

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti (2009) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menurut pendapat Allo (1997:28), interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang nantinya akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja. Nurul (1995:67) juga menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Di dalam perusahaan atau di tempat kerja seharusnya memiliki kondisi kerja yang bagus dan nyaman baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Namun

pada kenyataannya tidaklah demikian. Salah satu interaksi karyawan dalam lingkungan kerja yang cenderung dianggap tidak harus terjadi adalah *bullying*.

*Bullying* merupakan suatu bentuk perilaku seseorang atau sekelompok orang yang secara berulang-ulang dengan tujuan menyakiti targetnya (korban) baik secara mental maupun fisik. Tindakan ini biasanya dilakukan dengan cara mengejek, menyebarkan rumor/menghasut, mengucilkan, menakut-nakuti (intimidasi), mengancam, menindas, atau menganiaya secara fisik seperti mendorong, melempar, dan memukul. Sebagian orang mungkin menganggap adalah hal yang normal ketika atasan memarahi bawahan sedangkan kesalahan yang terjadi mungkin tidaklah mutlak kesalahan bawahan tersebut, tetapi sebagian orang menganggap hal itu adalah hal sepele. Padahal perilaku negatif yang dianggap sepele jika dilakukan berulang-ulang dapat menimbulkan dampak yang serius. *Bullying* di tempat kerja berhubungan dengan perilaku dan praktek negatif secara berulang. Hal ini ditunjukkan kepada satu atau beberapa pegawai, sehingga berakibat ketidakberdayaan dan penderitaan psikologis pada korban yang secara langsung akan mempengaruhi perilaku korbannya.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh *Institute Of Bullying In Workplace* pada tahun 2006, terdapat beberapa bentuk *bullying* yang sering terjadi yaitu tuduhan (71%), ancaman nonverbal (68%), meremehkan pendapat orang lain (64%), menghindari memberikan pujian meskipun hasil kerja memuaskan (58%), kritikan pedas dan menetapkan standar yang berbeda untuk suatu tugas (57%) dan meminta orang lain untuk memperlakukan karyawan secara tidak adil (55%). *Bullying* di tempat kerja berdampak tidak hanya terhadap individu namun juga berdampak terhadap organisasi. Bagi individu, *bullying* di tempat kerja memiliki dampak psikologis dan fisiologis yang merugikan karyawan tersebut. Dampak psikologis yang muncul adalah ketakutan, ketidakberdayaan, kecemasan, dan depresi. Sementara dampak fisiologis berupa sakit kepala dan gangguan perut. *Bullying* juga menyebabkan karyawan kurang mampu mengatasi tugas sehari-hari dan bekerjasama dengan orang lain di lingkungan kerjanya. Selain itu di temukan karyawan cenderung menarik diri, enggan berkomunikasi karena takut dikritik dan kehilangan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah energi yang mendorong karyawan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah karyawan yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja juga sebagai daya pendorong atau penggerak semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka karyawan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan paparan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *bullying* di tempat kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di kota Bandung.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bagaimana Hubungan *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Hubungan *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja pada karyawan di kota Bandung.

## **D. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan menjadi masukan serta sebagai sarana pengembangan konsep *bullying* di tempat kerja dengan motivasi kerja dan dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi disiplin keilmuan psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## E. Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab dimana setiap bab terdiri dari beberapa sub-bab. Bab I adalah bab pendahuluan. Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian yang menjelaskan tentang fenomena yang diteliti dalam penelitian. Bab ini juga membahas tentang rumusan masalah dari penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta struktur organisasi skripsi atau sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab II adalah kajian pustaka. Bab ini menjelaskan tentang teori *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja yang digunakan peneliti sebagai landasan teori dalam penelitian. Bagian ini juga membahas kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dari kedua variabel.

Bab III adalah metode penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional setiap variabel, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan dalam mengolah data.

Bab IV merupakan hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang analisis hasil penelitian mengenai Hubungan *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja. Bagian ini juga menjelaskan tentang hasil temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V ialah kesimpulan dan saran. Bagian ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang menjawab rumusan masalah penelitian serta saran teoritis maupun saran praktis yang dapat diterapkan untuk penelitian selanjutnya.