

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan, adakalanya terdapat karyawan paling loyal dan berkompeten secara tiba – tiba menyatakan untuk memilih keluar perusahaan. Fenomena ini dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. Hal ini dapat terjadi pada perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Para pengusaha dan manajer sumber daya manusia (SDM) biasanya memilih untuk memberikan tunjangan dan meningkatkan gaji karyawan sebagai langkah untuk mencegah karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Hal ini disebut sebagai *Turnover Intention*.¹

Turnover intention merupakan kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke tempat kerja lain sesuai kehendaknya.² Hasibuan menggambarkan bahwa *turnover intention* dapat dilihat dari perbandingan antara jumlah karyawan yang masuk atau keluar dari sebuah perusahaan. Sementara itu, Mathis dan Jackson mendefinisikan *turnover* sebagai proses ketika seorang karyawan meninggalkan organisasi dan posisi kerjanya harus diisi oleh orang lain.³ Simamora menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada tingkat perpindahan karyawan dari sebuah organisasi yang melebihi batas keanggotaannya..⁴

Jika tingkat *turnover* karyawan di perusahaan terlalu tinggi, maka dapat menimbulkan kerugian perusahaan yang signifikan. Hal ini juga memberikan

¹ M. Ira. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention*. (Malang: Universitas Brawijaya).

²William H.M. *Sebab, Akibat dan Pengendaliannya Pergantian Karyawan*. (Jakarta: 1986)

³ Mathis LR.; Jackson, H.John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: 2009)

⁴ Simamora., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE.2006)

pengaruh sistem kerja pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas kerja dan juga dapat berdampak buruk pada moral karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Selain dampak tersebut, *turnover* karyawan juga akan berdampak negatif pada keuangan perusahaan. Ini terjadi karena perusahaan perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut karyawan baru, seperti mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai portal kerja (*job portal*), onboarding, dan proses lainnya. Oleh karena itu, perusahaan akan mengalami kerugian secara finansial akibat *turnover* karyawan yang terlalu tinggi.⁵

Indikasi *Turnover Intention* di atas dapat ditemukan di CV.Kusuma Jaya yang terletak di Kota Kediri. Berdasarkan fenomena tersebut, CV.Kusuma Jaya mengalami tingkat *turnover* yang tinggi selama sekitar 5 tahun terakhir. Berdasarkan data karyawan, dalam rentang waktu dua tahun terakhir, terdapat karyawan yang meninggalkan dan bergabung dengan perusahaan. Mayoritas karyawan yang berpindah tergolong karyawan baru dan belum mempunyai pengalaman kerja sebelumnya atau *Fresh Graduate*. Kondisi tersebut dapat membuat perusahaan harus terus melakukan perekrutan (*recruitment*) dan pelatihan (*training*) untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Tingginya tingkat *turnover* tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja dan juga mempengaruhi moral karyawan yang masih bertahan, selain itu juga dapat menguras dana perusahaan karena biaya yang tinggi untuk merekrut ulang karyawan.

Dari pra-survei yang dilakukan, peneliti melakukan wawancara dengan 5 orang karyawan CV Kusuma Jaya secara acak untuk mengetahui pandangan mereka

⁵ Algobash A. *Mengenal Penyebab dan Dampak Turnover Karyawan di Perusahaan*. (2022). <https://algobash.com/blog/mengenal-penyebab-dan-dampak-turnover-karyawan-di-perusahaan/>

mengenai keinginan untuk keluar dari perusahaan melalui kuesioner. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden sepakat berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan, seperti tertuang pada skor yang diberikan. Karyawan F juga mengatakan bahwa telah terjadi tindakan *bullying* berupa mengucilkan, membentak, menyebarkan kebohongan yang berulang-ulang sehingga membuat beberapa orang, terlebih yang fresh graduate mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja sehingga berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan.⁶ Menurut Setiawan, tingkat *turnover* karyawan pada 5% - 10% per tahun dianggap normal sedangkan apabila melebihi 10% berarti memiliki tingkat tinggi. Selama 2 tahun belakangan, CV Kusuma Jaya mengalami tingkat *turnover* karyawan tinggi, adapun data dari CV.Kusuma Jaya bahwa ada sekitar 10-15 orang setiap tahunnya terlihat dari banyaknya karyawan baru yang berpindah dan perusahaan harus melakukan rekrutmen dan pelatihan kembali.⁷

Mobley menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah tempat kerja. Faktor eksternal tersebut meliputi aspek lingkungan dan individu. Aspek lingkungan meliputi adanya pekerjaan lain dan aspek individu seperti usia muda, masa kerja, dan jenis kelamin. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang terdapat di perusahaan tersebut juga dapat mendorong keinginan karyawan dalam berpindah kerja.⁸ Penyebab *turnover intention* yang terjadi di CV.Kusuma Jaya adalah *Workplace Bullying*.

⁶ Wawancara dengan karyawan inisial F bidang umum, tanggal 10 Januari 2023 di CV Kusuma Jaya Kota Kediri.

⁷Setiawan, R.; Brian, H. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, (2003), 1(1):21-41.

⁸ William H.M. *Sebab, Akibat dan Pengendaliannya Pergantian Karyawan*. (Jakarta: 1986)

Untuk budaya organisasi di CV.Kusuma Jaya menginginkan atau menekankan terciptanya lingkungan tempat kerja yang bersahabat dimana-mana orang-orang saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar. Dimana pemimpin bertindak sebagai mentor, dan memiliki figur sebagai orang tua. terikat dalam kesetiaan tradisi, serta komitmen yang tinggi. Organisasi menitik beratkan mafaat jangka panjang pengembangan sumber daya manusia dan sensitivitas terhadap konsumen dan penghargaan terhadap manusia. Organisasi ini meningkatkan teamwork, peran serta, dan konsumen.⁹

Kekerasan di tempat kerja atau yang biasa disebut *workplace bullying* merujuk pada situasi dan kondisi seorang pekerja mengalami perlakuan yang merugikan secara sistematis dari rekan kerja atau atasan yang terjadi secara berulang-ulang.¹⁰ Menurut Yun et al bahwa perilaku-perilaku seperti kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, kritik yang keras, ejekan, godaan, gangguan, intersepsi informasi, dan pelanggaran privasi dapat dianggap sebagai bentuk kekerasan di tempat kerja.¹¹ Einarsen memiliki pandangan serupa, di mana kekerasan di tempat kerja secara khusus dapat didefinisikan sebagai perlakuan kasar atau intimidasi di tempatkerja, termasuk, ejekan, pelecehan verbal ancaman, penghinaan, pengucilan, penutupan informasi, kritik, sindiran, campur tangan dalam urusan pribadi penghalang karir, dan kejahatan. Jenis kekerasan di tempat kerja oleh Einarsen et al, antara lain: kekerasan yang terkait dengan individu (*person-related bullying*),

⁹ Wawancara dengan karyawan inisial F bidang umum, tanggal 10 Januari 2023 di CV Kusuma Jaya Kota Kediri.

¹⁰ S. Einarsen; Hoel, & Notelaers. 2009. *Measuring Exposure To Bullying And Harassment At Work: Validity, Factor Structure, And Psychometric Properties Of The Negative Acts Questionnaire-Revised*. *Work & Stress*. Volume 23 : (1). Pp 24-44.

¹¹ Yun, Seonyoung., Kang, Jiyeon. 2014. *Work Environment And Workplace Bullying Among Korean Intensive Care Unit Nurses*. (*Asian Nursing Research*)

kekerasan terkait pekerjaan (*work-related bullying*), dan kekerasan secara fisik (*physically intimidating bullying*).

Tindakan yang terjadi secara sistematis menunjukkan bahwa *bullying* telah menjadi bagian dari lingkungan kerja dan berlangsung lama. Tindakan tersebut dapat mempersulit dalam mengatasi *bullying*. Jenis – jenis *Bullying* meliputi *bullying* tidak langsung dan *bullying* langsung. *Bullying* langsung merujuk pada tindakan yang terbuka dan langsung menyerang korban secara verbal atau fisik. Sedangkan, *bullying* tidak langsung merujuk pada tindakan yang dilakukan secara tidak langsung, seperti mengisolasi korban dari kelompoknya.

Isu *bullying* di tempat kerja masih sering terjadi dan menjadi permasalahan dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil survei *Workplace Bullying Institute* tahun 2021, *Workplace Bullying Institute* mengungkapkan bahwa 43% dari pekerja remote mengalami tindak *bullying*.¹²

Hoel dan Cooper menyatakan tidak ada satu pun organisasi atau perusahaan yang terbebas dari *bullying*, namun skala dan intensitasnya berbeda pada setiap organisasi. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan kemungkinan terjadinya *bullying* di dalam lingkup organisasinya dan melakukan tindakan pencegahan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *bullying* memiliki dampak negatif yang signifikan pada individu karyawan maupun pada organisasi secara keseluruhan.¹³ Einarsen juga menunjukkan bahwa *bullying* dapat memiliki dampak yang serius pada kesehatan mental dan fisik seseorang, termasuk stres, kecemasan, depresi, dan

¹² *Workplace Bullying Institute. 2017 U.S workplace bullying survey.*

¹³ H.Hoel & Cooper.C.2 000. *Destructive conflict and bullying at work.* UK: University of Manchester Institute of Science & Technology.

masalah kesehatan fisik seperti sakit kepala atau gangguan pencernaan. *Bullying* juga merugikan organisasi yang dapat menyebabkan tingginya potensi *turnover*, absensi meningkat, penurunan komitmen dan produktivitas karyawan. Kerugian lainnya dari *bullying* termasuk waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk karyawan yang hanya menyaksikannya berpotensi meninggalkan organisasi, serta adanya permasalahan finansial meliputi biaya tinggi untuk merekrut karyawan baru karena *turnover* yang meningkat, biaya pengadilan, dan biaya pengeluaran lain.¹⁴

Beberapa penelitian terbaru mengkaji dampak negatif dari *bullying* di tempat kerja, yang meliputi dampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta keinginan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Salah satu studi oleh Hernandez dkk mempelajari pengaruh pelecehan psikologis terhadap *turnover intention* dan menemukan bahwa *bullying* di tempat kerja berdampak langsung pada potensi karyawan untuk keluar dari organisasi.¹⁵ Menurut Djurkovic, McCormack, dan Casimir, tindakan buruk terhadap karyawan menyebabkan mereka dengan sukarela meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian oleh Ahmad & Kaleem yaitu terjadi keinginan untuk keluar dari pekerjaan akibat paparan *bullying* di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan emosional dalam konteks budaya atau nasional.¹⁶ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kekerasan di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di berbagai lintas negara. Selain itu, kekerasan dan tindakan psikologis

¹⁴ Einarsen, S; H.Hoel; Notelaers. G. 2009."Measuring Exposure To Bullying And Harassment At Work: Validity, Factor Structure, And Psychometric Properties Of The Negative Acts Questionnaire-Revised. Work & Stress". Volume 23(1).

¹⁵R. Hernandez; Millán; Cruz, dkk. 2018. *Effect of the exposure to workplace bullying on turnover intention and the mediating role of job satisfaction, work engagement, and burnout*. Pp. 37(1), 26-51

¹⁶ Saima.A; A.Kaleem. 2019. *Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway*. Personnel Review.

rumah tangga dianggap sebagai bentuk kekerasan di tempat kerja. Coyne, Seigne, dan Randall menyatakan bahwa intimidasi adalah salah satu perilaku yang kontraproduktif dan merugikan di tempat kerja.¹⁷ Godwin memperkirakan bahwa sekitar 20% dari seluruh karyawan pernah mengalami perundungan dan pelecehan di tempat kerja.¹⁸

Berdasarkan pemaparan yang telah disajikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti seberapa tinggi tingkat *turnover intention* dan tingkat *workplace bullying* pada karyawan CV Kusuma Jaya dalam proses pendekatan klien. Untuk itu, peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV.Kusuma Jaya Kota Kediri ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang relevan maka disusun suatu rumusan masalah yang meliputi :

1. Seberapa tinggi tingkat *workplace bullying* di CV Kusuma Jaya?
2. Seberapa tinggi tingkat *turnover intention* di CV Kusuma Jaya?
3. Seberapa tinggi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* di CV Kusuma Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disajikan, tujuan dari penelitian ini adalah

¹⁷ Coyne; S.Elizabeth; Peter. 2000. *Predicting workplace victim status from personality*. European Journal of Work and Organizational Psychology

¹⁸ Godwin. 2008. *Bullying and harassment: EOR Survey*.

1. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *workplace bullying* di CV Kusuma Jaya.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *turnover intention* di CV Kusuma Jaya
3. Untuk mengetahui seberapa tinggi dampak *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV Kusuma Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan sumbangan dan kontribusi baru dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dengan topik loyalitas karyawan yang terkait dengan efikasi diri dan kepuasan kerja. Peneliti berharap temuan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan yang bermanfaat untuk pengembangan literatur tentang loyalitas karyawan.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Dapat menambah dan memperluas wawasan keilmuan maupun pengalaman bagi peneliti, secara langsung mengidentifikasi fenomena permasalahan yang terjadi di kehidupan dengan menggunakan teori yang telah di berikan dan dipelajari.

- b. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat menambah kontribusi terhadap informasi, pengetahuan serta bahan perbandingan. Dan diharapkan hasil penelitian ini memperkaya

literatur, koleksi dan referensi guna digunakan sebagai sumber bacaan ataupun belajar mahasiswa.

c. Bagi CV.Kusuma Jaya

Diharapkan penelitian ini mendapat umpan balik dan memberikan referensi dan pertimbangan bagi pimpinan dan karyawan CV.Kusuma Jaya.

d. Bagi pembaca ataupun peneliti lain

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber rujukan atau referensi, pertimbangan, pedoman serta motivasi untuk menyempurnakan dan mengkaji penelitian yang berkaitan dengan *workplace bullying* dan *turnover intention*.

3. Secara Keilmuan

Dalam Psikologi Islam tersendiri bisa dikatakan lebih mengutamakan bagaimana pentingnya memahami serta juga menghormati hak-hak individu serta menjunjung nilai-nilai etika dalam berinteraksi dengan sesama. Workplace bullying, atau pelecehan di tempat kerja, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis individu, jika bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam. Adapun kontribusi yang bisa diberikan, meliputi :

- Pelanggaran Hak Individu

Dalam Islam, dihormatinya hak-hak individu sangat diutamakan. *Workplace bullying* dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak individu untuk bekerja dalam lingkungan yang aman, adil, dan mendukung pertumbuhan pribadi.

- Pengaruh pada Kesejahteraan Psikologis

Psikologi Islam mengakui pentingnya keseimbangan dan keharmonisan dalam hidup. Workplace bullying dapat merusak

kesejahteraan psikologis individu, menciptakan kecemasan, depresi, dan stres. Ini bertentangan dengan prinsip-prinsip psikologi Islam yang mendorong pemeliharaan keseimbangan mental dan emosional.

- Etika dan Akhlak (Makarim al-Akhlaq)

Islam mendorong praktik etika dan akhlak tinggi dalam interaksi sehari-hari. Workplace bullying bertentangan dengan nilai-nilai moral Islam dan dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap etika yang diajarkan dalam ajaran Islam.

- Keadilan dan Kesetaraan

Prinsip keadilan dan kesetaraan di tempat kerja sangat ditekankan dalam Islam. Workplace bullying sering kali melibatkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, yang bertentangan dengan nilai-nilai Islam yang mendorong perlakuan adil terhadap semua individu.

- Dampak Sosial dan Komunitas

Islam menekankan pentingnya membangun masyarakat yang kuat dan bersatu. Workplace bullying dapat merusak hubungan sosial dan kerjasama di tempat kerja, menyebabkan ketidakharmonisan dalam komunitas kerja.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* dengan *Employee Well-Being* sebagai Variabel Mediator oleh Elisabet Riana Kurniati.¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace*

¹⁹ Elisabet Riana Kurniati, 'Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Well-Being Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Karyawan CV. Matahari Utama Solo)' (UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2021).

bullying terhadap *turnover intention* dengan *employee well-being* sebagai variabel mediator. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Matahari Utama Solo menggunakan convenience sampling. Responden dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner cetak. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil yang pertama menunjukkan *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang kedua *workplace bullying* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*. Hasil yang ketiga *employee well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa *employee well-being* memediasi *workplace bullying* dan *turnover intention*. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama dalam penggunaan pendekatan penelitian yakni metode kuantitatif. Adapun perbedaannya adalah perbedaan dalam subjek penelitian yang akan dilakukan pada karyawan CV. Kusuma Jaya Kota Kediri

2. Penelitian yang berjudul *PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORKPLACE BULLYING TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SEMINYAK GARDEN HOTEL & POOL* oleh Ni Luh Gede Yuliani, dkk. *Published* Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 179-194.²⁰ Penelitian ini menunjukkan bahwa *bullying* di tempat kerja memiliki dampak yang signifikan bagi individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan secara luas. Persamaan dalam penelitian ini yaitu

²⁰ Ni Luh Gede Yuliani, A A Ngurah Sadiartha, and Putu Krisna Adwitya Sanjaya, 'Pengaruh Job Insecurity Dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool', *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1.1 (2021), 179–94.

mengukur variabel *Workplace Bullying*. Perbedaannya yaitu dilakukan pada waktu dan lokasi yang berbeda, serta tidak menggunakan metode penelitian.

3. Penelitian yang berjudul Pengaruh *Workplace Bullying* dan *Perceived Supervisor Support* Terhadap *Turnover Intention* Oleh Candra Vionela Merdiana dan Bagus Gumelar di publish Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 11.²¹ Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh yang diberikan oleh *Workplace Bullying* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap *turnover intention*. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 karyawan dengan Teknik insedental sampling. Adapun persamaan yang ditemukan dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel *Workplace Bullying* dan pengaruhnya pada *Turnover Intention* dan perbedaannya yaitu meneliti dengan waktu dan tempat yang berbeda serta menggunakan subjek yang berbeda.
4. Penelitian yang berjudul PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT PREMIUM MOTORINDO ABADI JAKARTA UTARA Oleh Agatha Dewi Puspitasari.²² Dalam penelitian ini, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Premium Motorindo Abadi Jakarta Utara sebanyak 91 karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Analisis deskriptif pada penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu: analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel. Metode analisis data yang

²¹ Candra Vionela Merdiana and Bagus Gumelar, 'Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11.2 (2021), 271–86.

²² Agatha Dewi Puspitasari, 'PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT PREMIUM MOTORINDO ABADI JAKARTA UTARA' (UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2021).

digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil dari penelitian dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh *workplace bullying* terhadap turnover intention karyawan PT. Premium Motorindo Abadi Jakarta Utara. Besar kemampuan workplace bullying dalam memprediksi perubahan turnover intention ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa workplace bullying mampu memprediksi 52,6% perubahan turnover intention. Adapun persamaan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu variabel *workplace bullying* dan perbedaannya yaitu meneliti pada waktu dan tempat yang berbeda, menambah variabel *turnover intention* serta menggunakan metode *konklusif-dekriptif, cross-sectional analysis*.

5. Penelitian yang berjudul *Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan SelfEsteem* oleh Nur Farah Fitriyani Liany Luzvinda.²³ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi karyawan cenderung memilih keluar (*turnover*) atau bertahan dalam perusahaan. Dalam penelitian ini diprediksi workplace bullying, spiritualitas ditempat kerja dan *self-esteem*, berpengaruh terhadap turnover karyawan. Subyek pada penelitian berjumlah 206 pramugari yang diperoleh dengan teknik accidental sampling. Uji validitas alat ukur menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA). Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan *workplace bullying, workplace spirituality, dan self-esteem* terhadap *turnover intention*. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa inner life dan

²³ Nur Farah Fitriyani and Liany Luzvinda, 'Turnover Intention Ditinjau Dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, Dan Self-Esteem', 2019.

meaning and purpose in work secara signifikan mempengaruhi turnover intention. Sebaliknya, *work-related bullying*, *person-related bullying*, *physical bullying*, dan *self-esteem* tidak signifikan dalam mempengaruhi turnover intention.. Adapun persamaan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu variabel *workplace bullying* dan perbedaannya yaitu meneliti pada waktu dan tempat yang berbeda, serta menambah variable *turnover intention*.

F. Definisi Operasional

Peneliti membatasi permasalahan yang akan di kaji lebih lanjut terkait dengan persoalan *workplace bullying* dan *turnover intention* karyawan di CV Kusuma Jaya kota Kediri, agar supaya penelitian ini lebih berfokus dan mudah untuk melakukan penelitian, Mengutip dari buku *resech and method in psycology* tentang pengertian definisi operasional adalah sebuah pernyataan terkait variabel yang akan diukur secara tepat dan menjelaskan arti dari variabel tersebut. Adapun definisi dari *workplace bullying* dan *turnover intention* yakni

1. *Workplace Bullying* adalah perilaku yang merusak, menekan, mengancam, atau mencemarkan nama baik yang dilakukan dengan sengaja dan terus-menerus terhadap korbannya secara langsung atau tidak langsung bertujuan untuk memperlihatkan kekuasaan atau mengintimidasi secara fisik dan emosional yang terkait dengan pekerjaan.
2. *Turnover intention* yaitu kecenderungan atau keinginan seseorang meninggalkan perusahaan atau organisasi untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain.