WORKPLACE BULLYING PADA KARYAWAN BARU

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

DITA INDAH RIYANTI PUTRI

J91214103

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Workplace bullying pada karyawan baru*" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Surabaya, 11 Juli 2018

Dita Indah Riyanti Putri

J91214103

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

***WORKPLACE BULLYING* PADA KARYAWAN BARU**

Oleh :

Dita Indah Riyanti Putri
J91214103

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Skripsi

Surabaya, 11 Juli 2018

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP.197403121999032001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

***WORKPLACE BULLYING* PADA KARYAWAN BARU**

Yang disusun oleh :
Dita Indah Riyanti Putri
J91214103

Telah dipertahankan di depan Tim penguji
Pada tanggal 19 Juli 2018

Mengetahui :
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I / Pembimbing

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001

Penguji II

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Penguji III

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji IV

Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog
NIP. 197910012006041005

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DITA INDAH RIYANTI PUTRI
NIM : J91214103
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN / PSIKOLOGI
E-mail address : dita indah riyanti@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
WORKPLACE BULLYING PADA KARYAWAN BARU

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Juli 2018

Penulis

(DITA INDAH RIYANTI PUTRI)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Penelitian ini memiliki fokus penelitian yaitu apa saja faktor-faktor penyebab *workplace bullying*, apa saja jenis-jenis *workplace bullying*, serta bagaimana dampak *workplace bullying* yang dialami oleh subjek. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan triangulasi sebagai validasi data. Subjek dalam penelitian ini adalah tiga subjek yang menjadi korban *workplace bullying*, masing-masing subjek yang dijadikan sumber informasi memiliki dua *significant* others. Penelitian ini menemukan beberapa temuan, yaitu pada masing-masing subjek memiliki persamaan dan perbedaan dalam faktor, jenis dan dampak *workplace bullying*. Pada subjek pertama ditemukan adanya gaya kepemimpinan yang otoriter, pada subjek kedua ditemukan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis, dan pada subjek ketiga ditemukan adanya gaya kepemimpinan yang otokratik. Peneliti juga menemukan beberapa persamaan dan perbedaan dari ketiga subjek baik dari status pendidikan, budaya organisasi, jenis bullying dan dampak workplace bullying yang memiliki pengaruh pada *workplace bullying*.

Kata kunci : *Workplace bullying*, Karyawan baru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

This study focusing on the causes of workplace bullying, types of workplace bullying, and the impact of workplace bullying on the subject experience. This research is a qualitative research using triangulation as data validation. Subjects in this study were three subjects who was the victims of workplace bullying, otherwise two significant others for each subject was taken in this research to earn triangulation. This study found that each subject has a difference experience of the causes, the types, and the impact of workplace bullying. The first subject, has authoritarian style leader, the second found that he has a democratic style leader, and on the third subject found that he has been led by autocratic leader. Researchers also found some similarities and differences between the three subjects of their educational status, organizational culture, the type of bullying and the impact of workplace bullying that has an influence on workplace bullying.

Keywords: Workplace bullying, New employee

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
HALAMAN PENGESAHAAN iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vi
DAFTAR LAMPIRAN vii
INTISARI xii
ABSTRACT xiii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
E. Keaslian Penelitian 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Konseptualisasi Topik Yang Diteliti
1. Pengertian workplace bullying 19
2. Jenis-jenis workplace bullying 22
3. Faktor-faktor workplace bullying 23
4. Dampak workplace bullying 25
5. Macam-macam bullying 28
B. Perspektif Teoritis 32

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 36
B. Lokasi Penelitian 36
C. Sumber Data 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Cara Pengumpulan Data 40
E. Prosedur Analisis Dan Interpretasi Data 43
F. Keabsahan Data.....45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Subjek 47
B. Hasil Penelitian 54
1. Deskripsi Hasil Temuan 54
a. Deskripsi Hasil Temuan Subjek 1.....54
b. Deskripsi Hasil Temuan Subjek 2.....66
c. Deskripsi Hasil Temuan Subjek 3.....74
2. Analisis Temuan Penelitian 82
C. Pembahasan 99
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan……107
B. Saran……...110
DAFTAR PUSTAKA……...112
LAMPIRAN……..115

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Panduan Observasi……...116
Lampiran 2. Panduan Wawancara……117
Lampiran 3. Panduan Wawancara *Significant Other*……..118
Lampiran Informerd Consent……..119
Lampiran 4. Transkip Wawancara Subjek 1……120
Lampiran 5. Transkip Wawancara Informan 1 Subjek 1……..……..144
Lampiran 6. Transkip Wawancara Informan 2 Subjek 1……...160
Lampiran 7. Transkip Wawancara Subjek 2……...169
Lampiran 8. Transkip Wawancara Informan 1 Subjek 2……...184
Lampiran 9. Transkip Wawancara Informan 2 Subjek 2……...194
Lampiran 9. Transkip Wawancara Subjek 3……...207
Lampiran 10. Transkip Wawancara Informan 1 Subjek 3……220
Lampiran 11. Transkip Wawancara Informan 2 Subjek 3……230
Lampiran 12 Kartu Bimbingan……240

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi yang didirikan oleh perorangan atau kelompok atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi barang dan jasa. Swastha dan Sukotjo (2002) menjelaskan perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber ekonomi dan sumber daya manusia untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Dalam aktifitasnya perusahaan akan selalu berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai penopang dalam kegiatan perusahaan yang mana perusahaan pasti akan membutuhakan karyawan untuk menjalankan seluruh kegiatan opersional.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk memberikan jasa kepada organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan konpensasi-konpensasi lainnya. Hasibuan (2002) mendefinisikan karyawan sebagai orang yang memberikan jasa baik dalam bentuk pikiran, maupun dalam bentuk tenaga, dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan oleh perusahaan. Baiq (2013) menyatkan karyawan selalu dituntut memberikan kontribusi atas suksesnya dalam perusahaan, agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prodiktifitas perusahan 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 menjalakan kegiatan operasional dalam perusahaan. Dalam bertugas umunya karyawan baru akan bekerja dengan melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan dan umumnya karyawan baru akan bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan (Baiq, 2013).

Sebagian karyawan baru adalah orang yang selalu mengalami *bullying*. Selain sebagai bentuk pengenalan dalam lingkungan yang baru, *bullying* juga dilakukan sebagai bentuk pelampiasan dari karyawan senior kepada karyawan baru (Dita, 2014).

Workplace Bullying merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam dunia kerja namum kenyataannya *workplace bullying* memperoleh sedikit perhatian baik dari organisasi maupun secara individual. *Workplace bullying* didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara peresisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis (Lilik, 2016).

Workplace Bullying bertujuan untuk menyakiti orang lain dalam bentuk fisik, *verbal*, perasaan tidak berdaya dan akan menimbulkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemarahan maupun dengan cara permusuhan, yang terjadi secara berkelanjutan dan berlangsung lama (Andriansyah, 2014). Ketidakberdayaan yang diekspresikan oleh target merupakan dampak dari ketidakseimbangan kekuasaan yang terlihat dari organisasi dan juga berdampak pada kelelahan emosional (Branch dalam Lilik, 2016).

Einarsen (2004) mendefinisikan *workplace bullying* adalah situasi dimana seorang pekerja secara sistematis dianiaya dan dikorbankan oleh rekan sekerja atau supervisior dengan tingakatan negatif secara berulang. Kecenderungan *workplace bullying* sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan *verbal*, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi, dan mencampuri kepentingan pribadi (Shangar, & Yazdanifard, 2014).

Kurangnya komunikasi juga akan menjadi penyebab perilaku *workplace bullying*. Budi (2008) menjelaskan bahwa *workplace bullying* dapat dinyatakan sebagai sebuah bentuk kegagalan komunikasi yaitu ada orang-orang yang menginginkan sesuatu tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik, yang pada akhirnya pelaku akan merasa bahwa orang tersebut kurang mampu dalam pekerjaan tersebut dan selalu merasa kurang puas dengan kinerjanya.

Sedangkan Selen dalam Dita (2014) menjelaskan *workplace bullying* dapat menyebabkan individu, pada posisi tidak berdaya, lemah, dan merasa tertindas karena tidak mampu berkomunikasi dengan baik, itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena korban *workplace bullying* akan selalu merasa bahwa dirinya lemah dan segala tindakan yang korban lakukan itu salah dan korban lebih memilih untuk tidak berkomunikasi kepada pelaku. Hal inilah yang berakibat dari perilaku *workplace bullying*.

Secara garis besar dampak *workplace bullying* diklasifikasikan menjadi dua, yaitu dampak pada psikologis target dan dampak pada organisasi. Secara psikologis, korban pembulian cenderung mengalami gejala stress dan trauma yang berdampak pada sakit kepala, gangguan makan, dan tidur, depresi, serta kecemasan yang berlebihan (Yeow, 2010). Ketika sesorang mengalami bullying mereka akan cenderung menarik diri lingkungan pertemanan di kantor, merasa was-was karena takut membuat kesalahan yang fatal. *Bullying* di tempat kerja berdampak tidak hanya terhadap individu namun juga berdampak terhadap organisasi. Bagi individu, *bullying* di tempat kerja telah terbukti memiliki dampak psikologis dan fisiologis yang merugikan karyawan yang di-*bully* (Hoel & Copper, 2000).

Pada tahun 2014 *Workplace Bullying Institute* (WBI) membuat riset dengan temuan yang cukup mengagetkan. Survei menyebutkan, 27% pekerja sedang atau pernah mengalami perlakuan *abusive* di tempat kerja. Karena sering terjadinya kasus *bullying* pada lingkungan kerja menyebabkan responden yang di survei menyadari bahwa fenomena ini benar terjadi. Bentuk penindasan bisa bermacam-macam mulai dari ancaman, tindakan yang mempermalukan, intimidasi, gangguan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hingga sabotase. Pelakunya juga bisa atasan atau semua rekan kerja. Yang menyedihkan, survei itu juga menyebutkan bahwa dalam peresepsi masyarakat, sasaran *bullying* biasanya adalah orang yang berkepribadian baik dan kooperatif di lingkungan kerja.
(https://www.pressreader.com/indonesia/nova/20160516/2825659023687)

Salah satu fenomena yang terjadi di Amerika salah satu contoh *bullying* di tempat kerja yaitu kasus yang dialami seorang wanita yang bekerja sebagai asisten eksekutif di salah satu kota di Amerika Serikat. "Ia mengalami *bullying* dari atasannya saat meminta cuti hamil, atasannya menganggap hamil adalah pengganggu bagi para karyawannya. Sebelumnya atasannya juga sering mengolok-olok dengan mengatakan ia jelek saat hamil dan kinerjanya buruk. Setelah selesai menjalani cuti hamil atasannya memberikan banyak pekerjaan sehingga waktu untuk anak dan keluarga semakin sedikit. Selain itu, atasannya sering mengacuhkan dan tidak pernah mengikutsertakannya lagi dalam rapat serta menyuruh karyawan lain untuk tidak berbicara kepadanya. Hal ini membuat karyawan tersebut merasa takut, bingung dan tidak bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik" (Dita, 2014).

Kompas.com Sebuah studi yang dilangsungkan oleh *Workplace Bullying Institute* (WBI) dan Zogby International menemukan bahwa 37 persen penduduk Amerika merasa menjadi korban *bullying* di kantor di satu titik dalam hidupnya. WBI menyebutnya sebagai sebuah *"epidemi sunyi"*, dengan sekitar 12 persen orang menyaksikan orang lain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperlakukan tidak adil oleh rekan kantornya. Para pekerja merasa enggan untuk melaporkan tindakan semacam ini, menurut studi tersebut, karena sebagian besar dari pelakukanya adalah bos, dan para pegawai merasa perusahaan pasti akan mengabaikan permasalahannya. Karena merasa terpojok dan tidak mendapatkan jawaban, para pegawai pun mulai menyimpan rasa sakit dalam dadanya dan menelan sendiri apa yang mereka rasa. Para peneliti di Perancis mengatakan, hal ini bisa berdampak pada kesehatan fisik, seperti masalah tidur, yang akan menghasilkan rasa lelah di waktu kerja, dan menjadi akar masalah begitu banyak masalah kesehatan.
(http://megapolitan.kompas.com/read/2011/04/12/15494946/.Bullying.Juga.Bisa.Terjadi.di.Kantor. Diakses pada 15 Januari 2018)

Kasus di atas merupakan salah satu contoh *workplace bullying*. tidak hanya di luar negeri di Indonesisa sendiri *workplace bullying* bukan menjadi isu baru namun sudah menjadi rahasia umum, dalam ligkungan kerja pasti ada perilaku bullying baik itu skala kecil ataupun skala besar. Beberapa waktu terakhir ini muncul isu mengenai pembulian seorang karyawati di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Dia sering menjadi sasaran amarah atasannya yang kebetulan seorang ibu muda, meskipun dia sudah bekerja sesuai prosedur, namun dia tetap menjadi sasaran kemarahan atasannya. Kasus ini juga termasuk tindakan pembulian di tempat kerja, karena *bullying* tidak hanya dilakukan oleh senior kepada juniornya atau atasan kepada bawahan, namun bisa jadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap teman yang satara tapi dianggap lemah. Pembiaran terhadap perilaku bullying sendiri akan membuat organisasi berjalan tidak baik.Secara umum *bullying* di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku negatif dalam lingkup kerja yang dilakukan secara persisten dalam rentang waktu yang panjang dan bertujuan untuk menyakiti pihak lain secara fisik maupun psikologis.

Orang yang mengalami *workplace bullying* akan cenderung tidak memiliki daya untuk melawan pembulian di tempat kerja, sehingga perilaku tersebut sering berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Pada umumnya target pembulian di tempat kerja mengalami tekanan yang lebih tinggi dengan kesejahteraan emosi yang rendah, sering mangkir kerja, memiliki kepuasan kerja yang menurun, serta menurunnya motivasi kerja (O'Driscoll dkk. 2011).

Selain menimbulkan dampak secara langsung *workplace bullying* juga memiliki dampak yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Sehingga, penting untuk diperhatikan bahwa *workplace bullying* bisa menjadi ancaman yang serius bagi target (Rouse, L. P. dkk. dalam Lilik, 2016).

Dari pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan indikasi *workplace bullying*. Jaafar (2016) Faktor dominan penyebab *workplace bullying* merupakan hal penting yang perlu diketahui dalam menentukan metode pendekatan kasus *bullying* di tempat kerja. Terdapat tiga hal yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

spesifik yang dapat dihubungkan dengan *bullying* di tempat kerja, antara lain :

1. Gaya manajemen dan kepemimpinan;
2. Desain tugas dan pekerjaan;
3. Budaya organisasi dan iklim sosial;
4. Status pendidikan;
5. Posisi kerja status pernikahan;
6. Serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying*.

Salah satu karakteristik bahwa Karyawan juga bisa menjadi target *workplace bullying* bukan hanya karena mereka perempuan atau laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan status kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan status sosial yang lebih rendah dalam organisasi (Liew, S. L. dkk., 2011).

Seharusnya karyawan yang bekerja tidak perlu menerima *workplace bullying*, karena seharusnya sesama karyawan dapat saling membantu satu sama lain, tapi tentunya hal ini harus diiringi dengan tindakan. Walau tindakan itu adalah tindakan kecil, karena setiap tindakan yang kita lakukan akan berdampak pada lingkungan walaupun sekecil apapun tindakannya.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada pada tanggal 14 Desember 2017 di kediaman subjek yang terletak di Surabaya timur,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

subjek ini berjenis kelamin perempuan dan berusia sekitar 30, subjek menceritakan bahwa dirinya mengalami *workplace bullying* si tempat kerja-nya yang baru yaitu sebuah kantor percetakan yang berlokasi tidak jauh dari kediaman subjek di daerah Kenjeran Surabaya timur. Pada awalnya subjek diterima berkerja di bagian admin dan subjek merasa biasa saja, namun subjek mulai merasa di *bully* dari satu bulan pertama. Awalnya subjek hanya beranggapan bahwa *bullying* yang diterimanya hanyalah sebagai pengenalan karena subjek adalah karyawan baru, sampai akhirnya subjek merasakan pembulian dari teman-teman kantornya ini sangatlah berlebihan, ditambah lagi subjek merasa diperlakukan tidak adil oleh teman-teman kantornya karena mereka beranggapan bahwa pekerjaan seorang admin sangatlah mudah jadi mereka memberikan beban kerja yang berlebihan kepada subjek yang mengakibatkan subjek bekerja serabutan di kantor, bahkan ketika subjek memita tolong untuk memidahkan barang berat mereka cenderung mengabaikan dan membiarkan subjek bekerja sendirian hingga tugas utama subjek sendiri terabaikan dan atasannya pun akhirnya meragukan kinerja subjek karena tugasnya terbengkalai.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap subjek, menemukan bahwa faktor dominan penyebab *workplace bullying* yang dialami subjek, terdapat faktor posisi kerja dimana teman kantor subjek meanggap bahwa pekerjaan admin sangatlah mudah dan mereka jadi menggampangkan pekerjaan subjek dengan memberikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tambahan tugas yang menyebabkan subjek harus bekerja lebih, status pendidikan disini status pendidikan subjek yang lulusan SMA mungkin bisa menjadi pengaruh dalam melakukan *workplace bullying*. Lalu yang terakhir adalah gender yang dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *workplace bullying* karena subjek adalah seorang perempuan dan perempuan identik lemah dan tidak berdaya yang mengakibatkan teman-teman subjek lebih mudah untuk melakukan pembullian. Sedangkan jenis pembulian yang diterima oleh subjek adalah pembulian secara *verbal*, serta pembulian secara mental atau psikologis.

Idealnya ketika seorang karyawan yang baru bekerja di sebuah perusahaan tidak harus menerima *workplace bullying*, Seharusnya perusahaan lebih membantu karyawan tersebut dan tidak turut serta dalam pembulian. Lalu jika yang melakukan adalah sesama karyawan idealnya sesama karyawan dapat saling membantu satu sama lain terutama bagi karyawan baru. Akan tetapi karena *workplace bullying* terjadi secara tidak sadar, terkadang membuat pelaku merasa senang karena mampu meluapkan emosinya terhadap target.

Penelitian yang dilakukan Spagnoli dan Balducci, (2016) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan secara langsung dengan *workplace bullying*, sedangkan *job insecurity* yang tinggi tidak secara langsung berhubungan dengan *workplace bullying*. Secara spesifik beban kerja yang tinggi dengan diikuti oleh *Job insecurity* yang tinggi diasosiasikan dengan *workplace bullying*. Akan tetapi di sisi lain *Job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Insecurity yang tinggi tanpa diikuti oleh beban kerja yang tinggi belum tentu diasosiasikan dengan *workplace bullying*.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti merasa tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai *workplace bullying* pada karyawan baru. Alasan peneliti dalam penelitian berjudul tersebut adalah karena peneliti tertarik untuk mulai mengetahui dari cara subjek bertahan saat menerima *workplace bullying*, faktor penyebab apa saja yang subjek terima saat subjek mengalami *workplace bullying*, serta jenis-jenis *workplace bullying* yang dialami oleh subjek.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukan, maka penelitian ini disusun untuk menjawab pernyatan sebagai berikut :

1. Apa saja faktor penyebab *workplace bulyling* ?
2. Bagaimana jenis-jenis *workplace bullying* ?
3. Bagaimana dampak *workplace bullying*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada fokus penelitian yang telah di uraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan apa saja faktor penyebab terjadinya *workplace bullying* yang dialami oleh karyawan baru.
2. Untuk mengetahui bagaimana jenis-jenis *workplace bullying* yang dialami oleh karyawan baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui bagaimana dampak *workplace bullying* yang dialami oleh karyawan baru.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data empiris dan juga sumbangan pemikiran bagi teori Psikologi Industri dan Organisasi, terutama teori-teori yang berkaitan dengan *workplace bullying* pada baru
   b. Hasil penilitian ini dapat dijadikan bahan refrensi teoritis dan empiris sebagai penunjanguntuk penelitian di masa yang akan datang.
2. Secara Praktis
   a. Hasil penelitian diharapkan sebagai referensi di dunia kerja / karayawan di lingkungan kerja untuk turut andil dalam *workplace bullying* pada karyawan baru.
   b. Sebagai referensi bagi karyawan agar dapat meningkatkan kesadaran *workplace bullying* pada karyawan baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Lutgen & Syphen (2007) yang berjudul "*Burned by bullying in the American workplace : Prevalance, perception, degree and impact"*. Hasil analisis menunjukan 148 organisasi di seluruh dunia, ditemukan bahwa *bullying* terjadi secara rutin pada 49% dari total organisasi yang dianalisis Lutgen & Sypher, (2007). Penelitian di Amerika Serikat juga menunjukkan tingkat kejadian yang mengkhawatirkan. Selama periode 6 hingga 12 bulan, 13% karyawan di-bully di tempat kerja dan hal ini meningkat secara signifikan ketika dilakukan perhitungan terhadap *bullying* yang diterima sepanjang karir mereka yaitu sebesar 30% (Lutgen-Sandvik, Tracy & Alberts, 2007. *Burned by bullying in the American workplace : Prevalance, perception, degree and impact. Journal of Management Studies 44:6 pages : 837-862, September 2007).*

Dita Rizki Fatimah (2017) penelitian yang berjudul Pengaruh *workplace bullying* terhadap kepuasaan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dengan *strain* sebagai mediasi. Hasil ini menunjukkan bahwa *strain* terbukti memediasi secara parsial pengaruh *workplace bullying* pada *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang karyawan yang mengalami perilaku *workplace bullying* akan berpenngaruh secara langsung pada meningkatnya *turnover intention* karyawan (niat karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya). (Dita Rizki, 2017. Pengaruh *Workplace Bullying* Terhadap Kepuasan Kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen Organisasi dan *Trunover Intention* dengan *Strain* sebagai Mediasi, Jurnal Akuntasi dan Managerial. Vol.2 no.6, Agustus, 2017).

Siti Djamilah (2012) penelitian yang berjudul Pengaruh *bullying* di tempat kerja terhadap keinginan keluar : Efek mediasi komitmen organisasi afektif. Penelitian ini sampel yang di perlukan sekitar 120 sampel dengan metode kuantitatif hasil uji analisis jalur dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi : *workplace bullying* (kekerasan di tempat kerja) berpengaruh langsung terhadap keinginan keluar (*intention to leave*) **dapat diterima**. Sedangkan hipotesis 2 yang berbunyi *workplace bullying* (kekerasan ditempat kerja) berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan keluar dimediasi oleh komitmen organisasional afektif **tidak dapat diterima.** Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional afektif lebih tepat sebagai variabel bebas yang ikut berpengaruh secara parsial pada keinginan keluar dari perusahaan yang terlihat dari signifikansi t merupakan variabel pemediasi sebagian (*partially mediated*). Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian McCormack dkk. (2009), (Siti Djamilah dkk, 2012. Pengaruh *Bullying* Di Tempat Kerja Terhadap Keinginan Keluar : Efek Mediasi Komitmen Organisasional Afektif. *Journal Equilibrium* vol 10 no : 2, Oktober 2012, hlm 97 - 115).

Penelitian yang dilakukan David Kaisar& Sri Seventy (2015) yang berjudul Pengaruh *Workplace Bullying* Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Niat Untuk Berpindah Dengan *Strain* Sebagai Variabel Mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *strain* terbukti memediasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengaruh *workplace bullying* pada keputusan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering seseorang mengalami perilaku *workplace bullying* hingga memunculkan strain akan mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja seorang karyawan. Analisis juga menunjukkan bahwa strain terbukti memediasi pengaruh *workplace bullying* pada komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering seseorang mengalami perilaku *workplace bullying* hingga memunculkan *strain* akan mengakibatkan penurunan pada komitmen organisasi karyawan (David Kaisar& Sri Seventy, 2015. Pengaruh *Workplace Bullying* Pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Niat Untuk Berpindah dengan *Strain* Sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 13 No.2 Hal. 177-188).

Penelitian yang dilakukan Fredikus Dimas Bimo, 2017 berjudul Pengaruh *Workplace Bullying* dan Konflik Interpersonal di Tempat Kerja Terhadap *Trunover* Karyawan pada PT Suri Tani Pemuka Lampung. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung, konflik interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung (Fresdikus Dimas, 2017. Pengaruh *Workplace Bullying* dan Konflik Interpersonal di Tempat Kerja Terhadap *Trunover* Karyawan pada PT Suri Tani Pemuka Lampung, Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol.7, no.2, Agustus 2017).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Helwan Andriansyah & Alimatus Sahrah, (2014) penelitian yang berjudul Hubungan *Bullying* dengan *Brunout* pada Karywan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara bullying dengan burnout pada karyawan perusahaan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *bullying* yang dialami dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *bullying* yang dialami dengan *burnout* dapat diterima, artinya semakin tinggi bullying membuat kecenderungan karyawan mengalami *burnout* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah bullying yang dialami maka kecenderungan *burnout* pada karyawan akan semakin rendah pula (Helwan Andriansyah & Alimatus Sahrah, 2014. Hubungan Bullying dengan Brunout pada Karywan, Jurnal Psikologi Tabularasa Vol. 9, No.2, Oktober 2014 : 137-150).

Devi Akella, 2016 penelitian yang berjudul *Workplace : Not a Manager's Right?*. Hasil menunjukan bahwasanya pemimpin seringkali melakukan pembenaran secara etis dalam menggunakan *workplace bullying* sebagai sarana pimpinan untuk mengukur control mereka dalam organisasi. Secara empiris, data yang ditemukan mendukung argument bahwasanya *workplace bullying* adalah suatu sarana otokrasi pengukuran control atas organisasi. Yang mana dapat membuat pimpinan dapat mempertahankan otoritasnya kepada bawahannya (Devi Akella, 2016. *Workplace : Not a Manager's Right?*. Journal of Workplace right, Januari, 2016 1-10).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan Yahaya, dkk. (2012) berjudul *The Impact of Workplace Bullying on Work Performance.* Hasil penelitiannya menemukan dampak dari *workplace bullying* terhadap performa kerja. *Workplace bullying* baik yang bullying di dalam pekerjaan yang diberikan maupun *bullying* oleh orang di lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap performa kerja seseorang. (Azzi Yahya, dkk 2012. *The Impact of Workplace Bullying on Work Performance. Journal Archives Des Sciences vol. 65 no. 4, April 2012).*

Edip Sabahattin Maete dkk. (2016) penelitian yang berjudul *The Influence of Workplace Bullying on Employee's Job Performance, Job Statification and Trunover Intention in a Newly Established Private Hospital.* Hasil menyebutkan adanya dampak lain dari *workplace bullying* selain terhadap *job performance.* Penelitian yang dilakukan oleh Mete dan Sokmen (2016) menemukan bahwa *bullying* di tempat kerja secara signifikan berhubungan dengan performa kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention.* Dimana kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *workplace bullying* juga mempengaruhi *turnover intention.* Sehingga *workplace bullying* dapat mempengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung (Mate & Sokmen, 2016. *The Influence of Workplace Bullying on Employee's Job Performance, Job Statification and Trunover Intention in a Newly Established Private Hospital.vol. 5 no. 1, March 2016).*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian yang dilakukan Alexia G. dkk. (2011) berjudul *Workplace Bullying: A Complex Problem in Contemporary Organizations.* Hasil menyebutkan beberapa kesimpulan penelitian ini menekankan bahwa banyak yang belum mengerti tentang definisi bullying di tempat kerja, jadi itu adalah konsep yang sering disalahpahami. Akibat kebingungan ini, Budaya organisasi dapat dengan sengaja atau tidak sengaja mendorong perilaku intimidasi. Apalagi di Amerika Serikat, targetnya mungkin tidak dilindungi oleh kebijakan atau prosedur yang berlaku untuk jenis pelecehan lainnya dan diskriminasi. Selain budaya organisasi, kemampuan komunikasi yang buruk, mispersepsi, keragaman, keterampilan interpersonal yang buruk, dan globalisasi juga berkontribusi terhadap intimidasi di tempat kerja. Seperti hasil penelitian ini Menunjukkan, *bullying* di tempat kerja bukanlah masalah sederhana yang membutuhkan solusi satu ukuran cocok untuk semua. Mengingat segudang Penyebab akar penyebab *bullying* di tempat kerja baik pada tingkat individu maupun organisasi, merupakan pendekatan sistem akan menjadi cara yang paling efektif untuk mengatasi fenomena tersebut. Jenis pendekatan ini akan mengevaluasi budaya organisasi untuk menentukan bagaimana memperburuk tempat kerja menggertak dan meninjau ulang prosedur saat ini untuk menangani bullying di tempat kerja. (Alexia G. dkk. 2011. *Workplace Bullying: A Complex Problem in Contemporary Organizations. International Journal of Buisiness and Social Sicience vol.2 no.3 January, 2011*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa penelitian diatas tentang *Workplace Bullying* peneliti menemukan perbedaan dari metode penelitian yang digunakan dan rata-rata peneltitan sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya, Terdapat pula perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian diatas yakni terletak pada variabel, subjek, dan juga lokasi untuk melakukan penelitian. Peneliti juga belum menemukan penelitian yang meneliti tentang *workplace bullying* pada karyawan baru, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan fenomenologi yang belum diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, penulis dapat menjamin keaslian penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Workplace Bullying

1. Pengertian *workplace bullying*

Menurut Hoel, Rayner & Cooper (2003:165) mendefinisikan *workplace bullying* meliputi berbagai perilaku baik yang melibatkan kekerasan ataupun tidak seperti melecehkan, menyingung atau mengucilkan secara sosial. Rayner & Hoel (2002:121) perilaku *workplace bullying* dapat berupa ancaman terhadap status professional (penghinaan publik), ancaman terhadap posisi pribadi (intimidasi), isolasi (mencegah akses untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan), beban kerja yang berlebihan (menetapkan tenggat waktu yang tidak mungkin) dan destabilisasi (mengingatkan kesalahan yang dilakukan berulangkali).

Einarsen (2012:103) Secara spesifik, *workplace bullying* bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan *verbal*, ancaman, pengucilan penghinaan, pemberiaan kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi. Menurut (Akela, 2016) *Workplace bullying* juga didefinisikan sebagai perilaku negatif yang menyakitkan dan dilakukan secara berulang atau perilaku fisik, *verbal*, atau intimidasi psikologis yang meliputi kritik dan hinaan atau memberikan efek takut, distress, atau menyakiti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu lain, yang juga mengacu pada proses interpersonal dimana salah satu individu akan terpojok pada situasi yang tidak berdaya setelah menjadi target perilaku yang negatif, yang tersembunyi dan sistematis.

Menurut Shangar, R. U (2014) *workplace bullying* tidak hanya terbatas pada kekrasan *verbal* atau *non-verbal*, namun perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai perilaku *bullying*. Nkomo & Motesi (2016) Mengkategorikan definisi *workplace bullying* sebagai berikut :

a. Gender atau ras, menunjukan perilaku yang berbeda dan tidak adil berdasarkan ras dan gender.
b. *In group* atau *out group*, perilaku yang tidak konsiten dan tidak adil karena status jabatan, keyakinan budaya, orientasi seksual, atau karena individu tersebut merupakan anggota kelompok tertentu.
c. Agama, perilaku yang tidak adil berdasarkan keyakinan agama dan afiliasi.
d. Pendidikan versus jabatan, perilaku yang tidak adil yang merendahkan pendidikan pihak lain dan pengalaman yang diperoleh dari organisasi atau instisusi lain namun mendukung pihak yang memiliki masa kerja lebih lama dalam satu organisasi atau instisusi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, pembulian di tempat kerja meliputi tiga aspek utama, yaitu perilaku yang berulang, muncul dalam rentang waktu yang sering, dan terjadi dalam lingkup kerja dimana terdapat ketidakseimbangan kekuatan antar personal. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pembulian di tempat kerja merupakan perilaku negatif yang meliputi kekerasan dan terjadi secara berkelanjutan dalam lingkup kerja dengan tujuan menyakiti pihak lain secara fisik atau psikologis karena adanya ketidakseimbangan kekuatan antar personal baik korban ataupun pelaku.

Pada umunya target pembulian merupakan orang yang menerima perilaku negatif dari pelaku *workplace bullying* secara terus menerus. Mereka cenderung tidak memiliki daya untuk melawan sehingga perilaku tersebut sering berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Ketidakberdayaan yang diekspresikan oleh korban merupakan dampak dari ketidakseimbangan kekuasaan yang terlihat dari hirarki organisasi dan juga berdampak pada keleahan secara emosional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Jenis-jenis *workplace bullying*

Ada beberapa jenis *workplace bullying* menurut Sejiwa (2008) :

a. *Bullying* fisik

Jenis *bullying* yang terlihat oleh mata, siapapun dapat meilhatnya karena terjadi sentuhan fisik antara pelaku *bullying* dan korbannya. Contoh – contoh *bullying* fisik antara lain : memukul, menarik baju, menjewer, menjambak, menendang, menyenggol dengan bahu, memberikan hukuman yang tidak masuk akal, menampar, menimpuk, menginjak kaki, menjegal, meludahi, memalak, melempar barang, menghukum fisik (berlaki atau *push- up*)

b. Bullying verbal

Jenis *bullying* yang juga bisa terdeteksi karena bisa terungkap indra pendengaran kita. Contoh *bullying verbal* antara lain : membentak, meledek, mencela, memaki-maki, menghina, menjuluki dengan kata-kata kasar, meneriaki, mempermalukan di depan umum, menyoraki, menebar gossip, memfitnah.

c. *Bullying* mental atau psikologis

Jenis *bullying* yang paling berbahaya karena tidak tertangkap oleh mata atau telinga kita apabila tidak cukup awas mendeteksinya. Praktik *bullying* ini terjadi diam-diam dan diluar jangkauan pemantauan kita. Contohnya mencibir, mengucilkan, memandang sinis, memelototi, memandang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penuh ancaman, mempermalukan di depan umum, mendiamkan, meneror lewat pesan pendek baik melalui pesan di telepon gengam atau melalui email, memandang yang merendahkan..

3. Faktor - faktor *workplace bullying*

Faktor dominan penyebab *workplace bullying* merupakan hal penting yang perlu diketahui dalam menentukan metode pendekatan kasus *bullying* di tempat kerja. Hoel & Cooper (2003) menjalaskan ada bebrapa faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan *bullying* di tempat kerja, antara lain :

a. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab *bullying* di tempat kerja. Hasil sebuah studi mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku bullying. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukan hubungan positif dengan *bullying.*

b. Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying.* Namun, karyawan juga bisa menjadi target *bullying* bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

c. Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu anteseden dominan dalam *bullying* di tempat kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap *bullying* merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat *bullying* di tempat kerja antar kontinen. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam *bullying* di tempat kerja juga menganggap lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut.

Lilik (2016) menyatakan bahwa jarak kekuasaan, etnis, gender, budaya organisasi atau kemungkinan agama merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi perilaku tidak menyenangkan tersebut. Salah satu aspek krusial adalah hubungan antara perilaku tidak menyenangkan dan kondisi demografis, yang meliputi tingkat pendidikan, level kerja dan posisi individu. Secara signifikan *workplace bullying* dianggap berhubungan dengan perilaku tidak etis dalam lingkungan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Dampak *workplace bullying*

Workplace bullying akan memberikan dampak jangka pendek dan jangka panjang terhadap korban. Pengaruh jangka pendek yang ditimbulkan akibat dari perilaku *workplace bullying* adalah korban akan mengalami penindasan di tempat kerja mulai dari pemberian tugas yang berlebihan hingga pemberian tanggung jawab yang terkadang tidak wajar.

Umumnya perilaku *workplace bullying* akan berdampak pada menurunya minat untuk bekerja, kurangnya semangat untuk menyelesaikan tugas dari atasan dan menurunnya kepuasan kerja yang meningkatkan ketegangan dalam bekerja. *Workplace bullying* juga berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahan (Teper, 2000 dalam J.L. Power dkk, 2011).

Efek jangka panjangnya korban akan cenderung mengalami *stress* dan depresi dalam melakukan pekerjaannya, jika *workplace bullying* dilakukan secara terus – menerus akan berdampak pada psikologis korban. Apabila ada seseorang yang mengalami *workplace bullying* mereka akan cenderung merasa tidak tenang dalam bekerja dan dalam kehidupan sehari-hari (Berthold dan Hoover, 2005). *Workplace bullying* juga menjadi penyebab utama dari rasa *stress* atau tertekan yang jika dilakukan secara terus – menerus akan mampu melukai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

korban dan juga akan memakan biaya besar bagi organisasi (Bentley dkk, 2011).

Orang yang mengalami *workplace bullying* akan cenderung kurang merasa bahagia, dan susah untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial. Subjek akan menjadi lebih *introvert*. Subjek menjadi tidak berdaya. Subjek tidak bisa menjawab "tidak", subjek akan merasa tidak puas dengan hasil kerja yang sudah dilakukan, subjek juga merasa kurang puas dengan rekan-rekan kerjannya, subjek juga cenderung merasa tidak memiliki harga diri, dan subjek juga kurang memiliki komitmen dengan pekerjaan sehingga subjek berpotensi untuk *resign* dari pekerjaannya. Subjek juga akan merasa kurang puas dengan apa yang sudah dia kerjakan dan sebjek juga merasa hasil kerjanya selalu salah dan tidak benar sama sekali (Lilik, 2016).

Orang yang mengalami *workplace bullying* akan merasa tidak berdaya ketika karyawan lain melakukan intimidasi terhadapnya dengan cara menghina hasil pekerjaannya, subjek juga selalu diberikan tugas dan tanggung jawab secara berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsinya, pelaku cenderung melakukan tindakan yang bersifat mengancam baik ancaman secara *verbal* ataupun *non-verbal.* Hal ini yang akan menyebabkan subjek cenderung merasa dirinya lemah dan tidak berdaya, bahkan akan dapat memunculkan rasa iri dengan sesama karyawan. Ini adalah beberapa akibat dari *workplace*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bullying, kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada ketidakberdayaan subjek (Dita, 2014).

Jadi *workplace bullying* adalah sebuah situasi dimana satu atau beberapa orang terus-menerus selama periode tertentu merasa diri mereka menerima tindakan negatif dari satu atau beberapa orang, dalam situasi dimana korban *workplace bullying* mengalami kesulitan dalam mempertahankan dirinya sendiri terhadap tindakan-tindakan yang berasal dari lingkungan kerja (Baiq,2013).

Secara garis besar subjek memiliki lebih banyak berpresepsi negatf terkait dengan tempat kerja mereka. Subjek menekankan bahwa kecenderungan dari *workplace bullying* dapat menimbulkan kurangnya rasa percaya diri terhadap kecerdasaanya, kekuatannya dan kemampuannya yang diatas rata-rata dalam lingkup kerjanya (Andriansyah, 2014).

Kurangnya komunikasi pada sesama karyawan juga dapat mengakibatkan *workplace bullying*, kegagalan komunikasi terjadi kepada orang yang menginginkan sesuatu tetapi tidak mampu mengkomunikasikan dengan baik, yang pada akhirnya pelaku akan merasa bahwa orang tersebut kurang mampu dalam pekerjaan tersebut dan pelaku selalu merasa kurang puas dengan hasil kinerjanya, subjek juga cenderung akrab dengan beberapa karyawan saja itu juga dapat menyebabkan gagalnya komunikasi, kurang cakap dalam melakukan pekerjan juga mampu menjadi salah satu penyebab *workplace*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bullying. Hal ini menyebabkan korban terus menerus berada dalam keadaan terintimidasi. Sejatinya perilaku *workplace bullying* itu dapat merusak dan mengganggu, kesehatan dan kesejahteraan dari subjek.

Terkadang subjek jarang mengetahui kesalahannya dalam bekerja, karena ketidaktauhannya subjek cenderung menjadi sasaran bagi pelaku *workplace bullying*. Subjek cenderung menyaring informasi yang negatif dan itu juga akan berpengaruh pada psikis. Subjek yang mengalami *workplace bullying* akan secara tidak sengaja melakukan kesalahan yang sama secara berulang-ulang.

5. Macam - macam *bullying*

Perilaku *bullying* dapat terjadi pada berbagai tempat, mulai dari lingkungan pendidikan atau sekolah, tempat kerja, rumah, lingkungan, tetangga, tempat bermain dan lain sebagainya (Yusuf, 2012). *Bullying* bisa mengancam siapa saja, kapan saja dan dimana saja, karena setiap orang berpotensi menjadi korban ataupun pelaku dari *bullying*. Berikut ini adalah macam-macam *bullying* :

a. *Bullying* di sekolah pada anak dan remaja

Setiap sekolah memiliki masalah dengan perilaku *bullying* dari siswa, baik masih tingkat ringan, sedang, maupun berat. Berdasarkan lembaga pendidikan juga bervariasi mulai dari SD, SMP, SMA / sederajat bahkan pendidikan tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2012) berjudul *Bullying* pada anak dan remaja, menyatakan bahwa :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perilaku *bullying* pada anak yang paling banyak terjadi adalah bullying fisik 13%, *verbal* 11% dan psikis 4% sedangkan pada remaja bullying *verbal* 14%, fisik 9% dan psikis 8%. Bullying pada anak terjadi pertama kali di lingkungan sekolah terutama di kelas.

Penelitian yang dilakukan oleh Fika Latifah (2012) Hubungan karakteristik anak usia sekolah dengan kejadian *bullying* di sekolah dasar. Hasil dari beberapa penelitian menyatakan bahwa angka kejadian *bullying* mulai meningkat pada masa ini hingga mencapai puncaknya pada saat anak masuk sekolah menengah. Jenis kelamin telah diketahui memiliki kaitan dengan perilaku *bullying*. Anak yang terlibat dalam penelitian ini aebagian besar berjenis kelamin laki-laki 53% dan yang lainnya berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa anak perempuan lebih rentan mengalami *bullying* daripada anak laki-laki.

b. *Cyberbullying*

Remaja saat ini merupakan generasi pertama yang tidak mau ketinggalan akan teknologi informasi dan komunikasi. Pada dasarnya remaja saat ini jauh lebih rentan mengalami *cyberbullying* baik di lingkungan sekolah, lingkungan pertemanan maupun lingkungan keluarga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Cyberbullying bisa diartikan sebagai sebuah pencemaran nama baik dalam bentuk teks atau gambar termasuk foto ataupun video melalui internet, ponsel atau media elektronik lain. Semakin maraknya pengguna *social media networking* seperti *facebook*, *twitter* dan sebagainya membuat banyak orang merasa dimanfaatkan oleh orang lain yang tidak bertanggung jawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok teman sebaya merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kecenderungan pelaku *cyberbullying*. Konformitas dalam penelitian ini dapat diartikan perubahan atau penyesuaian persepsi, keyakinan dan perilaku karena adanya tuntutan maupun tekanan dari kelompok. Tuntutan tersebut dapat berupa tuntutan normatif dan informatif. *Cyberbullying* berasal dari praktik *bullying* yang berkelanjutan, dan lingkung-an sekolah adalah tempat berkembangnya praktik *bullying*. Sehingga dengan adanya lingkungan sekolah yang tidak sehat, teman sebaya yang tidak bersahabat, dan pengaturan emosi yang minim membuat perkembangan praktik *bullying* semakin meningkat menjadi praktik *cyberbullying* di kalangan remaja. Sehingga diperlukan titik fokus pada penanganan praktik *bullying* di sekolah sebelum menangani *cyberbullying*, karena lingkungan sekolah adalah lingkungan perkembangan sosial remaja dengan teman sebayanya, dan remaja banyak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghabiskan waktunya dengan teman sebaya (Lester, Cross, & Shaw, 2012).

c. *Bullying* dalam rumah

Bullying tidak hanya terjadi di lingkungan sekolah ataupun lingkungan kerja saja melainkan juga pada lingkungan rumah ada beberapa contoh *bullying* yang terjadi di rumah menurut Luthfa ayu (2016) :

1. Seorang ayah yang memukul anak karena terlambat pulang ke rumah setelah bermain. Ini sudaah dapat dikategorikan *bullying* secara fisik.
2. Kakak yang mengancam untuk memukul adiknya jika adiknya melaporkan kepada ayah / ibu mereka. Ancaman merupakan *bullying* secara psikologis karena dapat menyebabkan tekanan batin dan ketakutan kepada si korban.
3. Ayah yang membanding – bandingkan adik yang bandel dengan kakak yang lebih rajin dan taat dalam beribadah. Jika dilihat memang merupakan hal sepele tapi sebenarnyaitu dapat menyakiti perasaan si adik, dan tergolong dalam *bullying* secara *verbal*.
4. Suami yang memarahi istri. Ini juga termasuk kedalam *bullying* dan bisa menyakiti istri secara psikologis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Perspektif Teoritis

Karyawan yang mengalami *workplace bullying* ditandai oleh *self esteem* yang lemah dan mereka akan cenderung mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja. Mereka cenderung merasa malu dengan pekerjaan mereka dan berharap orang lain tidak menghina pekerjaan mereka. Mereka berharap orang lain dapat melihat kualitas mereka dan bukan hanya melihat kesalahan mereka saja. Mereka memiliki self esteem yang rendah dan kurang merasa percaya diri terhadap diri mereka (Dita, 2014).

Workplace bullying merupakan kecenderungan yang dimiliki oleh karyawan baru, yang ditandai dengan adanya perasaan cemas tiap individu terhadap lingkungan kerjanya serta perasaan tidak berdaya yang muncul secara berlebihan, pada saat mengalami *workplace bullying* dan juga keingingan untuk mendapatkan pujian oleh orang lain.

Orang yang merasa menjadi korban *workplace bullying* akan cenderung melindungi diri mereka dari para pelaku yang ingin menganggu mereka dengan cara melakukan menyelesaikan pekerjaan dan melakukan semua perintah yang diberikan pelaku kepada korbannya.

Pelaku *workplace bullying* cenderung memiliki lebih banyak dukungan daripada korban. Dukungan tersebut meliputi superior dalam hirarki organisasi serta hubungan informal dengan atasan dalam organisasi. Pelaku *workplace bullying* umunya memiliki kekuasaan dan tanggung jawab secara legal untuk mengelola dan mengakses pekerjaan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta memberikan umpan balik pada korban. Mereka cenderung memanfaatkan kekuasaan yang dimiliki untuk menindas dan mengintimidasi korban.

Berasarkan pada tekanan kerja yang beragam, pelaku workplace bullying cenderung memilih korban berdasarkan orientasi seksual, gender, usia atau cacat fisik. Lilik (2006) mengkalsifikasikan karakteristik korban *workplace bullying*, antara lain :

a. Memiliki kesamaan kerentanan yang bisa diekploitasi.
b. Berbeda dari kelompok lain.
c. Individu yang teliti, diam – diam berprestasi, bagus dalam kinerja, mudah setuju dan disukai.
d. Menunjukkan kemandirian pikiran atau tindakan.
e. Memproleh perhatian lebih dari pihak lain daripada pelaku pembulian.
f. Memiliki kemampuan sosial yang tidak sesuai yang menganggu pelaku pembulian.
g. Tidak asertif dan cenderung mengindari konflik.
h. Memiliki perselisihan dengan pelaku pembulian, dan
i. Berada di tempat yang salah pada waktu yang salah.

Faktor – faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan *workplace bullying*, antara lain (Hoel & Chooper, 2003) :

a. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab *workplace bullying*. Hasil sebuah studi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku bullying. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukan hubungan positif dengan bullying.

b. Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying*. Namun, karyawan juga bisa menjadi target *bullying* bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

c. Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu anteseden dominan dalam *workplace bullying*. Namun, budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap bullying merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat *workplace bullying* antar kontinen. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam *bullying* di tempat kerja juga menganggap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut.

Workplace bullying dapat berpengaruh terhadap hubungan interpersonal korban. Hubungan interpersonal orang yang mengalami *workplace bullying* akan cenderung berantakan karena kurangnya empati dan kepedulian mereka terhadap orang lain. Mereka cenderung mencari pertemanan dengan sesama korban workplace bullying. Mereka juga cenderung menjadi orang yang tertutup dalam lingkungan sosialnya (Dita, 2014).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti akan memfokuskan pada faktor, bentuk serta dampak *workplace bullying* pada karyawan baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain (Larasati, 2005).

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Tujuan penelitian fenomenologi diambil karena didalamnya peneliti mengidentifikasi tentang suatu fenomena tertentu, serta mengaruskan peneliti mengkaji subjek dengan terlibat langsung untuk mengembangkan pola dan relasi yang bermakna (Cresswell, 2010).

Dalam konteks penelitian yang akan dikaji, fokus utama dari penelitian ini adalah *workplace bullying* pada karyawan baru. Ditinjau dari bagaimana kesadaran individu mengenai kerentanan dirinya atas resiko *bullying* dalam lingkungan kerja.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga subjek yang mengalami *workplace bullying*. Lokasi pengambilan data subjek berbeda – beda sesuai dengan permintaan dari subjek ada yang berlokasi di rumah subjek di daerah Tambaksari Surabaya, di rumah subjek yang berada di daerah Krukah, Ngagel Surabaya dan yang terakhir berada di rumah subjek yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berada di daerah Magersari, Sidoarjo. Adapun alasan pemilihan tempat akan disesuaikan dengan kesepakatan yang dibuat sebelumnya antara subjek dan peneliti.

C. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata – kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Menurut Lofland dalam Moleong (2007:165), sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan yang didapat dari informan melalui wawancara, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Untuk mendapatkan data dan informasi maka informan dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive* atau sengaja dimana informan telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat dua jenis data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber Data Primer

   Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama adalah subjek yang mengalami *workplace bullying* di tempat kerja. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah tiga orang agar hasilnya variatif. Subjek akan di wawancara dengan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan.

   Kriteria subjek penelitian adalah sebagai berikut :

   a. Karyawan yang pernah mengalami *workplace bullying*.

      Dari setiap subjek pernah mengalami *workplace bullying* namun untuk mengetahui kebenarannya sebelumnya peneliti melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawancara terlebih dahulu kepada subjek untuk mengetahui apakah subjek mengalami *workplace bullying* atau tidak.

b. Karyawan yang pernah mengalami dari bentuk-bentuk perilaku *bullying* : *bullying* fisik, *bullying verbal*, *bullying* gender dan *bullying* psikologis.

c. Bersedia diwawancarai

Dari setiap subjek dapat bersedia di wawancarai untuk proses penggalian data.

Berikut kriteria dari *workplace bullying* yang dimiliki oleh setiap subjek :

a. Subjek Pertama

Berinisial VR, kriteria *workplace bullying* yang dimiliki oleh subjek pertama adalah diantaranya: menjadi orang yang kurang memiliki rasa percaya diri saat berada di lingkungan kerja, subjek cenderung menarik diri dari lingkungan pertemanan di kantor, subjek mengalami rasa cemas berlebihan saat ingin berangkat kerja yang mengakibatkan subjek memilih untuk tetap tinggal di rumah dan tidak bekerja.

b. Subjek Kedua

Berinisial Y, kriteria *workplace bullying* yang dimiliki oleh subjek kedua adalah diantaranya: menjadi orang yang kurang memiliki rasa percaya diri saat berada di lingkungan kerja, subjek cenderung menarik diri dari lingkungan pertemanan di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kantor, subjek mengalami rasa cemas berlebihan saat ingin berangkat kerja yang mengakibatkan mereka memilih untuk tetap tinggal di rumah dan tidak bekerja.

c. Subjek ketiga

Berinisial TR, kriteria *workplace bullying* yang dimiliki oleh subjek ketiga adalah, diantaranya: menjadi orang yang kurang memiliki rasa percaya diri saat berada di lingkungan kerja, subjek cenderung menarik diri dari lingkungan pertemanan di kantor, subjek mengalami rasa cemas berlebihan saat ingin berangkat kerja yang mengakibatkan mereka memilih untuk tetap tinggal di rumah dan tidak bekerja.

2. Sumber Data Sekunder

Significant Other

Peneliti juga membutuhkan informan penguat yakni orang lain yang dekat dengan subjek (mempunyai hubungan) yang disebut dengan subjek partisipan yang biasa disebut dengan *significant other*. Jumlah *significant other* dalam penelitian ini adalah 6 orang, yang mana dua orang untuk subjek pertama, dua orang untuk subjek kedua, dan dua orang untuk subjek ketiga. Yang menjadi *significant other* dari setiap subjek adalah anggota keluarga atau teman kerja dari subjek. Alasan peneliti memilih *significant other* keluarga karena keluarga adalah orang yang lebih sering bertemu dengan subjek dan juga karena kedekatan subjek dengan masing – masing keluarga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang diinginkan oleh peneliti. Guna mendapatkan data yang akurat dan kredibel, dalam penelitian ini akan menggunkan beberapa teknik pengambilan data. Teknik pengambilan data sangat beragam. Dalam penelitian ini akan menggunakan metode wawancara dan observasi sebagaimana berikut:

1. Wawancara

   Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam. Wawancara mendalam dapat menggali apa saja yang diketahui dan dialami subjek pada masa lampau ataupun masa sekarang, serta hal-hal yang tersembunyi di dalam diri subjek. Dalam proses wawancara peneliti dilengkapi dengan pedoman wawancara yang sangat umum, pedoman wawancara ini digunakan untuk mengingatkan peneliti mengenai aspek-aspek yang harus dibahas sekaligus menjadi daftar pengecek apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan (Poerwandari, 2005).

   Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung terhadap subjek penelitian yaitu korban *workplace bullying*. Dilanjutkan dengan subjek partisipan yang mempunyai hubungan dekat dengan subjek penelitian.

   Proses wawancara ini diawali dengan membuat kesepakatan terlebih dahulu dengan subjek penelitian tentang kesediaan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diwawancarai, hal ini dilakukan agar aktivitas subjek tidak terganggu dan peneliti memiliki keleluasaan waktu untuk menggali informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian kualitatif tidak ada batas akhir dalam penelitian karena penelitian kualitatif tidak bisa ditentukan sebelumnya seperti pada penelitian kuantitatif, tetapi dalam proses penelitian sendiri. Akhir masa penelitian terkait dengan masalah, kedalaman dan kelengkapan data yang diteliti. Peneliti mengakhiri pengumpulan data setelah peneliti tidak mendapatkan informasi baru atau data yang didapatkan adalah data yang sama secara terus-menerus sampai datanya jenuh dan dapat disimpulkan.

Wawancara diawali peneliti dengan membuka pembicaraan, memperkenalkan diri dan menyampaikan maksud dan tujuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengam penyampaian pertanyaan – pertanyaan yang telah tertera di dalam pedoman wawancara. Peneliti juga menambahkan bebrapa tanggapan atas jawaban subjek yang menurut peneliti juga melakukan pencatatan hal hal penting yang disampaikan oleh subjek dalam wawancara.

Adapun hal – hal yang akan digunakan peneliti sebagai bentuk pertanyaan dalam melakukan wawancara adalah :

a. Identitas subjek
b. Apakah subjek mengalami *workplace bullying*
c. Hubungan dengan keluarga
d. Pandangan subjek terhadap *workplace bullying*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Faktor penyebab *workplace bullying*

f. Bagaimana bentuk *workplace bullying*

g. Dampak *workplace bullying*

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang terkait dengan masalah dalam penelitian tersebut seperti tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa dan lain-lain yang berhubungan dengan yang akan diteliti oleh peneliti (Ghony, 2012).

Alasan digunakan metode observasi ini untuk menunjang data hasil dari wawancara, melalui observasi ini diharapkan beberapa bentuk ekspresi wajah, gerakan tubuh atau *body language* bisa teramati atau terdeteksi sehingga mampu memberikan informasi-informasi yang telah disampaikan oleh subjek dalam wawancara (Herdiansyah, 2012).

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengetahuan korban *workplace bullying* peneliti akan melihat atau melakukan observasi bagaimana ekspresi wajah atau *body language* korban *workplace bullying* saat menceritakan pengetahuan dan pengalamannya, serta bagaimana presepsi korban *workplace bullying* terhadap *bullying* yang dialaminya. Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi partisipasi (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melalui pengamatan dan penginderaan dimana peneliti hanya mendengarkan cerita baik pengalaman ataupun keseharian subjek.

Dalam kegiatan observasi ini peneliti hanya akan mendengarkan pengalaman dari subjek saat bekerja dan saat subjek mengalami *workplace bullying*. lalu peneliti akan menanyakan kebenaran pernyataan subjek terhadap *significant other* mengenai keseharian subjek saat mengalami *workplace bullying* dan sesudah mengalami *workplace bullying*.

E. Prosedur Analisis dan Interpretasi Data

Pengolahan dan analisis data sesungguhnya dimulai dengan mengorganisaisikan data. Dengan kualitatif yang sangat beragam dan banyak menjadi kewajiban peneliti untuk mengorganisaiskan datanya dengan rapi, sistematis dan selengkap mungin (Poerwandari, 1998).

Analisis data menggunakan proses akhir dalam penelitian kualitatif (Creswell, 2010). Teknik atau metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah induktif dengan menggunakan prosedur fenomenologis (Moleong, 2007). Teknik dipilih karena penelitian ini berawal dari hasil temuan khas yang ada dilapangan yang kemudian diinterpretasikan secara umum.

Menurut Creswell (2010) terdapat beberapa langkah dalam menganalisis data sebagaimana berikut ini;

1. Mengolah dan menginterpretasi data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkipsi wawancara, men*scaning* materi, mengetik data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lapangan, atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung sumber informasi.

2. Membaca keseluruhan data. Dalam tahap ini, menulis catatan-catatan khusus atau gagasan-gagasan umum tentang data yang diperoleh.
3. Menganalisis lebih detail dengan mengkoding data. *Coding* merupakan proses mengolah materi atau informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya.
4. Menerapkan proses koding untuk mendiskripsikan *setting*, orang-orang, kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis.
5. Menunjukkan bagaimana diskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam narasi atau laporan kualitatif.
6. Menginterpretasi atau memaknai data.

Beberapa langkah dalam analisis data kualitatif di atas, akan diterapkan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang didapat ditulis dalam transkrip wawancara, lalu dikoding, dipilah tema-tema sebagai hasil temuan, dan selanjutnya dilakukan interpretasi data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan atau kredibilitas data yang telah diperoleh, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu (Sugiyono, 2013).

1. Triangulasi Sumber Data

   Triangulasi sumber data untuk menguji kreadibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam penelitian ini selain subjek yang mengalami *workplace bullying*, peneliti juga melakukan pengumpulan data dengan sumber lain yaitu subjek partisipan (*significant other*) yaitu orang terdekat yang dirasa mengetahui tentang kehidupan subjek.

   Data dari ke tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut. Setelah mengkategorikan data tersebut barulah dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara. Dan untuk menguji kreadibilitas data yang didapat maka data yang diperoleh dari subjek dengan menggunakan teknik wawancara. (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian kali ini peneliti akan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi teknik dengan mengecek data hasil wawancara baik dengan subjek secara langsung maupun dengan subjek partisipan. Peneliti menambahkan beberapa subjek partisipan (*significant other*) sebagai penguat data tambahan dari hasil penelitian yang diperlukan oleh peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek

Subjek utama dalam penelitian ini berjumlah tiga orang diantaranya dua wanita dan satu laki-laki korban *workplace bullying*. Setiap subjek memiliki dua *significant other* untuk membantu memperoleh data yang diinginkan oleh peneliti. Ketiga korban *workplace bullying* bertempat tinggal di Tambaksari Surabaya, lalu yang kedua bertempat tinggal di Krukah, Ngagel Surabaya dan satu lagi bertempat tinggal di Magersari Sidoarjo.

Setelah mendapatkan subjek yang sesuai dengan kriteria, kemudian peneliti mencoba untuk perkenalan terlebih dahulu agar ketika wawancara berlangsung sudah terbangun kepercayaan yang membuat subjek bersedia menceritakan apa yang peneliti minta tanpa ada paksaan dan tidak terjadi kecanggungan ketika wawancara berlangsung. Serta membuat surat keterangan penelitian sebagai bentuk ketersediaan menjadi subjek penelitian.

Dibawah ini akan dijelaskan profil serta gambaran *workplace bullying* dari ketiga subjek tersebut

1. Subjek pertama
   a. Nama : VR
      Status : Lajang
      Usia : 31 Tahun
      Jenis Kelamin : Perempuan
      Pendidikan : SMA

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pekerjaan : Wiraswasta

Subjek penelitian yang pertama perempuan berinisial VR. VR saat ini berusia 31 tahun, Subjek adalah anak pertama dari dua bersaudara, saat ini subjek bertempat tinggal di daerah Tambaksari Surabaya timur. Pekerjaan subjek saat ini adalah sebagai tenaga administrasi di salah satu kantor percetakan di daerah Surabaya timur.

Pada awal bekerja subjek adalah orang yang aktif, ramah, ceria dan sangat mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, namun saat subjek menjadi korban *workplace bullying* subjek mengalami mengalami tindakan yang membuatnya sakit hati. Dan ketika subjek mengalami hal tersebut subjek cenderung menjadi pribadi yang pendiam dan sedikit tertutup jika ada masalah di kantor.

Pada saat bekerja subjek memiliki beberapa teman yang salah satu diantaranya menjadi partisipan penguat dari subjek pertama yang berinisial A.

b. *Significant other*

1) *Significant other* I

Nama	: M
Usia	: 23 tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki
Hubungan dengan subjek	: Adik kandung
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Mahasiswa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Significant other* II

Nama	: A
Usia	: 29 tahun
Jenis kelamin	: Perempuan
Hubungan dengan subjek	: Teman kerja
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Wiraswasta

2. Subjek kedua

a.

Nama	: Y
Usia	: 28 tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki
Status	: Lajang
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Wiraswasta

Subjek penelitian yang kedua laki-laki berinisial Y. Saat ini subjek berusia 28 tahun, Subjek adalah anak pertama dari dua bersaudara. Saat ini subjek bertempat tinggal di darerah Krukah, Ngagel Surabaya. Pekerjaan subjek adalah seorang *Public Facility Coordinator* di salah satu *Event Organaizer* yang cukup terkemuka di surabaya.

Pada awalnya bekerja subjek tidak langsung menjadi *public facility coordinator* tetapi subjek membantu tugas dari *coordinator* yang pada saat itu sedang hamil. Sampai akhirnya *coordinator* utama mengajukan *resign* dan di angkat menjadi karyawan di *event organaizer* tersebut sebagai *public facility coordinator*.

Salah satu tugas dari *Public Facility Coordinator* adalah mengatur semua fasilitas yang berkaitan dengan pihak vendor atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

customer, yang dimana subjek lebih bekerja di lapangan dariapada bekerja di kantor. Subjek adalah orang yang ramah dan selalu menolong orang lain, hal itu yang menyebabkan subjek menjadi korban bullying. Subjek adalah orang yang mudah bergaul, ramah, dan selalu ceria, saat bekerja pun subjek selalu ramah dan ceria.

Hingga akhirnya ketika subjek di pindah tugaskan di kantor subjek jadi sering membantu karyawan lain yang meminta tolong padanya. Dan karena kebaikan subjek, subjek selalu di minta tolong oleh karyawan lain hingga tugas utama subjek terbengkali.

Pada saat bekerja subjek memiliki beberapa teman yang salah satu diantaranya menjadi partisipan penguat dari subjek pertama yang berinisial B

b. *Significant other*

1) *Significant other* I

Nama	: N
Usia	: 23 tahun
Jenis kelamin	: Perempuan
Hubungan dengan subjek	: Adik kandung
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Mahasiswa

2) *Significant other* II

Nama	: B
Usia	: 27 tahun
Jenis kelamin	: Laki-laki
Hubugan dengan subjek	: Teman kerja
Pendidikan	: S1
Pekerjaan	: PNS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Subjek ketiga

a. Nama : AN
Usia : 28 Tahun
Jenis kelamin : Perempuan
Status : Lajang
Pendidikan : S1
Pekerjaan : Wiraswasta

Subjek penelitian yang ketiga adalah perempuan berinisial AN, Saat ini subjek berusia 28 tahun, dengan pendidikan terakhirnya adalah Strata 1. Subjek adalah anak kedua dari dua bersaudara. Subjek bekerja di salah satu kantor media massa di Surabaya.

Awal subjek bekerja di bagian staf pencari berita sampai akhirnya subjek di pindah tugaskan ke tim editor senior dimana tugas dalam tim editor senior disini adalah untuk memilih berita yang layak di publikasikan. Tim senior editor disini bertanggung jawab untuk administrasi, menulis, merancang dan distribusi. Subjek adalah orang yang aktif, ramah, selalu ceria dan mudah membaur dengan orang yang baru.

Pada awalnya subjek tidak bekerja di kantor media, melainkan subjek bekerja di kantor penerbit buku di daerah Surabaya, sampai akhirnya subjek diminta oleh seseorang untuk bekerja menjadi salah satu jurnalis di kantor media massa, karena orang tersebut sangat menyukai kepribadian subjek yang jujur dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekun dalam bekerja jadi subjek diminta langsung bekerja tanpa melakukan tes kerja seperti pada umumnya. Sampai akhirnya subjek dipindah tugaskan ke tim senior editor.

Dan saat subjek pindah tugas subjek menjadi bulan-bulanan dari para karyawan dikantor yang merasa iri dengan subjek karena mampu masuk di perusahaan tanpa tes terlebih dan juga mereka merasa iri kepada subjek yang mampu menempuh studi S2 di saat rata-rata karyawan lain adalah lulusan S1.

Hingga akhirnya subjek menjadi orang yang tertutup dan menjadi gampang jatuh sakit karena subjek terlalu lama menyimpan kesedihannya. Pada saat bekerja subjek memiliki beberapa teman yang salah satu diantaranya menjadi partisipan penguat dari subjek pertama yang berinisial TR

b. *Significant other*

1) *Significant other* I

Nama	: TR
Usia	: 27 Tahun
Jenis kelamin	: Perempuan
Hubugan dengan subjek	: Teman kerja
Pendidikan	: S1
Pekerjaan	: Swasta

2) *Significant other* II

Nama	: R
Usia	: 56 Tahun
Jenis kelamin	: Perempuan
Hubugan dengan subjek	: Ibu kandung
Pendidikan	: SMA
Pekerjaan	: Ibu rumah tangga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Temuan

Dalam penyajian data ini, peneliti akan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil wawancara di lapangan, guna untuk membantu keabsahan data atau kevaliditasan data yang disajikan. Data dalam penelitian ini adalah *workplace bullying* pada karyawan baru.

a. Subjek I (VR)

1) Faktor-faktor *workplace bullying*

a) Gaya Kepemimpian Otoriter

Hasibuan (2002:170) Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Kalo ditanya apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi mungkin iya berpengaruh sih mbak,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karena emang atasan ku di percetakan itu emang orangnya sedikit semaunya sendiri gitu mbak. Jadi suka semena-mena gitu orangnya kalo sama karyawan". (**BD.VR.08.24052018**)

"*Atasan saya ini orangnya sangat dominan sekali mbak, misal kalo ada customer yang mau pesen gitu kita harus tanya dulu sama atasan dulu jadi kita semua itu kerja harus sesuai sama apa yang atasan saya pengen jadi semua kegiatan yang di kantor itu kudu dan wajib laporan dulu sama atasan*". **(BD.VR.16.03072018)**

"*Iya atasan saya itu selalu seenak sendiri mbak, pokoknya semua itu harus sesuai sama maunya dia*". **(BD.VR.18.03072018)**

"*Atasan saya tidak peduli mbak sama nasib karyawannya, jadi meskipun saya lembur sampe malem terus juga bawa kerjaan kerumah pasti ya gaji saya tetep sama. Dan engga ada bonus ataupun uang lembur. Jadi mangkanya kadang saya itu pengen keluar aja dari kantor ya gara-gara itu juga mbak*". **(BD.VR.22.03072018)**

"Bisa di bilang seperti sedikit otoriter, baik dari cara berbicara, meminta tolong semua perkataanya itu harus dikerjakan". (**BD.VR.14.24052018**)

Menurut pengamatan *significant other*, yaitu A sebagai teman kerja dari subjek VR dan M selaku adik kandung subjek VR.

Berikut kutipan wawancara dari teman kerja subjek VR (A) :

"Atasan ku itu orangnya resek dalam artian ketika dia nyuruh orang seenaknya sendiri. Contoh saya lagi ngerjakan laporan terus tiba-tiba atasan saya ini datang dan menyuruh saya untuk ngerjakan laporan lain yang bukan tanggung jawab saya. Kan itu sama saja kayak dia ingin kerja cepat tapi malah dia sendiri yang menghmbat". (**BD.A.08.24052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Bukan hanya karyawan aja mbak, tapi dari atasan juga mempengaruhi, terus juga dari gaya memimpin nya juga terlalu mengekang kita karena menurut saya atasan itu harusnya sebagai contoh ke karyawan lain. Tapi disini atasan saya tidak memberikan contoh tersebut dan malah sebaliknya". (**BD.A.10.24052018**)

"Atasan saya ini orangnya sedikit keras orangnya, atasan saya itu orangnya terkadang otoriter terus juga orang tidak terlalu bersahabat pokoknya orangnya tidak mencerminkan sebagai seorang atasan". (**BD.A.12.24052018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung VR (M) :

"*Iya mbak kata dia atasannya itu orangnya agak keras, terus semua karyawan itu harus ikut perintahnya dia. Dalam arti kalo VR lagi garap laporan A terus atasannya itu nyuruh dia garap laporan B, C tanpa mikirin tugas lainnya si karyawan tersebut*". (**BD.M.36.20052018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek VR, subjek terlihat kesal setiap membahas perilaku *bullying* yang dia terima selama bekerja, kemudian subjek seperti berkaca-kaca (dengan nada bicara yang sedikit tinggi) (**OB.VR.20052018**)

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Kalau di tempat kerja yang pertama itu pembullian nya masalah kinerja. Sebenernya masalah pembullian nya ini hampir sama semua dari tempat kerja yang sebelumnya. Jadi di dua kantor sebelumnya aku bekerja sebagai administrasi, nah aku ini punya bawahan yang kalau di suruh mereka ini gak mau, terus susah. Terus juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sempet dulu anak buah ku pernah bilang "Sampeyan ta mbak bos nya? Kok sampean nyuruh-nyuruh terus". Sekarang dimana-mana perantara antara bos atau pemilik perusahaan dengan anak buah itukan juga melalui staf nya kan, nah anggep aja aku ini staf nya. Otomatis kalau aku nyuruh anak buah di bawah ku kan juga atas perintah bos ku atau atasan ku. Contohnya kayak di tempat kerja ku yang kemarin, aku kemarin kan kerja di sebuah kantor percetakan. Waktu ada orang ambil barang meskipun itu kertas kalau customer ambil dalam jumlah yang banyak kan ya juga berat ya mbak. Kadang aku minta tolong sama mereka untuk di bawakan ke luar barangnya itu kadang mereka engga mau keberatan gitu". (**BD.VR.21.20052018**)

"*Ini pengalaman saya ya, awalnya itu waktu awal kerja atasan saya ini baik. Pasti ya namanya juga awal-awal, terus saya tanya dong tentang job disk saya ke atasan saya. Awalnya mereka itu bilang saya hanya bekerja sebagai admin di kantor itu. Oke lalu ternyata ketika saya mulai bekerja saya ini disuruh ini itu sama atsan saya, jadi yang nyuruh-nyuruh saya ini atasan saya. Sampai akhirnya saya ini tiba-tiba disuruh libur dulu sama atasan saya. Yang ini saya belum cerita ya, jadi saya itu sempet di liburkan sama atasan saya gara-gara menurut dia kerjaan saya itu engga beres, padahal kan saya bekerja sesuai perintah beliau tapi beliau menganggap saya kurang cakcek lah ibaratnya kan saya merasa diperlakukan tidak adil aja mbak jadinya*". (**BD.VR.10.24052018**)

b) Status Pendidikan

Status pendidikan dianggap dapat mempengaruhi *workplace bullying* karena masih banyak orang yang beranggapan jika seseorang yang berpendidikan rendah itu tidak dapat bersaing di dunia kerja.

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Mungkin karena pendidikan saya sih mbak. Saya kan lulusan SMA dan lulusan SMA itu apa sih, masih di anggap sebelah mata, terus juga dari cara kerja saya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga bisa karena saya kan orangnya on time ya mbak kalo kerja jadi saya itu engga pernah bawa kerjaan kerumah. Tapi kalo waktu saya di bullying saya sampe bawa kerjaan kerumah gara-gara di kantor saya sibuk sama kerjaan lain". (**BD.VR.18.24052018**)

"Iya seperti itulah mbak kadang mereka itu hanya melihat dari pendidikan nya aja dan lupa kalo sebenrnya kerja itu yang dibutuhkan skill bukan pendidikan". (**BD.VR.20.24052018**)

Menurut significant other, yaitu teman kerja subjek VR (A) dan adik kandung subjek VR (M). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek VR (A) :

"Berpengaruh karena ada beberapa orang yang menganggap oh kamu lulusan SMA, kamu engga bisa apa-apa. Oh saya lulusan S1 saya lebih baik daripada kamu ya ada juga yang seperti itu. Di kantor lama saya juga ada yang masih beranggapan kalo lulusan SMA engga bisa ngapa-ngapain. Padahal belum tentu yang lulusan S1 lebih baik daripada lulusan SMA. Kadang saya agak sebel juga sama temen-temen yang seperti itu". (**BD.A.14.24052018**)

"Iya mbak, banyak dari mereka yang beranggapan status pendidikan lebih penting daripada kemampuannya dalam bekerja". (**BD.A.16.24052018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung VR (M) :

"Oh iya ada. Dia di hina gara-gara dia lulusan SMA, itu orang mulutnya engga pernah sekolah sampe dia bilang kayak gitu ke VR". (**BD.M.40.20052018**)

"Iya mbak jadi itu dia di remehkan sama temen kerjanya gara-gara dia lulusan SMA, dan mereka bilang anak lulusan SMA kok bagian admin engga salah? Intinya omongannya mereka itu merendahkan lah mbak. Kayak mulut engga pernah sekolah padahal mereka itu kuliah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tapi omongannya kadang masih kayak gitu hmm". (**BD.M.42.20052018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek VR, subjek terlihat sedih karena subjek merasa di anggap sebelah mata karena status pendidikannya (wajahnya memerah dan saat bercerita subjek sempat bebrapa kali terdiam dan menarik nafas panjang) (**OB.VR.24052018**).

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"Mungkin karena pendidikan saya sih mbak. Saya kan lulusan SMA dan lulusan SMA itu apa sih, masih di anggap sebelah mata, terus juga dari cara kerja saya juga bisa karena saya kan orangnya on time ya mbak kalo kerja jadi saya itu engga pernah bawa kerjaan kerumah. Tapi kalo waktu saya di bullying saya sampe bawa kerjaan kerumah gara-gara di kantor saya sibuk sama kerjaan lain". (**BD.VR.18.24052018**)

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor penyebab munculnya *workplace bullying*, karena masih banyak karyawan yang melakukan bullying kepada karyawan baru sebagai cara untuk melihat bagaimana kinerja dari karyawannya.

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Iya jadi saya yakin kalau saya di bullying itu dari ada beberapa orang yang kerja lebih dulu daripada saya mbak, nah mereka ini kan juga itungan nya senior lah di banding saya kan loh ya. Mereka ini juga di perlakukan sama gitu mbak sama yang lebih senior itu tadi. Jadi itu seperti tindakan yang dilakukan secara turun-temurun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gitu jadi seperti budaya mbak. Mungkin ya mbak kalau menurut saya mereka itu melakukan seperti itu karena ingin balas dendam. Karena mereka dulu juga mendapatkan bullying waktu masih jaadi karywan baru terus ketika mereka sekarang ibaratnya sudah jadi senior lalu ketika ada karyawan baru masuk mereka jadi ikut melampiaskan gitu mbak ke karyawan itu tadi". (**BD.VR.31.20052018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek VR (A) dan adik kandung subjek VR (M). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek VR (A) :

"Kalo bullying nya sendiri engga di lakukan sama satu orang mbak tapi lebih. Nah tapi mbak kalo menurut saya mereka ini melakukan bullying ini karena memang sudah menjadi tradisi di sana. Dan sepertinya sudah ada yang memulai buat gak suka sama VR juga". (**BD.A.38.21052018**)

"Iya mbak emang engga asing, soalnya kalo ada karyawan baru masuk pasti di bullying. Tapi kalo di tanya kenapa VR bisa sampe segitunya. Mungkin ya mbak kan VR itu orang nya faktor kerja, terus dia itu orang nya disiplin mbak, selalu tepat waktu juga, itungan rajin lah buat pegawai baru. Dan lagi dia itu orang nya the best lah mbak. maka dari itu mungkin.. mungkin nih mbak karena dia orang nya seperti itu dia jadi di bullying sama senior di kantor yang lama itu". (**BD.A.50.21052018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung VR (M) :

"Iya dia cerita kalo di kantornya itu sebenernya rawan kena bullying karena memang disana setiap karyawan baru pasti mendapatkan bullying tapi yaitu engga ada yang tau berapa lama orang tersebut kena bullying. Terus engga lama dia ngomong gitu ternayata dia juga jadi salah satu korban bullying". (**BD.M.44.20052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek VR, subjek terlihat lebih santai saat menjawab namun dengan nada yang tegas (**OB.VR.20052018**)

2) Jenis-jenis *workplace bullying*

Berikut adalah jenis-jenis *workplace bullying* yang diterima oleh subjek VR.

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"Kalau di tempat kerja yang pertama itu pembullian nya masalah kinerja. Sebenernya masalah pembullian nya ini hampir sama semua dari tempat kerja yang sebelumnya. Jadi di dua kantor sebelumnya aku bekerja sebagai administrasi, nah aku ini punya bawahan yang kalau di suruh mereka ini gak mau, terus susah. Terus juga sempet dulu anak buah ku pernah bilang "Sampeyan ta mbak bos nya? Kok sampean nyuruh-nyuruh terus". Sekarang dimana-mana perantara antara bos atau pemilik perusahaan dengan anak buah itukan juga melalui staf nya kan, nah anggep aja aku ini staf nya. Otomatis kalau aku nyuruh anak buah di bawah ku kan juga atas perintah bos ku atau atasan ku. Contohnya kayak di tempat kerja ku yang kemarin, aku kemarin kan kerja di sebuah kantor percetakan. Waktu ada orang ambil barang meskipun itu kertas kalau customer ambil dalam jumlah yang banyak kan ya juga berat ya mbak. Kadang aku minta tolong sama mereka untuk di bawakan ke luar barangnya itu kadang mereka engga mau keberatan gitu. Mangkanya daripada kasian customer nya nunggu lama mending saya angkat sendiri tak kerjakan sendiri". (**BD.VR.21.20052018**)

"Nah ini mbak saya jelaskan dulu ya mbak. Jadi sebenernya pembullian di dua tempat kerja saya itu hampir sama seperti itu. Terus juga kerja di admin tapi nyambi di bagian gudang, dan di gudang itu ada kepala gudang tapi semua kerjaan itu di serahkan ke aku. Nah sementara tugas kepala gudang kan seharusnya jaga gudang kan, nah ini malah aku yang jaga. Istilah jaga ini maksudnya bukan jaga stay lo ya, istilah jaga ini maksudnya ya ngcek keluar masuknya barang, terus mencatat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harga barang, terus juga ada beberapa tugas pembuatan dokumen barang juga". (**BD.VR.25.20052018**)

"Belum tentu juga sih mbak, karena selama saya kerja di tempat kerja saya yang kemarin itu juga ada senior yang juga di bullying. selain dari orang yang saya ceritakan itu tadi ya mbak. jadi mereka disana selain junior senior mereka juga sering melakukan pembullian ketika ada yang lebih baik atau malah ketika ada yang salah. Contohnya misal saya melakukan kesalahan yaitu saya mengambil barang yang ternyata di gudang masih ada, itu saya bisa langsung di bullying mbak sama senior disana mbak seakan-akan saya melakukan sebuah kesalahan yang fatal". (**BD.VR.37.20052018**)

"Biasanya saya itu cibir mbak sama di hina hasil pekerjaannya. Tapi yang paling sering itu ya di cibir mbak sama orang-orang disana. Biasanya saya itu omongin kayak gini. "Mbak kamu itu orang baru tapi sok-sok an berani sama anak lama" bahkan itu sering terjadi baik di perusahaan besar atau perusahaan kecil pasti ada seperti itu. Anggep aja kayak yang saya bilang tadi julukan senior dan junior. Padahal dari atasan kan inginnya kita bisa bekerja tim atau kerja bareng-bareng dan engga ada senior junior. Tapi setelah terjun langsung di lapangan ternyata tidak menutup kemungkinan antara senior dan junior pasti ada pembullian di tempat kerja. Dan itu dilakukan secara sadar atau tidak sadar pun pasti ada yang namanya seperti itu". (**BD.VR.42.20052018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek VR (A) dan adik kandung subjek VR (M).

Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek VR (A) :

"Pas aku tau VR di bullying awalnya aku nyari mbak siapa aja sih orang yang ngbully VR, terus ya aku mengamati gitu mbak dari jauh. Tapi ternyata engga ada hasil mbak waktu itu. Soalnya mereka ini engga yang terang-terangan gitu mbak ngbully nya. Jadi mereka itu tipe nya ngbuly pas VR lagi kerja. Entah mereka menambahkan pekerjaan tambahan, entah mereka gak bisa koordinasi. Misal kayak gini mbak VR minta tolong sama bagian gudang buat cek kan barang ke gudang. Tapi si bagian gudang ini malah kayak gak mau di suruh gitu mbak. Jadi jatuhnya malah dia nyuruh balik". (**BD.A.36.21052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Iya mbak jadi mereka itu bully nya kayak suka ngilokno, terus ngomong mburi, terus juga ada beberapa yang dia itu nghina fisik tapi cuman sekali sih yang itu tapi emang paling sering ya yang mencibir, nghina pekerjaan kayak gitu gitu sih mbak". (**BD.A.52.21052018**)

"Kalo sampe bikin celaka itu engga kok cuman ya itu tadi mbak ya nyuruh, ngasih beban kerja berlabih, terus lemburan juga wes banyak lah mbak sampe angkat-angkat sisan". (**BD.A.54.21052018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other.* Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung VR (M) :

"Ya kita sebagai keluarga ya mungkin cuma kita nasehatin untuk sabar..sabar..sabar.. gitu tapi jujur mbak, waktu saya tau pembullian nya sampai seperti itu saya pribadi langsung nasehatin dia buat berhenti dari pekerjaannya dan keluar saja. Masalahnya kan kayak yang di percetakan itu kan dia sampai angkat-angkat barang masalahnya kan dia juga belum nikah mbak kan kasihan, udah di suruh angkat-angkat terus kalo dia susah punya anak gimana? Itu yang menjadi salah satu pertimbangan saya pada waktu itu mbak. Dan untuk tiap hari kalau dia pulang kerja ya kita berusaha untuk engga menganggu dia. Karena dia kan orangnya sensitif tapi kalo hari libur kita ganggu mbak hehehe namanya juga sodara". (**BD.M.32.20052018**)

"Bullying secara fisik itu yang dia disuruh angkat-angkat, terus dia juga pernah di marah-marahin gara-gara salah ngerjakan, terus juga pernah di hina sama masalah kinerjanya, yang bilang dia gak bisa kerja dengan bener kayak gitu". (**BD.M.38.20052018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada subjek VR. Subjek terlihat sedikit marah dan kesal. Dengan tangan subjek bergerak seperti menegaskan perilaku yang subjek terima selama berkerja dan nada bicara subjek yang tegas. (**OB.VR.20052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Dampak *workplace bullying*

Berikut adalah dampak dari *workplace bullying* yang diterima subjek VR selama subjek bekerja :

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"Sering terbawa sampai rumah. Kadang pas sampai rumah kalau udah pulang kerja gitu sering marah-marah engga jelas, karena kan bawaan dari tempat kerja juga. Sudah capek badan terus ya capek pikiran juga jadinya ya kayak gitu itu. Kadang kalau pagi mau berangkat kerja itu juga rasanya itu masih males lah, karena pasti nanti juga bakal di gitukan lagi. Karena hampir setiap hari diperlakukan seperti itu". (**BD.VR.54.20052018**)

"Iya keluarga saya benar-benar mensupport saya. mungkin bener ya kata pepatah keluarga itu adalah satu-satu nya orang yang akan mendukung kamu di saat kamu susah maupun senang. Dan itu yang saya rasakan. Apalagi saya merasa beruntung sekali karena punya adik yang dia bisa di ajak shareing mampu memberikan saya masukan bahkan kadang dia yang selalu mensupport. Soalnya nya saya sering pulang malam dan yang biasanya belum tidur waktu malem ya adik saya ini. Jadi saya merasa beruntung punya adik seperti dia". (**BD.VR.62.20052018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek VR (A) dan adik kandung subjek VR (M).

Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek VR (A) :

"Kondisinya mengenaskan mbak, awake tambah kuru, terus wajah nya ya keliahatan murung terus juga dia jadi kurang bersemangat, pokoke gak koyok VR sing tak kenal". (**BD.A.56.21052018**)

"Whoa, badannya langsung kembali mbak, terus kalau di ajak main langsung bilang iya aja, intinya jauh lebih baik lah mbak keadaannya". (**BD.A.58.21052018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan significant other. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung VR (M) :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Iya mbak saya tau pokoknya mbak kalo mbak saya pulang itu pasti isinya marah-marah aja dirumah, sumpek, wajahnya selalu capek, dia juga kalo pulang kerja kadang bawa lemburan. Gak pernah main pokoknya kasian lah mbak". (**BD.M.14.20052018**)

"Iya mbak pokoknya dirumah itu jadi uring-uringan gitu mbak. Saya jadi kasian gitu sama mbak saya". (**BD.M.16.20052018**)

"Iya itu tadi mbak awalnya dia cerita ke saya pokoknya gak enak gitu mbak selama dia kerja disana apaya kayak engga konsen gitulo mbak buat dirumah semua di kerja aja faktor di kerja aja, lembur aja sampe itu tadi mbak kurang main gitu". (**BD.M.22.20052018**)

"Iya engga konsen buat dirumah mbak contohnya dia jadi gak mau bantu-bantu entah nyapu atau nyuci pokoknya dia waktu itu faktornya kerja kerja kerja aja lainnya di anggurin". (**BD.M.24.20052018**)

"Dia jauh lebih kurus mbak berat badannya turun sedikit pada waktu itu meski engga seberapa ya tapi ya keliatan mbak kalo dia kurusan, terus juga wajahnya suntuk terus kalo pagi gitu saya liat dia itu kayak wegah gitu kalo mau berangkat. Tapi ya mungkin kayak terpaksa sih dia, terus ya dia juga jadi lebih sensitif banget orangnya". (**BD.M.28.20052018**)

"Jadi kan sebelumnya dia sempet bertahan sampai 6 bulan ya mbak di dua tempat itu, itu dia kelihatan banget marah-marah nya suntuknya pokoknya yang tadi itu mbak keluar semua. Terus pas dia udah keluar dia jadi lebih seneng, terus dia mau bantu-bantu dirumah, gak gampang marah-marah terus ya badannya juga tambah lebar. Pokoknya engga sumpek dan gak stress gitulo mbak". (**BD.M.34.20052018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada subjek VR. Subjek terlihat lebih santai dengan posisi duduk subjek yang menyandar kepada kursi dan dengan nada bicara yang sedikit pelan (**OB.VR.20052018**).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Subjek II

1) Faktor –faktor *workplace bullying*

a) Gaya kepemimpinan

(House et al., dalam Yukl 2010) Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mempu memberikan kontribusinya demi efetivitas dan keberhasilan organisasi

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Reaksinya pasti marah mbak, terus juga negor karywan yang melakukan bullying. Terus juga setiap rapat buat EO atasan saya selalu mengingatkan kalo disini kita kerja tim bukan kerja perorangan terus juga di kasi tau jangan ada yang membully dan melakukan diskriminasi ke karyawan baru lagi karena EO merekrut karyawan baru bukan semata-mata untuk perorangan tapi untuk EO ini sendiri". (**BD.Y.53.24052018**)

"Iya mbak mereka langsung menegor dan memberi peringatan ke karyawan itu tadi, tapi sebenarnya atasan saya itu welcome sama karyawan, dan juga mereka selalu mengajak kita sebagai karyawan untuk shareing baik masalah pekerjaan ataupun pribadi tapi jeleknya dari mereka ini kurang komunikasi kadang sama kita yang ada di kantor. Kan kerjaan kita emang sering di luar dan emang ya kita kadang ketemu atasan itu ya luar kantor. Tapi kita jarang buat shareing itu masalah yang ada di kantor jadi kadang mereka taunya terima beres itu aja tanpa melihat gimana sih karyawannya gitu". (**BD.Y.55.24052018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek Y (B) dan adik kandung subjek Y (N). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek Y (B) :

"Iya mbak karena komunikasi kita sama atasan atau yang punya EO itu kurang. Sedangkan manager tim itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih sering terjun ke lapangan daripada stay di kantor". (**BD.B.40.01062018**)

"Iya mbak komunikasi antara atasan dan bawahan ini kurang kuat jadinya ya di kantor ada budaya bullying yang engga di sadari oleh atasan". (**BD.B.42.01062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung Y (N) :

"Cerita tapi cuman sekilas-sekilas gitu mbak. Dia itu bilangnya kalo atasannya ini jarang banget di kantor, jarang banget buat ketemu langsung sama bawahannya. Padahal itu kantor EO tapi sampe segitunya atasannya itu". (**BD.N.50.27052018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek Y, subjek terlihat lebih santai saat menjawab pertanyaan (badan subjek terlihat lebih santai, nada bicara lebih jelas saat menjawab pertanyaan) (**OB.Y.24052018**)

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"Iya mbak mereka langsung menegor dan memberi peringatan ke karyawan itu tadi, tapi sebenarnya atasan saya itu welcome sama karyawan, dan juga mereka selalu mengajak kita sebagai karyawan untuk shareing baik masalah pekerjaan ataupun pribadi tapi jeleknya dari mereka ini kurang komunikasi kadang sama kita yang ada di kantor. Kan kerjaan kita emang sering di luar dan emang ya kita kadang ketemu atasan itu ya luar kantor. Tapi kita jarang buat shareing itu masalah yang ada di kantor jadi kadang mereka taunya terima beres itu aja tanpa melihat gimana sih karyawannya gitu". (**BD.Y.55.24052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Status pendidikan

Status pendidikan dianggap dapat mempengaruhi *workplace bullying* karena masih banyak orang yang beranggapan jika seseorang yang berpendidikan rendah itu tidak dapat bersaing di dunia kerja, namun ada pula orang yang beranggapan jika status pendidikan tidaklah penting dalam dunia kerja. Karena dalam dunia kerja yang dibutuhkan adalah kemampuan dan kemauan.

Seperti kutipan wawancara berikut :

"Kalo di bully gara-gara status pendidikan engga ada sih mbak kalo bully biasanya lebih ke pekerjaan itu terus sama yang disuruh-suruh itu tadi". (**BD.Y.22.02062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek Y (B) dan adik kandung subjek Y (N). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek Y (B) :

"Kalo status pendidikan kayaknya engga sih mbak. lebih ke personal nya aja". (**BD.B.62.01062018**)

"Engga mbak, status pendidikan Y engga berpengaruh. Jadi mekipun Y lulusan S2 kalo memang karyawan nya ingin membully ya pasti bakal di bully". (**BD.B.64.01062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung Y (N) :

"Cerita tapi kalo status pendidikan sih engga jadi penyebab utamanaya dia di bully sih. Kalo menurut ceritanya dia. Dia itu di bully ya karena pembawaan dirinya itu tadi mudah berbaur, terus dia sangat faktor di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerjaan jadi semua kerjaan nya dia itu selesai tepat waktu". (**BD.N.52.27062018**)

c) Budaya organisasi

Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor penyebab munculnya *workplace bullying*, karena masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem bullying sebagai cara untuk melihat bagaimana kinerja dari karyawannya.

Seperti kutipan wawancara berikut :

"Kalo setau saya sih mbak setiap karyawan baru disana pasti kena bullying mbak".**(BD.Y.47.24052018)**

"Iya mbak karyawan baru di tempat kerja saya pasti mengalami bullying, karena emang udah seperti membudaya atau menjadi budaya yang memang sering terjadi disana". **(BD.Y.49.24052018)**

"Kalo berapa lamnaya ini saya kurang tau sih mbak, tapi emang rata-rata mereka yang mengalami bully ini lebih cenderung diam dan memendam sampe akhirnya mereka milih buat resign dari kantor". **(BD.Y.10.0206201)**

Menurut *significant other,* yaitu teman kerja subjek Y (B) dan adik kandung subjek Y (N). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek Y (B) :

"Iya mbak emang ada beberapa dari mereka itu yang orang lama terus juga mereka dulu pernah di bully sama karyawan lain dan sekarang ketika dia liat performa kerjanya Y ini bagus terus dia juga punya banyak channel mungkin mereka ingin menjatuhkan". (**BD.B.38.01062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung Y (N) :

"Iya dia cerita kalau bully yang dia alami itu karena kebiasaan dari seniornya yang pernah jadi korban bully juga lalu senior merasa kalo oh ini anak baru harus di bully karena saya pernah di bully". (**BD.N.54.27062018**)

2) Jenis-jenis *workplace bullying*

Berikut jenis-jenis *workplace bullying* yang diterima oleh subjek Y :

"Jadi saya itu sadar kalo semua karyawan baru di tempat kerja saya yang lama pasti kena bullying. Awalnya saya kira bullying yang mereka lakukan itu cuman di awal-awal aja, soalnya kan saya sendiri sadar kalo karyawan baru itu biasanya di suruh-suruh. Terus saya itu bener-bener sadar waktu saya harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan job desk saya, terus juga mereka melakukan diskiriminasi ke karyawan lain di luar jam kantor juga". (**BD.Y.30.24052018**)

"Kalo diskriminasi nya sendiri macem-macem sih mbak ada yang di suruh-suruh, ada yang di marah-marahin, ada yang di omongin di belakang juga". (**BD.Y.32.24052018**)

"Jadi waktu itu saya kerja di sana hampir 6 bulan saya kerja di bagian Public Facility Coordinator jadi tugas saya disana buat ngatur semua fasilitas yang berkaitan dengan publik atau pihak luar gitu mbak. Awal bulan saya kerja itu saya sering merangkap ke bagian lain yang di luar dari job disk saya, awalnya sih saya biasa sih mbak jadi saya itu engga terlalu memikirkan hal itu. Karena aku kan anak baru jadi engga terlalu di ambil pusing, sampai akhirnya aku kan ya sering juga di maintain tolong ini itu juga biasa. Sampai akhirnya saya itu pernah kerja lembur cuman gara-gara ada senior dari bagian keuangan gak masuk dan saya disuruh bantuin gitu. Awalnya saya biasa cuman lama-lama kok sering ya minta tolong nya. Mungkin gak setiap hari sih tapi seminggu itu hampir 4-5 kali saya kerja lembur dan itu kejadiannya pas masuk bulan kedua saya kerja disana" (**BD.Y.36.24052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Kalo, kalo di marahin sama karyawan sih pernah mbak pasti cuman ya engga sampai sakit hati gitu sih hehehe. Oh iya mbak saya ambil minum dulu ya". (**BD.Y.16.02062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek Y (B) dan adik kandung subjek Y (N).

Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek Y (B) :

"Nah akhirnya dia ke kantor nah dari itu dia mulai di bullying sama karyawan lain. Kalo pertama-tama itu dia di mintai tolong katanya buat beli jajan, makanan, kalo awal-awal dia di mintai tolong tapi di bawain uang terus sampe akhirnya dia di suruh beli jajan gitu tapi gak di kasi uang. Dan dia itu gak sadar kalo dia itu lagi di manfaatin sama temen yang lain mungkin Y itu dasarnya dia suka bantuin ya dia itu mau-mau aja gitu". (**BD.B.32.01062018**)

"Habis itu juga dia sering dimintain tolong buat ngerjakan garapan tim lain alasannya kalo mereka kekurangan orang dan butuh orang tambahan buat ngerjakan laporan keuangan kalo engga salah dan itu awalnya cuman sekali dan langsung selesai terus lama-lama dia ini di suruh ngerjakan satu laporan penuh sama anak keuangan. Sampe akhirnya ada satu hari dia ini salah entri nominal dan bagian keuangan ini langsung marah-marah ke Y yang di bilang dia engga bisa kerja, dia engga total sama kerjanya sampe karyawan lain itu bener-bener anggep Y gak bisa kerja". (**BD.B.36.01062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung Y (N) :

"Cerita kok dia di omongin sama temen kerjanya, terus kerja yang engga sesuai sama job disk, terus juga disuruh beli ini itu gitu mbak sama karyawan disana dan itu terjadi bukan di jam kantor loh mbak tapi di luar jam kantor". (**BD.N.24.27052018**)

"Iya mbak mereka nyuruh-nyuruh nya di luar jam kantor yang akibatnya kerjaannya engga kepegang gitulo". (**BD.N.26.27062018**)

"Oh pernah itu dia lembur kalo engga salah pas dapet 3 bulan dia kerja dia udah sering lebur lembur gitu. Padahal kan dia kerja di EO tapi kok ya bisa lembur". (**BD.N.28.27052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek Y, subjek terlihat gugup, sedikit panik dan terlihat mengalihkan perhatian ketika kita membahas tentang jenis bullying yang di alaminya (**OB.Y.02062018**).

3) Dampak *workplace bullying*

Berikut adalah dampak dari *workplace bullying* yang diterima subjek Y selama subjek bekerja :

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"Kalo dampaknya sendiri biasa aja sih mbak ke saya nya". (**BD.Y.57.24052018**)

"Perasaan nya seneng sih karena emang saya bisa mendapatkan kerja yang lebih baik dari kantor lama dan saya ngrasa lebih tenang". (**BD.Y.18.02062018**)

"Kalo perubahan yang kelihatan itu aku jauh lebih berisi kalo kata adek ku, terus lebih seger mukanya daripada pas kerja disana gitu. Terus juga aku sekarang lebih deket sama adekku gara-gara sering aku ceritain itu tadi". (**BD.Y.20.02062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek Y (B) dan adik kandung subjek Y (N).

Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek Y (B) :

"Tau soalya waktu dia di bully itu dia jadi diem, terus wajahnya itu surem kayak kurang tidur, terus dia jadi kayak engga semangat gitulo mbak. Pokoknya beda lah dari biasanya". (**BD.B.56.01062018**)

"Waktu setelah resign dia balik lagi sih kayak biasanya. Mungkin kalo perbedaanya Y yang dulu sebelum kena bully dia itu gak terlalu terbuka kalo ada masalah nah sekarang pas setelah dia jadi korban bully dia jadi lebih terbuka orangnya. Kalo ada masalah suka cerita sekarang. Terus kalo menurut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

saya dia jadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya". (**BD.B.58.01062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other.* Berikut kutipan wawancara dengan adik kandung Y (N) :

"Ada mbak perubahannya dia itu orangnya rame, asik,seru, pokoknya seneng terus lah ibaratnya. Habis itu setelah dia kerja di EO itu dia jadi orang yang diem, terus juga sering keluar rumah kalo habis kerja, terus kalo perasaanku sih dia itu kemarin jadi lebih sensitive gitu kalo ada orang bahas bullying". (**BD.N.30.27052018**)

"Iya mbak kalo menurut saya ya perubahannya significant soalnya dia sendiri itu orangnya rame, terus asik, pokoknya kayak bahagia aja gitu hidupnya". (**BD.N.32.27052018**)

"Saya yakin sih mbak soalnya dia itu orangnya kalo lagi ada masalah suka diem kayak banyak pikiran gitu mbak, sama ini dia itu kan jarang keluar sampe malem orang dia keluar buat main itu aja loh bisa di hitung sama jari. Pokoknya beda dari biasanya kalo dia adalah masalah itu". (**BD.N.34.27052018**)

"Kalo kondisi fisik sih dia lebih kelihatan kurus sih mbak dari biasanya tapi kalo menurut saya ya lebih kelihatan di psikis nya kali ya mbak kalo bahasa psikologinya. Soalnya itu tadi dia kalo lagi ada masalah itu orangnya jadi lebih sesnitif itu tadi sih". (**BD.N.36.27052018**)

"Oh kalo perubahan menurutku dia jadi lebih seger muka nya itu engga yang keliatan kusut gitu kan kalo orang banyak pikiran muka nya jadi keliatan kusut nah dia itu udah engga kusut lagi, terus kalo badan dia bukan gendut ya tapi jadi lebih berisi, terus dia sekarang jadi lebih terbuka sih mbak sama saya jadi kalo ada apa-apa di tempat kerja gitu dia share ke saya sebagai adiknya hahaha, terus sekarang udah engga keluyuran malem lagi gitu". (**BD.N.48.27062018**)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek Y, subjek tidak menceritakan dampak negatifnya, subjek hanya mampu menceritakan dampak positifnya setelah subjek mengalami *workplace bullying*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(**OB.Y.24062018**).

"Kalo dampaknya sendiri biasa aja sih mbak ke saya nya". (**BD.Y.57.24052018**)

(Subjek terlihat gugup dengan tangan subjek memegang bolpoin yang di ayunkan dan perasaan sedikit gelisah) (**OB.Y.24062018**)

"Perasaan nya seneng sih karena emang saya bisa mendapatkan kerja yang lebih baik dari kantor lama dan saya ngrasa lebih tenang". (**BD.Y.18.02062018**)

"Kalo perubahan yang kelihatan itu aku jauh lebih berisi kalo kata adek ku, terus lebih seger mukanya daripada pas kerja disana gitu. Terus juga aku sekarang lebih deket sama adekku gara-gara sering aku ceritain itu tadi". (**BD.Y.20.02062018**)

(Subjek terlihat lebih santai dan santai, badan subjek menyandar pada sofa, tangan subjek terbuka) (**OB.Y.02062018**)

c. Subjek III

1) Faktor-faktor *workplace bullying*

a) Gaya kepemimpinan

(House et al., dalam Yukl 2010) Kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mempu memberikan kontribusinya demi efetivitas dan keberhasilan organisasi

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Atasan ku langsung ini orangnya sedikit dictator ya, semua staf kerja di sesuaikan dengan target, kita kerja berasa kayak main sinetron striping, tiap hari kerja lembur, terus juga kalo beliau ini marah-marah aduh mood karyawan itu langsung berubah semua. Jadi berasa kita kerja dibawah tekanan". (**BD.AN.30.07062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut pengamatan *significant other*, yaitu TR sebagai teman kerja dari subjek AN dan R selaku ibu kandung subjek AN. Berikut kutipan wawancara dari teman kerja subjek AN (TR) :

"Iya dia itu orangnya keras banget, selalu menuntut kita kerja cepat. Salah sedikit gitu langsung marah-marah, tiap rapat kan selalu ada evaluasi kerja dan beliau itu selalu marah-marah kerjaannya. Kadang bikin kita itu males kerja gara-gara beliau yang selalu menuntut. Dan kalo aku bilang ya itu bisa jadi salah satu penyebab sih, kan karena emang kita selalu di marah-marahin dan gara-gara itu kita terlular marah-marah dan yang jadi sasaran orang disekitar kita". (**BD.TR.22.11062018**)

"Iya cara beliau memimpin itu anak buahnya itu salah banget mangkanya kita jadi unmood sendiri gara-gara beliau". (**BD.TR.24.11062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan ibu kandung AN (R) :

"Masalah atasannya yang galak itu. Haduh itu tante juga heran lagi tuh, kenapa ada orang yang kayak gitu, dia nyuruh anak buahnya lembur tapi dianya sendiri engga bisa lembur. Terus tim nya anak saya in disuruh bawa laptop kemana-mana biar kalo ada kerjaan langsung selesai. Heii, dia pikir anak saya robot kali ya, bisa di suruh kayak gitu. Emangnya anak saya engga perlu tidur, engga perlu makan, engga perlu buat seneng-seneng. Tante tau kerja itu susah tapi ya engga segitunya lah ya sampe bawa laptop kemana-mana. Engga sinkron gitulo ucapan sama perbuatannya". (**BD.R.40.12062018**)

b) Status pendidikan

Status pendidikan dianggap dapat mempengaruhi *workplace bullying* bukan hanya orang yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpendidikan rendah saja yang mengalaminya, tetapi orang dengan status pendidikan yang tinggi juga rentan mengalami *workplace bullying*.

Seperti dalam kutipan wawancara berikut ini :

"Kalo kata temen saya nih ya mereka itu selain iri karena saya naik jabatan, mereka juga iri karena saya kuliah S2, karena karyawan disana kebanyakan lulusan SMK sampai S1. Dan mereka iri karena aku bisa kuliah S2 tanpa biaya, terus masuk kantor tanpa melamar, terus aku bisa naik jabatan sebagai editor juga sama yang terakhir cara kerja aku yang sedikit mendominasi disbanding mereka semua". (**BD.AN.38.07062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek AN (TR) dan ibu kandung subjek AN (R). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek AN (TR) :

"Iya jadi mereka itu merasa iri karena AN bisa kuliah lagi dan itu S2, karena memang karyawan di kantor itu pendidikannya engga ada yang sampe S2 mereka rata-rata S1 semua". (**BD.TR.18.11062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan ibu kandung AN (R) :

"Iya cerita dia tapi yaitu nangis dulu, kan tante kaget kenapa terus cerita terus kayak dia menyalahkan dirinya sendiri sempet kepikiran gak mau nglanjutin S2 biar engga di ledekin lagi sama temen kerjanya, terus dia cerita kalo temen-temen kerjanya itu engga suka sama dia, terus dia bilang kalo dia sering di jahilin sama temen-temennya. Awalnya dia disuruh-suruh sama seniornya, suruh beli ini itu jajan, minuman, makanan kayak gitu itu terus ya tante bilang ya sabar namanya baru kerja". (**BD.R.18.12062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Budaya organisasi

Budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor penyebab munculnya *workplace bullying*, karena masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem bullying sebagai cara untuk melihat bagaimana kinerja dari karyawannya.

Seperti kutipan wawancara berikut :

"Mungkin bisa di bilang udah jadi budaya yang turun temurun ya karena emang bullying di kantor saya itu udah engga asing. Baik dari bullying nya, cara kerjanya yang selalu kayak kerja rodi, terus dari sistem kerjanya juga udah gak asing bagi yang tau kantor media itu." (**BD.AN.43.07062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek AN (TR) dan ibu kandung subjek AN (R). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek AN (TR) :

"Iya di kantor saya itu sering sekali terjadi bullying terutama pada karyawan baru. Seperti sudah menjadi tradisi dan udah bukan rahasia umum lagi kalau karyawan baru di kantor saya rentang mengalami bullying". (**BD.TR.28.11062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan ibu kandung AN (R) :

"Iya dia cerita kalo di kantornya itu banyak yang jadi korban bully dan engga Cuma dia aja. Terus ya tante tanya dong "kok bisa banyak" terus dia cerita iya kalo emang di kantor itu setiap karyawan baru rawan kena bully. Terus AN juga cerita kalo temennya ini juga pernah kena bully bedanya kalo temennya ini dia melawan sedangkan AN ini lebih milih diam, karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

emang dia anaknya tidak berani ngalwan. Orang dia dulu pernah di kerjain sama kakaknya itu ya mau mau aja". (**BD.R.36.12062018**)

2) Jenis-jenis *workplace bullying*

Berikut adalah jenis-jenis *workplace bullying* yang diterima oleh subjek AN :

"Kalo awal masuk itu bullying nya masih sekedar eh tolong ini tolong itu, terus bawain ini itu udah kayak OB magang disana lah, terus belum lagi kalo atasan marah-marah sama staf itu pasti anak staf langsung nglampiasin sebelnya mereka ke orang lain. Dan tau dong siapa yang jadi korban nya? Hehe korbannya aku. Aku pasti bakal disuruh ngerjain ini itu yang engga sesuai sama pekerjaan asli ku. Lalu dapet beberapa bulan aku diangkat ke bagian editor, itu awal mula malapetaka datang hehe". (**BD.AN.24.07062018**)

"Iya malapetaka karena emang kebetulan beberapa diantara mereka marah, sebel, jengkel sama aku. Yang paling sering itu mereka ngomongin aku di belakang, terus ada yang ngasih aku surat tanpa nama isinya curahan kemarahan, terus ada yang ngerjain aku file kerjaan ku ilang di ilangin lebih tepatnya, terus ada data juga tiba-tiba di hilangkan sampe aku nglembur buat garap lagi dari awal, terus ada yang ngusliin aku juga, ngilangin helm ku padahal helm ku ada di jok motor dan motornya aku parkir di parkiran staf bukan di parkiran umum itu hilang, terus ngempesin ban motor ku, terus kalo aku ke kantin itu di senggol kayak sinetron gitu, terus apa lagi ya oh iya di kunci di kamar mandi umum. Jadi kantor ku ini jadi satu sama kantor lain. Dan untungnya aku ke kunci di kamar mandi umum jadi ada yang bantuin aku hehehe". (**BD.AN.26.07062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek AN (TR) dan ibu kandung subjek AN (R). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek AN (TR) :

"Yang paling sering dan terjadi tiap hari itu di omongin di belakang, terus kerjaan jadi kita kan tugasnya editing kan nah itu biasanya berita yang udah kita edit ilang. Kalo engga ilang kertasnya ya ilang sama file nya juga itu juga sering terjadi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terus dia pernah di kerjain barang-barangnya di hilangin sama anak-anak, terus dia juga pernah di kunciin di kamar mandi, entah itu guyonan atau gimana tapi pasti itu engga lucu sumpah. Aku sebagai temennya sakit hati dengan perbuatan mereka yang seperti itu". (**BD.TR.16.11062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*. Berikut kutipan wawancara dengan ibu kandung AN (R) :

"Iya cerita dia tapi yaitu nangis dulu, kan tante kaget kenapa terus cerita terus kayak dia menyalahkan dirinya sendiri sempet kepikiran gak mau nglanjutin S2 biar engga di ledekin lagi sama temen kerjanya, terus dia cerita kalo temen-temen kerjanya itu engga suka sama dia, terus dia bilang kalo dia sering di jahilin sama temen-temennya. Awalnya dia disuruh-suruh sama seniornya, suruh beli ini itu jajan, minuman, makanan kayak gitu itu terus ya tante bilang ya sabar namanya baru kerja". (**BD.R.18.12062018**)

"Iya cerita kalo dia naik jabatan ke editor, terus setelah dia naik jabatan dia makin di benci sama temen-temennya. Katanya "Itu Cuma beruntung aja paling ya sebentar lagi di pecat", terus ada yang bilang "sok-sok an sekarang jadi editor" itu gara-gara AN engga bisa belikan dia makan apa gitu pokoknya ketika di suruh-suruh itu AN sibuk mangkanya mereka sampe kayak gitu". (**BD.R.20.12062018**)

"Di WC nya. Dia di kunci di WC nya dia sampe teriak-teriak minta tolong untung kok ada karyawan lain yang pas masuk juga ke toilet itu". (**BD.R.24.12062018**)

"Iya mbak, tante juga gak habis pikir kok ada ya anak yang kayak di sinetron. Tante kira itu engga ada lo, eh ya ternyata ada. Terus dia pernah kehilangan helm, ban motor di kasih paku, di kirimin makanan tapi makanan nya banyak merica nya". (**BD.R.26.12062018**)

"Iya kan AN engga bisa makan pedes, dia kalo makan pedes langsung keram perut nya. Tapi untungnya makannya itu engga kemakan sama dia gara-gara kan bau merica nya kecium dulu pas di buka". (**BD.R.28.12062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek AN, subjek terlihat sedikit kesal dan dengan nada biacara yang tinggi, lalu posisi duduk yang agak maju ke depan dengan tangan bergerak-gerak saat bercerita. (**OB.AN.07062018**)

3) Dampak *workplace bullying*

Berikut adalah dampak dari *workplace bullying* yang diterima subjek AN selama subjek bekerja :

Seperti dalam kutipan wawancara berikut :

"*Dampaknya kalo kata temen, kata orang rumah aku keliatan jauah lebih kurus, terus kayak orang engga punya semangat, lebih surem mukanya, terus kalo yang aku rasain aku lebih gampang pusing, asam lambung ku sering kumat, kalo pagi mau berangkat itu rasanya males banget, kayak apa ya trauma gitu jadi udah ada banyangan kalo aku berangkat pasti aku di bully lagi kayak gitu*". (**BD.AN.55.07062018**)

"Support yang mereka berikan itu luar biasa, terutama ibu. Ibu ku yang selalu ngasih motivasi buat selalu sabar buat ngjalain ini semua, terus beliau juga yang selalu menunggu saya pulang dan selalu menyambut saya meskipun beliau lelah karena bekerja di rumah. Beliau yang selalu ada buat aku sampai saat ini dan selalu mendukung semua keputusan yang aku pilih. Terus kalo dulu aku sempet ngjauh dari ibu gara-gara aku engga mau ibu kepikiran tentang aku dan sekarang aku jadi bisa deket lagi sama ibu. Bisa cerita-cerita lagi sama beliau seperti dulu". (**BD.AN.61.07062018**)

Menurut *significant other*, yaitu teman kerja subjek AN (TR) dan ibu kandung subjek AN (R). Berikut kutipan wawancara dengan teman kerja subjek AN (TR) :

"*Kondisiya dia sempet sampai sakit gitu terus dari fisik dia kelihatan jauh lebih kurus, mungkin efek dari banyak pikiran mungkin ya sampai segitunya, terus juga jadi lebih pendiem*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orangnya bedalah dari AN yang biasaya". (**BD.TR.40.11062018**)

"*Biasanya itu dia aktif ya kalo di kantor, suka bercanda, pembawaannya happy terus lah. Nah setelah dia di bully itu dia makin sering melamun, terus dari wajahnya itu murun, kurang bersemangat dan jadi lebih sensitif dia itu*". (**BD.TR.42.11062018**)

"*Iya suka tiba-tiba nangis, terus bawaannya sedih pokoknya engga enak lah dilihatnya*". (**BD.TR.44.11062018**)

"*Perubahannya. Dia makin kelihatan cantik, lebih seger dari wajahnya itu udah engga murung lagi, terus badannya juga makin berisi ya sekarang. Dan yang pasti dia jauh lebih baik daripada yang kemarin*". (**BD.TR.46.11062018**)

Berdasarkan hasil wawancara dengan *significant other*.

Berikut kutipan wawancara dengan ibu kandung AN (R) :

"*Kondisinya dia waktu itu ya kasian mbak, dia yang engga pernah nangis itu nangis, terus dia makin hari itu makin kurus, pipinya itu cekung, terus keliatan surem gitu, kalo pagi pas tak bangunkan itu ya kayak aras-arasen buat kerja mbak, terus dia juga jadi gampang sakit waktu itu. Ada aja sakitnya sampe ke puskesmas seminggu sekai*". (**BD.R.32.12062018**)

"*Pokoknya kasian mbak waktu dia kerja disana itu, dia sempet beeberapa kali itu kayak tertekan dan sempet bilang pengen mati aja daripada gini terus.*" (**BD.R.12062018**)

"Terus saya dulu juga sempet nemu kayak obat tidur banyak banget di kamarnya AN terus dibuang sama saya ke tempat sampah, karena saya takut dia minum obat tidur terus-terusan. Terus mungkin hidayah dari allah kali ya, dia udah mampu bangkit dan ngajukan resign ke kantornya itu" (**BD.R.12062018**)

"*Iya mbak tapi ya sebel gitulo kalo di ingat-ingat lagi anakku sampe engga bisa tidur gara-gara kepikiran kerjaan terus, makan telat, sekalinya makan dia engga habis, tiap hari begadang, waktu buat tidur aja dia nyempet nyempetin. Udah kayak artis yang sibuknya pagi, siang, malam syuting padahal ya bukan dia Cuma kerja di kantor surat kabar. Tapi hebohnya udah kayak gitu heran tante ini*". (**BD.R.42.12062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama proses wawancara terhadap subjek AN, Subjek terlihat menangis ketika bercerita tentang dukungan dari orang tuanya selama dia bekerja (Subjek menangis, dengan posisi duduk agak maju dengan tangan yang menutup hidung). (**OB.AN.07062018**)

2. Analisis Temuan Peneliti

Setiap subjek memiliki perbedaan dalam faktor-faktor, jenis-jenis serta dampak dari *workplace bullying* yang dialami. Seperti halnya pada ketiga subjek tersebut. Bebrapa temuan peneliti yang dianalisis atau diinterpretasikan sebagai rumusan hasil temuan :

a. Subjek I (VR)

1) Gaya kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan yang muncul dari atasan subjek (VR) adalah subjek menyadari bahwa atasan subjek adalah orang yang sedikit otoriter dan keras terhadap karyawaannya (**BD.VR.08.24052018**) tetapi subjek selalu berusaha berfikir positif mengenai atasannya tersebut sampai akhirnya subjek merasa atasannya terlalu dominan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja (**BD.VR.16.03072018**) kemudian subjek menceritakan tentang atasannya tersebut yang menurut subjek sangat seenaknya sendiri dan selalu menntut karyawannya untuk bekerja sesuai yang diinginkannya (**BD.VR.18.03072018**) lalu subjek juga menjelaskan sedikit

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai dirinya yang sering bekerja lembur tetapi tidak pernah di beri upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dia lakukan (**BD.VR.22.03072018**).

Begitupun keterangan dari teman kerja subjek yang menjelaskan bahwa atasannya itu adalah orang menggampangkan orang lain tanpa memikirkan apa yang sedang di lakukan orang itu (**BD.A.08.24052018**) teman kerja subjek juga mengatakan bahwa bukan hanya perilaku dari karyawan saja yang mempengaruhi tindakan bullying tetapi juga dari cara memimpin atasan yang juga mempengaruhi bullying pada subjek VR (**BD.A.10.24052018**) Teman kerja subjek juga menjelaskan sifat dari atasannya yang sedikit keras sama seperti yang di jelaskan oleh subjek (**BD.A.12.24052018**).

Begitupula dengan keterangan yang diberikan oleh adik kandung subjek yang menjelaskan mengenai sifat dari atasan subjek VR (**BD.M.36.20052018**).

2) Status pendidikan

Status pendidikan yang muncul pada subjek VR adalah subjek beranggapan bahwa status pendidikanya menjadi salah satu faktor penyebab *bulliying* di tempat kerjanya, dan menurut subjek teman-teman kerjanya selalu memandangnya dengan sebelah mata (**BD.VR.18.24052018**) subjek merasa bahwa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teman-temen kerjanya hanya melihat dari pendidikan saja tanpa melihat *skill* yang mereka punya (**BD.VR.20.24052018**).

Begitupun pernyataan dari teman kerja subjek yang juga merasa kesal karena masih ada orang yang menganggap lulusan S1 lebih baik daripada lulusan SMA (**BD.A.14.24052018**) teman kerja subjek membenarkan banyak dari teman-teman subjek yang masih beranggapan bahwa status pendidikan lebih penting daripada kemampuan (**BD.A.16.24052018**).

Begitupula dengan adik kandung subjek yang membenarkan bahwa kakak nya di *bullying* karena status pendidikannya yang masih SMA (**BD.M.40.20052018**) adiknya pun membenarkan bahwa selama subjek bekerja subjek selalu diremehkan oleh karyawan lain gara-gara pendidikan subjek yang masih SMA (**BD.M.42.20052018**)

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang muncul pada subjek VR adalah subjek merasa yakin bahwa *bullying* yang dia terima itu sering terjadi, dan subjek beranggapan *bullying* yang terjadi pada karyawan baru merupakan sebuah ajang untuk balas dendam karena mereka dulu megalami *bullying* dan beranggapan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa karyawan baru juga harus menggalami *bullying* sama seperti mereka dulu. (**BD.VR.31.20052018**).

Begitupun keterangan dari teman kerja subjek yang beranggapan bahwa *bullying* yang di alami oleh subjek VR sudah menjadi tradisi di kantor tersebut (**BD.A.38.21052018**) lalu teman kerja subjek juga mengatakan bahwa *bullying* sangat tidak asing bagi karyawan baru dan menganggap setiap karyawan baru pasti mengalami bullying (**BD.A.50.21052018**).

Begitupula wawancara dengan adik kandung subjek yang membenarkan bahwa di kantor subjek setiap karyawan baru sangat rentan untuk mengalami *bullying* ditempat kerja (**BD.M.44.20052018**)

4) Jenis bullying

Jenis-jenis bullying yang diterima oleh subjek satu adalah subjek merasa *bullying* yang dia terima ini sebenarnya sama dari kantornya yang dulu yaitu masalah kinerja subjek yang dipertanyakan oleh atasannya, lalu yang kedua adalah masalah *gender* yang dimana ketika subjek meminta tolong kepada karyawan lain untuk mengangkat barang dari gudang ke depan kantor, namun karyawan tersebut merasa enggan untuk membantu subjek yang meminta tolong tersebut dan merasa jika subjek selalu suka mengaturnya (**BD.VR.21.20052018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(**BD.VR.25.20052018**) subjek menjelaskan bahwa tidak hanya karyawan baru yang mengalami *bullying* tapi juga karyawan lama (**BD.VR.37.20052018**) subjek menjelaskan bahwa biasanya dirinya itu di cibir dan di hina hasil pekerjaannya (**BD.VR.42.20052018)**.

Begitu juga dengan teman kerja subjek yang membenarkan perkataan subjek yang haru mengangkat sendiri barang yang berisi kertas dari gudang ke depan kantor tersebut (**BD.A.36.21052018**) teman kerja subjek juga membenarkan kalo subjek di caci dan di hina oleh karyawan lain (**BD.A.52.21052018**) teman kerja subjek merasa kesal karena subjek mengalami *bullying* oleh teman-teman di kantornya (**BD.A.54.21052018**).

Begitupula dengan adik kandung subjek yang selalu memberi support dan nasehat kepada subjek untuk selalu sabar saat menghadapi perlakuan teman-temannya (**BD.M.32.20052018**) lalu adik subjek juga membenarkan *bullying* yang dialami oleh kakaknya tersebut baik yang disuruh untuk angkat-angkat dan pekerjaannya yang tidak beres (**BD.M.38.20052018**)

5) Dampak bullying

Dampak bullying yang diterima oleh subjek satu adalah subjek merasa lebih sering marah-marah dan terbawa sampai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerumah (**BD.VR.54.20052018**) subjek merasa beruntung karena meskipun keluarga selalu mendukung subjek (**BD.VR.62.20052018**).

Begitu juga dengan teman kerja subjek megatakan bahwa kondisi subjek pada saat itu sangat memprihatinkan karena subjek menjadi lebih kurus, terlihat lesu, dan menjadi kurang bersemangat untuk bekerja (**BD.A.56.21052018**) teman kerja subjek juga beranggapan subjek terlihat jauh lebih sehat saat subjek sudah *resign* dari kantornya (**BD.A.58.21052018**)

Begitupula dengan adik kandung subjek yang membenarkan menegani kondisi subjek yang selalu marah-marah ketika berada di rumah dan wajahnya yang selalu terlihat capek (**BD.M.14.20052018**) (**BD.M.16.20052018**) adik subjek juga menjelaskan bahwa awalnya subjek bercerita kepadanya kalo subjek mengalami *bullying* dan subjek merasa tidak nyaman saat bekerja (**BD.M.22.20052018**) adik subjek juga mengatakan bahwa ketika kakanya bekerja disana dia menjadi tidak konsen dengan urusan pekerjaan rumah seperti mencuci, menyapu dll (**BD.M.24.20052018**) adik subjek juga membenarkan jika kakaknya terlihat jauh lebih kurus dibanding biasanya (**BD.M.28.20052018**) adik subjek juga menjelaskan perbedaanya saat kakanya bekerja disana dan saat sesudah *resign* yang ketika dirumah subjek terlihat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gembira, dan mau membantu pekerjaan rumah yang dulu diabaikan subjek (**BD.M.34.20052018**)

b. Subjek II (Y)

1) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demoktaris yang diterima subjek kedua adalah subjek menjelaskan bahwa atasannya adalah orang yang baik karena saat subjek mengatakan jika dirinya mengalami *bullying* reaksi atasan subjek langsung marah dan menegor karyawan yang melakukan *bullying* kepada subjek. (**BD.Y.53.24052018**) (**BD.Y.55.24052018**).

Begitu juga menurut teman kerja subjek yang membenarkan bahwa atasannya adalah orang yang baik, namun karena memang kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan ini yang menyebabkan karyawan baru di kantor mengalami tidakan *bullying* (**BD.B.40.01062018**) (**BD.B.42.01062018)**.

Begitupun dengan adik kandung subjek yang membenarkan jika subjek bercerita mengenai gaya kepemimpinan dari atasannya tersebut yang baik karena langsung memberi peringatan kepada karyawan yang melakukan tindakan *bullying* kepda subjek (**BD.N.50.27052018**)

2) Status pendidikan

Status pendidikan yang diterima oleh subjek kedua adalah subjek menjelaskan bahwa stastus pendidikan tidak manjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

faktor bullying yang dialami oleh subjek (**BD.Y.22.02062018**).

Begitu juga menurut teman kerja subjek yang membenarkan bahwa status pendidikan yang bukan menjadi salah satu faktor utama *workplace bullying* teman kerja subjek beranggapan meskipun subjek lulusan S2 jika orang lain ingin melakukan *bullying* maka akan terjadi *bullying* tanpa memikirkan status pendidikannya (**BD.B.62.01062018**) (**BD.B.64.01062018**).

Bahkan adik subjek pun ikut membenarkan pernyataan subjek yang mengatakan jika status pendidikan bukan menjadi penyebab utama *workplace bullying* (**BD.N.52.27062018**)

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang diterima subjek kedua adalah subjek mengatakan jika setiap karyawan baru dikantornya pasti mengalami *bullying* **(BD.Y.47.24052018)** subjek juga beranggapan jika bullying yang terjadi di kantor nya sudah sering terjadi seakan sudah menjadi budaya **(BD.Y.49.24052018) (BD.Y.10.0206201).**

Sedangkan teman kerja subjek mengatakan memnag ada beberapa dari karyawan disana pernah menjadi korban *bullying* (**BD.B.38.01062018**).

Begitupula menurut adik kandung subjek yang membenarkan jika bullying yang di alami oleh subjek adalah sebuah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebiasaan yang sudah sering kepada karyawan baru (**BD.N.54.27062018**)

4) Jenis bullying

Jenis-jenis bullying yang diterima subjek kedua adalah subjek baru menyadari kalau dia mengalami *bullying*, awalnya subjek mengira *bullying* yang dia dapat hanya di awal kerja saja (**BD.Y.30.24052018**) pada awalnya subjek hanya di suruh ini itu sampai akhirnya subjek di marah-marahi oleh seniornya (**BD.Y.32.24052018**) subjek mengatakan jika dia bekerja disana hampir 6 bulan di kantor tersebut. Dan tugas subjek disana adalah mengatur semua fasilitas yang berkaitan dengan publik atau pihak luar. Sampai akhirnya subjek sering merangkap pekerjaan lain di luar pekerjaan utamanya, hingga akhirnya subjek sering bekerja lembur karena harus mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan *job disk* nya. (**BD.Y.36.24052018**) (**BD.Y.16.02062018**).

Begitupun pernyataan dari teman kerja subjek yang membenarkan pernyataan subjek yang merasa dirinya bekerja tidak sesuai dengan job disk (**BD.B.32.01062018**) teman kerja subjek juga menjelaskan jika subjek selalu sering diminta tolong untuk ngerjakan tugas dari tim lain dengan alasan mereka kekurangan orang dan butuh orang tambahan untuk mengerjakan laporan keuangan. Sampe akhirnya subjek salah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

entri nominal dan teman kerja subjek langsung marah-marah ke subjek dan menganggap subjek tidak bisa bekerja (**BD.B.36.01062018**).

Begitu juga dengan adik kandung subjek yang membenarkan pernyataan subjek yang selalu di marah-marahi oleh teman kerjanya (**BD.N.24.27052018**) adik kandung subjek juga menjelaskan bahwa subjek sering diminta tolong keluar kantor pada saat sedang bekerja hingga akhirnya pekerjaan subjek jadi terbengkalai (**BD.N.26.27062018**) adik kandung subjek juga megatakan jika subjek sering lembur saat kerja dan merasa tiap hari subjek semakin terlihat kurus (**BD.N.28.27052018**)

5) Dampak *bullying*

Dampak *bullying* dari subjek kedua adalah subjek masih belum terbuka dan merasa *bullying* yang di alaminya tidak berdampak pada dirinya (**BD.Y.57.24052018**) subjek merasa jauh lebih tenang karena sudah keluar dari pekerjaannya (**BD.Y.18.02062018**) subjek menjelaskan jika perubahan yang terlihat saat subjek *resgin* adalah secara fisik yang jauh lebih berisi daripada sebelumnya dan subjek juga mengatakan jika karena *bullying* subjek menjadi lebih dekat dengan adiknya, (**BD.Y.20.02062018**).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Begitupun dengan teman kerja subjek yang menjelaskan jika pada saat subjek mengalami bullying subjek menjadi yang pendiam, dan tidak bersemangat saat bekerja (**BD.B.56.01062018**) teman kerja subjek juga mengatakan jika setelah *resign* subjek menjadi lebih baik dari yang biasanya, lalu teman kerja subjek juga mengatakan jika sebelum mengalami *bullying* subjek adalah orang yang tidak terlalu terbuka dengan orang lain dan saat setelah mengalami bullying subjek menjadi orang yang lebih terbuka dan jauh lebih baik dari yang sebelumnya (**BD.B.58.01062018**).

Begitu juga dengan adik kandung subjek yang juga membenarkan jika ada perubahan saat subjek mengalami *bullying* yang dulu sebelum mengalami bullying subjek adalah orang yang suka bercanda dengan orang lain, dan selalu membuat suasana menjadi ramai tapi saat subjek mengalami *bullying*, subjek menjadi pribadi yang lebih pendiam, dan selalu menghabiskan waktu diluar rumah daripada dirumah, lalu subjek juga menjadi orang yang jauh lebih sensitif saat ada yang membahas *bullying* (**BD.N.30.27052018**) lalu adik subjek juga menjelaskan jika setelah *resign* terjadi perubahan yang *significant* terhadap subjek. Yang awalnya subjek tidak pernah bercerita kepada adiknya kini subjek selalu bercerita dan menjadi orang yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih terbuka saat ada masalah. (**BD.N.32.27052018**) adik subjek juga mengatakan jika sebenarnya subjek adalah orang yang jarang untuk keluar rumah, tapi saat mengalami *bullying* subjek menjadi sering menghabiskan waktu diluar rumah hingga larut malam (**BD.N.34.27052018**) lalu adik subejk juga mengatakan jika terjadi perubahan fisik saat subjek mengalami bullying (**BD.N.36.27052018**) dan adik kandung subjek juga membenarkan jika terjadi perubahan saat subjek resign dari kantor baik dari wajah yang terlihat jauh lebih segar, badan yang jauh lebih berisi, subjek juga tidak pernah keluar sampai larut malam lagi dan juga sifatnya yang menjadi lebih terbuka saat ada masalah (**BD.N.48.27062018**)

c. Subjek III (AN)

1) Gaya kepemimpinan otokratik

Gaya kepemimpinan otokratik dari subjek ketiga adalah subjek mengatakan jika atasannya adalah orang yang sedikit dictator terhadap karyawannya, dan selalu menuntut karyawannya untuk bekerja secara maksimal dan sesuai target hingga menyebabkan karyawannya merasa tidak nyaman dan tertekan dengan pekerjaan tersebut (**BD.AN.30.07062018**).

Begitu juga dengan teman kerja subjek yang membenarkan jika atasannya adalah orang yang sangat keras, dan selalu marah-marah jika jka ada karyawannya yang tidak bisa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja sesuai dengan target dari atasannya (**BD.TR.22.11062018**) teman kerja subjek juga menjelaskan jika atasannya tidak mood atasannya selalu melimpahkan kekesalannya terhadap karyawannya yang mengakibatkan karyawannya menjadi kesal dan marah-marah (**BD.TR.24.11062018**).

Begitu juga dengan ibu kandung subjek yang membenarkan jika atasan subjek adalah orang yang sangat galak terhadap karyawannya, bahkan ibu subjek sampai merasa bingung kenapa ada atasanya yang sifatya seperti itu (**BD.R.40.12062018**)

2) Status pendidikan

Status pendidikan dari subjek ketiga adalah subjek beranggapan jika teman kerja nya sangat iri kepada subjek yang saat itu sedang menempuh pendidikan S2 nya itulah yang menjadi salah satu faktor *bullying* pada subjek ketiga (**BD.AN.38.07062018**)

Begitpun menurut teman kerja subjek yang membenarkan jika status pendidikan menjadi salah satu faktor subjek mengalami *bullying* di tempat kerja karena teman kerja subjek beranggapan jika karyawan di kantornya merasa iri dengan subjek yang mampu kuliah S2 sedangkan rata-rata karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disana adalah lulusan SMA dan S1 saja. (**BD.TR.18.11062018**).

Begitu juga dengan ibu kandung subjek yang membenarkan jika subjek dibully oleh teman kantornya yang tidak suka terhadap subjek yang bersekolah lagi (**BD.R.18.12062018**)

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi dari subjek ketiga adalah subjek beranggapan jika *bullying* yang terjadi di kantornya sudah terjadi secara turun menurun, dan subjek menganggap *bullying* yang terjadi dikantornya sudah sangat tidak asing karena memang banyaknya korban *bullying* di kantor tersebut (**BD.AN.43.07062018**) .

Begitu juga dengan teman kerja subjek yang memebenarkan pernyataan subjek yang menyatakan jika *bullying* yang terjadi di kantornya sudah menjadi tradisi dan sudah bukan menjadi rahasia umum terutama bagi karaywan baru, (**BD.TR.28.11062018**).

Begitu juga dengan ibu kandung subjek yang membenarkan pernyataan subjek mengenai budaya organisasi yang terjadi di kantor subjek bekerja, yang selalu membully karyawan baru (**BD.R.36.12062018**)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Jenis bullying

Jenis bullying dari subjek ketiga adalah subjek mengatakan jika saat awal bekerja subjek selalu di minta tolong membeli ini itu, lalu subjek juga di minta tolong untuk membawa barang-barang dari karyawan lain layaknya OB belum lagi ketika karyawan itu marah-marah kepada subjek yang membuat subjek merasa di kucilkan oleh karyawan disana dan dianggap sebagai anak magang bukan karyawan (**BD.AN.24.07062018**) subjek merasa jika teman-teman kerjanya selalu membicarakan subjek dari belakang, lalu subjek diberikan merasa terpojokan karena ada teman kerjanya yang mengutarakan kebencian kepada subjek dengan menuliskan surat tanpa nama, lalu subjek merasa di isengin oleh karyawan lain mulai dengan flashdisk yang hilang, helm hilang, subjek yang terkunci di kamar mandi da nada banyak lagi yang membuat subjek merasa sedih dan kecewa. (**BD.AN.26.07062018**).

Begitupun menurut teman kerja subjek yang membenarkan jika subjek selalu menjadi bulan-bulanan teman kerjanya yang merasa tidak suka terhadap subjek (**BD.TR.16.11062018**).

Begitu juga menurut ibu kandung subjek yang menyatakan subjek selalu menangis, dan menyelahkan dirinya sendiri atas bullying yang terjadi padanya, subjek juga sempat ingin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meninggalkan kuliahnya dan tetap bekerja disana meskipun subjek sudah mengalami bullying. (**BD.R.18.12062018**) ibu kandung subjek juga mengatakan jika subjek selalu dianggap tidak bisa bekerja dan selalu dipandang sebelah mata oleh karyawan-karywan disana karena subjek bekerja disana tanpa melalui tes seperti karyawan pada umumnya (**BD.R.20.12062018**) ibu subjek juga menyatakan jika subjek pernah di kunci di kamar mandi oleh teman-temanya yang merasa iri dengannya. (**BD.R.24.12062018**) ibu subjek merasa kesal karena anaknya selalu di perlakukan seperti itu oleh teman-temannya, (**BD.R.26.12062018**) bahkan subjek pernah di jahili oleh teman kerja dengan cara memberikan makanan pedas kepada subjek. Namun pada saat itu subjek menegetahui jika makanan yang diberikan teman-temannya sangatlah pedas dan subjek tidak memakan makanan tersebut (**BD.R.28.12062018**)

5) Dampak bullying

Dampak bullying dari subjek ketiga adalah subjek beranggapan jika dirinya terlihat jauh lebih kurus daripada sebelumnya, subjek menjadi orang yang tidak bersemangat, dan subjek menjadi gampang jatuh sakit (**BD.AN.55.07062018**) subjek beranggapan *bullying* menjadi salah satu perubahannya untuknya yang selama ini tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernah bercerita masalah nya kepada ibunya. Subjek merasa jika ibunya tidak perlu tau tentang subjek namun saat subjek mengalami *bullying* subjek merasa jika ibunya lah orang yang selalu mendukung subjek (**BD.AN.61.07062018**).

Begitupun tanggapan teman kerja subjek yang merasa kondisi subjek sempat *drop* karena harus memikirkan *bullying* yang dia terima (**BD.TR.40.11062018**) teman kerja subjek pun membenarkan jika subjek menjadi lebih sensitif dan kurang bersemangat untuk bekerja (**BD.TR.42.11062018**) teman kerja subjek pun menjelaskan saat subjek mengalami bullying, subjek suka menangis dan murung (**BD.TR.44.11062018**) setelah subjek *resign*, subjek menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya, subjek menjadi lebih segar, energik, dan bersemangat. (**BD.TR.46.11062018**).

Begitu juga menurut ibu kandung subjek yang menaggap jika kondisi subjek pada saat itu sangat memprihatinkan, mulai dari subjek yang sering menangis, lalu pipinya yang terlihat semakin tirus, dan juga wajah subjek yang terlihat kusam dan tidak bersemangat. (**BD.R.32.12062018**) ibu subjek juga mengatakan jika terkadang subjek menjadi susah tidur, dan selalu sibuk dengan kerjaan kantor sampai lupa untuk makan. (**BD.R.42.12062018**) Ibu kandung subjek juga sering menemukan banyak obat tidur di kamar subjek, takut anaknya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan melakukan bunuh diri dengan obat tidur, ibu kandung subjek berinisiatif membuangnya dan tidak mengijinkan subjek meminum obat tidur lagi karena takut akan berdampak pada subjek. (**BD.R.12062018**)

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari wawancara dan observasi yang dibahas pada bab sebelumnya, selanjutnya akan di bahas mengenai hasil analisis dari *workplace bullying* pada karyawan baru. Pada sub bab analisis data telah digambarkan bagaimana hasil analisis dari masing-masing pertanyaan peneliti. Pembahasan lebih lengkapnya adalah sebagaimana berikut ini dari data ketiga subjek.

Menurut Hoel, Rayner & Cooper (2003:165) mendefinisikan *workplace bullying* meliputi berbagai perilaku baik yang melibatkan kekerasan ataupun tidak seperti melecehkan, menyingung atau mengucilkan secara sosial. Rayner & Hoel (2002:121) perilaku *workplace bullying* dapat berupa ancaman terhadap status professional (penghinaan publik), ancaman terhadap posisi pribadi (intimidasi), isolasi (mencegah akses untuk mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan), beban kerja yang berlebihan (menetapkan tenggat waktu yang tidak mungkin) dan destabilisasi (mengingatkan kesalahan yang dilakukan berulangkali).

Einarsen (2012:103) Secara spesifik, *workplace bullying* bisa didefinisikan sebagai kekerasan di lingkungan kerja, yang meliputi kekerasan *verbal*, ancaman, pengucilan penghinaan, pemberiaan kritik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri kepentingan pribadi.

1. Faktor-faktor *workplace bullying*

Hoel & Cooper (2003) menjalaskan ada bebrapa faktor yang spesifik yang dapat dihubungkan dengan *bullying* di tempat kerja, antara lain :

a. Gaya kepemimpinan

Young (dalam Kartono, 2013) Gaya kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang di dasari atas keampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya.

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai salah satu faktor dominan penyebab *bullying* di tempat kerja. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukan hubungan positif dengan *bullying*

Terdapat perbedaan antara gaya kepemimpinan dari ketiga subjek tersebut.

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Hasibuan (2002:170) kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Jika pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bawahan tidak diikutsertakan untuk pengambilan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan otoriter ini terdapat pada subjek pertama. Subjek menjelaskan jika atasannya adalah orang yang sangat tidak menghargai karyawan, selalu menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan keinginannya, dan tidak jarang saat lembur atasannya tidak memberikan gaji yang semestinya kepada karyawan tersebut.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang diartikan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan personal dan keiikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis ini terdapat pada subjek kedua. Subjek menjelaskan atasannya adalah orang yang mampu menerima pendapat dari orang lain, subjek mengatakan saat dia mengalami bullying atasannya langsung memberikan teguran kepada pelaku.

3) Gaya kepemimpinan otokratik

Sutikno (2014:35) Kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan yang menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga pemimpin tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlu berkonsultasi dengan orang lain yang turut campur dalam perusahaan.

Gaya kepemimpinan otokratik ini terdapat pada subjek ketiga. Subjek beranggapan jika atasannya adalah orang yang sedikit dictator terhadap karyawan dan selalu menuntut karyawannya untuk bekerja semaksimal mungkin dan dapat selalu memenuhi target

b. Status pendidikan

Hoel & Cooper (2003) Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying.* Namun, karyawan juga bisa menjadi target *bullying* bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.

Terdapat beberapa temuan antara ketiga subjek tersebut, seperti pada subjek pertama status pendidikan menjadi salah satu faktor dalam pembullian di tempat kerja dimana subjek pertama ini adalah lulusan SMA yang selalu dianggap sebelah mata oleh teman-temen kerjanya karena mereka beranggapan bahwa mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lulusan S1 jauh lebih baik daripada mereka yang hanya lulusan SMA saja.

Pada subjek kedua disini status pendidikan sangat tidak berpengaruh pada perilaku bullying karena pada dasarnya di tempat kerja subjek kedua hampir semua karyawan disana lulusan SMA dan ada yang masih kuliah

Pada subjek ketiga status pendidikan disini sangat berpengaruh karena semua teman kerja subjek merasa iri dengan subjek yang mampu melajutkan S2 dan mampu bekerja disana tanpa harus melamar pekerjaan terlebih dahulu.

c. Budaya organisasi

Hoel & Cooper (2003) Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu anteseden dominan dalam *bullying* di tempat kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap *bullying* merupakan masalah manajemen yang berat.

Pada ketiga subjek, semua beranggapan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor dalam *workplace bullying*, seperti pada subjek pertama subjek merasa *bullying* yang terjadi di kantornya sudah terjadi secara turun-temurun dan seperti sudah menjadi budaya di kantor tersebut. Subjek juga mengatakan mungkin menurutnya teman-teman di kantornya itu melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

balas dendam karena dirinya telah mengalami bullying dan semua karyawan baru juga harus mengalami *bullying* seperti mereka.

Pada subjek kedua, subjek merasa budaya organisasi menjadi salah satu penyebab *workplace bullying* Karena menurut subjek tidak hanya dirinya saja yang pernah mengelami hal tersebut tetapi teman kerja subjek pun pernah mengalami *bullying* di tempat kerja. Itulah yang menyebabkan subjek beranggapan bahswa *bullying* ditempat kerja sudah menjadi tradisi yang terjadi secara turun-temurun di kantornya.

Pada subjek ketiga subjek beranggapan jika setiap karyawan baru di kantornya pasti menjadi korban *workplace bullying*, karena memang di kantornya *bullying* dianggap sudah menjadi hal biasa dan menurutnya jika seorang karyawan baru pasti karyawan tersebut akan menjadi korban *workplace bullying*

2. Jenis-jenis *workplace bullying*

Shangar, R. U (2014) *Workplace bullying* tidak hanya terbatas pada kekrasan *verbal* atau *non-verbal*, namun perilaku tidak adil dan diskriminasi juga dikategorikan sebagai perilaku *bullying*. Terdapat temuan pada ketiga subjek, dari ketiga subjek terdapat beberapa temuan dari jenis *bullying* yang mereka terima.

Pada subjek pertama *bullying* yang sering diterima oleh subjek pertama adalah cacian, cibiran, hinaan, sindirian hampir semua yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan adalah jenis *bullying* verbal, *bullying* fisik dan *bullying* secara mental.

Pada subjek kedua jenis *bullying* yang sering diterima adalah cibiran, marah-marah yang tidak jelas kepada subjek, dan suka memanfaatkan orang lain demi kepentingan pribadi hampir semua yang dilakukan adalah jenis *bullying* verbal dan *bullying* secara mental.

Pada subjek ketiga jenis *bullying* yang sering diterima subjek adalah cibiran, hinaan, sindiran, memanfaatkan orang demi kepentingan orang lain hampir semua yang dilakukan adalah jenis *bullying* verbal dan *bullying* secara mental.

3. Dampak *workplace bullying*

Workplace bullying akan memberikan dampak jangka pendek dan jangka panjang terhadap korban. Pengaruh jangka pendek yang ditimbulkan akibat dari perilaku *workplace bullying* adalah korban akan mengalami penindasan di tempat kerja mulai dari pemberian tugas yang berlebihan hingga pemberian tanggung jawab yang terkadang tidak wajar.

Teper (2000) dalam J.L. Power dkk (2011) *Workplace bullying* juga berkontribusi memberikan pengaruh negatif terhadap perusahaan melalui tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, serta besarnya tingkat keinginan keluar dari perusahan. Terdapat kesamaan dampak *workplace bullying* antara ketiga subjek.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada subjek pertama subjek menjadi lebih sensitif dan suka tiba-tiba marah saat pulang kerja, subjek terlihat jauh lebih kurus, wajah subjek terlihat suram, dan subjek terlihat tidak bersemangat untuk kerja

Pada subjek kedua subjek menjadi orang yang pendiam, tidak bersemangat saat bekerja dan cenderung menarik diri dari lingkungan, secara fisik subjek jauh terlihat lebih kurus, saat subjek mengalami *bullying* subjek lebih sering menghabiskan waktu di luar rumah daripada di rumah.

Pada subjek ketiga subjek menjadi orang yang sensitif, suka melamun dan sering menangis adalah hal yang sering terjadi kepada subjek ketiga. Secara fisik subjek terlihat lebih kurus, wajahnya terlihat suram dan selalu terlihat tidak bersemangat saat akan berangkat bekerja. Subjek ketiga juga sempat mengalami sedikit tekanan yang mengakibatkan dirinya sedikit *stress* dan susah tidur yang mengharuskan subjek meminum obat tidur tetapi di sisi lain orang tua subjek tidak ingin anaknya terlalu sering meminum obat tidur karena takut akan berdampak pada subjek yang pada saat itu mengalami tekanan dari tempat kerjanya.

Subjek juga menjadi gampang jatuh sakit saat mengalami *bullying* di tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor, jenis-jenis dan dampak dari *workplace bullying* pada karyawan baru, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan

   Terdapat adanya perbedaan antara ketiga subjek tersebut, seperti pada subjek pertama gaya kepemimpinan yang terdapat pada subjek pertama adalah gaya kepmimpinan otoriter dimana gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, dan segala kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin.

   Pada subjek kedua gaya kepemimpinan yang terdapat pada subjek kedua adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang diartikan kekuatan personal para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

   Pada subjek ketiga gaya kepmimpinan yang terdapat pada subjek ketiga adalah gaya kepmimpinan otokratik dimana tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur dalam pengambilan keputusan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Status pendidikan

Terdapat kesamaan antara subjek pertama dan ketiga, seperti pada subjek pertama status pendidikan menjadi salah satu faktor dalam pembullian di tempat kerja dimana subjek pertama ini adalah lulusa SMA yang selalu dianggap sebelah mata oleh teman-temen kerjanya.

Pada subjek kedua disini status pendidikan sangat tidak berpengaruh pada perilaku bullying karena pada dasarnya di tempat kerja subjek kedua hampir semua karyawan disana lulusan SMA dan ada yang masih kuliah

Pada subjek ketiga status pendidikan disini sangat berpengaruh karena semua teman kerja subjek merasa iri dengan subjek yang mampu melajutkan S2 dan mampu bekerja disana tanpa harus melamar pekerjaan terlebih dahulu.

3. Budaya organisasi

Pada ketiga subjek, semua beranggapan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor dalam *workplace bullying*, seperti pada subjek pertama subjek merasa *bullying* yang terjadi di kantornya sudah terjadi secara turun-temurun dan seperti sudah menjadi budaya di kantor tersebut. Subjek juga mengatakan mungkin menurutnya teman-teman di kantornya itu melakukan balas dendam karena dirinya telah mengalami bullying dan semua karyawan baru juga harus mengalami *bullying* seperti mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pada subjek kedua, subjek merasa budaya organisasi menjadi salah satu penyebab *workplace bullying* Karena menurut subjek tidak hanya dirinya saja yang pernah mengelami hal tersebut tetapi teman kerja subjek pun pernah mengalami *bullying* di tempat kerja. Itulah yang menyebabkan subjek beranggapan bahwa *bullying* ditempat kerja sudah menjadi tradisi yang terjadi secara turun-temurun di kantornya.

Pada subjek ketiga subjek beranggapan jika setiap karyawan baru di kantornya pasti menjadi korban workplace bullying, karena memang di kantornya *bullying* dianggap sudah menjadi hal biasa dan menurutnya jika seorang karyawan baru pasti karyawan tersebut akan menjadi korban *workplace bullying*

4. Jenis-jenis *workplace bullying*

Pada ketiga subjek, hampir terdapat kesamaan dari jenis bullying yang mereka terima. Pada subjek pertama *bullying* yang sering diterima oleh subjek pertama adalah jenis *bullying* verbal, *bullying* fisik dan *bullying* secara mental.

Pada subjek kedua jenis bullying yang sering diterima adalah cibiran, marah-marah yang tidak jelas kepada subjek, dan suka memanfaatkan orang lain demi kepentingan pribadi hampir semua yang dilakukan adalah jenis *bullying* verbal dan *bullying* secara mental.

Pada subjek ketiga jenis bullying yang sering diterima subjek adalah cibiran, hinaan, sindiran, memanfaatkan orang demi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepentingan orang lain hampir semua yang dilakukan adalah jenis *bullying* verbal dan *bullying* secara mental

5. Dampak *workplace bullying*

Terdapat kesamaan dampak *workplace bullying* antara ketiga subjek. Pada subjek pertama subjek menjadi lebih sensitif dan suka tiba-tiba marah saat pulang kerja, subjek terlihat jauh lebih kurus, wajah subjek terlihat suram, dan subjek terlihat tidak bersemangat untuk kerja

Pada subjek kedua subjek menjadi orang yang pendiam, tidak bersemangat saat bekerja dan cenderung menarik diri dari lingkungan, secara fisik subjek jauh terlihat lebih kurus, saat subjek mengalami *bullying* subjek lebih sering menghabiskan waktu di luar rumah daripada di rumah.

Pada subjek ketiga subjek menjadi orang yang sensitif, suka melamun dan sering menangis adalah hal yang sering terjadi kepada subjek ketiga. Secara fisik subjek terlihat lebih kurus, wajahnya terlihat suram dan selalu terlihat tidak bersemangat saat akan berangkat bekerja. Subjek juga menjadi gampang jatuh sakit saat mengalami *bullying* di tempat kerjanya.

B. Saran

1. Saran kepada subjek

Bagi subjek yang mengalami workplace bullying diharapkan untuk lebih tegas dan bisa menyikapi berbagai macam gaya kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang mungkin akan di temui di dunia kerja, seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, otokratik

2. Saran kepada keluarga subjek

   Bagi keluarga mampu memberikan kondisi yang nyaman diantaranya, memberikan semangat kepada subjek agar semangat bekerja, lalu menjadi orang yang selalu ada untuk subjek karena berkat adanya dukungan keluarga dan lingkungan subjek akan menjadi lebih kuat dan berani untuk mengahadapinya, karena jika tidak adanya dukungan keluarga subjek akan cenderung mengalami *stress* dan depresi dalam melakukan pekerjaannya, dan itu juga akan berdampak pada psikologis subjek yang megakibatkan subjek menjadi tidak tenang dalam bekerja dan dalam kehidupannya sehari-hari

3. Saran kepada teman kerja

   Bagi teman kerja subjek diharapkan untuk dapat berlaku adil dan tidak mendiskriminasi karyawan lain seperti melakukan tindakan kekerasan, melecehkan, menyingung dan mengucilkan karyawan lain secara sosial, karena akan berdampak pada fisik dan psikis pada karyawan yang mengalaminya.

4. Saran kepada peneliti selanjutnya

   Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari informasi lebih dalam lagi dari faktor-faktor penyebab workplace bullying yang mungkin belum terlalu disentuh di penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Akella, D. 2016. "*Workplace Bullying: Not A Manager's Right?"*. *Journal of Workplace Right*. 2016: 1-10.

Andriansyah, Helwan. 2014.*"Hubungan Bullying dengan Brunout Pada Karyawan"* Jurnal Psikologi Tabularasa : Vol , No 2.

Baiq, Setiani. 2013. "*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*". Vol : 1 No. 1 Mei – Juni 2013 hlm 38-44.

Baron, R.A. & Byrne, D. (2005). Psikologi Sosial (10th ed) Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Basu, Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : Liberty, 2002.

Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif. Jakarta : Kencana Perdana

Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan Mixed Edisi 3*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dita, Prima Nesya. 2014. "*Peranan Dukungan Organisasi Dan Bullying Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*". Tesis. Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

Djamilah, Siti dkk. 2012. *"Pengaruh Bullying di Tempat Kerja Terhadap Keinginan Keluar : Efek Mediasi Komitmen Organisasi Afektif"*. Vol 10 No 2, hlm 97-115.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2004). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* London : Taylor & Francis.

Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior*, Vol 4 No. 5 hlm 379-401.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Fithria dkk. 2016. "*Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Bullying*". Vol. 07 No. 3.

Ghony, M. J. & Almanshur, F. 2012. Metodelogi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Glambek, Mats et. al. 2014. *"Workplace Bullying As An Antecendent to Job Insecurity And Intention To Leave : A 6- Month Prospective Study".*Vol 24, No. 23, 2014 Pages : 225-268.

Handoko, Hani. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta. BPFE – Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Henni Gusfa. 2016. "*Pengaruh Bullying Dalam Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Wisata*". Vol : VI,No. 2, Desember 2016.

King LA. 2007. *The Since of Psychology : An Appreciative View, Psikologi Umum, Buku 2*, Jakarta: Salemba Humanika.

Maidaniuc, Teorda, Chirila. 2015. "*Mediaton Roles Of Resilience And Coping Strategies On The Relationship Between Workplace Bullying And Romanian Employees' Depressive Symptoms*". Vol 6, No. 3, 2015.

Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.

Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung. Pustaka Setia.

Nurul Hidayati, Idha Rahayuningsih. 2014 "*Bentuk Dan Dampak Kekerasan Di Tempat Kerja (Workplace Bullying) Pada Buruh Pabrik Di Gresik*". Vol : 9, No. 2, Agustus 2014.

Putra, David Kaisar & Sri Seventy Pujiastuti. 2015 *"Pengaruh Workplace Bullying pada Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi".* Vol : 13 No.2 Hal. 177-188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rayner, C. et. al. 2002. *Workplace Bullying* : *"What we know, who is to blame and what can we do?"*. London. Taylor & Francis.

Spangoli, Paola. 2017.*"Do High Workload and Job Insecurity Predict Workplace Bullying After Organizational Change".* Vol 10, No 1, 2017.

Sutikno, Sobry M.(2014).Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama Lombok: Holistica

Thoha, Miftah. 2013. kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, PT Raja Grafindo, Jakarta

Zabrodska, Katerina et. al. 2016. *"Workplace Bullying as Sensemaking : An Analysis of Target And Actor Prespectives On Initial Hostile Interactions"*. Vol 22 No.2, 136-157.

Zakiyah, Ela Zain dkk. 2017. *"Faktor Yang Mempengaruhi Remaja Dalam Melakukan Bullying".* Vol. 4 No. 2.

http://megapolitan.kompas.com/read/2011/04/12/15494946/.Bullying.Juga.Bisa.Terjadi.di.Kantor. Diakses pada 15 Januari 2018

https://www.pressreader.com/indonesia/nova/20160516/282565902368756. Diakses pada 23 Juli 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id