

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TIGA MANUNGGAL TEXTILE (TIMATEX) SALATIGA

Giovanny Permata Putri^{1*}, Sutarto Wijono²

Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Email: ¹giovannypermata97@gmail.com ²sutartown@yahoo.com



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstrack. The purpose of this research was to describe examine the correlation between workplace bullying with employee work procutivity at PT. Tiga Manunggal Textile (Timatex) Salatiga. The subject of this research is too employees of the Timatex company in seazing and weaving divisions. This result shows $r = -0,312$ and $p = 0,002$ indicate that there is a negative and significant correlation between two variables.

Keywords : Workplace Bullying, Work Productivity

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji hubungan antara workplace bullying terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tiga manunggal textile (Timatex) Salatiga. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan seluruh karyawan di perusahaan Timatex pada divisi seazing dan weaving. Penelitian ini menggunakan skala workplace bullying dan skala produktivitas kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa $r = -0,312$ dan $p = 0,002$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara dua variabel.

Kata Kunci : Workplace Bullying, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan organisasi profit akan menempatkan berbagai tujuan di organisasi. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah benefit dari berbagai peran yang dapat menciptakan hasil produksi dan juga untuk memuaskan kebutuhan ekonomi (Sukotjo, 2012). Dewasa ini, berbagai perusahaan berjuang untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang sudah ada. Dengan adanya dasar

tersebut, perusahaan dituntut memberikan keuntungan yang dapat meningkatkan keefektivitasannya. Dengan hal tersebut, perusahaan perlu membuat tujuan yang berguna untuk meningkatkan karyawan-karyawan berkualitas. Berbicara mengenai kualitas tidak hanya sekedar mengenai jabatan atau posisi semata mereka, namun terdapat sesuatu yang lebih penting yaitu

mengenai nilai dari suatu *output*. Artinya, perusahaan perlu menunjukkan *output* dari berbagai peran yang dilakukan karyawan (Feinberg, 2011). Dalam perusahaan, *output* akan lebih dikenal dengan sebutan produktivitas atau produktivitas kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki tingkat *output* yang berbeda-beda satu sama lainnya. Mereka berada dalam satu tujuan yang sama yaitu berusaha meningkatkan produktivitas kerja satu sama lain dan tidak hanya sekedar dilihat dari tingkat intelektualnya. PT. Timatex Salatiga merupakan sebuah perusahaan industri tekstil yang menghasilkan produk kain finish “Black Item” atau penghasil kain dan benang. Peneliti menemukan ada beberapa fenomena terkait dengan produktivitas kerja, yang dapat diidentifikasi melalui observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Timatex Salatiga. Hasil observasi dan wawancara tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan menganggap bahwa pencapaian target mereka sudah sesuai dengan SOP (*standar operating procedure*), namun kebanyakan dari mereka mengatakan bahwa mereka masih belum memiliki SOP yang jelas dalam bekerja. Selain itu, beberapa karyawan menyebutkan bahwa tidak setiap hari mereka bekerja dengan pencapaian target yang ditentukan karena mereka tidak memahami kuantitas dari *output* mereka, dan ada juga yang mengatakan mereka selalu mencapai target

Hubungan antara Workplace Bullying Terhadap dalam tugas mereka. Misalkan saja, target mereka dalam mengolah kain-kain maupun benang yang masuk dari distributor, mengelola kain, menyimpan kain atau benang sampai menjadi kain jadi.

Pembinaan atau sosialisasi yang dilakukan perusahaan tentang peran atau SOP masih belum dipahami secara keseluruhan oleh karyawan, khususnya mengenai besar kecilnya kuantitas yang harus mereka peroleh agar mencapai target sesuai dengan pencapaian perusahaan. Keseluruhan hal tersebut mereka yakini masih belum terealisasikan dengan baik.

Berdasarkan dari fenomena yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa PT. Timatex memiliki indikasi terhadap penurunan produktivitas kerja atau penurunan hasil produksi. Pandangan ini didukung oleh Feinberg (2011) yang mengemukakan bahwa produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di perusahaan memiliki konsekuensi terhadap perbandingan nilai dari peran dan *output* yang dihasilkan agar sesuai dengan pencapaian target. Ketika karyawan dalam suatu perusahaan tidak memahami peran yang dimiliki, maka ia juga akan mengalami hambatan dalam mencapai besar kecilnya kuantitas yang harus mereka peroleh sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Pencapaian produktivitas tidak melihat banyak sedikitnya karyawan, namun peran dan target yang menjadi indikasi dalam

pencapaian *output-output* yang berkualitas. Dalam hal produktivitas, untuk menunjang produktivitas kerja juga dibutuhkan pengembangan pada segi kualitas, efisiensi dan efektivitas (Sumanth, 2014).Dimana dalam setiap aspeknya menunjukkan adanya kriteria yang patut diciptakan dalam suatu perusahaan untuk membantu mewujudkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Apabila aspek tersebut tidak seimbang, maka akan menjadi hambatan tersendiri dalam pencapaian kuantitas sehingga muncul adanya indikasi pada permasalahan produktivitas kerja. Dibawah ini terdapat diagram perbandingan mengenai penurunan hasil produksi yang juga menjadi indikasi awal dalam penurunan produktivitas yang terjadi di PT. Timatex Salatiga:

Diagram Batang 1.0

Diagram Pencapaian Hasil Produksi Tahun 2014-2017 di PT. Timatex Salatiga



Diagram 1.0 menjelaskan terkait hasil atau jumlah pencapaian hasil produksi yang

terjadi dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, dari tahun 2014 - 2017. Dari diagram I, terlihat bahwa tahun 2014, pencapaian hasil produksi sudah mengalami penurunan secara berkala dan akhirnya masih berlanjut hingga tahun 2017. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan perbedaan jumlah dan prosentase setiap tahun yang menunjukkan penurunan secara periodik.

Dari data ini, peneliti tertarik untuk meneliti produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini didukung dari beberapa penelitian umum yang juga mengemukakan fenomena pentingnya produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sharifzadeh (2014) menyatakan bahwa setiap karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kualitas dirinya akan produktif dalam setiap tugas dan perannya. Karyawan yang dinilai memiliki indikasi terhadap peningkatan produktivitasnya, dinilai mereka juga memiliki rasa bahagia dan memiliki kepuasan tersendiri terhadap tugas dan perannya dibandingkan dengan karyawan yang mengalami penurunan terhadap produktivitasnya. Penelitian lain yang serupa oleh Lerner, dkk (2003) menyatakan bahwa dalam hubungannya dengan perusahaan, setiap karyawan memiliki indikasi terhadap keterbatasan hubungan atau mengalami suatu keterbatasan kerja. Keterbatasan hubungan ini dapat terjadi karena individu atau

karyawan mengalami penurunan dalam produktivitasnya di perusahaan dan membuat karyawan menjadi tidak produktif. Penurunan produktivitas inilah yang membuat individu mengalami kemunduran secara berkala dalam hal *output* dan kinerja mereka. Hasil penelitian dalam beberapa jurnal mengindikasikan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan.

Hal-hal yang mendukung terkait dengan pentingnya produktivitas bagi para karyawan memunculkan adanya dampak-dampak. Dampak positif dari produktivitas kerja dapat dibuktikan melalui hasil penelitian oleh Palvallin (2010) yang menyatakan bahwa dampak positif dari terciptanya karyawan-karyawan yang produktif adalah dapat membantu perusahaan untuk menemukan jalan baru (*new ways*) dalam mengembangkan tujuan awal perusahaan, membantu perusahaan mengeksplor potensi dan kualitas karyawan (*output*), meningkatkan kapasitas perusahaan dalam dunia persaingan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan, serta meningkatkan loyalitas sebagai bagian dari sikap kerja karyawan. Kemudian untuk dampak negatif secara umum dalam produktivitas kerja di antaranya adalah meningkatnya persaingan ketat antar karyawan yang memicu timbulnya gesekan atau konflik dan persaingan di perusahaan yang hanya

Hubungan antara Workplace Bullying Terhadap terfokus pada produksi yang dihasilkan atau *output* yang mengakibatkan perusahaan tidak memperhatikan kualitas *output*nya. Dampak-dampak negatif ini memberikan stimulus negatif pula terhadap pengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang seharusnya kondusif dalam hal persaingan justru membuat pencapaian *output* menurun karena banyaknya tuntutan dan persaingan yang secara negatif memiliki pengaruh secara personal. Perusahaan yang tidak mampu mengendalikan dan mengontrol keuntungan atau keberhasilan, membuat mereka hanya bisa melihat produktivitas mereka dari segi nilai kuantitasnya dan hanya sekedar menjadikan karyawan mereka alat dari keberhasilan semata. Hal inilah yang dapat mempengaruhi nilai *output* perusahaan.

Produktivitas kerja sejatinya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Ada beberapa faktor yang ditemukan oleh beberapa peneliti sebelumnya di antaranya terdapat 11 faktor yaitu, pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan karyawan, sikap dan etika kerja, harga diri (*self-esteem*), upah atau gaji, lingkungan kerja, intimidasi (*workplace bullying*), jaminan sosial dan *reward*.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu mengenai *workplace bullying (WPB)*. *Workplace bullying (WPB)* merupakan suatu

tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh orang ke orang lain dengan tujuan merugikan perilaku lawannya (Salin, 2001). Menurut Hoel (1997), *workplace bullying* merupakan suatu perilaku aggressive yang kebanyakan dilakukan secara non verbal oleh orang ke orang. Tindakan dan perilaku agresif di tempat kerja secara tidak langsung mengarah pada bentuk intimidasi. Sikap dan sifat yang berbeda di tempat kerja terkadang menimbulkan gesekan dan pengaruh negatif yang berujung pada terciptanya intimidasi atau *workplace bullying*. *Workplace bullying* terjadi dan dirasakan pada individu yang mengalami ketidakseimbangan pada situasi sosial di tempat kerja mereka. Kemungkinan dari suatu perilaku intimidasi adalah sulitnya individu dalam pengelolaan secara emosional dan psikis. Ekspresi dari ketidakmampuan akan pengendalian secara psikis yang mendorong individu berperilaku negatif sebagai wujud kemarahan atau kekecewaan. Randall (1997) juga memberikan penekanan bahwa pelaku *bullying* di tempat kerja akan memberikan efek atau pengaruh pada psikis yang berupa kemunduran dalam prestasi. Menurut Al Khalid dan Hungan (2012), terdapat aspek-aspek yang ada dalam *workplace bullying* di antaranya, *personal characteristics*, *organizational characteristics*, *work group characteristics*, dan *social characteristics*.

Fenomena terkait indikasi terhadap perilaku intimidasi atau *workplace bullying*

didapatkan saat wawancara dengan supervisor dan general manager. Fenomena tersebut berawal dari akar permasalahan mengenai munculnya ketidakpahaman akan SOP. SOP atau *Standard Operational Procedure* merupakan pemahaman akan peran, tugas, tanggung jawab dan wewenang. Di PT. Timatex Salatiga, SOP kurang mendapatkan perhatian khusus yang dapat mengganggu iklim kerja dan birokrasi. Dimana, dari pihak perusahaan pun tidak memberikan sosialisasi yang jelas akan SOP mereka yang mengakibatkan tugas dan peran dari karyawan menjadi terhambat. Hambatan ini menjadi semakin sulit dikendalikan karena banyak dari karyawan yang tidak puas akan peran dan tugas mereka. Akibatnya, berdasarkan pengamatan oleh supervisor banyak karyawan yang motivasinya menurun dan merasa tidak puas akan peran mereka. Dampak awal inilah memicu banyak gesekan dan konflik yang diakibatkan karena banyaknya kekecewaan yang sulit untuk disalurkan, dimana tekanan secara emosional diekspresikan dengan melakukan penekanan atau intimidasi terhadap rekan kerja lainnya. Pelaku intimidasi seringkali dilakukan dengan memaksakan dan menekan karyawan lainnya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang bukan dari hak dan kewajibannya. Pelaku intimidasi yang lama bekerja juga sering menuntut dengan cara tidak langsung seperti

membuat aturan sendiri untuk karyawan-karyawan lainnya. Pihak perusahaan merasa hal tersebut sangat mengganggu iklim kerja karena pelaku-pelaku intimidasi dapat menurunkan kredibilitas maupun *output* kerja karena adanya unsur ketidakpuasan kerja, motivasi menurun maupun stres karena fenomena mengenai SOP. Hal ini juga dilatarbelakangi karena hubungan relasi yang tidak baik dan sedikitnya dukungan antar pihak. Dampak dari perilaku intimidasi inilah banyaknya karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaan mereka, bosan, stres dan tertekan yang membuat target kerja mereka tidak dapat tercapai dengan baik. Selain itu, fenomena intimidasi juga didapatkan saat wawancara dengan 3 orang karyawan yang mengemukakan bahwa mereka merasa bekerja tanpa ada kejelasan dari peran yang terkadang membuat mereka stres dan motivasi kerja mereka menurun. Mereka juga menyadari bahwa belum ada kepuasan tersendiri saat bekerja yang mengakibatkan mereka seringkali mengintimidasi orang lain sebagai wujud mengekspresikan emosi mereka secara tidak langsung. Mereka juga merasa sulit untuk mengendalikan emosi dan perilaku mereka akibat fenomena tersebut.

Workplace bullying (WPB) sejatinya sangat berkaitan dengan kehidupan karyawan secara personal. Lingkungan kerja yang dominan dengan kehidupan berinteraksi dan membangun relasi telah

Hubungan antara Workplace Bullying Terhadap menjadi alat penggerak munculnya intimidasi. Pada penelitian-penelitian sebelumnya terdapat hasil yang pro dan kontra antara hubungan *workplace bullying (WPB)* dengan produktivitas kerja. Riset atau penelitian pertama tentang hubungan antara *workplace bullying* dengan produktivitas ditulis oleh Yahaya (2012) menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan terkait munculnya *workplace bullying* dengan tingkat produktivitas kerja seseorang. Hal serupa juga di tulis oleh Berry (2012) menyatakan ada hubungan negatif signifikan terkait kondisi di tempat kerja dengan resiko *bulling* terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, penelitian yang berbeda oleh Owoyemi (2012) menyatakan bahwa perilaku intimidasi di tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup signifikan terkait dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian dan fenomena diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait hubungan antara *workplace bullying (WPB)* dengan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan oleh sebagian karyawan dalam dunia kerja yang memiliki karakteristik dari sikap dan perilaku serta munculnya ketidakseimbangan dari situasi di tempat kerja yang ternyata memiliki indikasi terhadap hubungan relasi yang kurang sehat dan menjurus pada perilaku intimidasi.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. Timatex Salatiga. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* karena hanya mengacu pada kategori yang dibuat untuk pengambilan sampel. Kriteria dalam pengambilan sampel ini adalah masih aktif dan bekerja di PT. Timatex Salatiga atau belum memasuki masa pensiun, karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dan dapat dilakukan oleh berbagai usia, serta karyawan dengan posisi atau *job desk* yang berada dalam divisi *weaving* dan *seazing*. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Timatex Salatiga yang berjumlah 215 orang divisi *seazing* dan *weaving*. Kemudian, sampel yang digunakan peneliti sejumlah 100 orang. Skala yang digunakan adalah *work productivity inventory scale* dengan reliabilitas 0,862 dan skala *workplace bullying inventory* dengan reliabilitas 0,892.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Skala *Workplace bullying*

Tabel Kategorisasi Pengukuran Skala *Workplace bullying*

Tabel 1.0

“Kategorisasi Pengukuran Skala *Workplace bullying*”

| N o | Interv al | Katego ri | Frekuen si | % | Mea n |
|----------------------------------|------------------|------------------|-------------------|----------|--------------|
| 1 | 45 < x ≤ 60 | Tinggi | 7 | 7% | |
| 2 | 30 < x ≤ 45 | Sedang | 13 | 13% | 29,8 |
| 3 | 15 ≤ x ≤ 30 | Rendah | 80 | 80% | |
| Jumlah | | | 100 | 100% | |
| SD= 6,507 MAX= 53 MIN= 20 | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 100 subjek pada skala produktivitas kerja terlihat yang berada pada kategori tinggi 7% dengan jumlah 7 subjek, kategori sedang 13% dengan jumlah 13 subjek dan kategori rendah 80% dengan jumlah 80 subjek. Berdasarkan rata-rata sebesar 29,8 dapat dikatakan bahwa rata-rata *workplace bullying* berada pada kategori rendah. Skor yang diperoleh subjek berada dari skor minimum sebesar 20 sampai dengan skor maksimum sebesar 53 dengan nilai standar deviasi 6,507.

2. Skala Produktivitas kerja

Tabel Kategorisasi Pengukuran Skala Produktivitas kerja

Tabel 1.2

“Tabel Kategorisasi Pengukuran Skala Produktivitas kerja”

| N | Inter | Kate | Freku | % | Me |
|----------------------------|--------------------|------------|-------|----------|-----------|
| o | val | gori | ensi | | an |
| 1 | 81 < x ≤ 108 | Tingg i | 52 | 52 % | |
| 2 | 54 < x ≤ 81 | Seda ng | 48 | 48 % | 83, 15 |
| 3 | 27 ≤ x ≤ 54 | Rend ah | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 100 | 10 0% | |
| SD= 8,772 MAX= 104 MIN= 63 | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 100 subjek pada skala produktivitas kerja terlihat yang berada pada kategori tinggi 52% dengan jumlah 52 subjek, kategori sedang 48% dengan jumlah 48 subjek dan kategori rendah 0%. Berdasarkan rata-rata sebesar 83,15 dapat dikatakan bahwa rata-rata produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Skor yang diperoleh subjek berada dari skor minimum sebesar 63 sampai dengan skor maksimum sebesar 104 dengan nilai standar deviasi 8,772.

Uji Korelasi

Tabel 1.3
“Hasil Uji Korelasi antara *Workplace bullying* dengan Produktivitas kerja”**Correlations**

| | VAR00001 | VAR00002 |
|-------------------------|----------|----------|
| Correlation Coefficient | 1.000 | -.312** |
| Sig. (2-tailed) | . | .002 |
| N | 100 | 100 |
| Correlation Coefficient | -.312** | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .002 | . |
| N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi dengan perhitungan korelasi oleh *Spearman* diperoleh koefisien korelasi antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja sebesar -0,312 dengan sig. = 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan negatif signifikan antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja di PT. Timatex Salatiga, bahwa pada uji korelasi menggunakan *Spearman's* diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,312 dengan sig.

= 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel yaitu *workplace bullying* dengan produktivitas kerja memiliki hubungan negatif signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi *workplace bullying*, maka produktivitas kerja rendah atau semakin rendah *workplace bullying* maka produktivitas kerja tinggi. Sedangkan dilihat dari hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa *workplace bullying* berada pada kategori rendah dan hasil analisis deskriptif untuk produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Sejatinya, arti produktivitas kerja itu sendiri adalah dilihat sebagai suatu siklus mencapai tujuan organisasi dengan mengembangkan sumber daya para karyawan yang diolah menjadi suatu keluaran yang optimal (Sumanth, 2014).

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja pada suatu organisasi. Dimana perilaku pada *workplace bullying* merupakan bagian atau salah satu dari faktor pendukung terkait adanya keseluruhan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Dalam perhitungan analisa statistik, dapat dilihat sumbangan efektif yang diberikan *workplace bullying* pada produktivitas kerja. *Workplace bullying* memberikan kontribusi sebesar 8,8 % dan sebanyak 91,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor selain dari *workplace bullying* seperti, kedisiplinan kerja, etika kerja,

motivasi, pendidikan, keterampilan, lingkungan kerja, makna diri atau *self-esteem* serta keamanan dan perlindungan kerja (Anoraga, 2009). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga nampak jelas bahwa *workplace bullying* mempunyai hubungan yang negatif dengan produktivitas kerja.

Ada kemungkinan bahwa *workplace bullying* dianggap sebagai suatu faktor yang memang memiliki dampak pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, perilaku *workplace bullying* dapat memunculkan karakteristik pada cara seseorang mengelola dan mengatur emosi serta tekanan psikis yang mampu memberikan dampak negatif pada penurunan peningkatan kemampuan secara personal (Hungan, 2012). Pada dasarnya, *workplace bullying (WPB)* merupakan suatu tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh orang ke orang lain dengan tujuan merugikan perilaku lawannya (Salin, 2001). Salah satu tindakan yang umum dilakukan pada perilaku *workplace bullying* adalah bentuk intimidasi atau penekanan. Sandvik (2010), mengungkapkan bahwa *workplace bullying* terjadi dan dirasakan pada individu yang mengalami ketidakseimbangan pada situasi sosial di tempat kerja mereka dan kurang dapat mengelola emosinya secara baik. Intimidasi terjadi karena adanya

kesempatan karyawan untuk mengekspresikan setiap kekurangan dari dalam dirinya dengan melakukan tindakan dalam bentuk non fisik seperti menekan, acuh tak acuh, adanya perilaku menjauhi, rasa iri hingga pemaksaan tanggungjawab antar rekan kerja dan obsesi yang berlebihan.

Kesimpulan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja atau dengan kata lain, *workplace bullying* memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja telah memunculkan beberapa bukti pernyataan atau alasan. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa perilaku *workplace bullying* yang telah terjadi dalam lingkup organisasi memicu timbulnya karakteristik yang negatif berupa adanya tekanan secara psikis dan cara dalam pengelolaan emosi yang kurang baik. Banyak dari konsekuensi tersebut menciptakan perilaku-perilaku intimidasi sebagai wujud untuk mengekspresikan setiap kemarahan, kekurangan dan bentuk kekecewaan akan suatu masalah tertentu (Niven, 2000). Sehingga hal tersebut secara tidak langsung memicu permasalahan pada karyawan dalam meningkatkan cara kerja yang optimal dan membuat produktivitas kerja mereka menurun. Pernyataan tersebut telah didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan Yahaya (2012), tentang hubungan antara *workplace bullying* dengan

Hubungan antara Workplace Bullying Terhadap produktivitas, bahwa perilaku intimidasi memberikan efek pada kesehatan mental yang buruk. Perilaku intimidasi bagi pihak korban maupun pihak lawan akan merasakan tekanan secara emosional yang buruk, sehingga akibatnya mengarah pada prestasi kerja seseorang. Prestasi yang menurun inilah akan menjadi penghambat pada peningkatan produktivitas kerja. Kedua, sebagian karyawan menganggap bahwa *workplace bullying* dianggap sebagai suatu masalah yang kompleks, dimana hal tersebut menghambat dalam meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan. Sehingga, menurunnya prestasi kerja seseorang dapat menjadi penghambat pula pada peningkatan produktivitas kerja karyawan untuk lebih berkembang. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dikemukakan Sharifzadeh (2014), yang menyatakan bahwa setiap karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan kualitas dirinya akan dapat berproduktif dalam setiap tugas dan perannya. Dimana hal tersebut selalu dihubungkan dengan gambaran dan karakteristik diri mengenai emosi seseorang. Gambaran emosi dan tekanan emosi akan menciptakan baik buruknya kinerja dan prestasi seseorang. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya penurunan kinerja, maka target *output* yang dicapai akan sangat berkurang dari nilai SOP. Produktivitas kerja memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan, dimana segala keberhasilan dan

keuntungan tidak semata-mata hanya melihat dari sudut pandang birokrasinya, melainkan dapat dicapai dari pengelolaan dalam segi kualitas, efektifitas dan efisiensi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Timatex Salatiga

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Terdapat hubungan negatif signifikan antara *workplace bullying* dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Timatex Salatiga. Ini artinya bahwa *workplace bullying* memberikan kontribusi yang efektif terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana apabila adanya *workplace bullying* yang tinggi maka produktivitas kerja akan rendah dan apabila *workplace bullying* rendah maka produktivitas kerja akan tinggi.

Terkait hasil penelitian dan uraian yang sudah dijelaskan, maka peneliti memiliki saran bagi organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pihak karyawan untuk dapat memelihara tempat kerja yang lebih baik dan lebih kondusif agar dapat mampu menurunkan munculnya perilaku *bullying* dalam suatu organisasi.

Kemudian, perusahaan juga diharuskan mampu mensosialisasikan cara kerja yang sesuai dengan *standar operational procedure* (SOP) dan hal-hal tersebut ditujukan untuk menunjang upaya peningkatan dalam produktivitas kerja karyawan. Hal-hal terkait tersebut dapat dilakukan melalui diskusi, *sharing* maupun *social gathering*. Bagi karyawan, Diharapkan karyawan dapat menjaga dan memelihara situasi di lingkungan perusahaan untuk meningkatkan setiap nilai *output* yang ada agar berjalan sesuai target. Berkaitan dengan situasi di lingkungan perusahaan, langkah awal yang dapat dilakukan adalah menjaga hubungan atau relasi satu sama lain agar dapat memelihara cara pengendalian dan pemeliharaan emosi secara tepat. Hal ini dikarenakan setiap keadaan psikis berdampak pada produksi karyawan untuk menghasil keuntungan bagi perusahaan. Kemudian, pahami cara kerja dan birokrasi perusahaan yang berkaitan dengan nilai SOP maupun standar SOP agar peran dan kinerja berjalan seimbang. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk mengoreksi dan memperkuat setiap fenomena lebih baik lagi. Artinya, bahwa peneliti selanjutnya harus membaca setiap fenomena yang ada apakah memang berkaitan dengan variabel yang sesungguhnya sedang diteliti. Dengan kata lain, peneliti harus teliti apakah ada variabel lain yang mungkin lebih berpengaruh besar

untuk dijadikan fenomena. Kemudian, apabila tidak menggunakan skala asli dari tokoh atau teori asli, maka periksalah secara detail bagian aitem yang ada untuk menghindari ketidakvalidan dan reliabilitas dan pemilihan kalimat yang tepat untuk menyusun skala. Selain itu, disarankan untuk melakukan penyebaran data secara terkontrol oleh peneliti karena hal tersebut bertujuan agar data yang diperoleh terhindar dari *faking* atau manipulasi dari subjek.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Berry, P. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Health Organization*, 4(1), 80-87.
- Feinberg, M. R. (2011). *Psikologi manajemen*. Jakarta: Mitra Utama.
- Hoel, R. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208.
- Hungan, A. K. (2012). Workplace bullying: Time to understand its roots. *Malaysian Journal of Community Health*, 12(1), 234-300.
- Lerner, D. (2003). Relationship of employee-reported work limitations to work productivity. *Leadership and Organizational Development*, 4(1), 649-659.
- Niven, K. (2009). Discrimination and well being in organization: Testing the differential power and organizational justice theories of workplace aggression. *Journal of Psychology Industry*, 31, 88-106.
- Palvallin, M. (2009). Knowledge of productivity. *Industrial-Organization*, 17(4), 1-7.
- Hubungan antara Workplace Bullying Terhadap
- Randall. (1997). Exposure to psychological aggression at work and job performance. *Human Motivation*, 4(1), 23-40.
- Salin, D. (2011). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating, and precipitating structures and processes in the work environment. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 35-46.
- Sandvik, L. (2010). Emotional abuse in the workplace. *Journal of Emotional*, 1(1), 85-117.
- Sharifzadeh, M. (2014). Happiness of work Productivity for employees in organization. *Journal of Organization*, 14(1), 19-26.
- Sukotjo, S. (2012). *Manajemen pemasaran*. Jakarta: Liberty.
- Sumanth, J. (2012). *Productivity engineering and management*. New York: American Library.
- Yahaya, A. (2012). The impact of workplace bullying on work productivity. *The Industrial-Organization*, 65(4), 1-11.