

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Karyawan merupakan ujung tombak dari berjalannya sebuah perusahaan, segala bentuk kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak lepas dari peran karyawan, tanpa adanya peran serta dari karyawan maka aktivitas dalam perusahaan tidak akan pernah terlaksana. Menurut Hasibuan (dalam Marbun, 2017) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Marbun, 2017) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Undang-undang tenaga kerja di Indonesia secara umum telah mendefinisikan hak dan kewajiban yang sama dimiliki oleh pekerja maupun penyedia pekerjaan. Beberapa diantaranya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No.111 Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan) yang mengatur mengenai larangan untuk melakukan segala macam bentuk diskriminasi dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai berbagai macam perlindungan seperti jaminan kesehatan, sosial, dan upah.

Bank menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk- bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat (Hayati, 2015). Bank Syariah adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan atau pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah (Ascarya dan Yumanita, 2005).

Menurut beberapa definisi diatas mengenai karyawan, bank dan bank Syariah dapat disimpulkan bahwa karyawan bank Syariah adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan memberikan jasa kepada badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat yang berupa simpanan dan menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya dengan menggunakan hukum Islam dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Dunia kerja merupakan peluang besar bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri dan selalu meningkatkan kompetensi diri, hal ini sangat dibutuhkan karena persaingan dalam dunia kerja sangatlah tinggi namun dalam persaingan tersebut sering terjadi persaingan yang kurang kompetitif salah satu bentuknya yaitu perilaku *bullying*. Perilaku *bullying* pada akhirnya akan membentuk lingkungan kerja yang diskriminatif, lingkungan ini dapat memberikan efek negatif terhadap perusahaan yang

disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan sebagai dampak dari lingkungan yang diskriminatif. Perusahaan harus lebih memperhatikan fenomena *workplace bullying* yang selama ini sangat jarang menjadi perhatian organisasi maupun individu. Kata-kata yang mengejek sering tidak dihiraukan padahal hal ini bisa jadi adalah salah satu bentuk *bullying*.

Survei yang dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* Amerika Serikat mencatat sekitar 37 persen pekerja menjadi korban *bullying*. Karan Smith mengatakan bahwa sekitar 40 persen dari pelaku *bully* di tempat kerja adalah perempuan. Korban *bullying* sebagian besar adalah perempuan. Pria pelaku *bully* juga sering memilih perempuan sebagai korbannya. Hal ini dikarenakan korban *bullying* adalah orang-orang yang dianggap lemah ([workplacebullying.org](http://workplacebullying.org) 14/10/2014). Studi yang dilakukan oleh *Inserm, French National Institute for Health and Medical Research* ditemukan fakta bahwa 1 dari 10 pekerja mengalami sikap tidak bersahabat di lingkungan kerja setidaknya 1 kali dalam seminggu ([kompasiana.com](http://kompasiana.com) 16/02/2012).

Riset yang dilakukan oleh *Workplace Bullying Institute* pada tahun 2014 menyebutkan 27% pekerja sedang atau pernah mengalami pelecehan di tempat kerja, dan 72% responden yang disurvei menyadari bahwa fenomena ini benar terjadi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa hal tersebut bukan sesuatu yang dilebih-lebihkan atau mengada-ada ([pressreader.com](http://pressreader.com) 16/05/2016).

*Workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara presisten dalam rentang waktu yang

panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis (Akella dalam Hidayati, 2016). *Workplace bullying* juga menjadi penyebab utama dari rasa stres atau tertekan yang jika dilakukan secara terus menerus mampu melukai seorang karyawan secara psikologis (Pujiastuti dan Putra, 2015). *Workplace bullying* dalam penelitian ini dikaji dari sudut pandang pelaku, yakni sebagai tindakan mengintimidasi dan tindakan kekerasan atau agresi terhadap individu secara terus menerus dan berkepanjangan.

Rouse (dalam Hidayati, 2016) mengklasifikasikan karakter pelaku pembulian ke dalam beberapa kategori. Klasifikasi tersebut antara lain sering menyebarkan gosip dan rumor tentang target, menyembunyikan informasi yang berdampak pada kinerja target, dan secara berkepanjangan tidak menghargai kinerja target meskipun telah dilakukan dengan sangat baik.

Atasan yang tidak memiliki efikasi diri yang baik dalam menjalankan tupoksinya sebagai atasan pun memungkinkan *dibully* oleh bawahannya seperti dengan menganggap remeh atasan ataupun menentang atasan secara langsung atau tidak langsung. Perilaku *bullying* tidak hanya terjadi pada hubungan atasan bawahan tetapi juga terjadi pada sesama rekan kerja. Pengucilan pada suatu kegiatan, ditinggalkan sendiri pada jam makan siang atau istirahat merupakan suatu bentuk kecil dari perilaku *bullying* (Pusdiklat Kesos dalam Gultom, 2013). Aksi *bully* jika dibiarkan akan sama halnya dengan memberikan “*bullies power*” kepada pelaku, membiarkan terjadinya

interaksi dan komunitas sosial yang tidak sehat tentu saja sama artinya dengan membiarkan budaya kekerasan (kompasiana.com 16/02/2012).

Fenomena *workplace bullying* tidak hanya berdampak pada korban *bullying* secara personal namun juga berdampak pada organisasi dan saksi yang melihat kejadian tersebut. Vartia (dalam Pujiastuti dan Putra, 2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *bullying* berkontribusi memberikan hasil yang negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat absensi karyawan, serta besarnya tingkat *turnover* karyawan. Cooper, dkk (2003) melaporkan bahwa semakin sering seseorang menyaksikan *bullying* akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan meningkatnya ketegangan.

Pelaku pembulian cenderung memiliki lebih banyak dukungan daripada target pembulian, dukungan tersebut meliputi posisi superior dalam hirarki organisasi serta hubungan informal dengan pemangku kekuasaan dalam organisasi. Pelaku pembulian umumnya memiliki kekuasaan dan tanggungjawab secara legal untuk mengelola dan mengakses pekerjaan, serta memberikan umpan balik pada target. Pelaku pembulian memanfaatkan kekuasaan yang dimiliki untuk menindas, menakuti, atau mengintimidasi individu, dan seringkali meninggalkan target dengan perasaan takut, tidak berdaya, tidak mampu, dan malu. Ironisnya, pelaku pembulian cenderung dilindungi oleh pihak-pihak yang memiliki kekuasaan untuk memutuskan sesuatu (Akella dalam Hidayati, 2016).

Pelaku pembulian umumnya pernah menjadi korban pembulian sebelumnya, namun tidak adanya pendekatan yang tepat menjadi salah satu penyebab munculnya perilaku yang sama pada pihak yang dianggap lebih lemah. Individu yang berada di bawah tekanan dari pihak lain akan mengalami agresi internal, yang diekspresikan pada individu lain dengan posisi yang serupa atau status yang lebih rendah dalam organisasi (Yun dkk dalam Hidayati, 2016).

Karakteristik dari target, pelaku, dan faktor organisasi turut berkontribusi dalam terjadinya pembulian di tempat kerja. Salah satu penyebabnya adalah adanya persaingan memperoleh suatu posisi kerja tertentu dan mencapai target keuangan sebagai faktor utama persaingan internal yang berdampak pada pembulian (Catley dalam Hidayati, 2016).

Menurut Cooper, dkk (2003) menjelaskan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *workplace bullying* yaitu kurangnya kompetensi sosial yang kurang baik, budaya organisasi, dan faktor kepribadian. Kepribadian yang dimiliki oleh pelaku seperti psikopat, otoriter, impulsif, individu yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan pada umumnya bersifat agresif.

Kepercayaan diri yang tinggi merupakan salah satu unsur kepribadian yang dapat memunculkan perilaku agresif. Menurut teori Adler (dalam Yuliana, 2013) dorongan agresif akan diganti dengan dorongan untuk superior. Perjuangan menuju superioritas sebagian besar dimotivasi oleh *inferiority feeling* yang berlebihan (Adler dalam Feist & Feist, 2010). Lebih lanjut Adler dalam teori agresifitasnya menyatakan bahwa "*aggression may*

*begin with feelings of inferiority or anxiety within the family*” (Wahyudi, 2013).

Adler (dalam Wahyudi, 2013) menyatakan bahwa *inferiority feeling* adalah rasa diri kurang atau rasa rendah diri yang timbul karena perasaan kurang berharga atau kurang mampu dalam penghidupan apa saja. *Inferiority feeling* yang berlebihan dapat dimanifestasikan menjadi *inferiority complex* dan *superiority complex* yang merupakan salah satu bentuk abnormalitas disebabkan adanya keabnormalan dalam mengkompensasikan *inferiority feeling* yang ada dalam dirinya, dengan kata lain *inferiority feeling* dapat membantu individu menuju kesuksesan hidup dan sebaliknya menjadi individu yang tidak normal. *Inferiority feeling* yang rendah akan mengarahkan individu menuju ke arah kesuksesan hidup dan akan menuntun individu untuk selalu menuju ke arah peningkatan yang positif, sedangkan *inferiority feeling* yang tidak normal yaitu *inferiority feeling* yang dirasa sangat berlebihan akan mengarahkan individu menuju ke hal-hal yang negatif yang mengakibatkan gaya hidup yang salah, seperti perkelahian, bunuh diri, pelarian, keragu-raguan, egois, tidak ada pertimbangan, dan minat sosial yang kurang (Bischof dalam Wahyudi, 2013).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Hubungan antara *Inferiority Feeling* dengan Kecenderungan *Workplace Bullying* pada Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep”.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada hubungan antara *inferiority feeling* dengan kecenderungan *workplace bullying* pada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *inferiority feeling* dengan kecenderungan *workplace bullying* pada karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi serta dapat memperkaya informasi dan pengetahuan secara teoritis bagi pembaca, selain itu juga sebagai dasar penelitian lebih lanjut serta sebagai bahan perbandingan bila ternyata ada penelitian serupa.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pihak penegelola PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep akan pentingnya mengkompensasikan *inferiority feeling* serta dampak dari *workplace bullying* pada karyawan.