

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian-pengertian dan teori menurut para ahli yang merupakan penjelasan dari sub bab yang akan dijelaskan.

2.1.1 *Workplace Bullying*

Workplace bullying adalah bentuk perilaku buruk dan ditargetkan oleh atasan atau sesama karyawan di tempat kerja secara fisik maupun psikis yang ditujukan kepada satu orang atau beberapa orang. *Workplace bullying* dapat berupa lelucon yang ditargetkan secara sengaja, memberi tugas kerja seperti tenggat waktu yang salah, penolakan atas permintaan cuti secara terus menerus tanpa alasan yang valid, ancaman dan penghinaan serta pelecehan secara verbal, kritik yang terlalu keras dan tidak adil.

2.1.1.1 *Pengertian Workplace Bullying*

Workplace bullying merupakan salah satu bentuk penganiayaan antar pribadi yang melampaui ketidaksopanan dan terdiri dari tindakan menghina yang disengaja dan dilakukan secara berulang (Salin, 2003). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia istilah *bullying* memiliki tiga padanan kata yaitu merundung (berasal dari kata rundung), merisak (berasal dari kata risak) dan menyakat (yang berasal dari kata sakat), yang artinya adalah mengganggu, mengusik terus-menerus, dan menyusahkan (KBBI, 2016). *Bullying* secara

umum didefinisikan sebagai bagian dari perilaku agresif, yang dilakukan secara berulang, dan terdapat ketidakseimbangan kekuasaan sehingga sulit bagi korban untuk membela dirinya. Menurut (Staale Einarsen et al., 2009), *bullying* merupakan situasi di mana seseorang berulang kali dan selama periode waktu tertentu terpapar tindakan merugikan, yaitu adanya tindakan kekerasan yang terus menerus, komentar ofensif atau menggoda, cemoohan atau pengecualian sosial yang dilakukan oleh rekan kerja, *supervisor* atau bawahan. Sedangkan Namie (2003) mendefinisikan *workplace bullying* sebagai permusuhan antar pribadi yang disengaja, diulang dan pada tingkat tertentu dapat membahayakan kesehatan maupun status ekonomi dari individu yang ditargetkan. Peneliti lain, yaitu (Neuman & Baron, 1998) memaparkan *workplace bullying* sebagai tindakan agresi interpersonal yang artinya adalah segala bentuk perilaku yang ditujukan untuk melukai atau menyakiti orang lain. Pelaku *bullying* ditempat kerja biasanya memiliki riwayat pernah menjadi sasaran target *bullying* ditempat kerja. Nkomo & Motesi (2016) mengategorikan definisi *workplace bullying* sebagai berikut:

- i) *gender* atau ras, menunjukkan perilaku yang berbeda dan tidak adil berdasarkan ras dan *gender*.
- ii) *In group* atau *out group*, perilaku yang tidak konsisten dan tidak adil karena status jabatan, keyakinan budaya, orientasi seksual, atau karena individu tersebut merupakan anggota kelompok tertentu.
- iii) Agama, perilaku yang tidak adil berdasarkan keyakinan agama dan afiliasi.

- iv) Pendidikan versus jabatan, perilaku yang tidak adil yang merendahkan pendidikan pihak lain dan pengalaman yang diperoleh dari organisasi atau institusi lain namun mendukung pihak yang memiliki masa kerja lebih lama dalam satu organisasi.

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, *workplace bullying* meliputi 3 aspek utama, yaitu perilaku yang berulang, muncul dalam waktu yang sering, dan terjadi dalam lingkungan kerja dimana terdapat ketidakseimbangan kekuatan antar personal. (Staale Einarsen et al., 2009) berpendapat bahwa *workplace bullying* dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu:

- i) *Bullying* yang berkaitan dengan pekerjaan

Semua tindakan yang berulang dan praktek yang diarahkan ke satu atau lebih pekerja, yang tidak diinginkan oleh korban, yang mungkin dilakukan dengan sengaja atau tidak sadar tetapi jelas menyebabkan penghinaan, tersinggung dan kesusahan yang dapat mengganggu kinerja dan menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak menyenangkan.

- ii) *Bullying* berkaitan dengan individu

Bullying berkaitan dengan individu seperti penghinaan di depan publik, mengabaikan, menyebarkan rumor atau gosip dan mengganggu privasi.

- iii) *Bullying* secara fisik

Einarsen et al menjelaskan bahwa meskipun *bullying* berkaitan dengan perilaku negatif yang bersifat psikologis, penelitian yang

melibatkan target *bullying* telah mengungkap bahwa tindakan *bullying* secara fisik, dan dalam beberapa kasus bahkan kekerasan fisik atau ancaman kekerasan, merupakan bagian dari repertoar yang lebih luas dari tindakan agresif yang diterapkan dalam kasus-kasus *bullying*.

2.1.1.2 Faktor Faktor Pendorong Terjadinya Workplace Bullying

Hoel & Cooper (2003) menjelaskan ada beberapa faktor spesifik yang dapat dihubungkan dengan *workplace bullying*, antara lain:

- i) Gaya kepemimpinan dianggap sebagai faktor dominan penyebab *workplace bullying*. Hasil sebuah studi mengemukakan bahwa tipe kepemimpinan yang hirarki bisa menjadi penyebab munculnya perilaku *bullying*. Salah satu penyebabnya adalah ketidakseimbangan otoriter juga menunjukkan hubungan positif dengan *bullying*.
- ii) Status pendidikan sangat mempengaruhi perilaku *workplace bullying* tetapi tidak hanya status pendidikan saja yang berkaitan ada juga posisi kerja, status pernikahan, serta usia juga dianggap berkaitan dengan munculnya perilaku *bullying*. Karyawan juga bisa menjadi target *bullying* bukan hanya karena mereka perempuan dan laki-laki, namun juga karena minoritas, gender dengan kekuasaan sosial yang lebih tinggi memiliki dampak yang kuat dalam komunikasi daripada pimpinan dengan situasi sosial yang lebih rendah.
- iii) Budaya organisasi yang sangat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dianggap sebagai salah satu pemicu dalam *bullying* ditempat

kerja. Namun budaya organisasi akan memperburuk masalah ketika pimpinan tidak memahami masalah tersebut atau menjadi acuh karena menganggap *bullying* merupakan masalah manajemen yang berat. Dimensi budaya juga mempengaruhi tingkat *workplace bullying* yang memiliki budaya yang berbeda dengan anggota organisasi lainnya. Perbedaan budaya serta fakta bahwa pihak yang terlibat dalam *workplace bullying* juga menganggap lingkungan sebagai tempat yang kondusif untuk pelaku tersebut.

2.1.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan niat karyawan yang timbul untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut (Mobley et al., 1979) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif (Rivai, 2009). Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang memiliki kemungkinan untuk meninggalkan

perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* ditandai dengan tingkat produktivitas kinerja karyawan pada perusahaan menurun, biasanya hal ini terjadi dengan sering datang terlambat, sering membolos atau tingkat absensi meningkat dengan berbagai alasan, kurang antusias untuk berusaha dengan baik dibanding dia masih awal bekerja.

2.1.2.2 Indikator yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- i) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- ii) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- iii) Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri

dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2.1.3 Employee Well-Being (EWB)

Employee well-being (EWB) dalam lingkungan kerja merupakan perasaan seorang karyawan dalam kehidupan bekerja yang mempengaruhi kesehatan mental dan fisik yang terjadi di tempat kerja. *Workplace well-being* berkaitan dengan semua aspek kehidupan kerja, mulai dari kualitas dan keamanan lingkungan fisik, hingga bagaimana perasaan pekerja tentang pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, iklim di tempat kerja dan organisasi kerja.

2.1.3.1 Pengertian *Employee Well-Being*

Employee Well-Being (EWB) menurut (Wright et al., 2007) merupakan diskripsi personal yang menggambarkan kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi global. Selain itu Wright juga menjelaskan bahwa *EWB* merupakan keseluruhan dari kehidupan seseorang yang bekerja. Sedangkan menurut Wadel dan Bruton (dalam Juniper, 2010) *EWB* merupakan keadaan subjektif dan terdapat banyak dimensi seperti fisik, materi, sosial, emosi, pengembangan dan aktivitas. *EWB* merupakan masalah penting yang jauh lebih menonjol dalam penelitian karena beberapa alasan (Danna & Griffin, 1999). Pertama, pengalaman individu di tempat kerja, baik yang bersifat emosional atau sosial, jelas mempengaruhi orang tersebut saat bekerja. Lebih lagi, pengalaman-pengalaman ini juga “melimpah” ke dalam domain non-kerja.

Pekerja menghabiskan sekitar sepertiga waktu mereka di tempat kerja, dan tidak serta merta meninggalkan pekerjaan ketika mereka meninggalkan tempat kerja (Conrad, 1988). Kedua, *well-being* berpotensi mempengaruhi pekerja dan organisasi secara negatif. Pekerja dengan *well-being* yang buruk mungkin kurang produktif, membuat keputusan kualitas yang lebih rendah, lebih rentan untuk absen dari pekerjaan, dan membuat kontribusi secara keseluruhan berkurang secara konsisten untuk organisasi (Price, & Hooijberg, 1992). Menurut Juniper (2010) definisi *EWB* adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Juniper (2010) menyebutkan bahwa terdapat tujuh bidang dalam *EWB*, antara lain:

- i) *Advancement* menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap kebutuhan pelatihan dan promosi pada karyawan yang berkontribusi pada *EWB*.
- ii) *Facilities* menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerja seperti akomodasi dan fasilitas di tempat kerja yang berkontribusi pada *EWB*.
- iii) *Home Work Interface* menjelaskan deskripsi personal pekerja terhadap pekerjaan yang karyawan jalani berdampak tanggung jawab karyawan di luar pekerjaan serta bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kehidupan pribadi karyawan.
- iv) *Job* menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap aspek tertentu atau unsur intrinsik dalam pekerjaan yang berkontribusi pada *EWB*.

- v) *Physical Health* menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap bagaimana pekerjaan yang karyawan jalani berkontribusi pada kesehatan fisik karyawan.
- vi) *Psychological Health* menjelaskan deskripsi personal karyawan terhadap bagaimana pekerjaan karyawan berkontribusi pada kondisi kesehatan psikologis karyawan yang kemudian berkontribusi pada *EWB*.
- vii) *Relationship* menjelaskan deskripsi personal terhadap bagaimana hubungan karyawan dengan pimpinan serta koleganya yang berkontribusi pada *EWB*.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*

Dalam penelitian Mitcell (1994) “*Unfolding Model of Voluntary Turnover*” (*UMVT*) menjadi hal yang difokuskan karena memberikan gambaran yang diperkaya tentang proses *turnover* dengan bantuan lima jalur psikologis yang mendukung keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Kelima jalur itu adalah *shock*, *scenario*, *searching*, pelanggaran citra dan tingkat kepuasan yang lebih rendah. Ketika *UMVT* diterapkan pada *workplace bullying* memungkinkan pemahaman tentang *workplace bullying* dapat memicu *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis pertama adalah :

H1: *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Employee Well-Being*

Dalam *workplace bullying* hal yang dapat dipengaruhi salah satunya adalah *employee well-being*. *EWB* merupakan kesehatan dan keselamatan karyawan yang berhubungan dengan masalah kesehatan psikologis yang terdapat di tempat kerja. *Workplace well-being* melibatkan kepuasan kerja dan emosi positif yang dialami individu di tempat kerja (Page dan Vella-Brodrick, 2009; Slemp et al., 2015). Hubungan antara *bullying* dan kesehatan merupakan masalah tidak langsung, karena orang dengan masalah kesehatan mungkin lebih rentan menjadi korban *bullying* (Hoel et al., 1999). Berdasarkan pemamaran tersebut maka hipotesis kedua :

H2 : *Workplace bullying* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*.

2.2.3 Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap *Turnover Intention*

Dalam (Warr, 1990) *well-being* cenderung menjadi konsep yang lebih luas yang mempertimbangkan “*whole person*” atau manusia seutuhnya. Di luar gejala fisik atau psikologis tertentu yang terkait dengan kesehatan, *well-being* harus digunakan sebagaimana mestinya untuk memasukkan ukuran pengalaman hidup yang bebas konteks (kepuasan hidup, kebahagiaan) dan dalam penelitian organisasi untuk memasukkan

pengalaman terkait pekerjaan (kepuasan kerja, keterikatan pekerjaan) serta dimensi yang lebih spesifik. Well-being dapat merujuk pada aspek mental, psikologis, atau emosional pekerja. Dengan demikian maka hipotesis ketiga adalah :

H3: *Employee well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Pengaruh *Employee Well-Being* terhadap *Workplace Bullying* dan *Turnover Intention*

Pada hipotesis sebelumnya menunjukkan bahwa target *workplace bullying* dapat secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka untuk mengatasi masalah pribadi (Ahmad & Sheehan, 2017). Dengan mempertimbangkan keadaan *employee well-being*, mereka yang terkena *workplace bullying* dapat mempertimbangkan diri untuk meninggalkan pekerjaannya atau tetap memilih bertahan dari pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis keempat adalah :

H4: *Employee well-being* memediasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*.