

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, pasar perekonomian dan bisnis berkembang sangat pesat. Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk bersaing dengan lebih ketat. Dengan kuatnya kompetisi yang terjadi, pada perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan dan perkembangan yang berubah dengan cepat dan dinamis (Hariyanto, 2009). Masing – masing perusahaan atau organisasi membuat sistem yang baru agar lebih baik meliputi tujuan, teknologi, strategi, *design* pekerjaan, struktur dan proses dan sumber daya manusia, demi tercapainya organisasi yang lebih maju (Purhantara, 2009). Dengan demikian organisasi terus menuntut perubahan demi kepentingan organisasi, karena tuntutan lingkungan semakin berat individu pun mengalami tekanan, dan mengatasi permasalahan beragam tergantung dari individunya. Dinamika ini menyebabkan *stress* pada individu tersebut (Luthans, 2000).

Menurut Khan dan Byosiere (Mulanski, 2016), salah satu respon yang muncul menghadapi stress adalah munculnya perilaku agresif, verbal, maupun non verbal. Menurut Berkowitz (Mu'arifah, 2005), agresi adalah tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk menyakiti fisik ataupun psikis seseorang. Diana (2009) juga menambahkan bahwa agresi adalah bentuk respon dari kemarahan seperti perasaan ingin menyerang, meninju, melempar atau menghancurkan sesuatu dengan kejam.

Dalam realita kehidupan, cukup banyak perilaku agresif di kalangan karyawan. Beberapa kasus agresivitas yang terjadi adalah pegawai bank yang menikam atasannya di dalam mobil tanpa alasan yang jelas (medan.tribunnews.com, 2018). Pada tahun yang sama juga terdapat agresivitas di PT. Windu Nabatindo yaitu karyawan membacok atasannya menggunakan Mandau karena sakit hati di mutasi (jawapos.com, 2018). Kemudian karyawan gudang minyak goreng Bimoli yang membunuh atasannya tanpa alasan yang jelas (Banjarmasin.tribunnews.com, 2016). Kasus agresivitas juga beredar dari news.okezone.com (2011) tentang karyawan yang tega menghabisi nyawa bosnya karena membutuhkan uang. Ditinjau dari beberapa kasus yang diangkat peneliti, agresivitas yang terjadi menimpa para pemimpin. Diantaranya ada yang disebabkan karena atasan yang tidak memberikan uang kepada karyawan, atasan yang memutasi karyawan dan karyawan yang melakukan agresivitas tanpa ada alasan yang jelas.

Kasus – kasus diatas melibatkan pemimpin dan karyawan. Menurut Daswati (2012), pemimpin adalah penggerak organisasi yang bertanggung jawab besar atas tercapainya tujuan organisasi dengan mengelola fungsi manajemen alat dan sumber daya termasuk anggota organisasi. Untuk dapat menggerakkan anggota organisasi pemimpin membutuhkan berbagai cara dan karakteristik dan pemimpin juga harus mengetahui karakteristik dari anggota yang akan dipimpin. Menurut Yukl (Daswati, 2012), kebutuhan, nilai, konsep diri, kepercayaan hingga kepuasan kerja karyawan harus dipahami oleh pemimpin dan menyesuaikan gaya yang tepat untuk menghadapinya merupakan tugas dari pemimpin yang baik. Pada

kenyataannya untuk dapat memimpin, perlu adanya komunikasi atau interaksi antara pemimpin dan anggotanya. Menurut Kusprayogi dan Nashori (2016), interaksi adalah tahapan manusia memulai hubungan dengan manusia lain. Interaksi dapat berupa saling mengenal hingga bekerja sama. Interaksi juga menyebabkan manusia merasa bahagia, bermakna, namun juga dapat menyebabkan marah hingga konflik.

Berdasarkan fakta – fakta tersebut, peneliti melakukan *survey* terkait agresivitas di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. *Survey* yang peneliti lakukan meliputi observasi dan wawancara ringan terhadap beberapa karyawan yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Kegiatan ini peneliti lakukan selama 3 hari dan didapatkan informasi terkait agresivitas yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang yaitu karyawan yang memukul meja karena tidak menerima perlakuan atasan, karyawan yang berkata kasar kepada atasan dan karyawan membicarakan hal buruk tentang atasan serta karyawan yang menjauhi atau memusuhi atasan. Hal ini dilakukan karyawan sebagai bentuk perlawanan dikarenakan atasan yang bertindak seenaknya terhadap karyawan.

Dinamika ini tidak terlepas dari budaya dalam organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya, budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism versus collectivism*, *masculinity versus femininity*, *long term versus short term orientation* dan *indulgence versus restraint* (Hofstede, 2011). *Power distance* merupakan salah satu faktor penting

yang mempengaruhi budaya dalam organisasi. Indonesia memiliki *power distance* yang cukup tinggi dengan skor 78 (Detikinet, 2013). Hofstede (2011), juga menjelaskan bahwa *power distance* adalah suatu tingkat kepercayaan atau penerimaan dari kekuatan yang tidak seimbang antar manusia meliputi status sosial, gender, ras, umur, pendidikan, kelahiran, pencapaian, latar belakang dan sebagainya sehingga individu yang memiliki kekuatan akan mendapat kekuasaan. Oktaviantry dan mas'ud (2016), menambahkan individu yang memiliki kekuasaan memiliki andil yang kuat dalam sebuah keputusan dan individu yang tidak memiliki kekuasaan akan bekerja lebih banyak untuk memberikan kesan kepada individu yang memiliki kekuasaan. Namun berdasarkan kasus – kasus yang peneliti angkat terjadi konflik hingga agresivitas di Indonesia yang dilakukan karyawan terhadap atasan, fakta ini berlawanan dengan teori *power distance* Hofstede (2011), yang mengatakan penerimaan terhadap perbedaan kekuatan yang tidak seimbang. Hal ini membuat lingkungan kerja menjadi negatif. Menurut Kartono (Trisnawati, Nauli, Agrina, 2014), terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi agresi, yakni internal meliputi amarah, ekspektasi, pembalasan, frustrasi, intelegensi, sedangkan eksternal meliputi keluarga dan lingkungan. Devita (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tentu perlu dihindarkan karena karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dapat menghambat tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hanafi & Yohana, 2017). Untuk menghindari kerugian ini perlu adanya perlakuan sehingga lingkungan kerja menjadi positif dan kinerja karyawan menjadi baik.

Keberhasilan mengatasi konflik untuk menciptakan lingkungan yang positif sangat berkaitan dengan pemaafan. Menurut Fincham, Beach dan Davila (Kusprayogi & Nashori, 2016), pemaafan memberikan pengaruh yang besar dalam suatu hubungan jangka pendek ataupun panjang sehingga memungkinkan manusia terhindar dari konflik atas interaksinya, termasuk agresivitas. Nashori (2011), juga menambahkan pemaafan adalah kesediaan manusia untuk meninggalkan hal – hal yang tidak menyenangkan atas hubungan interpersonal dengan menumbuhkan dan mengembangkan perasaan, pikiran serta dapat menjalan hubungan yang lebih baik dengan orang yang pernah memiliki hubungan yang tidak menyenangkan.

Menurut Worthington, Oyen, Lerner, Scherer (Yuliati, 2011) memaafkan dapat berpengaruh terhadap fisik dan menenangkan jiwa. Orang yang tidak dapat memaafkan menyebabkan turunnya fungsi kekebalan tubuh dikarenakan otak bekerja dengan kurang baik sebanding dengan aktifitas otak ketika sedang *stress*, marah hingga melakukan penyerangan (agresi). Atas teori Worthington dkk. diatas peneliti menyimpulkan bahwa memaafkan akan memperbaiki sikap dan perilaku individu sehingga dapat meminimalisir sikap marah dan dapat meredam terjadinya agresivitas.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemaafan dan agresivitas karyawan terhadap atasan

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan informasi kepada masyarakat luas terkhususnya kepada pegawai atau pekerja dari perusahaan mengenai hubungan pemaafan dan agresivitas.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis adalah mengurangi agresivitas yang sering terjadi dengan meningkatkan pemaafan.

D. Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian adalah Kepribadian dan Agresivitas dalam Berbagai Budaya (Afiah, 2015). Afiah menggunakan teori dari Knort, dkk (2007) dan metode yang digunakan adalah kualitatif. Subjek dari penelitian ini adalah budaya dan kepribadian dari India, Senoi Temiar, Swat Pukhtum, Jepang dan Amerika. Hasil dari penelitian ini adalah perebedaan budaya berbanding lurus dengan tingkat agresivitas hal ini dipengaruhi karena faktor demografi, sifat bawaan individu dan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulya, Ilyas dan Ifdil (2016) dengan judul Perbedaan Perilaku Agresif Siswa Laki – Laki dan Perempuan. Aulya dkk. Menggunakan teori dari Santrock (2007). Metode yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kuantitatif dan komparatif. Subjek dari penelitian adalah 78 siswa dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* yang terdiri

atas 39 laki – laki dan 39 perempuan. Peneliti menggunakan *SPSS for windows release 20* dengan cara *Independent Samples Test*. Hasil pada penelitian ini adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara perilaku agresif siswa laki – laki dan siswa perempuan.

Penelitian Selanjutnya berjudul Pengaruh Komformitas dengan Agresivitas pada Kelompok Geng Motor di Samarinda yang diteliti oleh Palinoan (2015). Teori yang digunakan peneliti adalah teori Baron dan Bryne (2003). Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah 97 orang anggota geng motor di Samarinda. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert, observasi dan wawancara. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan adalah 2 jenis yaitu agresivitas dan komformitas. Teknik analisa sepenuhnya menggunakan *SPSS* dengan uji regresi sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komformitas dan agresivitas dengan besar $r = 0.026$ dan $p = 0.034$.

Penelitian dengan judul Efektifitas Buku “Pelangi Hatiku” dalam Menurunkan Agresi Siswa Sekolah Dasar diteliti oleh Ali dan Utami (2013). Teori yang digunakan adalah Baron dan Bryne (2005). Metode yang digunakan adalah metode eksperimen dengan subjek 19 orang terdiri dari laki – laki dan perempuan dengan kriteria berusia 10 samapi 12 tahun, bersekolah SD di Yogyakarta, mampu membaca menulis dan menggambar, memiliki skor agresivitas dari sedang hingga sangat tinggi berdasarkan hasil prates. Cara pengumpulan data adalah prates skala agrasivitas, perlakuan, pascates skala agresivitas. Analisis data menggunakan *SPSS for Windows version 16*, dengan

menggunakan *non-parametric one-sample Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat perbedaan agresivitas dan *Mann-Whitney Test* untuk melihat penurunan agresivitas setelah pemberian perlakuan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat penurunan agresivitas dengan pemberian Buku Pelangi Hatiku, sehingga hipotesis diterima.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dini dan Indrijati (2014) dengan judul Hubungan antara Kesepian dengan Perilaku Agresif pada Anak Didik di Lembaga Perasyarakatan Anak Blitar. Teori yang digunakan adalah Buss dan Perry (1992). Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan subjeknya adalah anak didik lembaga perasyarakatan di Blitar dengan jumlah 81 orang laki – laki. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesepian adalah hasil adaptasi dari *loneliness scale* yang dibuat oleh Gierveld dan Tilburg (1999) dan alat untuk mengukur perilaku agresif dibuat oleh Buss dan Perry (1992). Analisis data menggunakan *SPSS for Windows version 16*, menggunakan teknik *Spearman's rho*. Hasil dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan yang signifikan antara kesepian dengan perilaku agresif pada anak didik di lembaga perasyarakatan anak Blitar.

Qarina dan Nashori (2016), juga melakukan penelitian dengan judul Pemaafan dan Perilaku Agresi Siswa. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek 124 Orang dengan kriteria pelajar dan berumur 14 sampai 18 tahun. Teori yang digunakan untuk agresivitas adalah teori Buss dan Perry (1992) dan teori pemaafan menggunakan teori Nashori (2011). Analisis data

menggunakan *SPSS 21.0 for windows*. Hasilnya adalah terdapat hubungan negative antara pemaafan dan agresivitas.

Kemudian penelitian yang akan peneliti teliti adalah Hubungan Antara Pemaafan dan Agresivitas Karyawan Terhadap Atasan, dengan variabel bebas adalah pemaafan dan variable tergantung adalah agresivitas. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan *SPSS 21.0 for windows* dengan cara uji korelasi antara pemaafan terhadap agresivitas.