

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Workplace Bullying*

1. Definisi *Workplace Bullying*

Workplace bullying atau kekerasan ditempat kerja merujuk pada situasi dan kondisi karyawan secara berulang-ulang dan sistematis dikorbankan atau diintimidasi oleh rekan kerja atau atasan.²⁴ Yun et al. menyatakan bahwa tindakan-tindakan kekerasan ditempat kerja termasuk kritik tajam, pelecehan verbal, pengasingan, ancaman, mengganggu, godaan, hinaan, sindiran, pengambilan informasi secara sembunyi-sembunyi, dan pelanggaran privasi.²⁵ Einarsen juga memiliki pandangan yang hampir sama dan mendefinisikan *workplace bullying* secara khusus sebagai kekerasan yang terjadi di lingkungan kerja, yang mencakup pelecehan verbal, pengasingan, kritik tajam, ancaman, penghinaan, sindiran, penghilangan peluang, perilaku jahat, pengungkapan informasi pribadi, dan intervensi dalam urusan pribadi. Menurut Einarsen et al. bahwa kekerasan ditempat kerja terdiri dari tiga kategori, yaitu kekerasan dengan pribadi seseorang (*person-related bullying*), kekerasan terkait pekerjaan (*work-related bullying*), dan kekerasan terhadap fisik (*physically intimidating bullying*).

Bullying merupakan perilaku tanpa alasan yang berulang, yang mana sengaja dilakukan untuk mengintimidasi, menakuti, mempermalukan atau menjatuhkan orang lain, atau sekelompok orang, yang menyebabkan resiko keselamatan dan

²⁴ Einarsen, S; H.Hoel; Zapf D; dan Cooper, CL. 2011. *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.

²⁵ Yun, Seonyoung., Kang, Jiyeon. 2014. "*Work Environment And Workplace Bullying Among Korean Intensive Care Unit Nurses*. (*Asian Nursing Research*)

kesehatan.²⁶ *Bullying* biasanya dikaitkan dengan agresi antar anak dilingkungan bermainnya, namun *bullying* juga dapat terjadi dalam konteks lain.²⁷

Pengertian *bullying* ditempat kerja menurut *Government of South Australia* adalah segala perilaku yang diulang, sistematis dan langsung ditujukan kepada pekerja atau sekelompok pekerja yang mana mereka dianggap sebagai target, dipermalukan, direndahkan atau diancam dan hal tersebut menyebabkan resiko kesehatan dan keselamatan.²⁸

Menurut Coloroso, *bullying* adalah tindakan bermusuhan yang dilakukan secara sadar dan disengaja yang bertujuan untuk menyakiti, seperti menakuti melalui ancaman agresi dan menimbulkan terror. Termasuk juga tindakan yang direncanakan maupun spontan, bersifat nyata atau hamper tidak terlihat, dihadapan seseorang atau di belakang seseorang, mudah ntuk diidentifikasi atau terselubung dibalik persahabatan, dilakukan seseorang atau kelompok.²⁹

Individu yang melakukan tindakan *bullying* ditempat kerja cenderung memiliki karakteristik kepribadian yang negatif meliputi narsisme, sifat dendam, kemarahan, dan cenderung cemas. Berdasarkan penelitian oleh Dian Fallyanti yang mengutip Nkomo & Motesi menemukan bahwa pelaku *bullying* ditempat kerja sering kali memiliki pengalaman menjadi korban *bullying* di masa lalu. Nkomo & Motesi mengkategorikan definisi *workplace bullying* antara lain meliputi:

²⁶ Australian Government Comcare. (2009). Bullying at work a guide for employees. [online]. http://www.comcare.gov.au/data/assets/pdf_file/006/70414/Bullying_at_work_A_guide_foremployeesOHS78.pdf. Diakses pada 17 Juli 2023

²⁷ Monks, C. P., & Coyne, L. (2011). Bullying in different conctext. New York: University press.

²⁸ Government of South Australia. (2012). Dealing with workplace bullying: Apractical guide for employees. [Online]. www.stopbullingsa.com.au/documents/bullying_employees.pdf. Diakses pada 17 juli 2023

²⁹ Coloroso, Barbara. (2003). Stop bullying (Memutus Rantai Kekerasan dari Pra Sekolah Hingga SMA). Jakarta: serambi Ilmu Semesta.

- a. Ras atau gender, menunjukkan tindakan diskriminatif terhadap seseorang berdasarkan jenis kelamin atau ras yang menyebabkan perilaku tidak adil.
- b. *In group atau out group*, menunjukkan pada perilaku tidak adil dan konsisten yang terjadi ketika seseorang memperlakukan orang lain secara berbeda berdasarkan status jabatan, orientasi seksual, budaya, atau individu tersebut termasuk dalam golongan tertentu.
- c. Agama, berkaitan dengan tindakan diskriminasi yang didasarkan pada agama dan afiliasi yang dapat menyebabkan perilaku yang tidak adil.
- d. Pendidikan versus jabatan, berkaitan dengan tindakan diskriminatif yang meremehkan pengalaman organisasi atau institusi lain dan pendidikan, namun memilih untuk menguntungkan pihak yang memiliki masa kerja lebih lama di suatu institusi.³⁰

Bullying di tempat kerja memiliki tiga aspek, antara lain meliputi perilaku yang berulang – ulang , terjadi secara teratur, dan terjadi di lingkungan kerja di mana terjadi ketidakseimbangan kekuatan antara individu. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa *bullying* di tempat kerja yaitu tindakan buruk melibatkan kekerasan secara terus-menerus di lingkungan kerja dengan maksud untuk membuat orang lain tidak nyaman secara mental ataupun fisik akibat ketidakseimbangan terhadap kekuatan antara individu yang terlibat, baik sebagai korban atau pelaku.

³⁰ F. Dian. Pengaruh Workplace Bullying Pada Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi. (Jakarta : 2017).

2. Dimensi *Workplace Bullying*

Menurut Einarsen dkk., terdapat tiga dimensi *bullying* di tempat kerja yang dapat diidentifikasi yaitu:

- a. *Person and work related bullying* yaitu bentuk *bullying* di mana pekerjaan korbannya menjadi target sasaran. Indikator berupa tindakan seperti merusak, mengancam, merisak, menekan atau mencemarkan nama baik yang dilakukan pelaku terhadap korban.
- b. *Physical or psychological intimidation bullying* yaitu bentuk *bullying* di mana pelaku *bullying* secara langsung menunjukkan perilaku yang tidak menyenangkan terhadap korban untuk mengintimidasi mereka secara fisik atau mental. Indikator berupa perilaku – perilaku pengrusakan fisik atau psikis.
- c. *Occupational devaluation* adalah bentuk *bullying* di mana merendahkan dan meremehkan korban dengan cara memberikan perintah yang tidak sesuai dengan *job desk* atau kualifikasi mereka. Indikator dari dimensi ini adalah adanya tindakan pemberian perintah pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* dan kualifikasi mereka.³¹

Razzaghian dan Ghani telah menguraikan enam aspek yang merupakan indikator perilaku *bullying* di tempat kerja antara lain:

1. Menyembunyikan informasi Karyawan membutuhkan informasi untuk menjalankan tugas pekerjaan dengan efektif. Jika informasi tidak didistribusikan dengan tepat, maka dapat mengganggu kinerja karyawan dan akhirnya menghambat perusahaan mencapai target kerja.

³¹ Einarsen, S; H.Hoel; Zapf D; dan Cooper, CL. 2011. *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.

2. Menetapkan target kerja yang tidak realistis

Pelaku *bullying* di tempat kerja secara sengaja mengintimidasi bawahannya dengan menetapkan target kerja yang melebihi kemampuan mereka.

3. Pengucilan di tempat kerja

Korban *bullying* mengalami isolasi akibat pelaku *bullying* di tempat kerja. Jenis isolasi memiliki dampak buruk sehingga mengakibatkan kinerja yang menurun, tekanan mental atau fisik, tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan berpotensi *turnover*.

4. Kritik Tajam

Pelaku *bullying* di tempat kerja melontarkan kritik yang tajam dan dapat merugikan bawahannya.

5. Menyebar rumor

Pelaku *bullying* di tempat kerja akan menyebarkan rumor merugikan tentang korban mereka. Rumor tersebut biasanya berupa gosip tidak benar yang dapat membuat korban menjadi sasaran pengucilan sosial di lingkungan kerja mereka. Akibatnya, korban akan diisolasi dari rekan-rekan kerja dan merasa terasing atau terkucilkan.³²

Isa menyatakan bahwa indikator *workplace bullying* mencakup hal-hal berikut:

- 1) kritikan atau komentar tidak masuk akal,
- 2) kesalahan tanpa alasan yang jelas,
- 3) dikeluarkan dari kelompok,
- 4) diabaikan,
- 5) diancam dihina, atau diintimidasi,

³² Razzaghian; Usman.G; 2014. *Effect of workplace bullying on turnover intention of faculty members: A case of private sector universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan.*

- 6) lelucon yang tidak pantas atau melecehkan,
- 7) meremehkan atau menggossipkan,
- 8) kata-kata kasar yang menyakitkan hati,
- 9) pekerjaan yang tidak realistis.³³

Leymann telah menyatakan bahwa tindakan yang dapat dikategorikan sebagai *workplace bullying* adalah jika terjadi minimal satu kali dalam seminggu dan berulang selama enam bulan.³⁴

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Workplace Bullying*

Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *Workplace Bullying* dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor individu dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi workplace bullying menurut Einarsen, di antaranya:

- a. Karakteristik individu: meliputi jenis kelamin, usia, dan orientasi seksual dapat mempengaruhi tingkat risiko seseorang menjadi korban atau pelaku bullying. Selain itu, beberapa karakteristik kepribadian seperti kepercayaan diri yang rendah, tingkat stres yang tinggi, dan konflik antarpribadi dapat meningkatkan risiko seseorang menjadi korban atau pelaku bullying.
- b. Hubungan interpersonal: Hubungan interpersonal yang buruk antara individu di tempat kerja dapat memicu perilaku bullying. Misalnya, persaingan yang tinggi, ketidakcocokan pribadi, atau perbedaan budaya dapat memicu konflik antara individu yang dapat berujung pada perilaku bullying.
- c. Kondisi organisasi: Beberapa faktor dalam lingkungan organisasi seperti struktur organisasi yang buruk, kebijakan manajemen yang tidak jelas, dan

³³ Noor, A; Bashir, S; & Earnshaw, V.A 2016. *Bullying, internalized hepatitis (Hepatitis C virus) stigma, and self-esteem: Does spirituality curtail the relationship in the workplace*. Journal of Health Psychology.

³⁴ Einarsen, S; H.Hoel; Zapf D; dan Cooper, CL. 2011. *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.

tekanan kerja yang tinggi dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan terjadinya bullying. Selain itu, kebijakan yang tidak tegas atau tidak ada sanksi bagi pelaku bullying juga dapat memicu terjadinya perilaku tersebut.

- d. Kondisi lingkungan kerja: Faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebisingan, kerumunan, dan ketidaknyamanan dapat meningkatkan risiko terjadinya bullying. Kondisi lingkungan kerja yang buruk juga dapat memperburuk stres dan meningkatkan risiko terjadinya perilaku bullying.
- e. Faktor sosial: Faktor sosial seperti perbedaan latar belakang budaya, agama, atau bahasa dapat mempengaruhi tingkat risiko seseorang menjadi korban atau pelaku bullying. Selain itu, diskriminasi atau pelecehan yang berdasarkan faktor sosial juga dapat memicu terjadinya perilaku bullying.³⁵

Penelitian oleh Nielsen dan Knardahl menunjukkan bahwa perilaku *bullying* di tempat kerja berkaitan terhadap *trait* kepribadian berdasarkan *big five theory*. *Trait conscientiousness* ditemukan sebagai faktor kepribadian yang signifikan dalam perilaku *bullying*, sedangkan *trait neuroticism* dapat memprediksi perilaku *bullying*. Hasil penelitian ini yaitu *trait* kepribadian menjadi prediktor dan hasil intimidasi di tempat kerja.³⁶

Menurut Leymann, faktor yang berkontribusi terhadap perilaku *workplace bullying* yaitu hubungan buruk antara karyawan. Sementara itu, penelitian Bowling dan Beehr menyatakan bahwa kekerasan lebih sering terjadi pada lingkungan yang mengalami konflik peran, ketidakjelasan peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kendala dalam bekerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa penyebab utama

³⁵ Einarsen, S; H.Hoel; Zapf D; dan Cooper, CL. 2011. *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC Press Taylor & Francis Group.

³⁶ Nielsen;M.Birkeland; S.Knardahl. *Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study*. *Work & Stress: An International Journal of Work*. (2015)

workplace bullying yaitu suasana dan interaksi antar karyawan di tempat kerja, yang dikenal sebagai budaya organisasi.³⁷

Menurut penelitian Einarsen dan kolega, budaya organisasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi terjadinya *workplace bullying*. Penelitian Yun dan Kang menunjukkan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *workplace bullying*.³⁸ Penelitian Noor dan rekan-rekan menemukan bahwa *workplace spirituality* juga berperan penting dalam menekan dampak negatif dari *workplace bullying*, atau dengan kata lain *workplace spirituality* dapat membantu mencegah terjadinya *workplace bullying*. Pelaku *workplace bullying* biasanya memiliki jabatan atau wewenang yang lebih tinggi dari korban, dan hal ini disebabkan oleh penyalahgunaan kekuasaan.³⁹ Pemimpin atau atasan yang memiliki kekuasaan atas bawahan seringkali melakukan bullying dengan cara bertindak sewenang-wenang, memperlihatkan superioritas, merendahkan, dan menggunakan otoriter. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa rekan kerja dapat menjadi penyebab utama perilaku agresif. Secara keseluruhan, pelaku *workplace bullying* berpotensi dari berbagai kalangan, termasuk rekan kerja, atasan dan kolega.⁴⁰

³⁷ N. Bowling & A. Beehr. *Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis*. Journal of Applied Psychology. Vol. 91 : 5. Pp. 998-1012 (2006)

³⁸ Yun, Seonyoung., Kang, Jiyeon. 2014. "Work Environment And Workplace Bullying Among Korean Intensive Care Unit Nurses. (*Asian Nursing Research*)

³⁹ Noor, A; Bashir, S; & Earnshaw, V.A 2016. *Bullying, internalized hepatitis (Hepatitis C virus) stigma, and self-esteem: Does spirituality curtail the relationship in the workplace*. Journal of Health Psychology.

⁴⁰ Daniel, T. A. *Stop bullying at work*. Alexandria Society for Human Resource Management. (2009).

B. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Perpindahan karyawan atau *turnover intention* umum terjadi di perusahaan atau organisasi yang dapat berdampak buruk pada perusahaan jika dibiarkan terus menerus, terutama jika tingkat keluar karyawan semakin tinggi. Simamora mendefinisikan *turnover intention* sebagai tingkat perpindahan karyawan melebihi batas keanggotaan suatu organisasi.⁴¹ *Turnover intention* sendiri dapat diartikan sebagai kecenderungan karyawan beralih dari pekerjaannya secara sukarela⁴² Mathis dan Jackson mengartikan *turnover* sebagai proses di mana pekerja beralih dari organisasi dan posisi pekerjaannya wajib diisi orang lain.⁴³ Intensitas *turnover* didefinisikan sebagai persepsi subjektif dari para anggota organisasi untuk berhenti bekerja untuk kesempatan lain. Turnover karyawan merupakan tindakan yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan dan dinilai sebagai indikator kinerja perusahaan serta dapat mengamati efek negatif terhadap efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan dan turnover mengacu pada niat karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi. Karyawan yang keluar atas permintaan organisasi serta orang-orang yang meninggalkan atas inisiatif sendiri dapat menyebabkan gangguan dalam operasi, dinamika tim kerja dan kinerja unit.

Rathakrishnan et al menjelaskan bahwa tekad seseorang untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela ataupun non-sukarela karena faktor kenyamanan pekerjaan sekarang dan memiliki alternatif pekerjaan di perusahaan

⁴¹ Simamora,. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: STIE.2006)

⁴² Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

⁴³ Mathis LR.; Jackson, H.John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: 2009)

lain merupakan sikap dalam melakukan *turnover intention*.⁴⁴ Sedangkan menurut Ihsan et al, alasan yang memicu terjadinya *turnover intention* dapat disebabkan karena seseorang memiliki niat untuk mengundurkan diri karena ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya⁴⁵ Sehingga dapat diketahui bahwa terjadinya *turnover intention* karena adanya unsur yang mengakibatkan seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Biaya perekrutan, seleksi dan training yang ditanggung oleh perusahaan ditentukan oleh tinggi ataupun rendahnya *turnover intention*.⁴⁶

Menurut Mello jika sebuah organisasi telah melakukan investasi yang signifikan dalam melatih dan mengembangkan karyawan, investasinya akan hilang ketika seorang karyawan pergi. Turnover juga dapat merujuk pada ketiga elemen tertentu dalam proses penarikan (pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu, niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda dan kemudian niat untuk berhenti. Menurut pendapat para ahli diatas tentang turnover sangat bersifat subjektif. Seorang karyawan pasti memiliki alasan mengapa keluar dari perusahaan. Alasan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat banyak. alasan tersebut seperti terjadinya kasus intimidasi atau bullying dan adanya konflik interpersonal di tempat kerja. Kenyamanan dalam bekerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang mengalami

⁴⁴ Rathakrishnan, T., Imm, N. S., & Kok, T. K. (2016). *Turnover intentions of lecturers in private universities in Malaysia*. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(November), 129–146.

⁴⁵ Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152-166.

⁴⁶ Azizaturrahma, N., Yunita. N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 2721-9526 (Online), 1(1), 2020.

tindakan bullying dan konflik interpersonal akan mempunyai dampak pada niat turnover karyawan

2. Aspek aspek *Turnover Intention*

Mobley, Horner, dan Hollingsworth menjelaskan bahwa *turnover intention* memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. *Thinking of quitting* atau pemikiran untuk keluar adalah ketika seseorang mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
- b. *Intention to search for alternatives* atau keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau pekerjaan baru yang lebih baik.
- c. *Intention to quit* atau keinginan untuk mengundurkan diri, yaitu ketika seseorang berniat untuk beralih dari organisasi karena telah menemukan pekerjaan yang lebih bagus.⁴⁷

Fishbein dan Ajzen mengemukakan bahwa terdapat dua aspek dari *turnover intention*:

- a. Aspek sikap pribadi yang mencakup dorongan, pikiran, dan keinginan serta dipengaruhi subyektifitas mereka.
- b. Aspek norma subyektif yang mencakup dorongan, pikiran, dan keyakinan yang dipengaruhi norma dan tekanan sosial.⁴⁸

Disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi *turnover intention* meliputi keinginan untuk beralih pekerjaan lain dengan upah dan gaji tinggi, peluang karir bagus, pekerjaan lain sesuai dengan latar belakang pendidikan,

⁴⁷ Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

⁴⁸Fishbein dan Ajzen .1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*.

suasana lingkungan dan hubungan kerja mendukung, menjamin kelangsungan hidup, dan norma subyektif.

3. Faktor faktor Penyebab *Turnover Intention*

Berdasarkan pandangan Mobley, ada berbagai faktor yang dapat membuat seseorang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain meliputi:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung tidak berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas cenderung ingin mencari pekerjaan yang lebih memuaskan.

b. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Merujuk pada respons emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan.

c. Kepercayaan Terhadap Organisasi

Mempengaruhi keinginan untuk beralih secara tidak langsung melalui komitmen organisasional.

d. Rasa rendah diri terhadap pekerjaan

Individu akan melakukan perhitungan untung rugi sebelum memutuskan untuk berpindah pekerjaan, termasuk melihat alternatif kesempatan yang memberikan hasil lebih baik.⁴⁹

⁴⁹ Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya (terjemahan)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

C. Pandangan Islam tentang *Workplace Bullying* dan *Turnover Intention*

Einarsen berpendapat hampir sama bahwa secara spesifik, workplace bullying dapat didefinisikan sebagai kekerasan dilingkungan kerja yang meliputi kekerasan verbal, ancaman, pengucilan, penghinaan, pemberian kritik pedas, mengolok-olok, menghilangkan peluang, menyindir, menjadi jahat, menutupi informasi dan mencampuri urusan pribadi.⁵⁰ Tindakan-tindakan diatas sebenarnya sudah dilarang oleh agama Islam karena melihat dampak yang ditimbulkan sangatlah kompleks. Seperti menurunnya kesehatan korban bullying dan juga mengganggu psikologis korban. Jika seorang karyawan sudah mengalami hal itu maka tidak menutup kemungkinan jika karyawan tersebut akan tidak hadir kerja karena sakit. Disamping itu jika ditempat kerja terjadi kekerasan maka akan mengganggu kenyamanan tidak hanya korban namun juga pimpinan perusahaan yang menyebabkan pimpinan tersebut akan meluapkan emosinya kepada bawahannya. Dan ini akan sangatlah berkaitan terus-menerus dari dampak- dampak tersebut. Seperti QS. Al-Humzah:

"kecelakaanlah bagi pengumpat dan pencela"

Makna dari potongan ayat diatas sangatlah jelas bahwa akan ada hal buruk yang menimpa pada orang-orang yang suka melakukan pembulian kepada orang lain.

Al-qur'an adalah petunjuk bagi manusia sekaligus panduan hidup manusia. Semua sudah tertulis didalamnya termasuk petunjuk-petunjuk larangan untuk melakukan pembulian terhadap sesama. Seperti yang tertulis dalam surat Al-Hujarat ayat 11, sebagai berikut:

⁵⁰ Einarsen, M. B. (2012). *Work & Stress : Outcomes of exposure to workplace bullying : A metaanalytic review. A metaanalytic review.* 2012;(October 2014):37-41

"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 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".

Dalam ayat ini Allah mengingatkan kepada kaum mukmin bahwa dilarang saling menghina satu sama lain karena kita tidak pernah tahu tingkat kemuliaan seseorang dimata Allah. Allah melarang untuk saling mengolok-olok atau menghina ini menandakan bahwa untuk menghina saja Allah melarangnya apalagi sampai berbuat yang lebih seperti mengintimidasi, berbuat kasar, menukul dan lain sebagainya.

Nilai-Nilai Keislaman yang Relevan dalam Konteks *Anti-Bullying*

- Solidaritas (Takaful).

Nilai solidaritas dalam Islam memiliki implikasi mendalam dalam membentuk sikap saling mendukung dan peduli terhadap sesama.⁵¹ Dalam konsep Islam, solidaritas (dikenal sebagai "takaful") mengacu pada prinsip saling membantu, mendukung, dan berbagi beban dalam situasi sulit atau ketidaksetaraan. Prinsip ini mencerminkan rasa tanggung jawab sosial dan moral umat Muslim terhadap sesama manusia.

- Empati (Tawadhu)

⁵¹ Maharani Diah Savitri, "Penerapan Pendidikan Karakter Berdasarkan Nilai-nilai Pancasila Di SMANegeri 1 Palembang," *Jurnal Pendidikan West Science* 1, no. 02 (28 Februari 2023): 159–69,

Empati dalam Islam mengacu pada kemampuan merasakan dan memahami perasaan orang lain. Dalam upaya *anti-bullying*, nilai empati mendorong karyawan untuk menghargai perasaan korban, mencoba memahami perspektif mereka, dan bertindak dengan penuh pengertian. Ini membantu meredakan ketidaksetaraan dan konflik di antara karyawan. Empati dalam Islam merupakan salah satu nilai yang mengajarkan pentingnya memiliki perasaan dan pengertian terhadap kondisi emosional dan psikologis orang lain. Dalam ajaran Islam, nilai empati (dikenal sebagai "tawadhu") mengucap ada kebijaksanaan dalam bersikap terhadap sesama, dan juga menunjukkan adanya kedalaman pengertian terhadap pengalamandan penderitaan orang lain.⁵² Dalam konteks upaya *anti-bullying* di lingkungan pendidikan, nilai empati memiliki dampak besar dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku bullying.⁵³

- Menghormati Perbedaan (Ikhtilaf)

Menghormati Perbedaan(Ikhtilaf)dalam Islam adalah nilai yang menekankan pentingnya menghormati perbedaan pendapat dan karakteristik individu.⁵⁴ Ajaran ini mengakui bahwa setiap individu adalah ciptaan Tuhan yang unik dan layak dihormati, tanpa memandang perbedaan yang ada. Dalam konteks *anti-bullying*, menghormati perbedaan ini memiliki implikasi yang signifikan. Nilai ini mendorong karyawan untuk tidak merendahkan atau mengolok-olok teman sekantor berdasarkan perbedaan mereka, seperti penampilan fisik, latar belakang budaya, atau agama. Dengan demikian, nilai ini memupuk sikap toleransi dan

⁵² Munawir Haris, "AGAMA DAN KEBERAGAMAAN; SEBUAH KLARIFIKASI UNTUK EMPATI," Tasamuh: Jurnal Studi Islam 9, no. 2 (2017): 523-544.

⁵³ Bety Agustina Rahayu dan Iman Permana, "Bullying di Sekolah : Kurangnya Empati Pelaku Bullying dan Pencegahan," Jurnal Keperawatan Jiwa 7, no. 3 (26 November 2019): 237,

⁵⁴ Suryan A Jamrah, "IKHTILAF DAN ETIKA PERBEDAAN DALAM ISLAM," TOLERANSI: Media Ilmiah Komunikasi Umat Beragama 6, no. 2 (2014): 223-40.

kerjasama antar individu. Karyawan yang menginternalisasi nilai menghormati perbedaan akan cenderung lebih menerima dan menghargai keragaman, sehingga membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah. Selain itu, sikap ini juga membantu mengurangi peluang terjadinya perilaku *bullying*, karena karyawan akan lebih cenderung memperlakukan teman sekerja dengan hormat dan menghindari perilaku yang merendahkan. Melalui pendidikan nilai ini, perusahaan tidak hanya menciptakan lingkungan yang aman dari *bullying*, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter karyawan yang penuh rasa hormat dan toleransi terhadap sesama.⁵⁵

- Keadilan (Adl)

Keadilan (Adl) dalam Islam memiliki makna memberikan hak-hak sesuai dengan proporsinya.⁵⁶ Dalam upaya *anti-bullying*, nilai keadilan menegaskan pentingnya memperlakukan semua orang dengan saksama dan tidak melibatkan penindasan terhadap siapa pun. Prinsip keadilan ini menjadi panduan dalam menjaga keseimbangan dan kesetaraan di lingkungan perusahaan. Dalam konteks *anti-bullying*, nilai ini mengajarkan karyawan untuk menghindari tindakan yang tidak adil, seperti memanfaatkan posisi atau kekuasaan untuk merugikan orang lain.⁵⁷

Menurut Hasibuan perputaran karyawan adalah perbandingan masuk keluarnya karyawan pada suatu perusahaan. Begitu kompleksnya dampak dari turnover tinggi

⁵⁵ Mutakhirani Mustafa, "Sosialisasi Pentingnya Internalisasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Melalui Semua Mata Pelajaran dalam Upaya Membangun Karakter Sosial Siswa SMP Negeri 1 Talun," E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat 14, no. 1 (14 Maret 2023): 128–35,

⁵⁶ Hafidz Taqiyuddin, "Konsep Islam Tentang Keadilan," Aqlania 10, no. 2 (28 November 2019): 157,

⁵⁷ Gunawan Santoso dkk., "Kajian Penegakan Hukum di Indonesia untuk Membentuk Perdamaian dalamBhinneka Tunggal Ika Indonesia Abad 21," Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) 02, no. 01 (2023).

ini seorang Ranupandojo dan Husnan menuliskan kerugian perusahaan jika tingginya perputaran karyawan diantaranya yaitu perusahaan harus mengeluarkan biaya penarikan karyawan kembali, biaya- biaya pengembangan dan juga harus berfikir kembali agar karyawan baru tersebut bisa nyaman dan betah untuk bekerja diperusahaan tersebut.⁵⁸ Dan Al-Quran sudah menjelaskan tentang kewajiban pemberian hak. QS. An-nisa ayat 58 yang berbunyi:

"sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk menunaikan amanah kepada yang berhak menerimanya dan menyuruh kamu apabila kalian menetapkan hukum diantaramanusia supaya kamu menetapkanny dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat".

Ayat diatas jika dikaitkan dengan perputaran karyawan yaitu perusahaan harus memberikan hak-hak karyawan karena dampak dari ketidakpuasan jika hak belum diterima karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan. seorang karyawan haruslah amanah terhadap tugas-tugas yang sudah diterimanya terlebih jika sudah mendapatkan haknya. Dan apabila seorang muslim menunaikan kewaajibannya atau seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya maka lepaslah tanggung jawabnya. Dan mereka akan mendapatkan balasan dan pahala dari Allah swt. Ayat lain yang menjelaskan tentang perputaran karyawan yaitu: QS. An-Nisa: 100

"Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezeki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian

⁵⁸ Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 200:581

kematian menyimpannya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang".

Makna dari ayat diatas yaitu perputaran karyawan dapat diartikan sebagai hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksud disini adalah pindah kerja untuk hal yang baik bukan hal yang buruh Karena tujuan perputaran karyawan untuk karyawan.

D. Kerangka Berfikir Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu *workplace bullying* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Dalam dunia kerja, dimana terdapat banyak individu yang berasal dari berbagai macam latar belakang dan budaya pasti akan menimbulkan sebuah gesekan yang mengakibatkan setiap individu harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Individu yang tidak bisa beradaptasi kelak akan merasa dikucilkan dan merasa tidak sesuai dengan lingkungannya tersebut yang lambat laun memunculkan perasaan tidak nyaman baik dengan perusahaannya ataupun dengan pekerjaan yang sedang dijalaninya. Hal inilah yang dapat menjadi pemicu pindah atau keluarnya seorang karyawan dari perusahaannya (*Turnover intention*). Namun dalam fenomena yang kerap terjadi, penyebab dari *turnover intention* ini tidak selalu berakar dari perasaan dan kegagalan adaptasi yang dialami oleh seorang individu. Ada juga yang berasal dari perasaan dibuli dan direndahkan (*workplace bullying*).

Tindakan penindasan di tempat kerja dapat mengancam status profesional (penghinaan di depan umum), status pribadi (intimidasi), akses pelatihan (karantina), tuntutan pekerjaan yang tidak realistis (penetapan tenggat waktu yang mustahil), dan

memunculkan ketidakstabilan (mengingatkan kesalahan yang dilakukan secara berulang-ulang).

Akella mengemukakan bahwa bullying di tempat kerja meliputi perilaku negatif yang menyakitkan dan berulang, termasuk penindasan fisik, verbal, atau psikologis yang dapat menyebabkan efek ketakutan, rasa sakit, atau bahaya bagi orang lain.⁵⁹ Djurkovic, McCormack, dan Casimir menemukan bahwa perlakuan buruk terhadap karyawan di tempat kerja dapat menyebabkan mereka keluar secara sukarela dari organisasi tersebut.⁶⁰ Penelitian oleh Butucescu, Mutu, dan Iliescu juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara *bullying* dan niat untuk pindah dari organisasi, yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian individu. Akibatnya, perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi dalam bentuk biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, dan kerugian produktivitas.⁶¹ Oleh karena itu, jika *bullying* di tempat kerja semakin meningkat, keinginan untuk keluar dari organisasi juga akan meningkat. Adapun pengaruhnya pada *turnover intention* adalah pada aspek-aspeknya yang meliputi *Thinking of quitting*, *Intention of search for alternatives* dan *intention to quit*. Jadi dampak yang paling berkesan dari adanya penindasan di tempat kerja adalah munculnya pikiran-pikiran dari korban yang ingin keluar dari perusahaannya, pikiran-pikiran untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan juga pikiran dan perusahaan berhenti dari pekerjaannya.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang perlu dikaji lebih lanjut. Kebenaran hipotesis diduga oleh peneliti dan belum berdasarkan

⁵⁹D. Akella; *Workplace Bullying: Not A Manager's Right?*. 2016.

⁶⁰ D.Nikola; McCormack; & Marcuz. 2004 *Op.Cit*

⁶¹ Andreea; M.Angela; I.Dragos. 2020 Workplace Bullying and Turnover Intention. The Role of Protective versus Vulnerable Personality Factors.

data dan fakta. Jawaban hipotesis bersifat teoritis dan belum didasarkan pada bukti empiris. Dalam konteks kerangka teori dan paparan teori, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV.Kusuma Jaya Kota Kediri.

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV.Kusuma Jaya Kota Kediri.