

Abstract

Latar belakang penelitian ini, ingin mengetahui pengaruh Pengaruh Bullying di Tempat Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Security PT. SOS Indonesia, Tbk di BSD City. Perumusan dan pembatasan masalah ini adalah “Bagaimana pengaruh Pengaruh Bullying di Tempat Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Security PT. SOS Indonesia, Tbk di BSD City”. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan menganalisa pengaruh, dan membuktikan besarnya pengaruh bullying di tempat kerja dan stress kerja terhadap security PT. SOS Indonesia, Tbk. Desain penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel yaitu variabel X_1 (bullying di tempat kerja), variabel X_2 (stress kerja), dengan variabel Y (kinerja karyawan) pada PT. SOS Indonesia, Tbk di BSD City. Teknik pengambilan data dengan menggunakan sampling jenuh. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

Keywords:

bullying di tempat kerja, stress kerja dan Kinerja karyawan

PENGARUH BULLYING DI TEMPAT KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SECURITY PT. SOS INDONESIA, TBK DI BSD CITY

Rahmania¹, Yatimin²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

²Dosen Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: yatimin08@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 20 Juni 2020

Ditelaah : 20 Juli 2020

Diterima : 30 Juli 2020

Publikasi daring [*online*]: 29 September 2020



Februari 2020, Vol 2 (2): 109-114

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide yang cemerlang dalam pengembangan sebuah perusahaan. Semakin baik kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan maka daya saing perusahaan tersebut akan semakin baik. Untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan diperlukan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik, tetapi tidak hanya itu manajemen sumber daya manusia juga di perlukan untuk memelihara hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta hubungan antar karyawan sendiri. Manajemen sumber daya manusia di harapkan dapat membentuk lingkungan yang sehat dalam pekerjaan.

Lingkungan yang sehat dalam pekerjaan adalah yang dapat menunjang karyawan untuk dapat menghasilkan kemampuan terbaiknya bagi perusahaan. Lingkungan yang sehat juga perlu terhindar dari adanya *bullying* di tempat kerja yang akan menimbulkan stress kerja bagi karyawan. *Bullying* secara umum didefinisikan sebagai bagian dari perilaku agresif yang dilakukan secara berulang dan terdapat kesenjangan kekuasaan sehingga korban kesulitan membela dirinya. Keadaan ini akan membuat karyawan tidak dapat mengolah keseimbangan fisik dan psikis yang mengakibatkan ketidakseimbangan emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan yang disebut dengan stress.

Bullying di tempat kerja dapat diindikasikan dengan adanya manipulasi informasi, memberikan tenggang waktu pekerjaan yang tidak masuk akal, mengurangi atau menghilangkan tanggung jawab, pengawasan berlebih terhadap pekerjaan dan memberikan beban kerja berlebih, serta akan menghasilkan stress yang dapat di tandai dengan keadaan karyawan yang mudah marah, agresif, tidak dapat relaks dan tidak kooperatif.

PT. SOS Indonesia, Tbk merupakan perusahaan jasa security yang digunakan oleh PT. Bumi Serpong Damai untuk beberapa area gedungnya yaitu: Gedung Wisma BCA, Gedung Old Managment Sinarmas, dan Smartfren BSD. Dalam kesehariannya *security* cenderung merasakan beberapa indikasi *bullying* diantaranya dilarang berkomunikasi atau bersosialisasi dengan individu tertentu, terintimidasi dan dipermalukan diberikan keputusan yang sewenang-wenang tanpa bisa menolak, diberikan jabatan atau dipindah divisi tanpa bisa menolak, diberikan kebijakan baru yang tidak terduga berikut dengan perubahan yang menyertainya dengan niat terselubung, diberikan tugas yang tidak mungkin diselesaikan, di tugaskan tanpa mendapatkan pelatihan serta dianggap tidak kompeten padahal sesungguhnya menguasai pekerjaan tersebut. Hal ini akan berlanjut menjadi stress kerja, yang berakibat menurunnya kinerja *security* dalam melakukan tugasnya. Penurunan kinerja ini didasarkan penurunan nilai *key performance indicators* yang diberikan setiap tahun oleh Klien. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Bullying* di Tempat Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja *Security* PT. SOS Indonesia, Tbk di BSD City”**.

METODE

Penelitian ini didasarkan pada ilmu manajemen sumber daya manusia, yang khususnya berhubungan dengan *bullying*, stress kerja dan kinerja. Sedangkan desain penelitian ini, menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi

responden adalah karyawan di PT. SOS Indonesia, Tbk di BSD City, sebanyak 94 orang *security*. Mengingat jumlah responden yang relatif kecil, oleh karena itu peneliti ingin menjadikan semua karyawan sebagai responden. Oleh karena semua karyawan dijadikan responden, maka penelitian ini tidak berdasarkan sampel tapi berdasarkan populasi, menjadikan semua karyawan sebagai responden (populasi) disebut dengan istilah *sampling jenuh*.

Data yang sudah diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan rumus-rumus statistik. Data tersebut diukur berdasarkan skala pengukuran. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel akan dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini yang menggunakan skala likert.

Data akan dianalisis dan di uji untuk melihat pengaruh antara variabel X_1 (*Bullying* di Tempat Kerja) dan variabel X_2 (Stress Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan uji-uji sebagai berikut :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Uji Regresi Linier Berganda
- e. Uji Koefisien Korelasi Berganda
- f. Uji Koefisien Determinasi
- g. Uji T
- h. Uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Bullying* di Tempat Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Pengujian korelasi telah membuktikan terdapat pengaruh antara *bullying* di tempat kerja terhadap kinerja karyawan yang kuat sesuai dengan hasil perhitungan korelasi nilai yang didapat *bullying* di tempat kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,822. Hal ini menunjukkan pengaruh *bullying* di tempat kerja pada PT. SOS Indonesia, Tbk yang diterima positif. Lalu melalui hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 10.616 dengan signifikan 0,000 yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $10.616 > 1.985$ atau $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan jawaban responden pada kuisioner yang telah disebar, terdapat nilai tertinggi yaitu karyawan tidak diperkenankan berkomunikasi dengan pihak tertentu di dalam perusahaan. Pernyataan tersebut mendapat jawaban “setuju” dengan persentasi jawaban paling tinggi 85 orang atau 90.4% dari keseluruhan responden 94 dan dari 24 pernyataan *bullying* di tempat kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan PT. SOS Indonesia, Tbk mendapat kesulitan dalam berhubungan dengan beberapa pihak tertentu di perusahaan.

2. Pengaruh Stress Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Pengujian korelasi telah membuktikan terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang cukup kuat (sedang) sesuai dengan hasil perhitungan korelasi yaitu dengan nilai yang didapat kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah 0,577. Hal ini menunjukkan pengaruh stress kerja pada PT. SOS Indonesia, Tbk. yang diterima positif. Lalu melalui hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3.044 dengan signifikan 0,003 yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.044 > 1.985$ atau $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan jawaban responden pada kuesioner yang telah disebar, terdapat nilai tertinggi yaitu pernyataan Karyawan menjadi gelisah dalam melakukan pekerjaannya. Pernyataan tersebut mendapat jawaban “setuju” dengan persentasi jawaban paling tinggi 82 orang atau 87.2% dari keseluruhan responden 94 dan dari 12 pernyataan stress kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan PT. SOS Indonesia, Tbk memiliki tingkat stress kerja yang tinggi karena merasa gelisah saat melakukan pekerjaannya.

1. Pengaruh *Bullying* di Tempat Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian korelasi telah membuktikan terdapat pengaruh antara *bullying* di tempat kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan hasil perhitungan korelasi yaitu dengan nilai yang didapat *bullying* di tempat kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,822 dan stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,577. Hal ini menunjukkan pengaruh *bullying* di tempat kerja dan stress kerja pada PT. SOS Indonesia, Tbk yang diterima positif kuat dan sedang, nilai *bullying* di tempat kerja ada pada 0.80 - 1.000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, sedangkan stress kerja ada pada 0,50-0,699 dengan tingkat hubungan yang sedang.

Lalu melalui hasil perhitungan uji t yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung *bullying* di tempat kerja t hitung sebesar 10.616 dengan signifikan 0.000 dan stress kerja sebesar sebesar 3.044 dengan signifikan 0,003 yang artinya t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 10.616 dan $3.044 > 1.985$ dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *bullying* di tempat kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

1. Berdasarkan analisa regresi linear berganda dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka didapatkan hasil $Y = 5.218 + 0.354 (X1) + 0.194 (X2)$ persamaan regresi yang telah diperoleh dapat digunakan untuk melihat seberapa pengaruh *bullying* di tempat kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia, Tbk.
2. Hasil dari analisa koefisien korelasi variabel (X1) yaitu $r=0.822$ dan variabel (X2) $r= 0.577$ artinya terdapat pengaruh yang sedang antara *bullying* di tempat kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia, Tbk.
3. Hasil analisis koefisien determinan diperoleh $KD = 70.5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi *bullying* di tempat kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. SOS Indonesia, Tbk sebesar 70.5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Untuk mengetahui apakah *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat t hitung sebesar 10.616 sedangkan t tabel sebesar 1.985. Hal ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel, maka

Ha diterima Ho ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara *bullying* di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk melihat hasil analisa ini signifikan atau tidak, maka perlu dilihat t hitung sebesar 3.044 sedangkan t tabel sebesar 1,985. Hal ini berarti t hitung lebih besar dari t tabel, maka Ha diterima Ho ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh kuat atau signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia, Tbk.

5. Hasil perhitungan uji F untuk mengetahui apakah hasil analisis ini signifikan atau tidak, F hitung sebesar 108.873 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yang sebesar 3.10 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara *bullying* di tempat kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SOS Indonesia, Tbk.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, selanjutnya peneliti ingin mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t, diperoleh t hitung bullying di tempat kerja sebagai variabel X1 sebesar 10.616 dengan signifikan 0.000 yang artinya T hitung lebih besar dari T tabel yaitu $10.616 > 1.985$ dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya *bullying* di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil uji t, diperoleh t hitung variabel X2 yaitu stress kerja sebesar 3.044 dengan tingkat signifikan 0,003. Oleh karena itu t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.044 > 1.985$ atau signifikan 0,003 kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SOS Indonesia, Tbk.

Hasil analisa ini dapat diketahui besar pengaruh *bullying* di tempat kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. SOS Indonesia. Hal ini ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi *bullying* di tempat kerja (X1) nilai $r = 0,822$. Lalu besarnya pengaruh stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. SOS Indonesia, Tbk ditunjukkan pada perhitungan koefisien korelasi stress kerja (X2) nilai $r = 0,577$. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan sedang antara *bullying* di tempat kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Korelasi yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara *bullying* di tempat kerja (X1) dan stress kerja (X2) sehingga kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 0,701$ atau 70.1% artinya kinerja karyawan 70.1% yang dipengaruhi oleh *bullying* di tempat kerja (X1) dan stress kerja (X2), sisanya 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu dari hasil uji f, diperoleh nilai F sebesar 108.873 dengan menggunakan tabel distribusi F dan taraf signifikan 0,05, maka diperoleh F tabel sebesar 3.10. Sehingga dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $108.873 > 3,10$. Berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara bullying di tempat kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOS Indonesia, Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV Jejak.
- Chen, Febe Victoria, 2012. *Soft Skill for Success*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Indrasari, Meithiana, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Gaol, Jimmy Chr. L. 2014. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo : Zifatama Publishing.
- Silviandari, Helmi, 2018. *Buletin Psikologi "Bullying di Tempat Kerja di Indonesia"*.
<https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi>.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna, 2019. *Metodelogi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahyuni, Dedy, 2018. *Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika.