang hal dalam berinteraksi sosial sehingga berpotensi mengalami *workplace bullying* (Swarah, 2020).

Menurut Branden (dalam Prasetyo, 2021) *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 yakin dirinya mampu berhasil dan

berharga. Branden menyebutkan aspek *self-esteem*, yaitu: a) aspek kekuatan, b) aspek keberanian, c) aspek kebijakan, dan d) aspek kemampuan. Menurut Myers individu dengan *self-esteem* rendah memiliki permasalahan dalam hidupnya, seperti penghasilan sedikit, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, dan cenderung merasatertekan. Pendapat tersebut sejalan dengan Santrock bahwa sebab utama rendahnya *self-esteem* pada individu karena tidak mendapat dukungan emosional dan penerimaan sosial yang memadai dari lingkungan sekitarnya sehingga memunculkan perilaku *workplace-bullying*.

Menurut Ghufron dan Risnawati (dalam Langi dkk, 2022) *Self esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. *Self esteem* merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna.

Menurut Gardner et al (dalam Wati, 2020) mendefinisikan *self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Terpenuhinya *self esteem* atau harga diri pada sumber daya manusia organisasi dapat mendorong untuk melakukan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena harga diri merupakan kebutuhan dasar manusia. Orang dengan *self esteem* yang tinggi akan memberi dampak positif baginya dalam melakukan aktifitasnya dengan penuh semangat dan juga dengan rasa percaya diri bahwa dirinya mampu melakukan tugas yang diembannya dengan baik, sebaliknya orang yang mempunyai *self*

*esteem* atau harga diri rendah atau negatif merasa takut dalam melaksanakan tuntutan pengalaman barunya.

Sampel penelitian ini dilakukan di BPSDM Provinsi Sumatra Barat yang bergerak di bidang Sumber Daya Manusia, berdasarkan *workplace bullying* yang terjadi peneliti tertarik dengan fenomena yang terjadi pada saat peneliti mengobservasi dan mewawancarai pegawai yang ada di instansi tersebut, yang berkaitan dengan *workplace bullying*. Fenomena yang terjadi pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatra Barat adalah masih terjadinya perilaku *bullying* di lingkungan kerja antar pegawai yang dipengaruhi oleh *self esteem*. Fenomena berdasarkan observasi *workplace bullying* pada pegawai di instansi BPSDM terdapat beberapa pegawai yang melakukan *bullying* terhadap sesama rekan kerjanya secara verbal, seperti mengolok-olokkan logat bicara terhadap sesama rekan kerja, perbedaan status sosial, menertawakan cara berpenampilan, mengejek fisik, memberikan komentar negatif serta merendahkan dan mengucilkan rekan yang kurang aktif di lingkungan kerja. Didapatkan juga informasi bahwa terdapat intimidasi terkait pekerjaan yang mana pegawai tersebut mendengar bahwa dirinya di bicarakan dari belakang oleh rekan kerjanya dan membuat diri korban merasa tersinggung sehingga korban tidak bersemangat dalam bekerja ditambah lagi dengan intimidasi terkait pribadi berupa ejekan dan ancaman mutasi kepada pegawai yang membalas ejekan tersebut, ejekan yang terus menerus membuat pegawai tidak betah dalam lingkungan kerja.

Hal ini yang mendukung peneliti untuk lebih memperhatikan fenomena *workplace bullying* di tempat tersebut, seperti yang saya ketahui BPSDM adalah instansi yang bergerak di bidang pengembangan sumberdaya manusia tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi di instansi tersebut banyak sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai tidak sesuai dengan pengembangan sumberdaya manusia.

Diperkuat dengan melakukan observasi dan wawancara pada bulan Maret 2023 dengan jumlah responden 4 pegawai, data yang didapatkan 3 pegawai mengatakan bahwa pernah diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan korban dan juga diberikan tugas dengan jangka waktu yang tidak memungkinkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, waktunya yang lumayan singkat dan tugas yang berlebihan membuat pegawai tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Apalagi waktu yang diberikan hanya 60 menit untuk istirahat, dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan tentunya tidak sesuai dengan kekuatan yang dimiliki oleh pegawai yang membuat pegawai kurang menikmati dan tidak bisa bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sesuai standar kerja dari tiap individu.

Penelitian tentang hubungan *self esteem* dengan *workplace bullying* sebelumnya pernah dilakukan oleh Andre Apriliano Husosera Pasaribu pada tahun 2022 Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Universitas Medan Area dengan judul “Hubungan *self esteem* dengan *workplace bullying* di BPSDM Sumatra Utara” hasil dari penelitian ini dapat memberikan sebuah gambaran mengenai kasus dari

workplace bullying dan juga menjadisebuahinformasiuntukmeningkatkankehatan mental pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatera Utara. Penelitianlainnyadilakukan oleh Susanti Abdullah pada tahun 2021 Program Studi PsikologiJurusanPsikologi Universitas Negri Manado denganjudul “Hubunganself esteemdenganworkplace bullying Pada Karyawan PT. Bintang Citra Utama Kota Gorontalo”Hasil penelitianmenyatakanterdapathubunganantara Self Esteem dengan Workplace Bullying. Hal inidapatditunjukkannilaikorelasipearson (p) sebesar 0.426. dengansignifikansi 0.000. yang berartiberkorelasisedangberdasarkanpedoman nilai Pearson Correlation. Penelitianlainnyadilakukan oleh Izzatinisa pada tahun 2017 FakultasPsikologiJurusanPsikologi Universitas Diponegoro Indonesia denganjudul“Hubunganself esteemdenganworkplace bullying”Hasil penelitianmenunjukkan  $r_{xy} = -0,749$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), makaadahubungannegatifantara self esteem dengan workplace bullying. Hal inimenunjukkanbahwasemakitinggi self esteem, makasemakinrendah workplace bullying.Perbedaanpenelitian yang akanpenelitalakukandenganpenelitisebelumnyaadalahdarisampelpenelitian, tempatpenelitian dan tahunpenelitiannya.

Berdasarkanuraian yang telahdikemukakan di atasmakapenelitetarikuntukmelakukanpenelitiandenganjudul “HubunganSelf esteemdenganWorkplace Bullying di BPSDM Sumatra Barat.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara self esteem dengan workplace bullying pada pegawai BPSDM Provinsi Sumatra Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara self esteem dengan workplace bullying di BPSDM Sumatra Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi psikologi industri serta menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan workplace bullying dan self-esteem di BPSDM Provinsi Sumatra Barat.

### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi pegawai serta jajaran BPSDM Provinsi Sumatra Barat agar pegawai lebih peduli pada pegawai lainnya.