

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber daya yang paling strategis dan penting diantara sumber daya lainnya. Bagaimanapun melimpahnya sumber daya tanpa didukung SDM yang berkualitas, akan mengganggu kelangsungan perusahaan.

Produktivitas perusahaan dapat berjalan lancar diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Sejalan dengan itu, maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu melakukan proses rekrutmen bagi karyawan baru. Karyawan baru juga merupakan aset bagi perusahaan karena kinerja karyawan baru yang selalu ditunggu untuk menjalankan kegiatan operasional dalam perusahaan. Karyawan baru akan cenderung bekerja dengan melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan dan umumnya karyawan baru akan bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya karyawan baru rentan mengalami intimidasi di tempat kerja

(*workplace bullying*). Karyawan senior cenderung melakukan intimidasi di tempat kerja sebagai bentuk pelampiasan dari karyawan baru.

Intimidasi di tempat kerja merupakan fenomena sosial yang bersifat merusak dan keberadaannya dianggap menarik perhatian karena sering kali terjadi. Survei yang dilakukan di Amerika Serikat oleh *Workplace bullying Institute* (WBI) tahun 2017 dengan responden sebanyak 60.3 juta pekerja, menunjukkan data sebagai berikut: 19% orang pernah diperlakukan intimidasi di tempat kerja, sebesar (9%) orang masih mengalami intimidasi di tempat kerja, 10% pernah mengalami intimidasi di tempat kerja, 19% orang pernah menyaksikan intimidasi di tempat kerja, 25% bersikap hati-hati terhadap intimidasi di tempat kerja, 37% orang tidak mengetahui apapun tentang intimidasi di tempat kerja (Namie, 2017).

Banyaknya kasus intimidasi di tempat kerja yang terjadi saat ini mendorong banyak orang untuk melakukan penelitian mengenai dampak yang dihasilkan dari fenomena intimidasi di tempat kerja. Masalah intimidasi di tempat kerja masih belum ditangani secara luas dan kurang lebih dianggap sebagai hal yang tabu. Adanya banyak penelitian yang dilakukan tentang intimidasi di tempat kerja merupakan indikasi bahwa karyawan ternyata rentan terhadap berbagai kerusakan psikis dan fisik. Perilaku yang berkelanjutan juga diyakini berpotensi memicu kekerasan di antara karyawan. intimidasi di tempat kerja dianggap sebagai salah satu bentuk pelecehan psikologis yang dihadapi oleh karyawan di berbagai organisasi.

Beberapa studi terbaru terkait efek paparan intimidasi di tempat kerja yang menjelaskan pengaruh berbahaya pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta memberikan dampak pada keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Salah satunya penelitian Hernandez et al., (2018), yang menguji efek paparan psikologis pelecehan pada keinginan untuk keluar. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa paparan intimidasi di tempat kerja memiliki efek langsung pada niat untuk berpindah. Menurut Djurkovic, McCormack, dan Casimir (2004), perlakuan buruk terhadap karyawan di tempat kerja menyebabkan karyawan secara sukarela keluar dari organisasi tersebut.

Intimidasi di tempat kerja merupakan salah satu penyebab utama karyawan ingin meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, intimidasi di tempat kerja merupakan salah satu masalah organisasi yang paling penting untuk diselesaikan. Karyawan yang merasa dirinya mendapatkan intimidasi di tempat kerja, diantaranya adalah meninggalkan perusahaan atau mengalahkan pelaku yang melakukan intimidasi. Namun banyak organisasi yang tidak mengungkapkan kasus intimidasi di tempat kerja yang terjadi di dalam organisasi. Organisasi tersebut menyimpan rahasia tersebut. Menurut Askew (2013), merupakan keterlibatan berulang dan sistematis dari perilaku pelecehan interpersonal yang secara negatif dapat mempengaruhi baik individu yang ditargetkan maupun organisasi kerja dalam hal ini adalah keinginan untuk keluar. Hal ini merupakan salah satu alasan urgensi untuk membahas kasus intimidasi di tempat kerja sehingga tidak ada lagi pihak yang dirugikan yang disebabkan oleh intimidasi. Keinginan untuk keluar terjadi karena ketidaknyamanan terhadap tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT Premium Motorindo Abadi adalah salah satu dealer Husqvarna populer di Jakarta Utara. Dealer ini terletak di Komplek Rukan Puri Mutiara Blok BG No. 17, Sunter Utama, Jakarta Utara, 14441. Karyawan PT Premium Motorindo Abadi tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi karyawan harus bekerja untuk fokus pada pencapaian target perusahaan, sementara di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Meskipun PT Premium Motorindo Abadi merupakan perusahaan dealer motor, namun karyawan tidak hanya didominasi oleh kaum laki-laki. PT Premium Motorindo Abadi juga merekrut karyawan perempuan, namun hal tersebut menimbulkan gap di perusahaan. Karyawan perempuan lebih sering mendapatkan perlakuan kurang baik dari rekan kerja khususnya laki-laki. Disamping itu karyawan perempuan juga cenderung memiliki perasaan yang lebih peka dan halus dibandingkan karyawan laki-laki, sehingga karyawan perempuan cenderung memiliki hati yang lebih sensitif.

Berdasarkan hasil pra-survei peneliti melalui wawancara terhadap sepuluh orang karyawan PT Premium Motorindo Abadi yang dipilih secara acak untuk mengetahui sejauh mana tanggapan karyawan mengenai keinginan untuk keluar dengan memberikan kuesioner. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden cenderung berada pada skor setuju yang mengindikasikan responden tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sebagaimana menurut Setiawan (2013) turnover karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 persen – 10 persen pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD PT

Premium Motorindo Abadi, bahwa terdapat Tindakan intimidasi di tempat kerja dalam perusahaan, seperti mengerjakan tugas diluar kewajiban dan diluar batas kemampuan, sering mendapatkan perilaku intimidasi dalam pekerjaan dan pelakuan tidak menyenangkan karyawan .

Dari data tersebut dapat disimpulkan adanya masalah turnover yang tinggi. Hasil penelitian Ahmad dan Kaleem (2019) yang menunjukkan bahwa paparan intimidasi di tempat kerja memicu keinginan untuk keluar melalui efek negatif pada kesejahteraan afektif dalam konteks budaya/nasional. Hasil menunjukkan bahwa intimidasi di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk meninggalkan tempat kerja di lintas negara. intimidasi di tempat kerja juga dapat dinyatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan psikologis dan kekerasan dalam rumah tangga. Coyne, Seigne, dan Randall (2000) menyatakan intimidasi sebagai salah satu bentuk perilaku kontraproduktif di tempat kerja. Diperkirakan seperlima dari semua karyawan pernah mengalami perundungan dan pelecehan di tempat kerja mereka (Godwin, 2008).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya membuat penelitian ini perlu untuk mengungkap pengucilan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi atau meminimalisir adanya keinginan untuk keluar pada karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh intimidasi di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar pada Karyawan PT Premium Motorindo Abadi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh intimidasi di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh intimidasi di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya konsep-konsep tentang keinginan untuk keluar yang dialami oleh karyawan.
  - b. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu sekarang dan masa depan, menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dan diharapkan penelitian selanjutnya mampu memperbaiki kekurangan maupun kelemahan dari penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pihak Karyawan PT Premium Motorindo Abadi diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengurangi

keinginan untuk keluar serta mengelola karyawan agar tidak mengalami keinginan untuk keluar yang berlebihan.

- b. Menambah wawasan bagi masyarakat umum, juga bagi organisasi dan perusahaan yang memiliki minat terhadap permasalahan-permasalahan mengenai karyawan di perusahaannya.

### **1.5 Batasan Masalah**

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan di PT.Premium Motorindo Abadi Jakarta Utara
2. Penelitian ini terbatas pada penggunaan variabel independen yaitu intimidasi di tempat kerja sebagai faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan Bagian utama penelitian disusun dalam lima bab sebagai berikut:

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tinjauan pustaka atau literatur dari teori yang akan dibahas berdasarkan pada kerangka teoritis terkait penelitian ini.

#### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Membahas mengenai metodologi penelitian yang akan digunakan secara deskriptif pada rancangan penelitian seperti populasi sasaran, ukuran sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

## **BAB VI ANALISIS DATA**

Pada bab ini data yang diperoleh dari metode pengumpulan data di BAB III akan di deskripsikan.

## **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bagian penutup pada penelitian ini yang membahas kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan di BAB IV serta terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran dari peneliti untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.