

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini peneliti akan memaparkan dasar teori menurut para ahli yang akan dipergunakan sebagai landasan berpikir dan analisis pada penelitian ini. Pada bagian awal bab ini akan dibahas dari teori tentang karier hingga penelitian yang sebelumnya. Sedangkan pada bagian akhir bab akan disajikan hipotesis peneliti pada penelitian ini.

2.1 *Bullying*

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). Sedangkan menurut (Australian Public Service Commission, 2009) *Bullying* merupakan perilaku yang berulang-ulang dan tidak mempunyai alasan yang cukup untuk mempermalukan, mengintimidasi, mengancam, atau merendahkan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut (Olweus, 1997; Rigby, 1997; Sullivan, 2001; Crick dan Beigbee, 1998; Duncan, 1999; Ma, Stein dan Mah, 2001; Sullivan, Mark, dan Sullivan, 2005; dalam Sarwono, Sarlito dan Meinarno, 2009), *bullying* juga akan mengakibatkan resiko Kesehatan dan keselamatan orang tersebut. *Bullying* adalah perilaku agresi atau manipulasi yang dapat berupa kekerasan fisik, verbal, atau psikologis; dengan sengaja dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang merasa kuat atau berkuasa dengan tujuan menyakiti atau merugikan seseorang atau sekelompok orang yang merasa tidak berdaya. Masalah *bullying* di

tempat kerja masih belum ditangani secara luas dan kurang lebih dianggap sebagai hal yang tabu. Adanya banyak penelitian yang dilakukan tentang *bullying* 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. *Bullying* dianggap sebagai salah satu bentuk pelecehan psikologis yang dihadapi oleh karyawan di berbagai organisasi.

Definisi negatif ini terlihat dari ketidakpuasan dan semangat kerja karyawan yang rendah, yang berujung pada penurunan produktivitas mereka. Istilah '*bullying*' digunakan untuk menggambarkan perilaku bermusuhan ditempat kerja. *Bullying* tidak memiliki definisi yang diterima secara umum dan istilah yang berbeda telah digunakan untuk merujuk pada agresi dalam bentuk *bullying*, misalnya pelecehan (Brodsky, 1976), mobbing atau terror psikologis (Leymann, 1990), pelecehan emosional (Lutgen-Sandvik, 2003) dll. Namie (2003, p 16) mendefinisikan *bullying* sebagai perilaku bermusuhan 'status buta' yang sengaja dan berulang kali dilakukan. *Bullying* atau *mobbing* juga didefinisikan sebagai situasi di mana korban harus menghadapi Tindakan negatif atau permusuhan yang berkepanjangan, berulang dan serius yang tidak hanya menindas korban tetapi juga mengganggu mereka (Leymann,1996). *Bullying* di tempat kerja juga dapat dinyatakan sebagai salah satu bentuk kekerasan psikologis dan kekerasan dalam rumah tangga. Coyne, Seigne, dan Randall (2000) menyatakan *bullying* sebagai salah satu bentuk perilaku kontraproduktif ditempat kerja. Diperkirakan seperlima dari semua karyawan pernah mengalami perundungan dan pelecehan di tempat kerja mereka (Godwin, 2008).

Secara umum, Tindakan *bullying* bersifat kompleks karena merujuk pada bentuk kekerasan yang hamper tidak terlihat dan non-fisik yang dapat dilakukan secara terbuka atau terselubung dan berpotensi menyebabkan cedera ringan hingga parah. Terlepas dari cara perilaku ini dilakukan, tindakan tersebut dilakukan berulang kali untuk merugikan orang yang dituju. Hal ini dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk yang mencakup (tetapi tidak terbatas pada) berteriak dan membentak pada korban, kritik, secara sosial tidak termasuk korban, tuntutan pekerjaan yang tidak realistis (Namie & Namie, 2003), merendahkan upaya terkait pekerjaan atau mengancam korban (Quine, 1999), mengabaikan korban, menolak untuk berbicara atau mendengarkan target, fitnah, tawa, cemoohan dan Tindakan meremehkan target, serta sikap dan pandangan negatif (Vartia, 2001). Dampak *bullying* tidak hanya terbatas pada korban atau saksi. Organisasi menghadapi biaya besar karena prevalensi perilaku seperti itu. Menurut Bassman (1992), organisasi dapat menghadapi biaya langsung berupa klaim medis dan kompensasi oleh target karena stress yang mereka hadapi dalam pekerjaan karena *bullying*; biaya gugatan; biaya dalam bentuk cuti sakit dan penurunan produktivitas (Vega & Comer, 2005), dan hilangnya niat baik dan reputasi (Poilpot-Rocaboy, 2006). Mereka mungkin juga menghadapi biaya tidak langsung yang timbul sebagai akibat dari kebencian dan perasaan terhina, yang semuanya mengarah pada ketidakhadiran, hubungan pelanggan yang buruk, pergantian karyawan yang tinggi (Bassman, 1992) dan kehilangan personel yang memenuhi syarat (Cooper, 2002).

2.2 Intimidasi di Tempat Kerja

Menurut definisi Hoel, Rayner & Cooper (2003), penindasan di tempat kerja mencakup berbagai perilaku baik, yang melibatkan kekerasan, seperti pelecehan, penghinaan, atau ditolak oleh masyarakat. Rayner & Hoel (2002) perilaku penindasan di tempat kerja dapat menimbulkan ancaman terhadap status profesional (penghinaan di depan umum), mengancam status pribadi (intimidasi), karantina (blokir akses untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan), beban kerja yang berlebihan (tetapkan tenggat waktu mustahil) dan destabilisasi (mengingat kesalahan yang dilakukan berulang kali). Einarsen (2003) Secara spesifik, intimidasi di tempat kerja bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi. Hal ini juga mengacu pada proses dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif, yang tersembunyi dan sistematis.

Menurut Djurkovic, McCormack, dan Casimir (2004), perlakuan buruk terhadap karyawan di tempat kerja menyebabkan karyawan secara sukarela keluar dari organisasi tersebut. Dalam sebuah studi oleh Rayner dan Cooper (1997) yang dilakukan di Inggris, 27% dari responden yang diintimidasi meninggalkan pekerjaan mereka karena bullying. Menurut Namie (1999), rata-rata tiga dari empat korban dan saksi bullying pada akhirnya diusir dari organisasi mereka cenderung keluar dari tempat itu sendiri. Dengan demikian, hilangnya personel yang

memenuhi syarat dalam bentuk keinginan untuk keluar (baik sukarela maupun paksa) menambah peningkatan biaya bagi organisasi. Neurman dan Baron (1997) juga berpendapat bahwa dalam organisasi yang lingkungannya penuh dengan hal-hal negatif, hal itu membuat para pekerja sengsara, yang menyebabkan lebih banyak agresi, tingkat pergantian karyawan yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih rendah.

2.3 Keinginan untuk Keluar

Lutgen-Sandvik (2003) menyoroti bahwa ketika organisasi tidak secara sistematis menangani perilaku ini, hal itu memotivasi target untuk lebih terlibat dalam perilaku tersebut melalui pembalasan. Dengan cara ini, kemungkinan agresi dan kekerasan lebih lanjut meningkat yang secara akumulatif menghasilkan budaya disfungsional dalam organisasi (Heames & Harvey, 2006). Secara keseluruhan, intimidasi menyebabkan keterasingan, tidak dapat dipekerjakan, ketidakpuasan dll di masyarakat luas (Vega & Comer, 2005). Perputaran karyawan adalah tantangan khusus bagi organisasi untuk mengadakan pengembangan sumber daya manusia terhadap fenomena yang tidak dapat diprediksi dan kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pergantian karyawan yang keluar dari organisasi (Handoko, 2014). Para karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Karyawan yang sering mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan akan cenderung melakukan keinginan untuk keluar yang tinggi.

Mathis dan Jackson (2010) mengklasifikasikan perputaran karyawan sebagai *voluntary turnover* atau berhentinya pegawai secara sukarela dan *unvoluntary turnover* atau berhentinya pegawai tidak sukarela. Permasalahan dari perputaran karyawan membawa dampak negatif ketika organisasi secara berulang-ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015). Menurut Faslah (2010), perputaran karyawan yang tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi beberapa hal, yaitu biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen karyawan, biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan biaya kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori dan sebagai referensi yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang diajukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian.

Razzaghian dan Ghani (2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan tingkat keseluruhan dari bullying yang lazim dalam sample dan hubungan antara paparan perilaku bullying dan niat untuk berhenti dari tempat kerja itu. Sebanyak 132 kuesioner dibagikan di antara anggota fakultas di universitas sector swasta di Peshawar. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara terpapar bullying di tempat kerja dan niat untuk berhenti.

Butucescu, Mutu dan Iliescu (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek kerentanan/ perlindungan mengusulkan bahwa intimidasi akan memprediksi nit berpindah dan itu hubungan ini akan bertambah atau berkurang sesuai dengan tingkat ciri-ciri kepribadian tertentu seseorang. Kami mengumpulkan sample kenyamanan 460 karyawan. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang diganggu, sebagai upaya untuk mengatasi lebih cenderung keniat turnover, seperti yang didahului disarankan oleh literturnya.

Hernandez et al., (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah unuk menguji efek paparan psikologis pelecehan pada niat untuk berhenti bekerja dan bagaimana kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kejenuhan memediasi hubungan antara paparan intimidasi di tempat kerja dan keinginan untuk keluar. Kami mengumpulkan sample 1.046 karyawan yang di survei. Kami menggunakan permodelan persamaan struktual kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil menunjukkan bahwa paparan intimidasi di tempat kerja memliki efek langsung pada pergantian niat.

Yadav et al., (2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk megeksplorasi factor sosial dan pekerjaan yang mempengaruhi pengalaman guru sekolah intimidasi di tempat kerja dengan pergantian niat. Jumlah sample yang digunakan dikumpulkan dari 151 guru sekolah penuh yang bekerja di 34 sekolah terletak di tiga kota berbeda di India dan pemodelan persamaan struktual kuadrat terkecil Sebagian (PLS-SEM) digunakan untuk Analisa. Hasil menunjukkan bahwa intimidasi di tempat kerja menyebabkan pergantian niat di antara guru sekolah, di mana keterasingan kerja bertindak sebagai mediator parsial.

Ahmad dan Kaleem (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kesejahteraan afektif karyawan sebagai mekanisme mediasi dimana paparan intimidasi di tempat kerja dapat memicu niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Hal ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran budaya nasional dalam memoderasi efek intimidasi di tempat kerja pada kesejahteraan karyawan dan keinginan untuk keluar. Jumlah sample yang diperoleh 627 karyawan Australia dan Pakistan. Temuan- temuan mengungkapkan 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.

Singh (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi karyawan tertanam masih akan merespon secara positif dalam kondisi kerja yang tidak menguntungkan. Kesenjangan ini dibahas dalam studi saat ini. Keterikatan organisasi dapat secara negatif memprediksi niat turnover sukarela. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan yang konsisten dengan intimidasi di tempat kerja memoderasi hubungan niat untuk berpindah, sehingga Ketika intimidasi lebih tinggi, hubungan negatif antara keterikatan dan keinginan untuk keluar menjadi lebih lemah. Jumlah sample yang diperoleh 689 karyawan di tiga negara Karibia untuk menguji proposisi ini. Hasil menunjukkan bahwa proposisi bahwa keterlekatan secara negatif memprediksi keinginan untuk keluar dan bahwa intimidasi di tempat kerja memoderasi hubungan niat untuk berpindah.

2.5. Hipotesis Penelitian

2.5.1 Pengaruh Intimidasi di Tempat Kerja terhadap *Keinginan untuk keluar*

Perilaku penindasan di tempat kerja dapat menimbulkan ancaman terhadap status profesional (penghinaan di depan umum), mengancam status pribadi (intimidasi), karantina (blokir akses untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan), beban kerja yang berlebihan (tetapkan tenggat waktu mustahil) dan destabilisasi (mengingat kesalahan yang dilakukan berulang kali). Menurut (Akella, 2016) intimidasi di tempat kerja juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan berulang atau penindasan fisik, verbal atau psikologis termasuk kritik menghina atau menghasilkan efek ketakutan, rasa sakit, atau bahaya kepada orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Djurkovic, McCormack, dan Casimir (2004), perlakuan buruk terhadap karyawan di tempat kerja menyebabkan karyawan secara sukarela keluar dari organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Butucescu, Mutu dan Iliescu (2020) terdapat efek kerentanan/ perlindungan mengusulkan bahwa intimidasi akan memprediksi nit berpindah dan itu hubungan ini akan bertambah atau berkurang sesuai dengan tingkat ciri-ciri kepribadian tertentu seseorang. Dengan demikian, hilangnya personel yang memenuhi syarat dalam bentuk keinginan (baik sukarela maupun paksa) menambah peningkatan biaya bagi organisasi. perputaran karyawan yang tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi beberapa hal, yaitu biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen karyawan, biaya tidak langsung

misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru, dan biaya kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru. Dengan demikian jika intimidasi di tempat kerja semakin tinggi terjadi di dalam masyarakat, maka akan semakin meningkatkan keinginan untuk keluar. Berdasarkan penjabaran di atas, dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif intimidasi di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar.

Berdasarkan penjabaran di atas maka dapat dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut.

