

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

*Workplace bullying* merupakan bentuk pelecehan di tempat kerja yang melibatkan tindakan merugikan yang dilakukan secara terus-menerus seperti penghinaan, pengucilan sosial dan pelecehan secara verbal (Staale Einarsen et al., 2009). *Workplace bullying* adalah salah satu bentuk penganiayaan antar pribadi yang melampaui ketidaksopanan dan terdiri dari tindakan menghina yang disengaja dan dilakukan secara berulang (Salin, 2003). Dalam situasi *workplace bullying*, karyawan terus-menerus dihadapkan pada tindakan yang tidak diinginkan dan berpotensi berbahaya yang dilakukan satu atau lebih rekan kerja yang membuat orang yang mengalami *workplace bullying* kesulitan untuk melarikan diri atau melindungi diri mereka sendiri karena status mereka yang relatif kurang kuat (Ståle Einarsen & Nielsen, 2015). *Workplace bullying* adalah sebuah proses dinamis yang dapat bergerak cepat dan menyesuaikan diri secara meningkat dari waktu ke waktu, dan membuat targetnya tidak berdaya (Ahmad & Kaleem, 2020). Individu yang tidak berdaya dan rentan terpapar intimidasi serta bentuk perlakuan buruk lainnya di tempat kerja mengembangkan perasaan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela sehingga mereka dapat menghindari interaksi tersebut (Salin & Notelaers, 2017).

Banyak penelitian yang mendokumentasikan paparan *workplace bullying* sebagai sumber utama gangguan di tempat kerja yang terkait dengan masalah

kesehatan mental dan mengurangi *employee well-being (EWB)*, baik dalam dalam jangka waktu pendek dan lama (Hoobler et al., 2010). Khususnya, *workplace bullying* berperan dalam berkurangnya kepuasan kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan (Rodríguez-Muñoz et al., 2015), penurunan komitmen dan peningkatan angka *turnover* (Berthelsen et al., 2011), serta peningkatan level ketidakhadiran karena sakit (Kivimäki et al. 2000; Ortega et al. 2011), keluhan psikosomatis dan berbagai masalah kesehatan mental (Kivimäki et al. 2003; Lahelma et al. 2012). Perlakuan semacam ini di tempat kerja telah lama di klaim sebagai masalah yang lebih melumpuhkan dan menghancurkan bagi karyawan daripada stres terkait dengan pekerjaan lainnya yang disatukan (Wilson, 1991). Berdasarkan pengalaman klinis, Leymann (1990), menggambarkan bagaimana pengucilan sosial secara bertahap dapat mengurangi kemampuan korban untuk mengatasi tuntutan kehidupan sehari-hari secara bertahap sehingga semakin membebani harga diri dan kepercayaan diri korban. Mengingat konsekuensi yang merugikan dari *workplace bullying*, penelitian sebelumnya telah mencoba untuk menunjukkan kepada manajer dan karyawan bagaimana mereka dapat mengatasi bullying dalam organisasi mereka dan bagaimana tindakan tersebut mempengaruhi *Employee Well-Being (EWB)* (Vie et al., 2012).

*EWB* merupakan masalah penting bagi organisasi yang berkaitan dengan kesehatan mental yang muncul di tempat kerja. *EWB* bergantung pada keseimbangan antara aspek fisik, emosional, intelektual dan spiritual manusia. Dukungan kepada karyawan di tempat kerja dapat berdampak positif pada *EWB* (McGuire & McLaren, 2009). Pengaruh sumber daya pekerjaan pada *EWB* sering

dijelaskan dalam literatur dengan mengamati dampaknya pada gangguan kesehatan dan proses motivasi dalam konteks model JD-R (Demerouti & Bakker, 2011; Reister et al., 1993). Model *Job Demand Resources* (JD-R) adalah kerangka teoritis yang digunakan untuk memahami dampak permintaan dan sumber daya terhadap *EWB* Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). Model ini mengasumsikan bahwa kesehatan karyawan dan *EWB* dihasilkan dari keseimbangan antara karakteristik pekerjaan yang merupakan sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan serta mengidentifikasi proses penurunan kesehatan akibat kelelahan dan kurangnya motivasi (Bakker & Demerouti, 2007). *EWB* di tempat kerja melibatkan kepuasan kerja yang dialami individu di tempat kerja (Page & Vella-Brodrick, 2009; Slemp et al., 2015). Kepuasan kerja dan pengaruh dari pekerjaan meningkatkan *EWB* di tempat kerja karena mewakili setiap sikap global terhadap pekerjaan (Page & Vella-Bodrick, 2009), kumpulan perasaan terhadap pekerjaan dan perasaan terhadap berbagai aspek (Daniels & Harris, 2000).

*Workplace bullying* berdampak negatif terhadap luaran organisasi. Tingginya tingkat *workplace bullying* mempengaruhi luaran individu seperti kepuasan kerja (Devonish, 2013) dan *turnover intention* (Ståle Einarsen & Nielsen, 2015). *Turnover intention* karyawan telah ditemukan menjadi prediktor yang cukup baik dari tingkat *turnover* (Kivimäki et al., 2007; (McCarthy et al., 2007). Namun, mayoritas dari karyawan yang menyatakan *turnover intention* tidak langsung *resign* dari organisasi. Karyawan yang enggan tinggal tetapi merasa tidak bisa pergi, yaitu pekerja yang terjebak, dilaporkan terlibat dalam

perilaku penarikan diri, seperti absen dan keterlambatan, serta berbagai bentuk perilaku kerja yang kontraproduktif (Hom et al., 2012). Mengingat dari sifat *bullying*, dapat dimengerti bahwa banyak dari mereka yang terpapar mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dan penelitian telah menetapkan hubungan antara paparan *bullying* dan niat untuk pergi (Hauge et al., 2010).

Dalam hal ini *Workplace bullying* memang tidak dapat diremehkan begitu saja karena dapat menyebabkan pengaruh buruk pada *employee well-being* dan juga dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada karyawan. Terlebih pada karyawan CV. Matahari Utama Solo yang didapati adanya *workplace bullying* yaitu dengan melontarkan pelecehan secara verbal yang dilakukan oleh karyawan laki-laki yang merupakan pekerja lapangan karena mereka melihat karyawan perempuan hanya duduk di kantor yang menimbulkan kecemburuan dalam bekerja. Sehubungan dengan permasalahan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Well-Being* sebagai Variabel Mediator”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *workplace bullying* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*?

3. Apakah *employee well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *employee well-being* memediasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh positif *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh negatif *workplace bullying* terhadap *employee well-being*.
3. Untuk menguji pengaruh negatif *employee well-being* terhadap *turnover intention*
4. Untuk menguji apakah *employee well-being* memediasi hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang dapat berpengaruh positif terhadap penelitian. Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk memberikan bukti nyata pengaruh *workplace bullying* terhadap *employee well-being* dan *turnover intention* pada karyawan.

Hasill penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan atau bahan pembanding bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis ataupun penelitian yang lebih luas.

## 2. Manfaat Praktis

### i) Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai *workplace bullying* dan hubungannya terhadap *employee well-being* dan *turnover intention* pada karyawan.

### ii) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran tentang dampak negatif dari *workplace bullying*.

## 1.5 Sistematika Penyajian Laporan

Sistematika penyajian penulisan laporan berisi penjelasan tentang isi yang terkandung dalam masing-masing bab secara singkat dari keseluruhan skripsi ini. Skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan yang menampilkan landasan pemikiran secara garis besar baik dalam teori maupun fakta yang ada dan menjadi alasan mengapa dibuatnya penelitian ini. Perumusan masalah berisi mengenai pernyataan tentang keadaan dan konsep yang memerlukan jawab melalui sebuah penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian merupakan hal yang diharapkan dapat dicapai mengacu pada latar belakang masalah. Pada bagian terakhir bab ini yaitu sistem penulisan yang diuraikan mengenai ringkasan materi

yang akan dibahas pada setiap bab yang ada dalam skripsi.

## **BAB II : LANDASAN TEORI.**

Pada bab ini berisi tentang uraian dari teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis dari penelitian ini.

## **BAB III : METODE PENELITIAN.**

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, dan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan metode pengumpulan data, teknis analisis data untuk menguji hipotesis.

## **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.**

Bab ini akan menjelaskan tentang deskriptif objektif dari objek penelitian yang berisi penjelasan yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian serta analisis dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP.**

Penutup merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil pembahasan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi para peneliti selanjutnya