

**THE EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORKPLACE BULLYING ON
TURNOVER INTENTION THROUGH WORKPLACE OSTRACISM**

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORKPLACE BULLYING TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI WORKPLACE OSTRACISM**

Sabrina Umi Latifa Darma^{1*}, Nuri Herachwati²

Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sekolah Pascasarjana, Universitas Airlangga^{1,2}
^{*}sabrina.umi.latifa-2022@pasca.unair.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to identify the influence of job insecurity and workplace bullying on turnover intention through workplace ostracism among employees. Using convenience sampling method with a total sample obtained from 100 respondents residing in the Indonesian region. The software used to analyze the data findings for this research is PLS SEM. The results of this study found that job insecurity does not have a positive and significant partial effect on employee turnover intention; workplace bullying has a positive and significant partial effect on employee turnover intention; workplace ostracism has a positive and significant simultaneous effect on turnover intention; workplace ostracism mediates the influence of job insecurity on turnover intention; workplace ostracism mediates the influence of workplace bullying on turnover intention. Practical implications of management policy are that companies can maintain their commitment to employees by creating a harmonious work environment, especially for leaders and subordinates, and by rewarding when targets are achieved in each evaluation.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Workplace Bullying, Workplace Ostracism.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh job insecurity dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* melalui *workplace ostracism* pada karyawan. Dengan menggunakan metode *convenience sampling* dengan total *sample* yang didapat dari 100 responden yang berdomisili di wilayah Indonesia. *Software* yang digunakan untuk menganalisis data hasil temuan untuk penelitian ini ialah *pls sem*. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan; *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan; *workplace ostracism* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*; *workplace ostracism* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*; *workplace ostracism* memediasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*. Implikasi praktis dari kebijakan manajemen adalah perusahaan dapat menjaga komitmennya terhadap karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya bagi pimpinan dan bawahan, serta memberikan penghargaan ketika target tercapai dalam setiap evaluasi.

Kata Kunci: Job Insecurity, Turnover Intention, Workplace Bullying, Workplace Ostracism.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset organisasi yang paling berharga, karena mereka memainkan peran yang semakin penting dalam mencapai tujuannya. Manajemen harus menangani masalah yang berkaitan dengan alat, uang, barang, pemasaran, dan lingkungan sambil mencapai tujuan organisasi. Menurut Robin (2011), sumber daya manusia merupakan aspek paling krusial dalam setiap perusahaan. Mereka juga berperan sebagai pendukung dan pemberi

pengaruh terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dapat melakukan berbagai tugas, seperti merekrut, memilih, melatih, dan mempertahankan staf berkualitas tinggi, untuk memperoleh hasil terbaik.

Keberangkatan atau relokasi pegawai disebut dengan *turnover intention*. Hal ini kini menjadi permasalahan umum dan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Hal ini penting untuk diperhatikan karena dapat menyebabkan masalah lain dalam bisnis atau organisasi. Mobley dkk. (1977) mencatat bahwa

kepergian karyawan mengakibatkan berbagai kerugian, seperti biaya yang terkait dengan proses perekrutan, pesangon, gangguan komunikasi, dan penurunan produktivitas organisasi. Hal ini juga mengakibatkan hilangnya karyawan yang berkinerja tinggi, menurunnya kepuasan karyawan di antara mereka yang tetap tinggal, dan citra publik yang negatif bagi karyawan yang akan keluar.

Tingkat turnover yang tinggi dapat dipastikan melalui penggunaan statistik turnover. Alasan utama terjadinya turnover adalah niat untuk berganti pekerjaan, atau keinginan untuk berganti pekerjaan. Niat untuk mengundurkan diri mengacu pada niat seorang pekerja untuk meninggalkan posisinya di masa depan. Jika ada kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau instansi, kemungkinan besar mereka akan melakukannya atas kemauan sendiri. Ketika pekerja masih dipekerjakan oleh organisasi, keinginan berkembang dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, Pranowo (2016). Menurut Karatepe dan Ngeche (2012), efek niat berpindah akan membuat karyawan lebih cenderung memberikan layanan di bawah standar yang berdampak buruk pada kinerja bisnis. Kecenderungan untuk berhenti atau keluar dapat dinilai dengan menggunakan tiga indikator: berpikir untuk berhenti dari perusahaan, berpikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berpikir untuk berhenti atau meninggalkan organisasi.

Meningkatnya ketidakhadiran, kemalasan di tempat kerja, keberanian dalam menentang kebijakan, keberanian dalam menghadapi atasan, dan perilaku positif yang tidak lazim merupakan indikator pergantian karyawan (Nasution, 2009). Keinginan yang tinggi untuk keluar dari suatu organisasi atau perusahaan sering kali dianggap sebagai pertanda adanya permasalahan mendasar, seperti lingkungan kerja yang memburuk dan rendahnya kinerja

sumber daya manusia. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara apa yang diyakini dan dialami karyawan di tempat kerja, maka hal tersebut dapat menimbulkan suatu keadaan yang dikenal dengan istilah *job insecurity* (Minanti et al., 2015). Penelitian Hanafiah (2014) menunjukkan bahwa dorongan untuk berhenti bekerja dipengaruhi secara signifikan oleh intimidasi kerja.

Menurut Judge (1993), salah satu hal yang menyebabkan niat berpindah karyawan adalah dampak buruk dari pemikiran disfungsional. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan perselisihan, kemarahan, dan ketidakpuasan di tempat kerja, yang semuanya dapat berkontribusi terhadap perasaan tidak aman dalam pekerjaan. Kurangnya stabilitas kerja menimbulkan beberapa dampak buruk bagi tubuh dan jiwa, seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja, perasaan depresi dan bersalah, kecemasan, bahkan kemarahan.

Salah satu permasalahan penting yang mungkin mempengaruhi kecenderungan pemberi kerja untuk memecat karyawannya adalah *job insecurity*. Dorongan untuk memecat karyawan mungkin juga disebabkan oleh dampak buruk dari pemikiran disfungsional. Karyawan mungkin merasa tidak nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja karena adanya konflik, ketidakbahagiaan, dan ketidakpuasan (Judge, 2009). Ada konsekuensi jangka pendek dan jangka panjang dari ketidakpastian pekerjaan. Hal ini mungkin berdampak langsung pada komitmen, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan pemimpin. Menurut Sverke dan Helegren dalam Setiawan dkk. (2011), seiring berjalannya waktu, hal ini mungkin berdampak pada kesejahteraan fisik dan emosional, performa kerja, dan niat untuk berhenti.

Memahami bagaimana pekerja memandang posisi mereka dalam suatu organisasi memerlukan pemahaman tentang gagasan *job insecurity*. Chen (2006) menegaskan bahwa mereka yang memiliki masa kerja sementara atau jangka

pendek memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki jabatan tetap. Menurut Hellgren dkk. (1999), *job insecurity* adalah perasaan hilangnya kontinuitas di tempat kerja, dengan mempertimbangkan data kualitatif dan kuantitatif. Wawancara dengan pekerja kontrak mengungkapkan bahwa beberapa pekerja merasa khawatir akan prospek kemajuan karier mereka. Para pekerja kontrak khawatir bahwa pekerjaan mereka dapat berakhir sewaktu-waktu. Beberapa pekerja kontrak menyatakan adanya bahaya, kualitas pekerjaan yang rendah, kondisi kerja yang tidak menguntungkan, dan potensi penurunan kenaikan gaji di masa depan. Hal ini menunjukkan kepedulian yang kuat terhadap keberadaan buruh.

Keinginan pekerja untuk melanjutkan hidup mungkin dipengaruhi oleh perundungan atau pelecehan di tempat kerja, serta ketidakpastian di tempat kerja. *Workplace bullying*, menurut Galambek dkk. (2014), merupakan suatu proses dimana seorang pegawai secara rutin mengalami tindakan negatif dengan intensitas minimal satu kali dalam seminggu dari rekan kerja atau atasannya terhadap pegawai yang tidak mempunyai kekuasaan formal atau informal dalam jangka waktu yang relatif lama. *Bullying* di tempat kerja, menurut Mete dan Sokmen (2016), adalah ketika seseorang dilecehkan di tempat kerja dalam jangka waktu lama tanpa sempat membela diri. Serangan di tempat kerja adalah serangan yang ditargetkan yang sering kali melibatkan rekan kerja yang menggunakan taktik kasar secara emosional dan psikologis terhadap rekan kerja lainnya (Oade, 2009: 2). Menurut Yahaya dkk. (2012), perilaku yang terus-menerus, tidak diinginkan, tidak menyenangkan, atau memalukan terhadap seorang karyawan atau sekelompok karyawan juga dapat diklasifikasikan sebagai penyerangan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang positif dapat tercipta dari interaksi yang dilakukan karyawan satu sama lain, menurut Sanjaya dan Indrawati (2014). Interaksi interpersonal antar pekerja sangat penting dalam organisasi perusahaan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. seperti fenomena kekerasan atau intimidasi yang akhir-akhir ini banyak menjadi perbincangan di berbagai kalangan. Hal ini tidak menutup kemungkinan terjadinya pelecehan atau intimidasi di tempat kerja, yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.. Menurut Said dan Irma (2019), tindakan bullying, jika tidak ditangani dengan baik dan cepat, dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan mencari tempat kerja yang lebih nyaman. Perusahaan akan sangat dirugikan karena keluarnya karyawan akan membuat perusahaan harus membayar biaya untuk merekrut karyawan baru dan operasional perusahaan akan terganggu saat mencari karyawan baru.

Workplace Bullying Institute di Amerika Serikat melakukan survey pada tahun 2017 yang membuktikan fenomena pelecehan kerja. Ia menjelaskan bahwa 19 persen orang Amerika menjadi korban pelecehan, dan 19 persen lainnya melihat pelecehan terjadi. 61% orang mengetahui perilaku kasar di tempat kerja, dan 60,4 juta orang terkena dampaknya. 70% pelaku dan 60% target perempuan. Ini menunjukkan bahwa intimidasi di tempat kerja juga terjadi di negara maju. Dampak bullying sangat kompleks, dan dirasakan oleh korban dan orang lain yang dekat dengan mereka.

Di tempat kerja, seorang karyawan menghabiskan lebih dari sepertiga hidupnya. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepribadian dan pertumbuhan individu sebagai manusia. Telah diamati bahwa fokus pada komplikasi interpersonal yang berkaitan dengan tempat kerja dan upaya untuk memperbaiki lingkungan kerja mempunyai efek langsung pada kesejahteraan emosional dan sosial karyawan (S. L. Wright, 2005). Ada banyak organisasi dengan lingkungan

kerja yang dikucilkan dan dikucilkan. Lingkungan inilah yang disebut sebagai pengucilan (*ostracism*) yang kemunculannya sebagai sebuah konsep seiring dengan berkembangnya instrumen (Ferris, Berry, Brown, & Lian, 2008). Pengucilan di tempat kerja adalah pengucilan, penolakan, atau pengabaian terhadap individu (atau kelompok) oleh individu lain (atau kelompok) yang menghambat kemampuan seseorang untuk membangun atau mempertahankan hubungan interpersonal yang positif, kesuksesan terkait pekerjaan, atau reputasi yang baik di tempat kerja (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013). Pengucilan di tempat kerja menimbulkan perasaan tidak nyaman, tidak percaya, dan terhina yang menyebabkan depresi, stres, dan kemungkinan besar niat untuk berhenti dari pekerjaan. Karyawan yang merasa dikucilkan di tempat kerja akan segera mulai menderita masalah psikologis. Lingkungan kerja yang negatif mengakibatkan kinerja kerja yang buruk, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan perilaku yang tidak menyenangkan (Koay, 2018). Menurut teori kebutuhan Maslow, setiap orang perlu diterima dan diafiliasi oleh seseorang (Simons, Irwin, & Drinnien, 1987). Ketika seseorang memberikan waktu, tenaga, dan emosinya kepada organisasi, ia mengharapkan rasa memiliki, penerimaan, dan penghargaan dari pihak lain. Namun jika diabaikan, dikucilkan, dan ditolak; karyawan mulai tidak mempercayai organisasinya dan terjadi penurunan kepercayaan karyawan terhadap organisasinya.

Workplace ostracism dapat menyebabkan gangguan psikologis karyawan, dan akibatnya seorang individu merasakan stres dan ketegangan psikologis dengan tenaga yang terkuras menurunkan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dan harapan pekerjaan (Riaz et al., 2019). Menurut Lim & Lee (2011), *workplace ostracism* mempengaruhi perasaan stres individu.

Pengalaman merusak seperti itu mengarah pada perasaan ketidakadilan dan job tension (Duffy et al., 2006). Karyawan yang merasakan lebih banyak ketegangan kerja menjadi lebih tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan lebih cenderung meninggalkan organisasi. Job tension muncul akibat dari situasi pekerjaan yang tidak kondusif. Tergagunya psikologis karyawan, stres, emosi yang tidak terkontrol, menjadi beberapa penyebab job tension muncul (Riaz et al., 2019).

Penelitian terhadap 350 pekerja di tempat kerja di Delhi, India (Singh, Srivastava et al., 2021) menunjukkan bahwa pengucialian di tempat kerja dapat memengaruhi kecenderungan untuk keluar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengucialian di tempat kerja mempunyai dampak besar dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar, begitu pula dengan perilaku individu dan kelompok, peraturan, dan variabel lainnya. Rencana relokasi akan berdampak pada perusahaan. Kegiatan usaha terganggu akibat dampak ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak hanya itu, kehilangan personel akan merugikan bisnis karena harus membayar biaya perekrutan staf baru, yang akan menambah biaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deduktif karena akan dimulai dari penurunan hipotesis berdasarkan studi literatur. Studi yang dilakukan ini bersifat penjelasan dikarenakan tidak melakukan eksplorasi ide baru melainkan hanya menguji hipotesis berdasarkan literatur yang ada berdasarkan landasan teoritis. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling* yang diambil dari sekumpulan informasi dari beberapa anggota populasi dengan jarak usia antara 17 tahun sampai dengan 45 tahun keatas dengan menggunakan kuesioner *online* melalui

Google Forms dan data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan bantuan *software* yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan minimum 100 sample berdasarkan dengan empat variable yang ada dalam penelitian ini. Secara total, kuesioner memiliki dua bagian di mana, ada bagian satu yang berkaitan dengan item mengenai variabel dalam penelitian sedangkan bagian kedua berkaitan dengan pertanyaan demografis mengenai responden. Penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya mengenai faktor job insecurity, workplace bullying, dan workplace ostracism terhadap turnover intention. Semua pertanyaan di bagian pertama dari kuesioner diukur pada skala 5-point Likert di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Penelitian ini akan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hipotesis yang ada menggunakan SmartPLS4. Penelitian ini menggunakan PLS-SEM karena dapat membantu mengatasi banyak ketergantungan yang berhubungan dengan efisiensi statistik yang tinggi (Ringle et al., 2020). PLS-SEM sendiri dapat mengolah semua

jenis data dan PLS-SEM dapat digunakan untuk memprediksi, mengkonfirmasi teori, dan juga menjelaskan apakah ada hubungan antar variabel (Jogiyanto and Abdillah, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

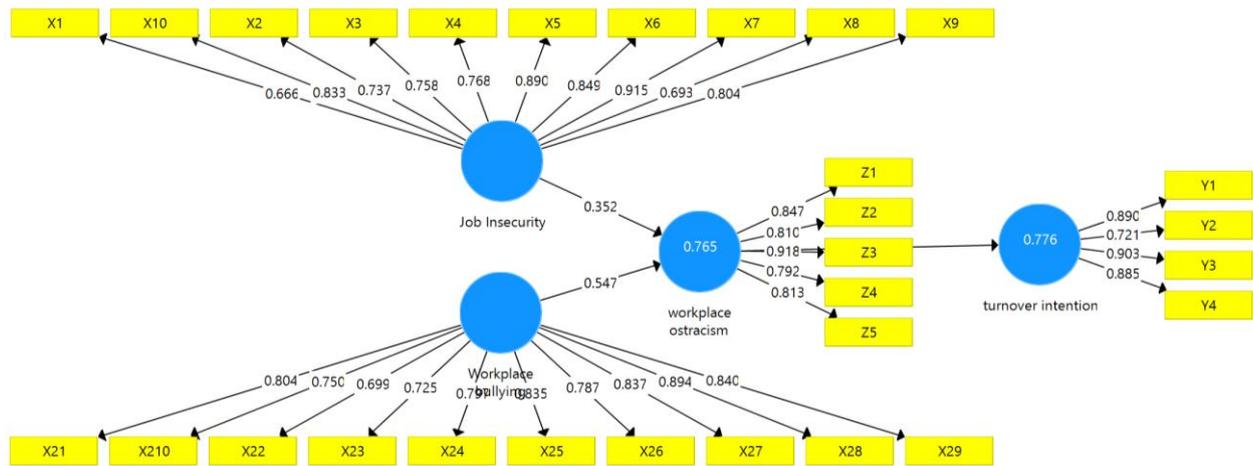
Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi umur, pendidikan, dan penghasilan perbulan karyawan. Responden dengan umur < 25 tahun sebanyak 39 dengan total persentase 38,8%, diikuti oleh responden dengan umur yang memiliki paling sedikit responden yaitu 46-55 Tahun sebanyak 7 dengan total persentase 8,4%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan paling tinggi yaitu Sarjana dengan total 65 dan persentase 61,2% diikuti dengan tingkat pendidikan yang memiliki nilai paling sedikit yaitu Doktor dengan total responden hanya 1 dan total presentase 2,7%, lalu responden pendapatan perbulan responden dengan presentase paling tinggi yaitu Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000 sebesar 36,4% dan paling rendah Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000 sebesar 10,4%.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No.	Karakteristik	Informasi	Total	Percentage (%)
1	Usia	<25 tahun	39	38,8
		25-35 tahun	27	27,6
		36-45 tahun	10	25,2
		46-55 tahun	7	8,4
3	Pendidikan	SMA/SMK	3	6,8
		Diploma	20	16,8
		Sarjana	65	61,2
		Magister	11	12,5
		Doktor	1	2,7
5	Penghasilan perbulan	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000	9	10,4
		Rp. 2.500.000 – Rp. 5.000.000	18	20,8
		Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	37	36,4
		>Rp. 10.000.000	36	32,4

Hasil Analisis Model Pengukuran



Gambar 1. Model Awal Pengukuran

Diketahui bahwa model ini telah memenuhi nilai standar pada kriteria *outer* model. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Uji Validitas

Pada tahap ini, hasil model dijelaskan lebih rinci pada Tabel 2.

Tabel 2. Model *Outer Loading*

Variabel	Indicator	Faktor Loading
Job Insecurity	X12	0,715
	X13	0,783
	X14	0,792
	X15	0,913
	X16	0,848
	X17	0,918
	X18	0,807
	X19	0,783
	X110	0,834
Workplace bullying	X21	0,797
	X23	0,733
	X24	0,819
	X25	0,821
	X26	0,810
	X27	0,845
	X28	0,898
	X29	0,817
	X210	0,767

Workplace Ostracism	Z1	0,847
	Z2	0,810
	Z3	0,918
	Z4	0,791
	Z5	0,813
Turnover Intention	Y1	0,890
	Y2	0,721
	Y3	0,903
	Y4	0,885

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel nilai *outer loading* diatas dapat dilihat bahwa semua indikator nilai *outer loading* > 0,70. Indikator X1, X22 dan X18 dihapus atau dikeluarkan dari model karena nilai pada ketiga indicator tersebut pada hasil perhitungan tahap 1 berada dibawah 0,7.

Analisis Model Struktural

Analisis model struktural atau (*outer* model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis.

Analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yang jelas atau indikator yang mewakili variabel laten yang akan diukur disebut analisis model eksternal. Dalam analisis ini, ada empati pengujian yang perlu dilakukan, yaitu: *discriminant validity*, *composite reliability*, *average variance extracted* (AVE) dan *cronbach's alpha*. Reliabilitas

indikator ditunjukkan dengan nilai *loading factor* yang merefleksikan kekuatan interelasi variabel dengan masing-masing indikatornya. Pada *outer model* akhir reflektif di sajikan pada Gambar 2. Setelah proses mengeluarkan indikator yang bernilai < 0.7 maka didapat model terbaik dengan nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator > 0.7 . Pada model *outer reflektif* ada tiga indikator yang harus dikeluarkan. Setelah proses pengeluaran indikator yang tidak memenuhi syarat maka didapat model yang memiliki nilai reabilitas indikator yang sangat baik.

Pengujian dikatakan valid apabila validitas menunjukkan pengujian yang konsisten dan sah. Validitas menjadi standar ukuran yang menunjukkan ketepatan. Pengukuran ini digambarkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE untuk empat variabel di sajikan pada Tabel 4.3. Standar nilai AVE adalah > 0.5 . Keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE > 0.5 . Berdasarkan standar nilai AVE menunjukkan bahwa penelitian ini sangat konsisten dan tepat dalam mengukur instrumen.

Tabel 3. Konstruk reliabilitas dan validitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Insecurity_</i>	0,934	0,946	0,687
<i>Workplace bullying</i>	0,936	0,946	0,661
<i>Turnover intention</i>	0,873	0,914	0,727
<i>Workplace ostracism</i>	0,892	0,921	0,701

Evaluasi Penilaian pada Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Penilaian *inner model* digunakan untuk menentukan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain. Koefisien jalur dan nilai T-statistik diperoleh dengan menggunakan pendekatan *bootstrapping* pada Smart PLS. Persyaratan bahwa T hitung $> T$ tabel = 1,96 dan P-value $> 0,05$ menunjukkan variabel model memiliki pengaruh positif yang kuat. Hasil *bootstrap* menggunakan Smart PLS ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Inner Model

	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Job Insecurity_ -> Turnover intention	0.100	1,697	0,090	H1: Ditolak
Workplace bullying -> Turnover intention	0.160	2.273	0.023	H2: Diterima
Workplace ostracism -> Turnover intention	0,024	36,682	0,000	H3: Diterima
Job Insecurity_ -> Workplace ostracism -> Turnover intention	0,137	2,365	0,047	H4: Diterima
Workplace bullying -> Workplace ostracism -> Turnover intention	0,142	3,270	0,013	H5: Diterima

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter ketidakamanan kerja terhadap keinginan berpindah tidak

signifikan. Tabel berikut menunjukkan hasil *bootstrapping* yang dihasilkan oleh program SmartPLS. Untuk memeriksa sifat

prediksi variabel independen terhadap variabel dependen, sample asli digunakan dengan skor beta tidak terstandar. Skor beta dapat menjadi negatif atau positif (Hartono dan Abdillah, 2016). Ghazali dan Latan (2015) juga mengatakan bahwa p-nilai, yang diuji dengan taraf signifikansi 5%, dapat menunjukkan apakah hipotesis diterima atau tidak. Hipotesis dianggap signifikan jika t-statistik lebih dari 1,96.

Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (sig) dengan tingkat kesalahan (α) = 5%. Berdasarkan Tabel 4, hasil dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Karena perusahaan memberikan jobdesk yang jelas untuk karyawan sesuai dengan divisi, dan perusahaan memberikan sertifikat dan bonus setiap tahun kepada karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hasilnya menunjukkan bahwa kekhawatiran mengakui pentingnya pekerjaan bagi karyawan rendah. Karena itu, karyawan mempertimbangkan untuk tetap di perusahaan.

2. Pengaruh Workplace bullying terhadap Turnover Intention Karyawan

Hasil pengujian *Workplace bullying*, memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan meningkat. Hipotesis bahwa *Workplace bullying* akan berdampak positif dan signifikan

terhadap niat berpindah karyawan signifikan. Artinya, semakin meningkatnya tingkat *Workplace bullying* akan meningkatkan niat untuk berpindah. Selain itu, temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh McCormack dan Casimir (2008) yang menemukan bahwa *Workplace bullying* di tempat kerja memiliki efek yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk melakukan *turnover intention*.

3. Pengaruh Workplace ostracism terhadap Turnover Intention Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa ada korelasi yang cukup signifikan antara *Workplace ostracism* dan keinginan untuk pindah tempat kerja. Kesimpulan analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang cukup signifikan antara *Workplace ostracism* dan keinginan untuk pindah tempat kerja. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Singh, Srivastava et al. 2021), dan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara penolakan tempat kerja dan keinginan untuk pindah. Penelitian terhadap 432 karyawan hotel di Turki menemukan korelasi positif antara penolakan tempat kerja dan keinginan untuk berhenti. Penelitian lain menemukan bahwa *Workplace ostracism* dapat berdampak pada rasa keinginan untuk berhenti karena dapat mempengaruhi keadaan emosional dan kecenderungan psikologis karyawan (Zhuand Zhang 2021).

4. Workplace ostracism memediasi pengaruh antara job insecurity terhadap turnover intention

Dalam memediasi hubungan antara *job insecurity* dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, *ostracisme* di tempat kerja memiliki efek yang positif dan signifikan. Rasa tidak dihargai di tempat kerja dapat memengaruhi

seberapa kuat perasaan pengasingan dan pembuangan, yang merupakan bentuk pengucilan yang ekstrem dan menyeluruh, seperti mendiamkan atau menghindari kontak mata. Semakin banyak orang yang merasa dikucilkan, semakin besar keyakinan mereka bahwa mereka dikucilkan, yang membuat karyawan *insecure*. Hal ini mungkin karena karyawan merasa gelisah tentang pekerjaan mereka karena kondisi pekerjaan yang tidak menyenangkan dan terus menerus. Rasa tidak nyaman di tempat kerja dapat mengganggu semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan efisiensi dan efektivitas yang tidak diharapkan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mengakibatkan penurunan produktivitas. Selain itu, ketidakamanan pekerjaan dapat mengganggu kesehatan mental seseorang (pekerja), yang dapat menunjukkan rasa bingung atau tidak aman karena kondisi kerja yang berubah-ubah. Dengan kata lain, tingkat ketidakpastian pekerjaan yang dialami oleh karyawan lebih besar kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan.

5. Workplace ostracism memediasi pengaruh antara workplace bullying terhadap turnover intention

Peran *Workplace ostracism* dalam memediasi pengaruh antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan. Apabila karyawan terus-menerus mengalami pelecehan di tempat kerja, hal ini akan menyebabkan mereka merasa lebih tidak nyaman di tempat kerja dan memiliki keinginan yang kuat untuk pindah atau meninggalkan tempat kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dampak intimidasi di tempat kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja telah berubah ke arah yang positif. Artinya,

keinginan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan atau pindah dari perusahaan atau organisasi akan meningkat ketika tingkat perlindungan di tempat kerja tinggi, sedangkan ketika tingkat perlindungan di tempat kerja rendah. Glasø & Notelaers (2012) juga memperkuat hal ini dengan mengatakan bahwa penurunan suasana hati yang positif dan peningkatan emosional negatif dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan menyebabkan lebih banyak *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Job Insecurity tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan 2) Workplace Bullying berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Turnover Intention karyawan 3) Workplace ostracism berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Turnover Intention 4) Workplace ostracism memediasi pengaruh job insecurity terhadap Turnover Intention 5) Workplace ostracism memediasi pengaruh workplace bullying terhadap Turnover Intention.

Perusahaan dapat menggunakan kebijakan manajemen untuk mempertahankan komitmen kepada karyawannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang damai, terutama antara pimpinan dan bawahan, dan mempertahankan motivasi kerja dengan memberikan reward untuk pencapaian target dalam setiap evaluasi. Selain itu, perusahaan harus memberi peluang kepada karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan seperti pengambilan keputusan. Jika karyawan melakukannya, mereka akan merasa bagian penting dari perusahaan.

Saran yang dapat diberikan adalah para pemimpin harus lebih memperhatikan job desk karyawan agar mereka tidak

mengambil tugas yang tidak mereka miliki. Ini akan mencegah karyawan merasa jenuh dan mengurangi tingkat turnover. Lebih menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat atau ide-ide yang positif sehubungan dengan upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan diharapkan mengatur jadwal kerja mereka dengan baik dan menginformasikan manajemen jika mereka berhalangan hadir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. M., Yazdian, T. F., & Behraves, E. (2018). A riposte to ostracism and tolerance to workplace incivility: a generational perspective. *Personnel Review*.
- Arshad, H., & Puteh, F. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1-15.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International review of management and marketing*, 1(3), 43.
- Bedemariam, R., & Ramos, J. (2021). Over-education and job satisfaction: The role of job insecurity and career-enhancing strategies. *European Review of Applied Psychology*, 71(3), 100632. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100632>
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866–1886. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573967>
- Chung, Y. W. (2020). The Relationship between Workplace Ostracism, TMX, Task Interdependence, and Task Performance: A Moderated Mediation Model. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4432
- Demirović Bajrami, D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102754. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L., & Pagon, M. (2006). The social context of undermining behavior at work. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101(1), 105–126. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.04.005>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348
- Fiset, J., Al Hajj, R., & Vongas, J. G. (2017). Workplace ostracism seen through the lens of power. *Frontiers in psychology*, 8, 1528.
- Glabek, Mats, Matthiesen, S.B., Hetland Jorn. Dan Einersen, Stale.2014. Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: a 6-month Prospective Study. *Human Resources Management Journal*. Vol.24, No.3.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Güzel, H. Y., & Şahin, D. N. (2018). The effect of ostracism on the accessibility of uncertainty-related thoughts. *Archives of Neuropsychiatry*, 55(2), 183.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job insecurity (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), pp: 303-312.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Kang, D.S., Jeef, G., And Daewon, K. 2012. Responses To Job Insecurity The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviours And The Moderating Role Of Employability. *Journal International*, 17(4): 314-332.
- Karatepe, O.M. and Ngeche, R.N. (2012), “Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon”, *Journal of Hospitality Marketing and Management*, Vol. 21 No. 4, pp. 440-461.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. 2014. Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), pp: 18-35.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model. *Internet Research*
- Kwan, H. K., Zhang, X., Liu, J., & Lee, C. (2018). Workplace ostracism and employee creativity: An integrative approach incorporating pragmatic and engagement roles. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1358.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Liu, H., & Xia, H. (2016). Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(3), 197-201.
- Minanti, Puput, Budi Nurhardjo, dan Sampeadi. 2015. Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Pp: 1-8.
- Mete, Edip Sabahatin., Sokmen, Alev. 2016. The Influence of Workplace Bullying of Employee’s Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention in a New Established Private Hospital. *International Review of Management and Business Reseach*. Vol.5.

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. 4
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1), pp: 1-11.
- Niguse, G. T. (2019). The effects of organizational culture on turnover intention: The mediating role of job satisfaction, a case of Oromia Forest and Wild Life Enterprise. *African Journal of Business Management*, 13(2), 82-89.
- Oade, Aryanne (2009). *Managing Workplace Bullying*. Palgrave Macmillan, New York.
- Rai, Arpana., dan Upasna A. Agarwal. 2016 *Workplace Bullying: A Review and Future Research Direction*. *South Asian Journal of Management*, Vol. 23, No. 3
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2019). Workplace ostracism and knowledge hiding: The mediating role of Job Tension. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su11205557>
- Richter, A., & Näswall, K. (2019). Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*, 33(1), 22–40. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1461709>
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17(Spec Issue), 587–605. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199612\)17:1+3.0.CO;2-S](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1+3.0.CO;2-S)
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- Schumacher, D., Schreurs, B., Van Emmerik, H., & De Witte, H. (2016). Explaining the Relation Between Job Insecurity and Employee Outcomes During Organizational Change: A Multiple Group Comparison. *Human Resource Management*, 55(5), 809–827. <https://doi.org/10.1002/hrm.21687>
- Setiawan, I Nyoman Agus dan Made Surya Putra. 2016. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(8): 4983 – 5011
- Simons, J. A., Irwin, D. B., & Drinnien, B. A. (1987). Maslow's hierarchy of needs. Retrieved October, 9(2009), 222.
- Suciati, Andi Tri Haryono, & Maria Magnelia Minarsih .2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)". *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*,

- 7(3), 242– 264.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Turkoglu, N., & Dalgic, A. (2019). The effect of ruminative thought style and workplace ostracism on turnover intention of hotel employees: the mediating effect of organizational identification. *Tourism & Management Studies*, 15(3)
- Vu, T.-V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, 145, 105527. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527>
- Vui-Yee, K., & Yen-Hwa, T. (2019). When does ostracism lead to turnover intention? The moderated mediation model of job stress and job autonomy. *IIMB Management Review*
- Witte, H. D. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Wu, C.-H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362
- Yahaya, A., T. C. Ing., Goh Mo Lee., N. Yahaya., Y. Boon., S. Hashim., dan Suhaila Taat. 2012. The Impact of Workplace Bullying on Work Performance. *Archives Des Sciences*, Vol. 65, No. 4.