

**PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN TOXIC
WORKPLACE ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA KARYAWAN PT. SELECTA**

SKRIPSI



Oleh

AQILA ALFI FAUZIAH

NIM : 200501110176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN TOXIC
WORKPLACE ENVIRONMENT TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA KARYAWAN PT. SELECTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh

AQILA ALFI FAUZIAH

NIM : 200501110176

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment
Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Selecta**

SKRIPSI

Oleh

Aqila Alfi Fauziah

NIM : 200501110176

Telah Disetujui Pada Tanggal 1 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment
Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Selecta

SKRIPSI

Oleh

AQILA ALFI FAUZIAH

NIM : 200501110176

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Ahmad Mu'is, M.Ag
NIP. 197111102023211008
- 2 Anggota Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 3 Sekretaris Penguji
Rini Safitri, M.M
NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aqila Alfi Fauziah
NIM : 200501110176
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

"Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Selecta"

adalah murni hasil karya saya sendiri, dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, maka bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi akan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 5 Mei 2024

Hormat kami,



Aqila Alfi Fauziah
NIM : 200501110176

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim

Puji syukur yang sebanyak-banyaknya saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, kemudahan dan kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Karya akhir jenjang S1 ini saya persembahkan untuk:

Seluruh anggota keluarga besar, khususnya kepada orang tua saya Ibu Eni Khusnaini dan Bapak M. Jamaluddin serta tak lupa adik saya Rosyidah Alfin Munadhifah dan tentunya untuk diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, khususnya kepada Dosen Pembimbing saya Ibu Rini Safitri, MM yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

Seluruh teman-teman dan pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, dukungan dan arahan selama ini.

MOTTO :

“Sepotong besi rusak karena karatnya sendiri, maka jangan biarkan dirimu rusak karena pikiranmu sendiri.”

-aldori_

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan seluruh rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Selecta**” dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang membantu dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan rasa bangga dan rendah hati. Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan semangat dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan beragam ilmu pengetahuan serta nasihat selama pelaksanaan studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Candra Purwanti selaku HRD Personalia dan seluruh karyawan PT. Selecta Kota Batu.
7. Kedua orang tua Eni Khusnaini dan M. Jamaluddin serta adik Rosyidah Alfin Munadhifah yang selalu mendukung, mengarahkan, memberikan semangat dan mendoakan selama hidup ini serta pada momen penyelesaian skripsi ini.

8. Any Sulistyaningrum selaku rekan dari pihak ayah yang sudah banyak membantu saya dalam penelitian di PT. Selecta.
9. Nadhifah Ayu Allifiyah dan Zumrotus Sholihah kedua sahabat terbaik saya yang selalu mendukung dan membantu saya selama perkuliahan ini. Teman yang selalu menemani saya kemanapun, mulai dari jalan-jalan dan makan bersama. Terimakasih atas 4 tahun yang berharga ini.
10. Para *idol k-pop* yang senantiasa selalu saya tunggu-tunggu perilisan lagu, *music video*, dan seluruh kontennya yang sangat menghibur dan menjadi salah satu alternatif dalam mengobati stress dalam mengerjakan tugas akhir ini.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan Manajemen 2020 yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan, penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa pengetahuan dan kemampuan penulis yang masih terbatas sehingga skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua orang untuk membuat karya ini menjadi lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan juga bagi orang lain terutama mahasiswa yang membutuhkan. Amin Yaarobbal Alamin.

Malang, 3 Juni 2024

Aqila Alfi Fauziah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	18
2.2.1 Workplace Bullying.....	18
2.2.2 Toxic Workplace Environment	24
2.2.3 Turnover Intention.....	29
2.3 Kerangka Konseptual	33
2.4 Hubungan Antar Variabel	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	36

3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5	Data dan Jenis Data	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7	Definisi Operasional Variabel	38
3.8	Skala Pengukuran	43
3.9	Analisis Data	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Gambaran Umum Objek.....	48
4.2	Deskripsi Subjek Penelitian	50
4.2.1	Deskripsi Umum Responden	50
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.3.1	Variabel <i>Workplace Bullying</i> (X1).....	52
4.3.2	Variabel <i>Toxic Workplace Environment</i> (X2).....	53
4.3.3	Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	54
4.4	Analisis Data	55
4.4.1	Uji Instrumen Penelitian.....	55
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	57
4.4.3	Uji Hipotesis.....	60
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.5.1	Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.5.2	Pengaruh <i>Toxic Workplace Environment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	66
4.5.3	Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> dan <i>Toxic Workplace Environment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
DAFTAR PUSTAKA		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT. Selecta Tahun 2019-2023	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Skala Likert	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	50
Tabel 4. 2 Bobot Nilai Item Pertanyaan.....	52
Tabel 4. 3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Workplace Bullying (X1)...	52
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Toxic Workplace Environment (X2)	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)	54
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Survey Jakpat Mengenai Turnover Karyawan	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Selecta	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	81
Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner	85
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS versi 25	93
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian	104
Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian.....	105
Lampiran 6 : Biodata Peneliti	106
Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	107
Lampiran 8 : Jurnal Bimbingan.....	108

ABSTRAK

Alfi Fauziah, Aqila. SKRIPSI. 2024. “Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Selecta”

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci : *Workplace Bullying, Toxic Workplace Environment, Turnover Intention*

Tempat wisata yang berisi wahana bermain adalah salah satu jenis perusahaan yang seringkali memberikan tugas dengan beban yang tidak sedikit, dapat muncul perilaku tidak adil antar atasan dan karyawan. Hal ini pun jika terus berlanjut akan menyebabkan munculnya pikiran untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang lebih baik. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan memiliki pemikiran untuk pindah lebih besar begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis eksplanatori. Analisis data dihitung dengan aplikasi SPSS 25. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner berupa *google form*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate random sampling*, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*. Selanjutnya, tidak adanya pengaruh antara *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention*. Terakhir, *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

ABSTRACT

Alfi Fauziah, Aqila. 2024. THESIS. “The Effect of Workplace Bullying and Toxic Workplace Environment on Turnover Intention to Employee of PT. Selecta”

Advisor : Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords : Workplace Bullying, Toxic Workplace Environment, Turnover Intention

Places of recreation that contain amusement rides are a type of company that often assigns tasks with considerable workload, leading to unfair behavior between supervisors and employees. If this continues, it may lead to thoughts of leaving the company and seeking a better one. Employees who feel uncomfortable with their job and work environment will have a greater inclination to move, and vice versa.

This study aims to determine the influence of Workplace Bullying and Toxic Workplace Environment on Turnover Intention. It utilizes quantitative research with an explanatory analysis method. Data analysis is conducted using SPSS 25. Data collection is done through distributing a Google form questionnaire. Sample selection is carried out by using proportionate random sampling, with a total of 60 respondents.

The research findings indicate that there is an influence of Workplace Bullying on Turnover Intention. Furthermore, there is no influence of Toxic Workplace Environment on Turnover Intention. Lastly, Workplace Bullying and Toxic Workplace Environment do not have a simultaneous impact on Turnover Intention.

ملخص

ألقي فوزية ، عقيلة .2024. أطروحة" .تأثير البلطجة في مكان العمل وبيئة العمل السامة على نية الدوران
PT. Selecta لموظف

المستشار: ريني سافيتري

الكلمات المفتاحية: التمر في مكان العمل ، بيئة العمل السامة ، نية الدوران

أماكن الترفيه التي تحتوي على ألعاب ترفيهية هي نوع من الشركات التي غالباً ما تعين المهام ذات عبء العمل الكبير مما يؤدي إلى سلوك غير عادل بين المشرفين والموظفين. إذا استمر هذا ، فقد يؤدي ذلك إلى التفكير في مغادرة الشركة والبحث عن شركة أفضل. الموظفون الذين يشعرون بعدم الارتياح تجاه عملهم وبيئة عملهم سيكون لديهم ميل أكبر للتحرك ، والعكس صحيح.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التمر في مكان العمل وبيئة العمل السامة على نية الدوران. يستخدم يتم جمع SPSS 25 البحث الكمي مع طريقة التحليل التوضيحي. يتم إجراء تحليل البيانات باستخدام يتم اختيار العينة باستخدام أخذ عينات عشوائية متناسبة. Google البيانات من خلال توزيع استبيان نموذجي. إجمالي 60 مستجيباً ،

تشير نتائج البحث إلى وجود تأثير للتمر في مكان العمل على نية الانصراف علاوة على ذلك، لا يوجد تأثير للبيئة السامة في مكان العمل على نية الانصراف وأخيراً، التمر في مكان العمل والبيئة السامة لا يؤثران بشكل متزامن على نية الانصراف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi (Ardianti *et al.*, 2019). Peranan penting tersebut tergambar jelas pada suatu definisi bahwa sebuah tempat yang terdiri dari sekumpulan orang disebut dengan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen terpenting yang menjadi wadah dalam pengelolaan pembangunan, teknologi terkini dan pembaharuan sistem tata kelola organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berjalan dengan efektif dan efisien. Kunci yang menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia pada hakikatnya berbentuk manusia yang bekerja sebagai pemikir, perencana, penggerak dan pengevaluasian kerja untuk mencapai tujuan perusahaan itu (Efitriana & Liana, 2022). Perusahaan yang berjalan dengan baik adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berupa karyawan, karyawan yang bersemangat, selalu termotivasi dengan baik, dan juga memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaannya.

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik, hal itu ditentukan oleh perilaku dari karyawan dan juga atasannya. Perilaku karyawan memiliki peran yang penting karena dapat mempengaruhi lingkungan di sekitarnya. Karyawan yang berperilaku baik juga akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula begitu juga sebaliknya. Fenomena sering yang terjadi mengenai hal ini adalah ketika perusahaan secara keseluruhan telah menjalankan kinerja dengan baik, namun bisa dihancurkan oleh berbagai macam perilaku karyawan yang memiliki pengaruh buruk baik secara langsung maupun tidak langsung (Fatari & Wiguna, 2023).

Pengaruh yang buruk pada perusahaan berakar pada adanya perilaku buruk yang dilakukan oleh karyawan. Perilaku buruk yang timbul bisa memiliki bentuk

yang beragam, perilaku ini pun tidak dapat dipungkiri bahwa dapat dilakukan baik oleh atasan maupun bawahannya. Salah satu bentuk dari perilaku buruk yang sering terjadi dan banyak dibahas adalah sikap tidak peduli sesama, egois, tertutup dan tindakan *bullying*. Tindakan *bullying* ini mulai ramai diperbincangkan di berbagai media, dan tidak pungkiri pula bahwa perilaku *bullying* dapat memberikan pengaruh yang sangat besar kepada karyawan khususnya kinerja karyawan dan kondisi fisik serta mentalnya. Korban pelecehan di tempat kerja sangat mungkin merasakan gangguan pada kesehatan yang dapat menyebabkan karyawan tersebut mengambil cuti karena sakit, melakukan rehabilitasi, pensiun dini, atau bahkan mereka mungkin akan memilih untuk berhenti dari pekerjaan secara sukarela karena karakteristik buruk lingkungan kerja (Gibran & Suryani, 2019).

Dampak dari lingkungan kerja yang buruk akan mengorbankan karyawannya sendiri. Padahal terciptanya suatu lingkungan di perusahaan sangat bergantung pada orang-orang didalamnya yaitu atasan dan karyawannya. Seorang atasan/pemimpin disebut-sebut berulang kali sebagai variabel penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi (Schein, 2004). Lingkungan yang kurang baik akan menciptakan sebuah kondisi yang disebut *toxic workplace environment*, yang dimana lingkungan kerja di suatu perusahaan tersebut banyak timbul perilaku-perilaku yang tidak sesuai. Penggambaran *toxic workplace environment* dapat dilihat dari pengertiannya yaitu suatu lingkungan yang ditandai dengan adanya perilaku narsistik, perilaku yang mengancam dari pihak manajer maupun rekan kerja, kepemimpinan yang ofensif dan agresif, pelecehan, perundungan dan juga pengucilan didalam lingkungan perusahaan (Rasool *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut banyak orang yang berpikir untuk keluar dari tempat kerja karena lingkungan kerjanya tidak aman, mereka juga mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan sesuai di tempat lain (Lubis, 2020).

Keluar dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih baik adalah salah satu pilihan terakhir yang biasanya dipilih oleh karyawan. Penyebab *turnover* bisa bermacam-macam seperti stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi,

dan lain sebagainya. Dari segala bentuk penyebab tersebut, akhirnya karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya yang dianggap tidak memuaskan tersebut. Mereka akan berusaha untuk mencari tempat kerja lain yang lebih baik dan sekiranya dapat memenuhi kekecewaan mereka. Karyawan akan melakukan perbandingan antara perusahaan yang sekarang ditempati dengan perusahaan yang akan mereka tempati kelak. Mengundurkan diri, juga dikenal sebagai *Turnover Intention* (TI), merupakan sebuah masalah serius yang memerlukan pengawasan (Fah *et al.*, 2010 dalam (Prasetio *et al.*, 2018). Adapun hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Jakpat dan didapati hasil bahwa faktor budaya kerja yang *toxic* menjadi salah satu faktor tertinggi dalam keputusan *turnover* karyawan.

Gambar 1. 1

Data Survey Jakpat Mengenai Turnover Karyawan



Sumber: Akun Sosial Media Instagram Jakpat.com, 2022

Sebuah perusahaan entah itu yang sudah berskala besar ataupun kecil, tentunya harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dengan mencegah adanya pemberian tugas yang berlebih dan juga agar karyawan tidak merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti survei yang telah dilakukan pada bulan November tahun 2023 yang bertempat di PT. Selecta, dimana terlihat beberapa karyawan menceritakan bahwa mereka sering diberikan pekerjaan yang diluar kompetensi dan *job description* mereka, bahkan mereka sering diminta untuk membantu berbagai macam tugas yang terkadang tidak dapat mereka lakukan. Dengan diberikannya pekerjaan yang banyak dan diluar kompetensi tersebut, beberapa karyawan pun akhirnya merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Banyaknya tugas yang diberikan membuat karyawan memiliki lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab, yang mengurangi hasil yang dicapai (Irawati & Carrollina, 2017).

Disamping pemberian tugas yang tidak sesuai, beberapa karyawan menceritakan bahwa disaat mereka mencoba memberikan sapaan kepada atasan ataupun rekan kerjanya, beberapa kali sapaan tersebut tidak diindahkan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat adanya tindak pengucilan dan menjaga jarak yang terjadi didalam lingkungan perusahaan. Tindak pengucilan ditempat kerja termasuk kedalam salah satu tindakan *bullying* (Zapf (1999) dalam Matthiesen & Einarsen (2010). Tindakan semacam ini jika dilakukan secara terus menerus akan dapat memberikan dampak stres kepada karyawan, serta dapat juga menyerang kesehatan fisik maupun psikisnya.

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya faktor-faktor yang bisa saja terjadi di perusahaan seperti *workplace bullying* dan *toxic workplace environment* dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan berujung pada keputusan untuk berpindah tempat kerja. Penciptaan kebijakan yang baru akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja di perusahaan dapat membantu mencegah hal ini terjadi dan bahkan mencegah keluarnya karyawan atau perputaran karyawan.

Tabel 1. 1

Data Turnover Karyawan PT. Selecta Tahun 2019-2023

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover
2019	239	4	7	236	1,20%
2020	240	4	10	234	2,50%
2021	235	2	8	229	2,58%
2022	215	6	12	209	2,83%
2023	216	5	13	208	3,77%

Sumber: PT. Selecta, 2023

Pada tabel 1.1 presentase tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta dapat dihitung dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*) tahunan. Adapun rumus perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{(\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan LTO diatas, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Selecta telah terjadi peningkatan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Workplace bullying memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernández & Millán (2018) yang berjudul *Effect of The Exposure to Workplace Bullying on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdiana *et al.* (2021) yang berjudul *The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee*, yang didapati hasil bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Namun, adapun penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda yakni penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani & Luzvinda (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *workplace bullying* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Beng & Mahadevan (2023) yang berjudul *Impact of Toxic Work Environment on Employee Turnover Intention in Pharmaceutical Industry, Klang Valley, Malaysia* menunjukkan hasil bahwa *toxic workplace environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang mengkaji hubungan WB dan TWE dengan TI yang bisa dikatakan bahwa penelitian ini belum banyak diteliti. Oleh karena itu, di masa yang akan datang diharapkan akan lebih banyak lagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan perilaku di organisasi.

Dengan adanya latar belakang yang didasari terhadap penemuan yang terjadi pada PT. Selecta, menarik peneliti untuk melakukan pendalaman lebih lanjut tentang hubungan antara WB dan TWE dengan pengaruh terhadap terjadinya TI. Sehingga penelitian ini diberi judul “Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta?
3. Apakah *workplace bullying* dan *toxic workplace environment* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan penelitian jika tujuan nantinya dapat tercapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial antara *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Selecta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workplace bullying* dan *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention* secara simultan pada karyawan PT. Selecta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Dapat menjadi sarana bagi peneliti sebagai bentuk penerapan dari pembelajaran mengenai sumber daya manusia. Selain itu, menghasilkan bahan penelitian yang diperlukan untuk menyusun skripsi, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bagi perusahaan
Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama mengenai pemberian kompensasi yang sesuai, penanggulangan stres kerja dan juga pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas dari kinerja karyawan diwaktu mendatang.
3. Bagi ilmu pengetahuan
Diharapkan digunakan sebagai sumber informasi untuk memecahkan masalah serupa. Selain itu, dapat digunakan sebagai bahan untuk pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya saat mempersiapkan skripsi tentang berbagai obyek penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-hasil penelitian terdahulu

1. Hernández & Millán (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Hernández & Millán (2018), dengan judul “*Effect of the Exposure to Workplace Bullying on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout*”, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh paparan *psychological harassment* terhadap *turnover intention* dan bagaimana *job satisfaction*, *work engagement*, dan *burnout* dalam memediasi hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa SEM-PLS dengan desain *cross-sectional*, dimana penelitian ini melibatkan 1.046 karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ($b = .128, p < .001$) dan *burnout* ($b = .397, p < .001$). Namun, disisi lain paparan terhadap *workplace bullying* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *job satisfaction* ($b = -.311, .001$) dan *work engagement* ($b = -.273, p < .001$). Sementara itu, *job satisfaction* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($b = -.224, p < .001$). Sedangkan *work engagement* memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($b = -.151, p = .001$). Terakhir, *burnout* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($b = .292, p < .001$).

2. Fitriyani & Luzvinda (2019)

Fitriyani & Luzvinda (2019) melakukan penelitian dengan judul “*Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self-Esteem*”, penelitian ini bertujuan untuk apa sajakah variabel antara *workplace bullying*, *workplace spirituality* dan *self-esteem* yang dapat mempengaruhi karyawan yang berkeinginan untuk melepas ataupun menetap di suatu perusahaan. Penelitian ini melibatkan 206 responden dengan regresi analisis berganda sebagai

teknik analisisnya. Penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Dan diperoleh hasil penelitian ini yaitu diperoleh nilai $p=0,000$ dengan nilai $p<0,05$, yang dimana hal ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan *workplace bullying* (*work-related bullying*, *person-related bullying*, dan *physical bullying*), *workplace spirituality* (*inner life*, *meaning and purpose in work*, dan *sense of connection and community*), dan *self-esteem* terhadap *turnover intention*.

3. Li et al. (2020)

Li et al. (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Workplace Bullying on Employees’ Turnover Intention: The Role of Self-Esteem*”, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* dengan adanya peran dari *self-esteem*. Penelitian ini melibatkan 215 sampel dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS versi 22 dan dihitung dengan teknik analisis regresi. Penelitian ini memperoleh hasil yaitu, *workplace bullying* secara positif memiliki hubungan dengan *turnover intention* ($b = 0.736, p < 0.001$), *self-esteem* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *workplace bullying* ($b = -0.251, p < 0.05$), dan *self-esteem* dapat memoderasi hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention* ($b = 0.575, p < 0.05$).

4. Yuliani et al. (2020)

Penelitian bersifat asosiatif yang dilakukan oleh Yuliani et al. (2020) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan melibatkan 47 karyawan sebagai responden, dan data dikumpulkan melalui kuisioner. Dari penelitian ini diperoleh hasil yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 2,380 > t_{tabel} 1,684$. *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $t_{hitung} 4,008 > t_{tabel} 1,684$. *Job insecurity* dan *workplace bullying* sama-

sama berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dibuktikan dengan $F_{\text{tabel}} 3,23 > F_{\text{hitung}} 23,748$.

5. Dewi *et al.* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.* (2021) dengan judul “*Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job stress*, *job satisfaction*, *organizational commitment* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention*. Dengan melibatkan 107 responden dan penyebaran kuisioner sebagai teknik pengambilan datanya, selanjutnya penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisis dengan analisis regresi. Dan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai R Square 24,4%, *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan 19,1%, *organizational commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan 35,1%, *workplace bullying* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan 18,7%. Seluruh variabel independen secara bersama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan 55,7%.

6. Nurdiana *et al.* (2021)

Nurdiana *et al.* (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel moderasi pada karyawan Hotel Amaris Surabaya. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuisioner dengan memakai seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai 37,6% dengan 62,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Sementara itu, *job satisfaction* dapat

dipengaruhi oleh *workplace bullying* dan *turnover intention* sebesar 39,3% dengan 60,7% lainnya.

7. Merdiana & Gumelar (2021)

Merdiana & Gumelar (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention*”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *workplace bullying* dan *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention* pada karyawan suatu universitas di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan kuisioner, dan total responden sebanyak 71 karyawan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *workplace bullying* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, dan variabel *perceived supervisor support* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karena bernilai 0,232.

8. Rasool *et al.* (2021)

Rasool *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing*”, penelitiannya bertujuan untuk meneliti pengaruh dari *toxic workplace environment* terhadap *employee engagement* dengan *organizational support* dan *employee wellbeing* sebagai variabel mediasi. Adapun penelitian ini melibatkan sebanyak 301 responden, dengan alat hitung data berupa SEM-PLS 3.2.2. Penelitian ini pun menunjukkan hasil yaitu *toxic workplace environment* memiliki hubungan yang negatif dengan *Employee Engagement* dengan nilai ($\beta = -0.097$, $p < 0.05$). selanjutnya, didapati bahwa *organizational support* dapat memediasi *employee engagement* dan *turnover intention* dengan nilai ($\beta = -0.062$, $p < 0.05$). Terakhir, *employee well-being* dapat memediasi *employee engagement* dan *turnover intention* dengan nilai ($\beta = 0.467$, $p < 0.05$).

9. Saepudin & Sary (2022)

Saepudin & Sary (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “*Employee Engagement: How Toxic Workplace Environment and Job Burnout as a Mediation Variable Influence It?*”, penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh *toxic workplace environment* terhadap *employee engagement* pada PT. XYZ melalui penggunaan *job burnout* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 160 responden, dengan alat analisis berupa PLS-SEM 3.3.3). dari penelitian ini didapati hasil bahwa *toxic workplace environment* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee engagement* dengan nilai $t_{hitung} = 3,417$, *toxic workplace environment* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout* dengan nilai $t_{hitung} = 53,986$, *job burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee engagement* dengan nilai $t_{hitung} = 3,999$, dan terakhir ditemukan bahwa *job burnout* dapat memediasi *toxic workplace environment* dan *employee engagement* dengan nilai $t_{hitung} = 3,953$

10. Beng & Mahadevan (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Beng & Mahadevan (2023) yang berjudul “*Impact of Toxic Work Environment On Employee Turnover Intention In Pharmaceutical Industry, Klang Valley, Malaysia*”, memiliki tujuan yaitu menginvestigasi hubungan antara pengaruh *toxic work environment* pada *employee turnover intention* pada industri farmasi Klang Valley, Malaysia. Penelitian ini menggunakan SPSS 22 sebagai alat analisis dengan melibatkan 180 data primer. Dari penelitian ini didapati nilai *beta coefficient value* sebesar 0,495 yang berarti bahwa *toxic work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

11. Kurniawan *et al.* (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2023) dengan judul “*The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta*”, memiliki tujuan penelitian yaitu meneliti pengaruh *toxic workplace environment*

terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *work stress* dan *employee engagement*. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS sebagai alat analisis dengan melibatkan 400 responden. Penelitian ini mendapati hasil yaitu *toxic workplace environment* memberikan dampak negatif terhadap *employee performance* dengan nilai *coefficients value* (-0,048). *Employee engagement* memberikan dampak negatif dalam memediasi *toxic workplace environment* dan *employee performance* dengan nilai (-0,492). Selanjutnya, *work stress* memberikan dampak negatif dalam memediasi *toxic workplace environment* dan *employee performance* dengan nilai (-0,200).

12. Thapa *et al.* (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Thapa *et al.* (2023) yang berjudul “*The Moderating Role of Emotional Intelligence in the Effect of a Toxic Working Environment on Employee Well-Being*”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dari *toxic working environment* dengan *employee well-being* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini melibatkan 208 responden dengan menggunakan analisis regresi. Dari penelitian ini peneliti mendapati hasil bahwa *toxic workplace environment* dapat memberikan efek yang negatif terhadap *employee well-being* dengan $R = -.073$, $R^2 = .005$, Coefficient Beta $-.073$, and $P = 0.001$. Selanjutnya, *emotional intelligence* tidak dapat memoderasi *toxic workplace environment* dan *employee well-being* dengan bukti nilai ($b = 0.134$, 95% CI [-0.79-0.79, 1.059], $t = 0.28$, $p > 0.05$).

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, dan Tahun	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ernesto Rosario-Hernández, Lillian V., Rovira Millán, dkk. Judul: Effect of the Exposure to Workplace Bullying on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout (2018)	Variabel Independen (X) • <i>Workplace Bullying</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover Intention</i> Variabel Mediasi (Z) • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Work Engagement</i> • <i>Burnout</i>	Kuantitatif Alat analisis berupa SEM-PLS	<i>Workplace Bullying</i> berpengaruh langsung terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Satisfaction</i> , <i>Work Engagement</i> , dan <i>Burnout</i> dapat memediasi hubungan antara <i>Workplace Bullying</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .
2.	Nur Farah Fitriyani, Liany Luzvinda Judul: Turnover Intention Ditinjau dari <i>Workplace Bullying</i> , <i>Workplace Spirituality</i> , dan <i>Self-Esteem</i> (2019)	Variabel Independen (X) • <i>Workplace Bullying</i> • <i>Workplace Spirituality</i> • <i>Self-Esteem</i> Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif Analisis regresi berganda, dimana uji validitas diuji dengan teknik <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	<i>Workplace Bullying</i> , <i>Workplace Spirituality</i> , dan <i>Self-Esteem</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3.	Xiaohui Li, Xiaoqin Liu, Weizhen Chen Judul: The Impact of Workplace Bullying on Employees' Turnover Intention: The Role of Self-Esteem (2020)	Variabel Independen (X) • <i>Workplace Bullying</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover Intention</i> Variabel Moderasi (Z)	Kuantitatif	<i>Workplace Bullying</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Self-Esteem</i> dinilai dapat memoderasi hubungan antara <i>Workplace Bullying</i> dan <i>Turnover Intention</i> .

		<i>Job Satisfaction</i>		
4.	Ni Luh Gede Yuliani, A.A. Ngurah Sadiartha, Putu Krisna Adwitya Sanjaya Judul: Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Workplace Bullying</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool (2020)	Variabel Independen (X) • <i>Job Insecurity</i> • <i>Workplace Bullying</i> Variabel Dependen (Y) <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif Analisis linear berganda dihitung menggunakan SPSS	<i>Job Insecurity</i> dan <i>Workplace Bullying</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Insecurity</i> dan <i>Workplace Bullying</i> sama-sama berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5.	Riska Sari Dewi, Zainul Bahri Dalimunthe, B. Medina Nilasari Judul: Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention (2021)	Variabel Independen (X) • <i>Job Stress</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Organizational Commitment</i> • <i>Workplace Bullying</i> Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif Analisis regresi dengan alat hitung SPSS	<i>Job Stress</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Workplace Bullying</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
6.	Ifi Nurdiana, Leny Elyatin, Rini Safitri Judul: The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee (2021)	Variabel Independen (X) • <i>Workplace Bullying</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Turnover Intention</i> Variabel Moderasi (Z)	Kuantitatif eksplanatori Alat analisis berupa PLS	<i>Workplace Bullying</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Job Satisfaction</i> tidak bisa memoderasi <i>Workplace Bullying</i> dan juga <i>Turnover Intention</i> .

		<i>Job Satisfaction</i>		
7.	Candra Vionela Merdiana, Bagus Gumelar Judul: Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention (2021)	Variabel Independen (X) • <i>Workplace Bullying</i> • <i>Perceived Supervisor Support</i> Variabel Dependen (Y) <i>Turnover intention</i>	Kuantitatif Analisis regresi linear berganda	<i>Workplace Bullying</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Perceived Supervisor Support</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
8.	Samma Faiz Rasool, Mansi Wang, dkk. Judul: How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing (2021)	Variabel Independen (X) • <i>Toxic Workplace Environment</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Employee Engagement</i> Variabel Mediasi (Z) • <i>Organizational Support</i> <i>Employee Well-being</i>	Kuantitatif Alat hitung data berupa SEM-PLS	<i>Toxic Workplace Environment</i> memiliki hubungan yang negatif dengan <i>Employee Engagement</i> . <i>Organizational Support</i> dan <i>Employee Well-being</i> dapat memberika pengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i> .
9.	Novianti Lestari Saepudin, Fetty Poerwita Sary Judul: Employee Engagement: How Toxic Workplace Environment and Job Burnout as a Mediation Variable Influence It? (2022)	Variabel Independen (X) • <i>Toxic Workplace Environment</i> Variabel Dependen (Y) • <i>Employee Engagement</i> Variabel Mediasi (Z)	Kuantitatif Alat hitung data berupa SEM-PLS	<i>Toxic Workplace Environment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Employee Engagement</i> . <i>Job Burnout</i> ditemukan dapat memediasi <i>Toxic Workplace Environment</i> dan <i>Employee Engagement</i> .

		<i>Job Burnout</i>		
10.	<p>Low Siew Beng, Ananthalakshmi Mahadevan</p> <p>Judul: Impact of Toxic Work Environment On Employee Turnover Intention In Pharmaceutical Industry, Klang Valley, Malaysia (2023)</p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Toxic Work Environment</i></p> <p>Variabel Dependen (Y) <i>Turnover Intention</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi berganda dengan alat analisis berupa SPSS</p>	<p><i>Toxic Work Environment</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>.</p>
11.	<p>Shelvy Kurniawan, Farras Amar Bamumin, Kevin Novaldi Kusnandar</p> <p>Judul: The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta (2023)</p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Toxic Workplace Environment</i></p> <p>Variabel Dependen (Y) • <i>Employee Performance</i></p> <p>Variabel Mediasi (Z) • <i>Employee Engagement</i> • <i>Work Stress</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Alat analisis berupa SmartPLS</p>	<p><i>Toxic Workplace Environment</i> memberikan dampak negatif terhadap <i>Employee Performance</i>. <i>Employee Engagement</i> memberikan dampak negatif dalam memediasi <i>Toxic Workplace Environment</i> dan <i>Employee Performance</i>. <i>Work Stress</i> memberikan dampak negatif dalam memediasi <i>Toxic Workplace Environment</i> dan <i>Employee Performance</i>.</p>
12.	<p>Pramila Pudasaini Thapa, Beena Giridharan, Josana Khanal</p>	<p>Variabel Independen (X) • <i>Toxic Workplace Environment</i></p>	<p>Kuantitatif</p> <p>Analisis regresi dengan alat analisis berupa SPSS</p>	<p><i>Toxic Workplace Environment</i> dapat memberikan efek yang negatif terhadap <i>Employee Well-Being</i>.</p>

	Judul: The Moderating Role of Emotional Intelligence in the Effect of a Toxic Working Environment on Employee Well-Being (2023)	Variabel Dependen (Y) • <i>Employee Well-Being</i> Variabel Moderasi (Z) <i>Emotional Intelligence</i>		<i>Emotional Intelligence</i> tidak dapat memoderasi <i>Toxic Workplace Environment</i> dan <i>Employee Well-Being</i> .
--	---	---	--	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Workplace Bullying

2.2.1.1 Definisi Workplace Bullying

Workplace Bullying atau dapat disebut sebagai perundungan di tempat kerja didefinisikan sebagai upaya pelecehan atau kekerasan di tempat kerja secara terus-menerus yang dapat dilakukan oleh satu orang atau lebih dengan tujuan untuk mengganggu, melemahkan, membuat frustrasi, atau memancing reaksi dari orang lain (Brodsky, 1976 dalam Matthiesen & Einarsen, 2010).

Björkqvist, Österman, & Hjelt Bäck (1994) dalam Matthiesen & Einarsen, (2010) mendefinisikan perundungan di tempat kerja sebagai suatu aktivitas yang berulang dimana didalamnya terdapat tujuan timbulnya rasa sakit mental serta terkadang rasa sakit fisik, dan ditujukan kepada satu atau bahkan lebih individu yang karena satu hal lain individu tersebut tidak mampu membela dirinya sendiri.

Yun *et al.*, (2014) menjabarkan pendapat yang nyaris serupa yaitu, *workplace bullying* dijelaskan sebagai suatu perilaku dalam bentuk verbal, fisik, psikologis, ancaman, pengecualian, menghina, pengolokan, pengambilan kesempatan, menggoda, mengganggu, dan melanggar ranah privasi yang dilakukan secara berulang dan dapat juga dikatakan dengan kekerasan horizontal, permusuhan horizontal dan juga kekerasan lateral.

Matthiesen & Einarsen (2010) membagi perundungan di tempat kerja kedalam 3 jenis, yaitu perundungan yang berhubungan dengan suatu individu atau karyawan itu sendiri (*person related bullying*), perundungan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka sendiri (*work related bullying*), perundungan secara fisik (*physically intimidating bullying*). Sedangkan Keashly & Neuman (2004) dalam Merdiana & Gumelar (2021) mengklasifikasikan ancaman di tempat kerja menjadi dua jenis: (1) Ancaman secara pribadi, seperti penghinaan di muka publik, ancaman secara verbal, dan penyebaran rumor atau rumor tersembunyi (gosip) yang belum tentu kebenarannya. (2) Ancaman terhadap posisi dalam ranah profesional meliputi, adanya informasi penting mengenai pekerjaan yang dengan sengaja dirahasiakan, obstruksi pekerjaan, pencegahan akses dalam dilakukannya pelatihan kerja, kurangnya kritik konstruktif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, dan pemberian tugas atau beban kerja yang berlebihan yang melebihi kemampuan karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* atau perundungan di tempat kerja merupakan sebuah perilaku negatif berulang yang didalamnya meliputi ancaman verbal serta kekerasan fisik yang dilakukan didalam ruang lingkup pekerjaan di perusahaan. Latar belakang dari terjadinya perundungan adalah semata-mata hanya untuk menyakiti dan merugikan pihak lain, kejadian ini dapat terus berlanjut dikarenakan adanya ketidakseimbangan kekuatan antar personal dan juga karena para korban yang tidak bisa untuk melawan.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Workplace Bullying

Hoel & Giga (2006:17-19) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*, diantaranya:

- a. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang baik sejatinya akan mencegah terjadinya *bullying* di tempat kerja. Namun, ketika budaya organisasi itu buruk, ditambah lagi dengan karyawan dan atasan yang tak acuh satu sama lain tentunya hal tersebut akan menjadikan perusahaan dengan mudah muncul tindakan perundungan. Perundungan di tempat kerja dapat dicegah jika seluruh bagian didalamnya dapat mendukung satu sama lain, memiliki rasa percaya dan menjunjung tinggi rasa hormat antar sesamanya.

b. Konflik didalam organisasi

Konflik yang terjadi antar karyawan menjadi isu besar yang sering diangkat didalam organisasi. Konflik ini sering terjadi dikarenakan beberapa hal, seperti : status jabatan didalam pekerjaan, *gender*, etnik, dan lain sebagainya. Konflik juga dapat terjadi ketika para karyawan tidak dapat memberikan rasa hormat satu sama lainnya. Tidak munculnya rasa hormat dapat muncul ketika suatu individu didalam organisasi memiliki perasaan bahwa individu tersebut memiliki status yang lebih tinggi dan lebih berkuasa dibandingkan dengan yang lainnya.

c. Beban kerja

Sesuatu yang berlebihan tentunya sangat tidak baik, dan sama halnya dengan beban kerja. Beban kerja yang berlebih juga termasuk ke dalam faktor *bullying*. Atasan yang tidak mengerti kondisi karyawannya dengan memberikan tugas yang terlalu banyak, merupakan salah satu tindakan yang tidak baik. Ditambah lagi jika perusahaan sering memberikan kerja lembur kepada karyawan, dan hal tersebut tidak tertulis didalam kontrak kerja.

d. Gaya kepemimpinan

Faktor ini termasuk salah satu faktor yang paling krusial sebagai penyebab terjadinya *bullying*. Berdasarkan hasil sebuah studi menunjukkan bahwa seorang bisa saja melakukan tindak

penyelewengan kekuasaan dan melakukan penindasan terhadap yang lemah. Ketidakseimbangan posisi inilah yang bisa menjadi pemicu utama munculnya tindak perundungan di tempat kerja.

2.2.1.3 Indikator Workplace Bullying

Zapf (1999) dalam Matthiesen & Einarsen (2010) menyebutkan bahwa terdapat 5 kategori didalam *workplace bullying*, diantaranya:

a. *Bullying* yang berkaitan dengan pekerjaan (*work-related bullying*)

Perilaku negatif berulang yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaan. Perundungan semacam ini dianggap dapat menyulitkan karyawan yang ditindas. Contohnya adalah memberikan tugas berlebih namun dengan waktu yang tidak sesuai atau kurang, karyawan diberikan pekerjaan diluar kemampuan, dan lain sebagainya.

b. Isolasi sosial (pengecualian dari komunikasi sehari-hari atau dari kegiatan harian)

Isolasi yang dimaksudkan disini adalah seperti ketika suatu individu mengucilkan individu lainnya. Hal ini dapat terjadi ketika individu yang dikucilkan dianggap terlalu lemah dan tidak dapat melakukan perlawanan.

c. Serangan pribadi (ejekan, komentar hinaan)

Melontarkan ejekan dan komentar yang mengarahkan kepada hinaan juga termasuk kedalam indikator dari perundungan di tempat kerja. Meskipun, memang biasanya serangan pribadi seperti ini bisa saja dilakukan tanpa sengaja. Namun, jika hal ini secara berulang terus dilakukan akan termasuk kedalam ranah *bullying*.

d. Ancaman verbal (kritik, omelan, dan penghinaan di depan umum)

Mengancam, mengkritik, dan menghina seseorang jika dilakukan di tempat umum dapat membuat orang tersebut merasa tidak nyaman dan terancam.

e. Penyebaran rumor (serangan terhadap reputasi sosial)

Penyebaran rumor dan gosip yang belum tentu kebenarannya, tentunya akan berdampak buruk terhadap reputasi karyawan di tempat kerja. Ditambah lagi jika rumor tersebut memberikan dampak yang berkepanjangan, hal ini bisa saja dapat menyebabkan seseorang akan memutuskan untuk keluar ataupun bisa saja dikeluarkan.

2.2.1.4 Kajian Keislaman tentang Workplace Bullying

Agama Islam sebetulnya sudah melarang tindakan yang tidak baik seperti ancaman, kekerasan fisik dan verbal, pengucilan, dan penghinaan. Timbulnya sikap-sikap tersebut disebabkan karena adanya rasa iri dan merasa tersaingi dan menganggap bahwa ia merasa lebih baik. Perbuatan sejenis ini telah terjadi sejak masa turunnya ayat al-Qur'an bahkan sebelumnya pun terjadi kepada Nabi dan Rasul (Itrayuni & Husin, 2021). Konsekuensi yang dapat ditimbulkannya sangat kompleks, seperti menurunnya kesehatan korban pelecehan dan dampaknya pada kesehatan mental korban. Jika seorang karyawan telah mengalami hal ini sebelumnya, ada kemungkinan mereka akan sakit dan tidak dapat hadir di tempat kerja. Selain itu, jika terjadi kekerasan di tempat kerja, tidak hanya korban tetapi juga pimpinan perusahaan akan merasa terganggu, dan pimpinan perusahaan akan merasa perlu untuk meluapkan perasaan mereka kepada karyawannya. Dan ini akan sangat terkait terus-menerus dengan dampak buruk yang akan terjadi. Seperti QS. Al-Humazah ayat 1 :

وَيْلٌ لِّكُلِّ هُمَزَةٍ لُّمَزَةٍ

Artinya: “Celakalah bagi setiap pengumpat dan pencela” (Q.S. Al-Humazah:1).

Disampaikan oleh Ahmad Musthafa Al-Maraghi dalam Tafsir Al-Maraghi (1987:396), bahwa *wailun* memiliki arti hinaan dan siksaan yang mengingatkan pada kejelekan yang akan disebut sebagai sifat-sifat dari manusia. *Al-Humazatu 'l-Lumazah* diartikan sebagai orang yang menghina

kehormatan orang lain dan memperlihatkan kejelekan-kejelekannya, disamping merasa senang dengan kerendahan mereka. Disamping itu, dirinya diliputi perasaan dan sikap sombong terhadap mereka.

Tindakan ejek-mengejek/menghina/mengolok seringkali dibahas oleh Allah SWT didalam ayat-ayat Al-Qur'an, dan selain ayat diatas terdapat pula pada Q.S. Al-Hujurat ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِّسَاءٍ
عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَرُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْإِسْمُ
الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang di olok-olokkan) lebih baik dari mereka (yang mengolok-olokkan) dan jangan pula wanita-wanita mengolok-olokkan wanita-wanita lain karena boleh jadi wanita-wanita yang diperolok-olokkan lebih baik dari wanita yang mengolok-olokkan. Dan janganlah kamu mencela dirimu sendiri dan jangan kamu panggil memanggil dengan gelar-gelar yang buruk. Seburuk-buruk panggilan adalah panggilan yang buruk sesudah iman dan barang siapa yang tidak bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim” (Q.S. Al-Hujarat:11)

Sebagaimana penafsiran oleh Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah (2006:250-251) dikatakan bahwa ayat ini berisi prtunjuk dari Allah S.W.T. tentang apa yang harus dihindari untuk mencegah terjadinya konflik. Allah SWT berfirman, “Janganlah kamu mengolok-olok suatu kaum, sekalipun mereka adalah kaum yang lebih lemah, bahkan jika mereka lebih baik dari orang-orang yang mengolok-olok, sehingga dengan demikian mereka berbuat dosa dua kali lipat.”

Kata *yaskhar*/memperolok-olokkan yaitu termasuk didalamnya adalah berupa mengejek yang bertujuan menertawakan pihak lain dengan menyebut kekurangan yang dimiliki, baik itu melalui ucapan, perbuatan, atau tingkah laku.

Kata *talmizu* menurut Ibn Asyur memahaminya sebagai ejekan yang dituju langsung kepada korban, baik berupa dalam bentuk isyarat, perkataan, ataupun perbuatan yang mengarah kepada bentuk ejekan atau ancaman.

Kaitan tafsir diatas dengan WB dapat diartikan bahwa Islam mengajarkan kita untuk tidak menghina, mengejek bahkan memberikan ancaman kepada sesama manusia. Kita juga diperintahkan untuk selalu berbuat dan berkata yang baik agar perilaku kita tidak mengundang adanya pertikaian dengan orang lain. Dengan kita melakukan tindakan-tindakan yang buruk, maka kita akan termasuk kepada orang-orang yang dzalim. Orang yang dzalim, perilaku dzalim adalah perilaku yang tidak disukai oleh Allah. Dan hal ini berlaku juga pada kaitannya dengan WB, bahwa kita yaitu sebagai seorang karyawan ataupun atasan tidak boleh menghina karyawan lain dan bahkan mengancamnya. Peningkatan emosi negatif dan rendahnya mood positif mungkin memicu metode koping yang tidak efektif, yang selanjutnya dapat menciptakan kerendahan level engagement dan kepuasan kerja kemudian meningkatkan *turnover intention* Glaso *et al.*, (2011) dalam (Monica & Megawati (2021).

2.2.2 Toxic Workplace Environment

2.2.2.1 Definisi Toxic Workplace Environment

Menurut Rasool *et al.*, (2021) *toxic workplace environment* didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang ditandai dengan adanya perilaku narsistik, perilaku yang mengancam dari pihak manajer maupun rekan kerja, kepemimpinan yang ofensif dan agresif, pelecehan, perundungan dan juga pengucilan didalam lingkungan perusahaan. Lingkungan yang semacam ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang nantinya akan menjadi akar permasalahan dalam meningkatkan tingkat stres dan kelelahan, dimana hal ini dapat berdampak terhadap produktifitas di tempat kerja dan dapat merusak efisiensi organisasi.

Anjum *et al.*, (2018) memjabarkan bahwa *toxic workplace environment* adalah sebuah tempat kerja yang menjadi beracun ketika seorang individu yang berkuasa memiliki sifat yang serakah, narsis dan/atau melakukan cara-cara yang tidak adil dalam menggertak, melecehkan, dan memperlakukan orang lain. *Toxic workplace environment* atau tempat kerja yang beracun dapat menyebabkan karyawan merasa cemas, stres, depresi, menderita masalah kesehatan, kelelahan kerja perilaku kerja yang kontra-produktif, melakukan absen kerja yang dimana pada akhirnya semua hal tersebut berdampak terhadap produktivitas karyawan dan resiko terburuk karyawan akan melakukan *turnover intention*.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *toxic workplace environment* didefinisikan sebagai lingkungan tempat kerja yang dimana baik manajer ataupun karyawannya menunjukkan perilaku negatif seperti narsistik, serakah, mengancam, menggertak, agresif, mengancam, tidak adil, pelecehan dan lainnya. Sifat negatif tersebut dianggap dapat berdampak buruk terhadap karyawan yang "menjadi korban", seperti perasaan tidak nyaman, produktivitas menurun, kesehatan mental dan bahkan perasaan ingin menarik diri dari perusahaan.

2.2.2.2 Indikator Toxic Workplace Environment

Rasool *et al.*, (2019) memjabarkan bahwa indikator *toxic workplace environment* terbagi kedalam 4 kategori. Selanjutnya berikut ini adalah indikator dari *toxic workplace environment*, yaitu :

a. *Workplace Harassment* (pelecehan di tempat kerja)

Penghinaan dan teror terhadap satu individu oleh individu lain di tempat kerja disebut pelecehan di tempat kerja. Oleh karena itu, insinuasasi seksual, lelucon yang berbaur pornografi, dan ejekan, serta perkataan terkait dengan seks, keyakinan, ras, agama, gen, warna kulit, etnis, atau usia semua hal itu merupakan bagian dari lingkungan kerja yang beracun.

b. *Workplace Bullying* (perundungan di tempat kerja)

Bullying di tempat kerja dapat menyebabkan trauma mental yang sangat merugikan bagi karyawan. Sikap menyalahkan orang lain, menghina, mengisolasi secara sosial, merundung, mengkritik, dan mengolok-olok yang bisa saja dilakukan oleh karyawan maupun atasan.

c. *Workplace Ostracism* (pengucilan di tempat kerja)

Pengucilan di tempat kerja dijelaskan sebagai isolasi secara yang dirasakan oleh seorang karyawan karena rekan kerja atau atasan kepada karyawan lainnya, yang memiliki dampak negatif bagi perkembangan organisasi seperti siklus pergantian karyawan yang tinggi, kurangnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan ketidakpuasan kerja yang tinggi.

d. *Workplace Incivility* (perilaku amoral di tempat kerja)

Perilaku tidak sopan secara nonverbal ataupun verbal terhadap rekan kerja merupakan bagian dari perilaku tidak sopan di tempat kerja. Seorang karyawan atau atasan yang melakukan perilaku tidak sopan tersebut akan menciptakan situasi yang menimbulkan stres demi keuntungan pribadi dan akan merugikan orang lain.

2.2.2.3 Faktor Penyebab Toxic Workplace Environment

Das, S. P., & Mishra, P. S. (2014) dalam Rusdiyanto (2023) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor utama penyebab dari terjadinya lingkungan kerja yang beracun, diantaranya :

- a. Pelecehan oleh rekan kerja
- b. Intimidasi individu, dan
- c. Pengucilan di tempat kerja

Pelecehan oleh rekan kerja merujuk pada saat rekan kerja dan *supervisor* mengancam dan menganiaya karyawan. Perundungan individu dapat berupa *cyberbullying* atau merugikan rekan kerja dan pemangku kepentingan di tempat kerja. Sebagai akibat dari pengucilan di tempat kerja, lebih banyak

karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, semua faktor ini menciptakan tempat kerja beracun yang mengurangi dan menurunkan semangat karyawan.

2.2.2.4 Kajian Keislaman tentang Toxic Workplace Environment

Toxic Workplace Environment termasuk salah satu bentuk dari pengrusakan terhadap lingkungan yang baik. Didalam kajian islam kita diharuskan untuk selalu merawat segala hal yang telah diberikan oleh Allah S.W.T, dan hal ini tertuang dalam Q.S. Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diciptakan dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat kebaikan.” (Q.S. Al-A'raf: 56)

Berdasarkan penjelasan Quraish Shihab pada Tafsir Al-Misbah (2006:123-124), bahwa ayat ini melarang segala bentuk kerusakan di bumi. Kerusakan yang dimaksudkan di sini adalah salah satu bentuk melampaui batas. Allah SWT telah menciptakan alam semesta dengan bentuk yang sempurna dan tidak ada yang rusak, maka janganlah berbuat kerusakan.

Kata *muhsinin* adalah bentuk jamak dari kata *muhsin*. Seorang *muhsin* memiliki kedudukan yang lebih tinggi daripada orang yang bersifat adil. Karena orang yang bersifat adil akan menuntut untuk mendapatkan semua haknya, meskipun memang ia tidak menahan hak orang lain tetapi ia hanya akan memberi sesuai dengan porsi hak orang tersebut. Sedangkan seorang *muhsin* akan memberi hak orang lain lebih banyak daripada yang seharusnya diberikan dan ia akan rela menerima apa yang kurang dari haknya.

Penjelasan lainnya yang disampaikan oleh Ahmad Musthafa Al-Maraghi dalam Tafsir Al-Maraghi (1987:314) yakni kerusakan ini mencakup kerusakan pada akal, akidah, moral, kebajikan, hubungan pribadi dan sosial, sarana hidup, dan barang-barang publik. Dijelaskan pula hal yang serupa dengan Tafsir Al-Misbah yaitu “Janganlah kamu merusak bumi ketika Allah sudah menciptakan sesuatu yang menyenangkan dan bermanfaat”

Dalam hadits juga dijelaskan mengenai bagaimana kita sebagai manusia harusnya selalu menjaga lingkungan yang kita tempati yang dalam hal ini dikaitkan dengan *workplace environment*. Serta didalam hadits ini dijelaskan pula bahwa Allah sangat menyukai kebaikan. Dan hal ini Rasulullah S.A.W bersabda:

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ
الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكِرْمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَنْظِفُوا أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya: "Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu." (HR. Tirmidzi).

Kaitan dengan TWE yaitu dapat kita lihat dengan jelas bahwa Al-Qur'an dan hadits melarang adanya pengrusakan. Pengrusakan ini pun dapat digambarkan dalam lingkungan kerja, kita tidak boleh melakukan tindakan yang tidak baik yang sekiranya dinilai dapat mengganggu tatanan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Kita juga diharuskan memiliki sifat yang *muhsin*, dimana kita harus lebih menjunjung tinggi hak orang lain diatas hak diri kita. Janganlah kita melakukan pengrusakan dari segi sikap, perbuatan dan perkataan yang dapat mengganggu orang lain. Didalam islam telah diatur konsep tentang hubungan manusia dalam lingkungan pekerjaan atau konsep kualitas kehidupan kerja atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya (Apriliyani & Amaro, 2020).

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Definisi Turnover Intention

Turnover intention adalah seorang karyawan yang menarik diri atau memberhentikan diri dari tempatnya bekerja (Sari, 2014 *dalam* Rijasawitri & Suana (2020)).

Robbins dan Judge (2015) *dalam* Diputra *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah tingkat kecenderungan perusahaan untuk ditinggalkan karyawannya secara sukarela maupun tidak. Penyebabnya bisa dikarenakan pekerjaan yang dijalani kurang menarik dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik ditempat lain.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, *turnover intention* adalah pemikiran karyawan yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya yang dikarenakan kondisi yang kurang memuaskan, dan juga dikarenakan ada keinginan untuk bekerja ditempat lain yang sekiranya lebih baik.

2.2.3.2 Indikator Turnover Intention

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention adalah Mobley (2011) :

- a. Pemikiran untuk keluar dari pekerjaan
Pemikiran untuk keluar biasanya distimuli oleh ketidakadilan yang ada didalam perusahaan. Dari permasalahan tersebut akhirnya muncul perasaan tidak puas dari karyawan. Yang berujung pada pemikiran untuk mengeluarkan diri pekerjaan.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan
Karyawan akan berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang sekiranya lebih baik dan juga dapat memenuhi kekecewaan dan kekurangan yang dirasakan di perusahaan saat ini.
- c. Indikasi keluar dari pekerjaan

Karyawan menunjukkan sikap bahwa mereka berindikasi untuk keluar dari perusahaan dengan meminimalisasi usahanya didalam bekerja. Dan juga mereka juga akan sering membatalkan pekerjaan penting.

2.2.3.3 Faktor Penyebab Turnover Intention

Menurut Ridho (2012) *dalam* Siwi *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*, faktor-faktor dibawah juga dikatakan dapat saling berkaitan satu sama lain, diantaranya:

- a. Usia, didalam dunia kerja tersapat patokan tersendiri didalam menentukan usia kerja yang didasarkan pada tingkat dan jenis pekerjaan. Usia juga dijadikan salah satu patokan persyaratan dalam bekerja.
- b. Lamanya bekerja, merupakan suatu ukuran waktu seseorang menjadi bagian dari suatu dunia kerja di perusahaan. Lamanya seseorang bekerja dapat menjadikannya dianggap lebih unggul dibandingkan yang lainnya karena dianggap lebih matang dan sudah mendalami suatu pekerjaan. Pengalaman dalam lamanya bekerja juga dijadikan poin tambahan didalam melamar pekerjaan.
- c. Tingkat pendidikan, didalam perusahaan tingkat pendidikan seseorang dianggap dapat membuat karyawan bisa mendapatkan posisi yang berbeda berdasarkan rekam jejak pendidikan yang telah ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan, dianggap memiliki potensi yang lebih dan mampu mengempu pekerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi lagi.
- d. Keterikatan terhadap organisasi, keterikatan yang mengikat menjadikan karyawan merasa terkekang. Peraturan-peraturan yang mengikatnya juga akan dirasa sulit diterima dan menjadikan karyawan kurang nyaman. Perasaan terkekang ini secara tidak langsung akan

mengakibatkan karyawan memiliki rasa untuk menarik diri dari pekerjaannya.

- e. Kepuasan kerja, adalah perasaan puas yang karyawan rasakan terhadap pekerjaan yang telah diembannya. Kepuasan yang tinggi tentunya akan dapat mendorong karyawan untuk terus semangat. Namun, lain halnya jika kepuasan tersebut rendah tentunya akan menurunkan rasa ingin bekerja dan justru akan meningkatkan rasa untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.
- f. Budaya kerja, merupakan suatu budaya, adat istiadat maupun kebiasaan yang diterapkan di lingkungan kerja. Budaya kerja yang positif akan menjadikan karyawan yang positif pula dan begitu juga sebaliknya.

2.2.3.4 Kajian keislaman tentang Turnover Intention

Dalam pandangan islam akna bekerja bagi seorang muslim seharusnya adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*) atau dengan kata lain kita haruslah mencari tempat kerja yang dapat menjadikan kita sebagai manusia yang terbaik (Miskahuddin, 2021). Dan hal ini tertuang dalam Q.S. An-Nisa ayat 100 yang berbunyi :

وَمَنْ يَهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْعَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۗ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ
بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكُهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ
عَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : “Dan barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (QS. An-Nisa : 100)

Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah (2006:564-565) menerangkan bahwa dalam ayat ini dikatakan bahwa siapa yang berhijrah yaitu meninggalkan apa yang seharusnya diperintahkan untuk ditinggalkan, niscaya akan diberi kemudahan dan akan menemukan rezeki yang banyak. Dijelaskan juga bahwa ayat ini menjanjikan kebebasan serta rezeki yang lapang bagi orang-orang yang meninggalkan tempat yang berisi kekufuran.

Adapun Ahmad Musthafa Al-Maraghi dalam Tafsir Al-Maraghi (1987:225) menjelaskan sebab-sebab disyariatkannya hijrah pada masa permulaan islam yang bisa dijadikan patokan didalam adanya *turnover intention* yaitu:

1. Menjauhkan diri dari penindasan dalam perkara-perkara ketempat yang lebih merdeka
2. Menuntut ilmu agama dan biaya untuk itu
3. Seseorang yang berkewajiban mempunyai negara yang kuat dalam menyebarkan ajaran yang benar, menegakkan hukum-hukumnya dan melindungi para da'i dan pemeluknya dari serangan orang-orang yang memusuhi

Adapun hadits Rasulullah yang menjelaskan bahwa seorang mukmin yang memiliki niatan untuk berhijrah karena Allah SWT, maka orang tersebut akan mendapatkan pahala. Penjelasan tersebut tertuang dalam hadits berikut ini:

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ تَعَالَى عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya: "Dari Amirul Mu'minin, Abu Hafsh Umar bin Al Khathab Radhiallahum Ta'ala 'Anhu, dia berkata: Aku mendengar Rasulullah Shallallahu 'Alaihi wa Sallam bersabda: "Sesungguhnya amal itu hanyalah

beserta niat, dan setiap manusia mendapatkan sesuai dengan apa-apa yang diniatkannya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya maka hijrahnya itu adalah kepada Allah dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia yang diinginkannya atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya itu kepada apa-apa yang ia inginkan itu.” (Diriwayatkan oleh Imamul Muhadditsin, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al Mughirah bin Bardizbah Al Bukhari dan Abul Husein Muslim bin Al Hajjaj bin Muslim Al Qusyairi An Naisaburi, dalam kitab shahih mereka yang merupakan kitab hadits paling shahih).”

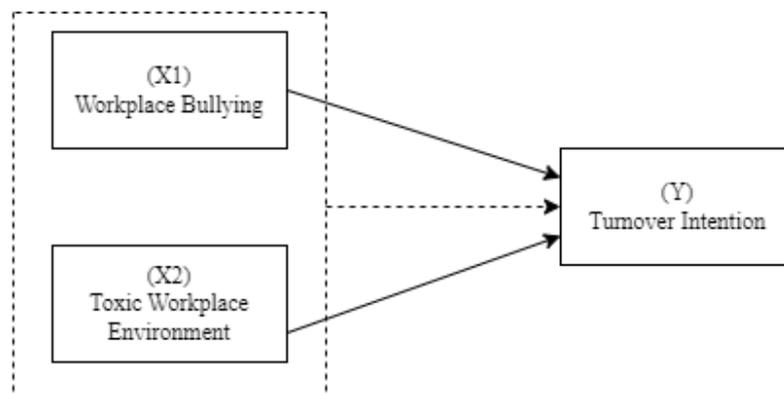
Penafsiran diatas ketika dikaitkan dengan TI, dijelaskan bahwa jika kita ingin berhijrah atau jika dikaitkan pada *turnover intention* yaitu berpindah pekerjaan. Hal ini adalah hal yang sah-sah saja jika dilakukan oleh kita umat islam. Terlebih lagi jika perpindahan tersebut mendapat hal yang baik kepada kita, dan kita berhijrah dengan maksud dan tujuan untuk meninggalkan tempat sebelumnya yang dirasa terdapat keburukan didalamnya.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijabarkan sebelumnya, maka adapun berikut ini kerangka konsep yang ingin menguji pengaruh *workplace bullying* dan *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention*.

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



Sumber : data sekunder diolah peneliti, 2024

Keterangan :

H1 : X1 (*Workplace Bullying*) berpengaruh secara parsial terhadap Y (*Turnover Intention*)

H2 : X2 (*Toxic Workplace Environment*) berpengaruh secara parsial terhadap Y (*Turnover Intention*)

H3 : X1 (*Workplace Bullying*) dan X2 (*Toxic Workplace Environment*) berpengaruh secara simultan terhadap Y (*Turnover Intention*)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Berthelsen *et al.*, (2011) mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami perundungan di tempat kerja akan memungkinkan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi mereka. Selain itu, beberapa karyawan juga akan benar-benar keluar dan juga akan berusaha untuk mencari pekerjaan baru lain yang lebih baik dan sesuai untuk mereka. Bahkan, beberapa diantara karyawan tersebut menunjukkan bahwa mereka tidak lagi memiliki kondisi kesehatan yang diperlukan untuk terus melanjutkan pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan tidak adanya *workplace bullying* di tempat kerja akan mampu meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Dan tempat kerja yang baik dan tanpa adanya *bullying* akan menurunkan resiko terjadinya keinginan karyawan untuk mengeluarkan diri dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani *et al.*, (2020) dan Diana *et al.*, (2021) didapati hasil yang sama yaitu *workplace bullying* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut maka ditentukan H1 dalam penelitian ini yaitu:

H1 : *Workplace Bullying* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*

2.4.2 Hubungan *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention*

Beng & Mahadevan (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang beracun adalah salah satu alasan yang menyebabkan karyawan berniat keluar. Karyawan akan mempertimbangkan untuk berhenti bekerja ketika mereka merasa tidak bahagia atau tidak puas dengan lingkungan tersebut. Didalam penelitian ini dinunjukkan bahwa lingkungan kerja yang beracun memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan tidak beracun akan menciptakan karyawan yang baik pula. Karyawan senantiasa akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta tidak akan ada pemikiran untuk melakukan penarikan diri dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Beng & Mahadevan (2023) didapati hasil yang sama yaitu *workplace bullying* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian tersebut maka ditentukan H2 dalam penelitian ini yaitu:

H2 : *Toxic Workplace Environment* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*

H3 : *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini disusun dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian adalah analisis eksplanatori. Sugiyono (2016:8) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode yang berlandas pada positivisme dan metode ini digunakan pada penelitian suatu populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian sebagai pengumpulan data, kuantitatif/statistik merupakan sifat dari penganalisisan data penelitian. Metode analisis eksplanatori menurut Thyer merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan dan menguji teori yang ada dalam bidang studi tertentu, serta menjelaskan mengapa segala sesuatunya seperti itu. Penjelasan studi biasanya bersifat eksperimental dan melibatkan penggunaan kelompok pembanding dan pengujian hipotesis (Strydom (2013) *dalam* Sari *et al.*, 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Selecta yang beralamat di Jalan Raya Selecta No. 1, Tulungrejo, Kecamatan Bumiaji, Kota Batu, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu area generalisasi yang di mana subjek dan objek yang ditentukan oleh peneliti didasarkan pada kualitas dan karakteristik tertentu yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Selecta yang berjumlah 146 orang, yang terdiri dari 34 orang pada bagian administrasi dan umum, 47 orang pada bagian taman rekreasi, 29 orang pada bagian hotel, dan 21 orang pada bagian *security*.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian daripada populasi yang terdiri atas beberapa anggota yang dipilih didasarkan dari populasi itu sendiri, dan dikatakan sejumlah itu menyiratkan bahwa tidak semua elemen populasi akan terdiri dari sampel (Sekaran, 2006:123). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menggambarkan populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *probability* sampling. Menurut Sugiyono (2016:84) *probability* sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana peluang untuk termasuk dalam sampel adalah sama untuk setiap bagian populasi. Adapun pada penelitian ini digunakan metode *proportionate random* sampling. Selanjutnya, penulis menggunakan rumus slovin dalam menghitung jumlah sampel penelitian :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditoleransi sebesar 10%, tingkat kebenaran 90%

$$n = \frac{146}{1 + 146 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{146}{2,46}$$

n = 59,3 = 60 responden

3.5 Data dan Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Bungin *dalam* Rahmadi, 2011:71) yang dapat diuraikan sebagai berikut :

3.5.1 Data Primer

Data primer menurut Bungin adalah data yang diambil secara langsung dari objek penelitian maupun lokasi penelitian. Data utama penelitian ini berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada sampel penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder menurut Bungin adalah data yang diperoleh dari sumber data kedua yang dapat disebut juga sebagai data sekunder dari sumber data yang diperlukan oleh peneliti. Data sekunder pada penelitian ini didapat dari penelitian sebelumnya dan ataupun dari artikel penelitian yang relevan di internet.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisisioner berupa *google form* kepada pada responden. Kuisisioner merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang nantinya para responden akan menjawab seperangkat pertanyaan yang telah diberikan (Sugiyono, 2016:142). Terdapat dua jenis angket yaitu tertutup dan terbuka. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan jenis angket tertutup, dimana didalam angket sudah tersedia beberapa pilihan jawaban sehingga responden nantinya hanya akan memilih dan menjawabnya secara langsung.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat dilihat dari hal yang didefinisikan. Hal ini juga dapat

disebut sebagai perubahan konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan dapat divalidasi kebenarannya oleh orang lain (Hikmawati, 2020:202). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel yang sifatnya mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan ataupun timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2006:39). Variabel independen didalam penelitian ini adalah *Workplace Bullying (X1)*, *Toxic Workplace Environment (X2)*, berikut definisi variabel indenpenden:

- a. Park & Ono (2017) dalam Khan *et al.*, (2022) mendefinisikan *workplace bullying* sebagai perilaku negatif yang dilakukan oleh beberapa karyawan di dalam organisasi yang terdiri dari bentakan, pelecehan, ejekan, godaan, dan sebagainya yang menyebabkan kurangnya minat karyawan untuk memenuhi misi dan visi organisasi. Indikator *workplace bullying* yang dipaparkan oleh Matthiesen & Einarsen (2010) terdapat dua indikator yang digunakan didalam penelitian ini yakni : 1) *Bullying* berkaitan dengan pekerjaan, 2) *Bullying* berkaitan dengan individu.
- b. Anjum *et al.*, (2018) memjabarkan bahwa *toxic workplace environment* adalah sebuah tempat kerja yang menjadi beracun ketika seorang individu yang berkuasa memiliki sifat yang serakah, narsis dan/atau melakukan cara-cara yang tidak adil dalam menggertak, melecehkan, dan memperlakukan orang lain. *Toxic workplace environment* atau tempat kerja yang beracun dapat menyebabkan karyawan merasa cemas, stres, depresi, menderita masalah kesehatan, kelelahan kerja perilaku kerja yang kontraproduktif, melakukan absen kerja yang dimana pada akhirnya semua hal tersebut berdampak terhadap produktivitas

karyawan dan resiko terburuk karyawan akan melakukan *turnover intention*. Indikator *toxic workplace bullying* yang dipaparkan oleh Rasool *et al.*, (2019) terdapat 4 indikator, yaitu: 1) *Harassment* (pelecehan), 2) *Bullying* (perundungan), 3) *Ostracism* (pengucilan), 4) *Incivility* (ketidaksopanan).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen adalah variabel yang bersifat dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel lain ataupun variabel independen (Sugiyono, 2006:39). Variabel dependen didalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y). Menurut Irfan (2017) dalam Eko *et al.*, (2021) *turnover intention* adalah niat untuk meninggalkan atau berpindah dari perusahaan meskipun niat tersebut belum sampai pada titik berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain atau keluar dari perusahaan tersebut. Perilaku karyawan yang menunjukkan adanya terkena pengaruh oleh *turnover intention*, seperti peningkatan absensi, melanggar tata tertib perusahaan, adanya keberanian untuk menentang atau menunjukkan sikap protes terhadap atasan, dan penurunan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (2001) dalam Rocky & Setiawan (2018) yakni: 1) *Thinking of quitting*, 2) *Intent to search*, 3) *Intent to quit*.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Item	Sumber
<i>Workplace Bullying</i> (X1)	<i>Workplace Bullying</i> adalah perilaku negatif yang dilakukan oleh beberapa karyawan di dalam organisasi	<i>Bullying</i> berkaitan dengan pekerjaan	1. Adanya pengucilan yang dilakukan kepada karyawan. 2. Adanya pemberian tugas yang berlebihan.	Matthiesen & Einarsen (2010)

	yang terdiri dari bentakan, pelecehan, ejekan, godaan, dan sebagainya yang menyebabkan kurangnya minat karyawan untuk memenuhi misi dan visi organisasi. Park & Ono (2017) dalam Khan <i>et al.</i> , (2022)	<i>Bullying</i> berkaitan dengan individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tindakan mengejek kepada orang lain. 2. Sering terjadi tindakan mengungkit kesalahan. 3. Adanya tindakan perlakuan yang tidak adil. 4. Penyebaran rumor atau fitnah yang belum tentu kebenarannya 	
<i>Toxic Workplace Environment</i> (X2)	<i>Toxic workplace environment</i> adalah sebuah tempat kerja yang menjadi beracun ketika seorang individu yang berkuasa memiliki sifat yang serakah, narsis dan/atau melakukan cara-cara yang tidak adil dalam menggertak, melecehkan, dan memperlakukan orang lain. Anjum <i>et al.</i> (2018)	<i>Harassment</i> (pelecehan)	1. Adanya tindakan pelecehan secara verbal ataupun non-verbal baik secara langsung ataupun melalui media sosial.	Rasool <i>et al.</i> , (2019)
		<i>Bullying</i> (perundungan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berbicara kasar di muka umum. 2. Dijadikan sasaran atas kecemasan spontan 	
		<i>Ostracism</i> (pengucilan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sapaan yang diabaikan. 2. Tindakan yang terkesan menjaga jarak dengan rekan kerja lainnya. 2. Munculnya reaksi permusuhan dan pengabaian. 3. Reaksi penolakan untuk 	

			saling berbicara di tempat kerja.	
		<i>Incivility</i> (ketidaksopanan)	1. Menilai penampilan fisik orang lain. 2. Intervensi (campur tangan) mengenai urusan pribadi. 3. Tindakan pelanggaran privasi.	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah kerja ke tempat lain yang sekiranya lebih baik ataupun melakukan pengunduran diri dari pekerjaan secara sadar dan sukarela.	<i>Thinking of quitting</i> (pemikiran untuk keluar dari pekerjaan)	1. Rasa tidak nyaman akibat konflik yang karyawan rasakan. 2. Memiliki pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.	Mobley (2001)
		<i>Intent to quit</i> (rasa ingin meninggalkan perusahaan)	1. Tingkat keinginan karyawan meninggalkan perusahaan. 2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. 3. Keinginan untuk segera keluar dari perusahaan ketika telah mendapatkan tempat kerja baru yang dirasa lebih baik.	

		<i>Intent to search</i> (keinginan dalam mencari pekerjaan lain)	1. Ketertarikan dalam mencari lowongan pekerjaan baru. 2. Keaktifan dalam mencari pekerjaan alternatif di luar perusahaan.	
--	--	---	---	--

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang akan digunakan adalah dengan Skala Likert. Perilaku, pendapat, dan bahkan persepsi seseorang ataupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert (Faaroek, 2021). Peneliti menggunakan metode lima alternatif jawaban yang memiliki bobotnya masing-masing, antara lain:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tujuan dari skala likert ini adalah untuk memberikan inspirasi ataupun gambaran kepada responden dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan. Semakin tinggi bobot nilai pada jawaban responden menunjukkan bahwa mereka sangat menyetujui pertanyaan peneliti.

3.9 Analisis Data

Berdasarkan dari latar belakang masalah pada penelitian ini, alat analisis data yang digunakan adalah SPSS yang berguna untuk membantu proses

pengolahan data. Adapun tujuan dilakukannya analisis data ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *workplace bullying* dan *toxic workplace environment* terhadap *turnover intention*.

3.9.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menganalisa data atas objek yang diteliti dengan cara mendeskripsikannya atau menjabarkannya melalui sampel atau populasi sesuai dengan apapun yang ditunjukkan dari hasil analisa.

3.9.2 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan penelitian yang akan diuji bermutu atau tidak bermutu. Dalam menentukan hal tersebut, dibutuhkan beberapa pengujian sebagai berikut :

3.9.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item-item dalam kuisisioner penelitian valid. Uji validitas menunjukkan bahwa item-item dalam kuisisioner penelitian memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Dalam penelitian ini digunakan metode *Bivariate Pearson Correlation*. Jika nilai signifikansi ($sig < 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan pada kuisisioner adalah valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi ($sig > 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan pada kuisisioner adalah tidak valid (Sukanto *et al.*, 2014).

3.9.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur yang akan digunakan dapat diandalkan (konsisten). Suatu alat ukur dikatakan reliable jika hasil dari jawaban kuisisioner adalah konsisten saat digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini digunakan metode Cronbach Alpha.

Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* \geq nilai kritis (0,6) maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan pada kuisisioner adalah *reliable*. Namun, jika hasilnya adalah *Cronbach Alpha* $<$ 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan adalah tidak *reliable* (Sugiyono, 2016).

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan model pada penelitian yang akan diuji dapat digunakan atau tidak. Dalam menentukan hal tersebut, dibutuhkan beberapa pengujian sebagai berikut :

3.9.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi sebuah variabel data apakah mengikuti atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan metode *Kolmogorof-Smirnov*. Uji normalitas data dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikansi (*sig.*) $>$ 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (*sig.*) $<$ 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal.

3.9.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain didalam suatu model.

Jika nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan *VIF* $<$ 10,0 maka dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya.

3.9.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan pada variance residual terhadap suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini digunakan metode Glejser.

Jika *absolute residual* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada tanda-tanda dari heterokedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

3.9.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang memastikan seberapa dekat pengaruh antara variabel independen dan dependennya.

3.9.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

3.9.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan suatu model yang akan digunakan. Koefisien determinasi akan memiliki hasil nilai antara 0 dan 1. Jika nantinya nilai yang didapatkan rendah, maka menggambarkan bahwa kapasitas sebuah variabel independen dalam memprediksi perubahan terhadap variabel dependen yang diindikasikan oleh nilai Adjusted R-Square (Ghozali, 2016).

3.9.4.3 Uji F

Uji F digunakan sebagai pemastian apakah faktor independen memiliki dampak terpisah atau dapat secara bersamaan terhadap variabel dependen. Sugiyono (2016) menegaskan bahwa variabel independen dikatakan dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan

(bersamaan) jika nilai signifikansi yang dihitung kurang dari 0,05. Selain itu, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis penelitian dapat diterima.

3.9.4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pada variabel dependen dapat terpengaruh oleh masing-masing variabel independen dalam suatu model regresi.

Variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen jika didapati nilai signifikansi $> 0,05$ begitu pula sebaliknya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Selecta adalah salah satu destinasi wisata berupa taman rekreasi ternama dan dianggap sebagai pencetus dari lahirnya tempat pariwisata di Kota Batu. Selecta sendiri dibangun oleh orang Belanda bernama Ruyter de Wildt pada tahun 1928. Pada tahun 1936-1942 disebut sebagai masa kejayaan Selecta. Namun pada tahun tersebut Selecta masih berstatus sebagai aset milik pribadi. Selanjutnya, pada saat masa kedudukan Jepang di Indonesia tahun 1942-1945 wisata Selecta diambil alih dan dipimipin oleh Hasi Ghusi. Dikatakan pula pada kedudukan Jepang ini, pertama kalinya rakyat pribumi berkesempatan untuk bekerja disana. Namun, pada tahun 1949, para warga sekitar memutuskan untuk membakar Selecta karena dianggap sebagai simbol dari kolonialisme. Pada akhirnya Selecta dapat dibangun kembali pada tahun 1950-1954. Selanjutnya, pada tahun 1950 Selecta menjadi milik masyarakat bersama dengan dana yang didapatkan dari sumbangan bersama.

Pada masanya Selecta merupakan salah satu destinasi para orang Eropa untuk menikmati fasilitas seperti kolam renang, hotel, lapangan tenis, villa, taman serta wisata petik apel. Di jaman modern, Selecta berinisiasi untuk menambah fasilitas mereka seperti wahana bianglala, tagada, mobil ayun, sky bike, *cinema 4D*, *family coaster*, dan lain sebagainya.

4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Sebagai cikal bakal objek wisata Kota Batu, Selecta bertekad untuk mengembangkan pariwisata dan berupaya melestarikan sumber daya alam.

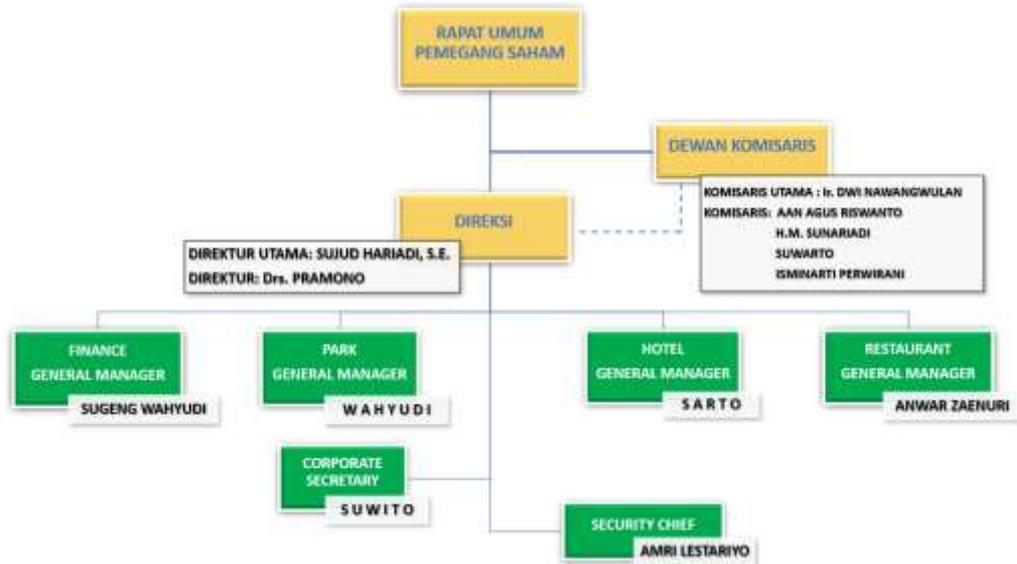
Misi

Selecta bergerak dalam bisnis jasa pariwisata meliputi taman rekreasi, perhotelan, dan restoran. Sebagai cikal bakal obyek wisata kota Batu, Selecta bertekad untuk mengembangkan pariwisata dan upaya melestarikan sumber daya alam sebagai misi utama. Sehingga dapat menjadi teladan dengan produk yang berkualitas, ramah lingkungan serta memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan para persero dan masyarakat sekitarnya.

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Selecta dipimpin oleh dewan komisaris sebagai pemegang saham yang membawahi direksi, yang dimana direksi mengontrol *Finance General Manager, Park General Manager, Hotel General Manager, Restaurant General Manager, Corporate Secretary* dan juga *Security Chief*. Adapun skema dari struktur organisasi PT. Selecta:

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT. Selecta



Sumber: PT. Selecta, 2023

4.2 Deskripsi Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Umum Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran singkat dari 60 responden pada PT. Selecta terkait jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini adalah manajer dan karyawan dari masing-masing divisi yang ada di PT. Selecta. Berikut ini adalah hasil analisis karakteristik responden:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	44	73,3%
2.	Perempuan	16	26,7%
Pendidikan Terakhir			

1.	SMP	2	3,4%
2.	SMA sederajat	43	71,5%
3.	Sarjana	15	25,1%
Lama Bekerja			
1.	1-5 tahun	13	21,7%
2.	6-10 tahun	19	31,7%
3.	11-15 tahun	12	20%
4.	16-20 tahun	10	16,7%
5.	>21 tahun	6	10%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik jenis kelamin dari 60 responden didapati mayoritas laki-laki yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 73,3%, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dengan presentase 26,7%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir terlihat bahwa dari 60 responden didapati pendidikan terakhir yang menjadi mayoritas yaitu SMA sederajat sebanyak 43 orang dengan presentase 71,5%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 3,4%. Dan pendidikan terakhir Sarjana didapati sebanyak 15 orang dengan presentase 25,1%.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja didapati paling lama bekerja adalah >21 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 10%. Lama bekerja 1-5 tahun terdapat 13 orang dengan presentase 21,7%., lama bekerja 6-10 tahun didapati sebanyak 19 orang dengan presentase 31,7%, lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 20% dan lama bekerja 16-20 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 16,7%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini didalamnya terdapat deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis deskriptif untuk mendapatkan distribusi jawaban responden pada kuisioner yang telah diberikan dan bertujuan juga sebagai penjabaran lebih dalam terkait variabel *Workplace Bullying* (X1), *Toxic Workplace Environment* (X2), dan *Turnover Intention* (Y). Penyebaran item kuisioner didapatkan dari hasil tabel jawaban responden. Adapun interpretasi skor jawaban ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Bobot Nilai Item Pertanyaan

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

4.3.1 Variabel *Workplace Bullying* (X1)

Variabel *Workplace Bullying* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 item pertanyaan. Adapun data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3

Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Workplace Bullying* (X1)

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	2	3,3	13	21,7	10	16,7	14	23,3	21	35	60	100	4,62
X1.2	2	3,3	14	23,3	9	15	18	30	17	28,3	60	100	4,78

X1.3	2	3,3	12	20	11	18,3	18	30	17	28,3	60	100	4,72
X1.4	0	0	2	3,3	13	21,7	21	35	24	40	60	100	3,70
X1.5	2	3,3	16	26,7	9	15	15	25	18	30	60	100	4,88
X1.6	2	3,3	12	20	17	28,3	17	28,3	12	20	60	100	5,08

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.3 rata-rata nilai pada frekuensi yang terendah adalah pada item X1.4 dimana karyawan merasa dikucilkan secara sosial oleh atasan /rekan kerjanya pada saat sedang bekerja secara idndividu maupun saat berkelompok. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi yang tertinggi adalah pada item X1.6 yaitu dimana karyawan merasa terlalu sering diberikan tugas dalam jumlah yang berlebihan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Selecta seringkali diberikan tugas dalam jumlah yang berlebihan.

4.3.2 Variabel *Toxic Workplace Environment* (X2)

Variabel *Toxic Workplace Environment* didalam penelitian diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan. Adapun data disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4

Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Toxic Workplace Environment* (X2)

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	
X2.1	1	1,7	0	0	14	23,3	26	43,3	19	31,7	60	100	3,86
X2.2	1	1,7	6	10	17	28,3	25	41,7	11	18,3	60	100	4,62
X2.3	1	1,7	8	13,3	12	20	31	51,7	8	13,3	60	100	4,68
X2.4	3	5	7	11,7	13	21,7	28	46,7	9	15	60	100	4,81
X2.5	0	0	6	10	14	23,3	26	43,3	14	23,3	60	100	4,32
X2.6	0	0	8	13,3	5	8,3	30	50	17	28,3	60	100	4,06
X2.7	0	0	3	5	15	25	24	40	18	30	60	100	4,03

X2.8	0	0	1	1,7	7	11,7	31	51,7	21	35	60	100	3,54
X2.9	2	3,3	2	3,3	4	6,7	22	36,7	30	50	60	100	3,40
X2.10	3	5	3	5	11	18,3	13	21,7	30	50	60	100	3,80

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4 rata-rata nilai frekuensi terendah adalah pada item X2.9 dengan nilai sebesar 3,40 yang dimana dapat dikatakan bahwa rekan kerja/atasan mengikuti dan memata-matai karyawan lainnya. Sedangkan rata-rata nilai frekuensi tertinggi terdapat pada item X2.4 dengan nilai sebesar 4,81 yang dimana dikatakan rekan kerja/atasan tidak menjawab sapaan ketika bertemu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. Selecta ketika karyawan akan menyapa rekan kerja/atasannya saat bertemu, seringkali sapaan tersebut tidak diindahkan.

4.3.3 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel *Turnover Intention* didalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 8 item pernyataan. Adapun data disajikan kedalam tabel berikut:

Tabel 4. 5

Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	Keterangan										Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS		F	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Y1	3	5	12	20	2	3,3	25	41,7	18	30	60	100	4,49
Y2	2	3,3	5	8,3	10	16,7	20	33,3	23	38,3	60	100	4,03
Y3	5	8,3	12	20	7	11,7	24	40	12	20	60	100	5,04
Y4	4	6,7	5	8,3	11	18,3	21	35	19	31,7	60	100	4,39
Y5	4	6,7	6	10	16	26,7	21	35	13	21,7	60	100	4,81
Y6	3	5	6	10	5	8,3	32	53,3	14	23,3	60	100	4,32

Y7	10	16,7	5	8,3	8	13,3	17	28,3	20	33,3	60	100	4,85
Y8	0	0	2	3,3	9	15	20	33,3	29	48,3	60	100	3,40

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 rata-rata nilai frekuensi yang terendah adalah pada item Y8 sebesar 3,40 yaitu dimana karyawan ingin meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat. Sedangkan, nilai rata-rata frekuensi tertinggi terdapat pada item pernyataan Y3 dengan nilai 5,04 yaitu dimana karyawan ingin mencari pekerjaan selain profesi saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. Selecta para karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain selain pekerjaan yang dijalani saat ini.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item dari kuisisioner itu valid atau tidak. Validitas menunjukkan bahwa item pada kuisisioner penelitian harus mampu mengukur hal yang harus diukur. Adapun data hasil dari uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Workplace Bullying</i> (X1)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
	X1.5	0.000	Valid

	X1.6	0.000	Valid
<i>Toxic Workplace Environment (X2)</i>	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.000	Valid
	X2.5	0.000	Valid
	X2.6	0.000	Valid
	X2.7	0.000	Valid
	X2.8	0.003	Valid
	X2.9	0.000	Valid
	X2.10	0.003	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y1	0.000	Valid
	Y2	0.000	Valid
	Y3	0.000	Valid
	Y4	0.000	Valid
	Y5	0.000	Valid
	Y6	0.000	Valid
	Y7	0.000	Valid
	Y8	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil dari pengolahan SPSS terhadap item yang digunakan dalam mengukur seluruh variabel. Kuisisioner yang disebar berisi 24 item pernyataan yang diisi oleh 60 responden, dan sesuai dengan hasil diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel *Workplace Bullying (X1)*, *Toxic Workplace Environment (X2)* dan *Turnover Intention (Y)* dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi seluruhnya berjumlah $sig. < 0,05$ (Sukamto *et al.*, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item

pernyataan pada kuisisioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur yang akan digunakan dapat diandalkan (konsisten). Suatu alat ukur dikatakan reliable jika hasil dari jawaban kuisisioner adalah konsisten saat digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha*.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Keterangan
<i>Workplace Bullying (X1)</i>	0.755	0.6	Reliabel
<i>Toxic Workplace Environment (X2)</i>	0.776	0.6	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.828	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 diatas dapat diketehai bahwa seluruh item pada variabel dari pertanyaan didalam kuisisioner yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai nilai koefisien *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ (Sugiyono, 2016).

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi sebuah variabel data sesuai atau hampir mendekati dengan distribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan metode *Kolmogorof-Smirnov*.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98219973
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.075
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan penggunaan dari *Kolmogrov Smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar $0,079 > 0,05$ yang dimana artinya data dinyatakan berdistribusi normal.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada atau tidaknya kemiripan antara variabel independen tertentu dan variabel independen lainnya dalam model.

Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,0 maka dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya. Adapun berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.708	1.413
	X2	.708	1.413

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa hasil dari nilai *tolerance* adalah 0,708 > 0,10 dan nilai VIF 1,413 < 10,0 yang dimana dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas didalam penelitian ini.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variasi residual antara dua pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini digunakan metode Glejser.

Jika *sig.* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada tanda-tanda dari heterokedastisitas dan begitu pula sebaliknya. Adapun berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	1.815		2.824	.007
	X1	.100	.110	.143	.916	.363
	X2	-.076	.097	-.122	-.784	.436
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari X1 sebesar 0,363 > 0,05 dan nilai signifikansi dari X2 sebesar 0,436 > 0,05, yang dimana berdasar Metode Glejser kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- a = Konstanta
- b₁-b₂ = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = *Workplace Bullying*
- X₂ = *Toxic Workplace Environment*
- e = *Standart Error*

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.732	3.330		4.424	.000
	X1	.508	.201	.377	2.527	.014
	X2	-.188	.178	-.158	-1.057	.295

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear pada tabel 4.11 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14.732 + 0.580X_1 - 0.188X_2 + e$$

4.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan suatu model yang akan digunakan. Koefisien determinasi akan memiliki hasil nilai antara 0 dan 1. Jika nantinya nilai yang didapatkan rendah, maka menggambarkan bahwa kapasitas sebuah variabel independen dalam memprediksi perubahan terhadap variabel dependen yang diindikasikan oleh nilai *Adjusted R-Square* (Ghozali, 2016). Adapun berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.071	6.08625
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,071. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 7%. Sedangkan sisa nilai sebesar 93% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

4.4.3.3 Uji F

Uji F digunakan sebagai pemastian apakah faktor independen memiliki dampak terpisah atau dapat secara bersamaan terhadap variabel dependen. Sugiyono (2016) menegaskan bahwa variabel independen dikatakan dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan (bersamaan) jika nilai signifikansi yang dihitung kurang dari 0,05. Selain itu, jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Tabel 4. 13

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.567	2	120.784	3.261	.046 ^b
	Residual	2111.416	57	37.042		
	Total	2352.983	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 diatas diperoleh nilai F sebesar 3,261 dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *workplace bullying* (X1) dan *toxic workplace environment* (X2) dengan *turnover intention* (Y). Pernyataan yang sama dapat juga dilihat dengan menghitung f tabel, didapati bahwa f hitung sebesar $3,261 > f$ tabel sebesar 3,16.

4.4.3.4 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah pada variabel dependen dapat terpengaruh oleh masing-masing variabel independen dalam suatu model regresi.

Karena tingkat signifikansi untuk pengujian ini ditetapkan sebesar 0,05 (atau 5%), variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi $< 0,05$ begitu pula sebaliknya.

Tabel 4. 14

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.424	.000
	X1	2.527	.014
	X2	-1.057	.295
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel *workplace bullying* (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.014 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *workplace bullying* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial.
- b. Variabel *toxic workplace environment* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.295 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *toxic workplace environment* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan adanya pengaruh *Workplace Bullying* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y). *Workplace bullying* memiliki nilai t hitung > t tabel dengan nilai sebesar $2.527 > 1.672$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.014 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X1 dengan variabel Y. Pada hasil nilai rata-rata frekuensi yang tertinggi adalah pada item X1.6 yaitu dimana karyawan merasa terlalu sering diberikan tugas dalam jumlah yang berlebihan. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Selecta seringkali diberikan tugas dalam jumlah yang berlebihan. Pemberian tugas yang berlebihan adalah salah satu faktor *bullying* terhadap pekerjaan, yang dimana tugas berlebih dapat menyebabkan karyawan menjadi stress, sulit konsentrasi dan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada penelitian yang mengasumsikan bahwa **“Workplace Bullying berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*” (H1) diterima.**

Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernández & Millán (2018), Li *et al.* (2020), Yuliani *et al.* (2020), Dewi *et al.* (2021), Nurdiana *et al.*, (2021), Merdiana & Gumelar (2021) yang menyatakan bahwa *Workplace Bullying* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Keashly & Neuman (2004) dalam Merdiana & Gumelar (2021) mengklasifikasikan ancaman di tempat kerja menjadi dua jenis: (1) Ancaman secara pribadi, seperti penghinaan di muka publik, ancaman secara verbal, dan penyebaran rumor atau rumor tersembunyi (gosip) yang belum tentu kebenarannya. (2) Ancaman terhadap posisi dalam ranah profesional meliputi, adanya informasi penting mengenai pekerjaan yang dengan sengaja dirahasiakan, obstruksi pekerjaan, pencegahan akses dalam dilakukannya pelatihan kerja, kurangnya kritik konstruktif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, dan pemberian tugas atau beban kerja yang berlebihan yang melebihi kemampuan karyawan.

Implementasi secara agama, pemberian tugas yang berlebih termasuk tindakan yang menyulitkan orang lain. Larangan ini pun tertuang didalam hadits berikut ini:

وَعَنْ أَبِي صِرْمَةَ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وَسَلَّمَ: مَنْ ضَارَّ مُسْلِمًا ضَارَّهُ اللَّهُ, وَمَنْ شَاقَّ مُسْلِمًا شَقَّ اللَّهُ عَلَيْهِ

أَخْرَجَهُ أَبُو دَاوُدَ وَالتِّرْمِذِيُّ وَحَسَنَهُ

Artinya: “Dari *sahābat* *Abi Shirmah radhiyallāhu Ta’āla ‘anhu* beliau berkata, *Rasūlullāh shallallāhu ‘alayhi wa sallam* bersabda: “Barangsiapa yang memberi kemudharatan kepada seorang muslim, maka Allāh akan memberi kemudharatan kepadanya, barangsiapa yang merepotkan (menyusahkan) seorang muslim maka Allāh akan menyusahkan dia.” (HR. Abu Dawud Nomor 3635, At Tirmidzi nomor 1940 dan dihasankan oleh Imam At Tirmidzi)

Berdasarkan hadits diatas, dapat kita artikan bahwa perusahaan sebaiknya tidak memberikan karyawannya tugas yang berlebihan dan diluar kompetensi karyawannya. Karyawan yang diberi tugas berlebih akan merasa gundah, kesusahan, sulit konsentrasi, stress dan lain sebagainya. Karyawan yang mencintai tugas dan apa yang dia lakukan itu lebih baik dibanding hanya sebatas mengejar target tanpa melihat sampai mana batas kemampuan dari seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

4.5.2 Pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover*

Intention

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh *Toxic Workplace Environment* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). *Toxic Workplace Environment* memiliki nilai t hitung < t tabel dengan nilai sebesar $-1.057 < 1.672$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0.295 > 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X2 dengan variabel Y. Dan jika dilihat pada rata-rata nilai frekuensi tertinggi terdapat pada item X2.4 dengan nilai sebesar 4,81 yang dimana dikatakan rekan kerja/atasan tidak menjawab sapaan ketika bertemu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT.

Selecta ketika karyawan akan menyapa rekan kerja/atasannya saat bertemu, seringkali sapaan tersebut diindahkan. Tindakan tidak mengindahkan tersebut jika terjadi akan termasuk kedalam tindakan pengucilan yang dapat menjadikan karyawan merasa tidak dianggap dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada penelitian yang mengasumsikan bahwa “***Toxic Workplace Environment* berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*” (H2) ditolak.**

Anjum *et al.*, (2018) memjabarkan bahwa *toxic workplace environment* adalah sebuah tempat kerja yang menjadi beracun ketika seorang individu yang berkuasa memiliki sifat yang serakah, narsis dan/atau melakukan cara-cara yang tidak adil dalam menggertak, melecehkan, dan memperlakukan orang lain. *Toxic workplace environment* atau tempat kerja yang beracun dapat menyebabkan karyawan merasa cemas, stres, depresi, menderita masalah kesehatan, kelelahan kerja perilaku kerja yang kontraproduktif, melakukan absen kerja yang dimana pada akhirnya semua hal tersebut berdampak terhadap produktivitas karyawan dan resiko terburuk karyawan akan melakukan *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini menjabarkan hasil yang bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Beng & Mahadevan (2023), dimana pada penelitian tersebut didapati hasil bahwa *Toxic Workplace Environment* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Dalam implementasi sisi agama, perilaku yang tercermin didalam variabel *toxic workplace environment* adalah salah satu bentuk perbuatan yang merusak. Merusak ini dapat kita hubungkan dengan pengrusakan kepada lingkungan di perusahaan. Adapun firman Allah tertuang dalam Q.S. Al-A'raf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah diciptakan dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat dengan orang-orang yang berbuat kebaikan.” (Q.S. Al-A’raf: 56)

Kaitan dengan TWE yaitu dapat kita lihat dengan jelas bahwa ayat diatas melarang adanya pengrusakan. Pengrusakan ini pun dapat digambarkan dalam lingkungan kerja, kita tidak boleh melakukan tindakan yang tidak baik yang sekiranya dinilai dapat mengganggu tatanan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Kerusakan ini mencakup kerusakan pada akal, akidah, moral, kebajikan, hubungan pribadi dan sosial, sarana hidup, dan barang-barang publik.. Kita juga diharuskan memiliki sifat yang *muhsin*, dimana kita harus lebih menjunjung tinggi hak orang lain diatas hak diri kita.

4.5.3 Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh antara *Workplace Bullying* (X1) dan *Toxic Workplace Environment* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* memiliki nilai signifikansi $0,046 < 0,05$, dan didapati bahwa f hitung sebesar $3,261 > f$ tabel sebesar 3,16, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada penelitian yang mengasumsikan bahwa “*Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*” (H3) ditolak.

Workplace Bullying pada perusahaan menurut Björkqvist, Österman, & Hjelt Bäck (1994) dalam Matthiesen & Einarsen, (2010) mendefinisikan perundungan di tempat kerja sebagai suatu aktivitas yang berulang dimana

didalamnya terdapat tujuan timbulnya rasa sakit mental serta terkadang rasa sakit fisik, dan ditujukan kepada satu atau bahkan lebih individu yang karena satu hal lain individu tersebut tidak mampu membela dirinya sendiri. Dan *Toxic Workplace Environment* memiliki pengertian yang nyaris sama dimana menurut Rasool *et al.*, (2021) *toxic workplace environment* didefinisikan sebagai suatu lingkungan yang ditandai dengan adanya perilaku narsistik, perilaku yang mengancam dari pihak manajer maupun rekan kerja, kepemimpinan yang ofensif dan agresif, pelecehan, perundungan dan juga pengucilan didalam lingkungan perusahaan. Lingkungan yang semacam ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang nantinya akan menjadi akar alasan dalam meningkatkan tingkat stres dan kelelahan, dimana hal ini dapat berdampak terhadap produktifitas di tempat kerja dan dapat merusak efisiensi organisasi.

Kedua hal ini mengarah kepada rasa sakit fisik dan mental yang akan dirasakan oleh karyawan, yang dimana tentu akan berdampak buruk terhadap dirinya. Karyawan pasti akan berpikir dan berniat untuk pindah ke perusahaan lain yang dirasa lebih baik dari sebelumnya. Berthelsen *et al.* (2011) mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami perundungan di tempat kerja akan memungkinkan munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi mereka.

Implementasi dalam islam juga memerintahkan kita untuk berhijrah, kegiatan berhijrah ke tempat yang lebih baik sangat baik untuk dilakukan. Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT pada QS. An-Nisa ayat 100:

وَمَنْ يُّهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرْعَمًا كَثِيرًا وَسَعَةً ۗ وَمَنْ يَخْرُجْ مِنْ
بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ
عَفُورًا رَحِيمًا

Artinya : “Dan barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka akan mendapatkan di bumi ini tempat hijrah yang luas dan (rezeki) yang banyak.

Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah karena Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh, pahalanya telah ditetapkan di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (QS. An-Nisa : 100)

Dijelaskan bahwa jika kita ingin berhijrah atau jika dikaitkan pada *turnover intention* yaitu berpindah pekerjaan. Hal ini adalah hal yang sah-sah saja jika dilakukan oleh kita umat islam. Terlebih lagi jika perpindahan tersebut mendatang hal yang baik kepada kita, dan kita berhijrah dengan maksud dan tujuan untuk meninggalkan tempat sebelumnya yang dirasa terdapat keburukan didalamnya. Barang siapa yang berhijrah yaitu meninggalkan apa yang seharusnya diperintahkan untuk ditinggalkan, niscaya akan diberi kemudahan dan akan menemukan rezeki yang banyak. Dijelaskan juga bahwa ayat ini menjanjikan kebebasan serta rezeki yang lapang bagi orang-orang yang meninggalkan tempat yang berisi kekufuran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workplace Bullying* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perilaku dimana atasan di perusahaan sering memberikan tugas yang berlebihan kepada karyawannya yang dapat membuat variabel *Turnover Intention* meningkat. Semakin tinggi tingkat *Workplace Bullying*, semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*. Perusahaan harus tahu bahwa setiap karyawan sudah memiliki *job description* dan kompetensinya masing-masing, dan diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawannya.
2. *Toxic Workplace Environment* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan di perusahaan tidak menunjukkan perilaku yang serakah dan narsis, serta tindakan yang tidak etis seperti menggertak, melecehkan, mengancam, dan mempermalukan orang lain. Yang nantinya menyebabkan kecemasan, depresi, stres, masalah kesehatan, ketidakhadiran, dan kejenuhan kerja, yang menyebabkan kurang produktivitas dan lebih banyak keinginan untuk keluar.
3. *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan jika tingkat *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* menurun, maka tingkat *Turnover Intention* juga akan menurun

5.2 Saran

Berdasarkan hasil rangkuman sebelumnya, penulis merumuskan beberapa rekomendasi sarana yang mungkin dapat dipertimbangkan di masa depan., adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Perilaku yang termasuk kedalam *Workplace Bullying* sangat penting untuk diperhatikan dengan teliti, ada baiknya pula pihak perusahaan menjaga dengan baik perilaku karyawan agar *Workplace Bullying* dapat menurun dan akan menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menggunakan *Toxic Workplace Environment* sebagai variabel independen (X2). Peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat faktor-faktor yang lainnya seperti kepuasan kerja, konflik pekerjaan, kepemimpinan, dan motivasi kerja yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *Turnover Intention* agar dapat menjadi sebuah penemuan baru lain yang lebih baik lagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa, Tafsir al-Maraghi Jilid IV, Mesir: Mushthafa Al-Bab Al-Halabi: 1987.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Apriliyani, U., & Amaroh, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*. <https://www.jurnalfai-uikabogor.org/index.php/alinqa/article/view/591>
- Ardianti, N. P. I. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank BRI Gianyar.
- Beng, L., & Mahadevan, A. (2023). Impact Of Toxic Work Environment On Employee Turnover Intention In Pharmaceutical Industry, KLANG VALLEY, MALAYSIA. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, August. https://www.researchgate.net/profile/ananthalakshmi-mahadevan-2/publication/373649264_impact_of_toxic_work_environment_on_employee_turnover_intention_in_pharmaceutical_industry_klang_valley_malaysia/links/64f5d7234c70687b8ed0da83/impact-of-toxic-work-envi
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do They Stay or Do They Go?: A Longitudinal Study of Intentions To Leave and Exclusion From

Working Life Among Targets of Workplace Bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178–193. <https://doi.org/10.1108/01437721111130198>

Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., *et al.* (2021). Knowledge Management, The Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention. ... *Conference on Research* <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icream-20/125952635>

Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2, 545–555.

Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.

Eko, N. P., Emi, S., & Maidiana, A. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Person Organization Fit Sebagai Variabel Moderasi. *Journals of Economics and Business*. <http://karya.brin.go.id/id/eprint/13067/>

Faaroeq, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.

Fatari, & Wiguna, W. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Andalan Informasi Teknologi Periode Tahun 2015-2019). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 103–119.

- Fitriyani, N. F., & Luzvinda, L. (2019). *Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self-Esteem*. repository.uinjkt.ac.id. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/70097>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Hernández, E. R., & Millán, L. V. R. (2018). Effect of The Exposure to Workplace Bullying on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout. *Revista Interamericana de ...*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8654511>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Hoel, H., & Giga, S. I. (2006). Destructive Interpersonal Conflict in the Workplace: The Effectiveness of Management interventions. In *Ethnicity*. <http://hdl.handle.net/10454/3837>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Itrayuni, & Husin, N. (2021). Istihza' Terhadap Rasul Dalam Al-Qur'an: Kajian Tafsir Maudhu'i. *Jurnal An-Nur*, 10, 52–61.
- Khan, M. I., Mehmood, S., Mahnaz, W., Ali, E., & ... (2022). The Effect Of Workplace Bullying On Turnover Intention, Mediating Role Of Employee Rumination, A Quantitative Study Of In ... of *Contemporary Issues* [stoppestennu.nl](https://www.stoppestennu.nl). https://www.stoppestennu.nl/sites/default/files/uploads/cibg_volume_28_issu

e_2_pages_139-175.pdf

- Kurniawan, S., Bamumin, F. A., & Kusnandar, K. N. (2023). The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee Performance Mediated by Employee Engagement and Work Stress Among F&B Employees in Jakarta. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 5(2), 127–136. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9729>
- Li, X., Liu, X., & Chen, W. (2020). The Impact Of Workplace Bullying On Employees' Turnover Intention: The Role Of Self-Esteem. In *Open Journal of Social Sciences*. [scirp.org](http://www.scirp.org). <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=103317>
- Lubis, R. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt Axa Mandiri Cabang Medan Imam Bonjol Medan. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 1(2), 32.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. In *International Journal of Organization Theory & Behavior* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/ijotb-13-02-2010-b004>
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/qevsm3unerbvhmftphnfufala/access/wayback/http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/download/3909/pdf>
- Miskahuddin. (2021). Pekerjaan Mulia dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah*, 18(2), 44–58. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/almuashirah/>

- Monica, A., & Megawati, M. (2021). Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*
<http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15915>
- Nurdiana, I. N., Elyatin, L., & Safitri, R. (2021). The effect of workplace bullying and job satisfaction on turnover intention of employee. *Management and Economics Journal*, 5(3). <http://repository.uin-malang.ac.id/10920/>
- Prasetio, A. P., Martini, E., & Mawaranti, R. P. (2018). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 165. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1250>
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press* (1st ed.). Antasari Press. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>

Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility dan Job Burnout terhadap Turnover Intention. *Agora*, 6(2).

Rusdiyanto, J. (2023). *The Effect of a Toxic Work Environment on Employee Engagement in the Digital Era and Society 5.0*. Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_69

Saepudin, N. L., & Sary, F. P. (2022). *Employee Engagement: How Toxic Workplace Environment and Job Burnout as a Mediation Variable Influence It*. 2383–2392. <https://doi.org/10.46254/eu05.20220463>

Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>

Schein, E. H. (2004). Organizational Culture and Leadership. In *The Jossey-Bass Business & Management Series* (3rd ed.). <https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>

Siwi, G., Turoreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 932–951. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14535>

Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., & Kartika, E. W. (2014). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(2), 466–478. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen->

perhotelan/article/view/2239/2026

Thapa, P. ., Giridharan, B., & Khanal, J. (2023). The Moderating Role of Emotional Intelligence in the Effect of a Toxic Working Environment on Employee Well-Being. *Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 2(1), 14–23. <https://www.horizon-jhssr.com/articles/authors/pdf-version-11/JHSSR-1202-2023.pdf>

Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. A. N., & ... (2020). Pengaruh Job insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover intention Karyawan Seminyak Garden Hotel &Pool. *WidyaAmrita: Jurnal ...*, 1(1), 179–194. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1157>

Yun, S., Kang, J., Lee, Y. O., & Yi, Y. (2014). Work Environment and workplace bullying among Korean intensive care unit nurses. *Asian Nursing Research*, 8(3), 219–225. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.07.002>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS versi 25

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 : Biodata Peneliti

Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 8 : Jurnal Bimbingan

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN **PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN *TOXIC WORKPLACE ENVIRONMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdra(i) Responden

Dengan Hormat,

Perkenankanlah saya Aqila Alfi Fauziah mahasiswa Program Studi Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada didalam kuisisioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Selecta”.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban sejujurnya sesuai dengan kondisi yang ada demi membantu jalannya penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Aqila Alfi Fauziah

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Tanggal Pengisian :
3. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :
 - 1-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - 11-15 tahun
 - 16-20 tahun
 - >21 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memilih salah satu dari pilihan jawaban pada kolom yang sudah disediakan. Tidak ada jawaban yang salah dan benar. Jawablah sesuai dengan kondisi yang anda rasakan. Pilihan jawaban pada kuisioner didasarkan skala, adapun interpretasinya sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Workplace Bullying</i>						
1.	Saya diejek di tempat kerja oleh rekan kerja/atasan					
2.	Sering kali kesalahan saya diungkit di tempat kerja oleh rekan kerja/atasan					
3.	Sering kali ada fitnah atau rumor tentang saya di tempat kerja					
4.	Saya dikucilkan secara sosial oleh rekan kerja/atasan saat sedang bekerja individu ataupun saat bekerja secara berkelompok					
5.	Saya sering mendapatkan perlakuan yang tidak adil dari rekan kerja/atasan					
6.	Saya sering diberikan tugas yang berlebihan					
<i>Toxic Workplace Environment</i>						
1.	Rekan kerja/atasan saya sering mengucapkan lelucon kotor kepada saya secara langsung maupun melalui sosial media					
2.	Rekan kerja/atasan saya sering menilai penampilan fisik saya					
3.	Rekan kerja/atasan saya sering berusaha berbicara mengenai kehidupan pribadi dan seksual saya					
4.	Rekan kerja/atasan saya tidak menjawab sapaan saya ketika saya bertemu dengannya					
5.	Rekan kerja/atasan saya berusaha menjaga jarak dengan saya di tempat kerja					
6.	Rekan kerja/atasan saya berbicara kasar kepada saya di depan umum					
7.	Rekan kerja/atasan saya mengabaikan saya atau memberikan reaksi permusuhan ketika saya mendekat					

8.	Rekan kerja/atasan saya menolak untuk berbicara dengan saya di tempat kerja					
9.	Rekan kerja/atasan saya mengikuti dan memata-matai saya					
10.	Saya melampiaskan kecemasan saya kepada orang lain					
<i>Turnover Intention</i>						
1.	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan ini					
2.	Saya pikir saya tidak akan bekerja di perusahaan ini selama tiga tahun kedepan					
3.	Saya ingin mencari pekerjaan selain profesi saya saat ini					
4.	Saya sering mencari lowongan pekerjaan lain					
5.	Saya akan mencari pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan tingkat pendidikan saya					
6.	Saya ingin mencari pekerjaan lain karena gajinya tidak sesuai dengan yang saya harapkan					
7.	Setelah saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari perusahaan ini					
8.	Saya ingin meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel *Workplace Bullying* (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
2	2	2	2	2	2
4	3	4	3	3	3
2	1	1	1	1	2
2	1	3	2	3	3
1	1	2	2	1	1
5	5	4	1	1	1
3	3	5	1	1	2
1	2	2	3	2	3
4	4	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3
1	2	3	2	1	3
1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	4	4
4	4	4	3	4	3
1	1	1	1	2	2
1	1	1	2	2	4
3	4	4	1	4	3
2	2	2	2	4	3
1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1
4	4	2	1	2	4
4	4	4	2	2	2
2	1	1	1	2	4

1	2	2	1	4	1
4	4	1	1	1	4
1	1	1	1	1	1
4	1	1	2	2	4
2	2	2	2	2	5
1	2	1	1	1	2
2	4	1	1	4	2
1	2	3	4	5	1
2	4	2	4	5	4
4	4	3	3	4	2
1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	4	4
4	4	3	2	4	2
4	4	4	2	2	5
1	3	2	2	3	2
2	2	1	1	2	4
2	2	1	1	3	2
4	3	4	3	3	3
2	1	1	1	1	2
2	1	3	2	3	3
1	1	2	2	1	1
5	5	4	1	1	1
3	3	5	1	1	2
1	2	2	3	2	3
4	4	4	3	4	2
3	3	2	2	1	2
3	2	3	2	3	3

1	2	3	2	1	3
1	2	2	1	2	1
3	3	2	3	4	4
4	4	4	3	4	3
1	1	1	1	2	2
1	1	3	2	2	4
3	4	4	1	4	3
2	2	2	2	4	3
1	2	2	3	4	4

Variabel Toxic Workplace Environment (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	4	3	1	1	3
3	3	3	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	2	2	2	2	2	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	3	3	2	3	3	3	1	3
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1
2	3	3	2	2	1	3	2	3	3
3	4	4	3	3	4	4	2	5	2

2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	1	1	1	5
3	2	2	3	4	4	3	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
2	1	3	4	3	2	2	2	2	1
2	2	4	1	2	2	2	2	1	1
1	3	2	4	1	1	3	2	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
1	2	4	5	4	1	2	2	2	1
1	2	3	4	3	2	1	1	1	1
2	3	2	4	4	2	2	2	1	1
2	2	2	3	2	2	1	2	1	1
1	2	2	4	2	2	2	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	1	1	3
2	3	4	5	4	3	2	1	1	4
2	5	2	4	1	1	1	1	1	5
1	1	1	2	2	2	1	1	1	4
1	4	4	2	2	2	1	1	1	2
2	3	2	1	1	1	3	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
3	2	2	1	1	4	4	1	1	2
5	4	5	5	3	2	2	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	2	1	4
1	1	1	3	3	2	3	1	1	1
3	3	2	2	2	1	2	2	2	3

2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
3	3	3	3	3	4	3	1	1	3
3	3	3	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
2	4	4	2	2	2	2	2	4	2
1	2	1	2	3	1	3	3	1	1
2	3	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	3	3	2	3	3	3	1	3
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1
2	3	3	2	2	1	3	2	3	3
3	4	4	3	3	4	4	2	5	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	1	2	3	3	2	3	2	1	1
3	2	2	2	1	1	1	1	1	5
3	2	2	3	4	4	3	2	2	1
1	2	2	4	4	4	2	4	2	1

Variabel *Turnover Intention* (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	3	2	1	1
4	2	4	3	3	1	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	1	1	1	2	1	1
2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	2	2	3	2	1	1
1	1	3	1	1	1	1	1
2	2	2	3	3	3	3	2
1	1	2	1	1	2	1	1
4	2	2	1	1	1	1	1
2	3	3	2	2	2	3	2
2	1	3	3	3	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	5	5	5	5	1
2	1	2	2	2	1	2	2
2	1	1	1	2	1	1	2
5	2	5	4	1	2	5	2
4	2	5	1	1	1	5	2

1	1	1	1	2	2	2	1
5	5	1	1	3	3	4	3
2	2	4	5	2	4	5	3
1	3	5	3	2	2	5	3
4	3	2	3	4	2	5	3
1	2	2	2	2	2	3	2
1	5	5	5	4	4	4	2
4	4	4	2	2	2	1	4
5	4	4	4	4	4	2	2
4	3	4	1	4	1	5	1
2	2	2	2	2	2	2	1
4	3	5	4	4	4	5	4
4	4	2	2	4	4	2	2
4	4	4	4	5	5	5	2
1	1	4	4	5	4	3	2
4	4	2	3	2	2	2	1
1	2	2	1	2	2	1	2
1	1	2	3	3	2	2	3
1	1	2	2	2	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	3	2	1	1
4	2	4	3	3	1	4	3
1	1	2	2	3	2	1	2
2	3	1	1	1	2	1	1
2	2	4	2	2	2	2	2
2	1	2	2	3	2	1	1
1	1	4	1	1	1	1	1

2	2	2	3	3	3	3	2
1	1	2	1	1	2	1	1
4	2	2	1	1	1	4	1
2	3	3	2	2	2	3	2
2	1	3	3	3	2	2	1
2	2	3	3	3	1	2	1
3	3	4	2	3	3	3	3
2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	5	5	5	5	1

Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS versi 25

Uji Validitas

Workplace Bullying (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.778**	.603**	.162	.210	.200	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.215	.107	.125	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.778**	1	.619**	.224	.364**	.109	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.085	.004	.409	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.603**	.619**	1	.324*	.250	.038	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.054	.774	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.162	.224	.324*	1	.593**	.315*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.215	.085	.011		.000	.014	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.210	.364**	.250	.593**	1	.286*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.107	.004	.054	.000		.027	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.200	.109	.038	.315*	.286*	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.125	.409	.774	.014	.027		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

TOTAL	Pearson Correlation	.762**	.795**	.716**	.606**	.665**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Toxic Workplace Environment (X2)

Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.479**	.487**	.132	.184	.403**	.348**	-.012	.196	.270*	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.314	.159	.001	.006	.929	.134	.037	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.479**	1	.642**	.213	.093	.142	.223	.005	.413**	.372**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.103	.479	.281	.086	.969	.001	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.487**	.642**	1	.372**	.303*	.273*	.245	.042	.373**	.192	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.019	.035	.059	.749	.003	.143	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.132	.213	.372**	1	.645**	.257*	.216	.080	-.013	.027	.531**
	Sig. (2-tailed)	.314	.103	.003		.000	.047	.097	.542	.920	.836	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.184	.093	.303*	.645**	1	.527**	.433**	.281*	.213	-.105	.625**
	Sig. (2-tailed)	.159	.479	.019	.000		.000	.001	.030	.102	.423	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.403**	.142	.273 [†]	.257 [†]	.527**	1	.546**	.099	.220	.123	.627**
	Sig. (2-tailed)	.001	.281	.035	.047	.000		.000	.453	.090	.351	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.348**	.223	.245	.216	.433**	.546**	1	.443**	.456**	.152	.689**
	Sig. (2-tailed)	.006	.086	.059	.097	.001	.000		.000	.000	.247	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	-.012	.005	.042	.080	.281 [†]	.099	.443**	1	.479**	-.042	.372**
	Sig. (2-tailed)	.929	.969	.749	.542	.030	.453	.000		.000	.751	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.196	.413**	.373**	-.013	.213	.220	.456**	.479**	1	.145	.593**
	Sig. (2-tailed)	.134	.001	.003	.920	.102	.090	.000	.000		.270	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.270 [†]	.372**	.192	.027	-.105	.123	.152	-.042	.145	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.037	.003	.143	.836	.423	.351	.247	.751	.270		.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.604**	.635**	.696**	.531**	.625**	.627**	.689**	.372**	.593**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.003	

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Variabel Turnover Intention (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.602**	.343**	.093	.160	.046	.415**	.400**	.572**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.480	.221	.726	.001	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.602**	1	.337**	.187	.266*	.353**	.368**	.438**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.153	.040	.006	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.343**	.337**	1	.423**	.162	.129	.503**	.515**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.007	.009		.001	.215	.327	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.093	.187	.423**	1	.661**	.711**	.614**	.336**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.480	.153	.001		.000	.000	.000	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.160	.266*	.162	.661**	1	.716**	.474**	.268*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.221	.040	.215	.000		.000	.000	.038	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.046	.353**	.129	.711**	.716**	1	.440**	.249	.662**
	Sig. (2-tailed)	.726	.006	.327	.000	.000		.000	.056	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.415**	.368**	.503**	.614**	.474**	.440**	1	.463**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.400**	.438**	.515**	.336**	.268*	.249	.463**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.009	.038	.056	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.572**	.644**	.639**	.748**	.681**	.662**	.812**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.755	6	Workplace Bullying
.776	10	Toxic Workplace Environment
.828	8	Turnover Intention

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.98219973
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.075
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.708	1.413
	X2	.708	1.413

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.126	1.815		2.824	.007
	X1	.100	.110	.143	.916	.363
	X2	-.076	.097	-.122	-.784	.436

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	14.732	3.330		4.424	.000
	X1	.508	.201	.377	2.527	.014
	X2	-.188	.178	-.158	-1.057	.295

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.071	6.08625

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.567	2	120.784	3.261	.046 ^b
	Residual	2111.416	57	37.042		
	Total	2352.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.424	.000
	X1	2.527	.014
	X2	-1.057	.295

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajeyana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1650/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023 6 November 2023
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan PT. Selecta**
Jl. Raya Selecta No.1, Tulungrejo, Kec. Bumiaji, Kota Batu, Jawa Timur 65336
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Aqila Aili Fauziah
NIM : 200501110176
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 081236327987
Judul Penelitian : Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment Terhadap Turnover Intention Pada PT. Selecta Kota Batu

Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Aqila Alfi Fauziah
Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 7 Agustus 2001
Alamat Asal : Jalan Gunung Abang no. 11A Ds Tegal Kertha,
Kec Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali
Alamat Kos : Jalan Neptunus no. 11 Dinoyo, Kec Lowokwaru,
Kota Malang, Jawa Timur
Telepon/HP : 081236327987
E-mail : aqilaalfifzh@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : SD Muhammadiyah 3 Denpasar
2013-2016 : SMPN 5 Denpasar
2014-2019 : SMAN 8 Denpasar
2019-2024 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non-Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

5/13/24, 12:35 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Aqila Alfi Fauziah
NIM : 200501110176
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Selecta**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	13%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 8 : Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110176
Nama : Aqila AIG Fauziah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Selecta

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	18 Oktober 2023	Pengajuan Judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	25 Oktober 2023	ACC Judul & Pengerjaan BAB II	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	9 November 2023	Revisi BAB II & Pengerjaan BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	30 November 2023	Revisi BAB III & Pengerjaan BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	9 Februari 2024	Revisi BAB I	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	13 Februari 2024	ACC Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	28 Februari 2024	Revisi pertama kuisioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	13 Maret 2024	Revisi kedua kuisioner penelitian & Pengerjaan BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	19 Maret 2024	Revisi Proposal Pasca Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	26 April 2024	Revisi BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	1 Mei 2024	ACC BAB IV dan V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 1 Mei 2024
Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M