

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan pada BAB IV, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan
2. *Workplace bullying* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being*
3. *Employee well-being* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
4. *Employee well-being* memediasi pengaruh antara *workplace bullying* dan *turnover intention*

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Dari hasil penelitian menunjukkan adanya *workplace bullying* yang dilakukan pada karyawan CV. Matahari Utama Solo maka implikasinya jika karyawan merasakan adanya *workplace bullying* maka mereka akan cenderung merasa tidak nyaman dalam bekerja. Dalam pernyataan yang diberikan sebagian besar karyawan merasa bahwa dirinya sering diabaikan atau dikecualikan dan

mendapat pengingat berulang tentang kesalahan sesuai dengan kuesioner A tentang *workplace bullying* poin 6 dan 11. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa dirinya diperlakukan dengan tidak baik di perusahaan. Ada baiknya bila perusahaan memberikan dorongan dan dukungan kepada karyawan yang masih muda agar mereka dapat mengurangi dan menghindari kesalahan dalam bekerja.

Pada variabel *turnover intention* jika karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan maka mereka mungkin akan meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sesuai dalam pernyataan kuesioner B tentang *turnover intention* pada poin pertama yang berbunyi “Seberapa sering saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini”. Dalam hal ini yang memilih pernyataan berikut adalah orang-orang yang merasa bahwa diperlakukan dengan tidak baik dan karyawan yang telah berusia di atas 50 tahun karena mereka memiliki keinginan yang lebih besar untuk segera meninggalkan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat memberikan kesempatan atau lowongan baru untuk menambah karyawan dengan kriteria tertentu sesuai dengan standar perusahaan agar nantinya jika karyawan yang sudah berusia lanjut akan keluar mereka masih memiliki waktu untuk mengajari karyawan baru. Sedangkan dalam variabel *employee well-being* jika karyawan merasa dirinya aman maka karyawan akan mengurangi niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini karyawan CV. Matahari Utama merasa bahwa mereka merasa bahwa mereka tidak kompeten dalam pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya cukup sulit. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya cukup sulit karena adanya target dalam penjualan mereka yang harus dicapai sehingga

para karyawan merasa tidak terlalu kompeten dalam bekerja. Ada baiknya bila karyawan meningkatkan produktivitas mereka dengan fokus pada prioritas dan melakukan evaluasi setelah terjadinya transaksi dan pemasangan.

Berdasarkan implikasi manajerial diatas, hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi CV. Matahari Utama Solo agar dapat menghindari terjadinya *workplace bullying* secara keseluruhan dan mengurangi tingkat *turnover intention* serta dapat memprioritaskan *employee well-being* agar perusahaan lebih maju dan semakin diketahui oleh banyak orang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan berguna bagi perusahaan kedepannya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada CV. Matahari Utama Solo sehingga studi yang dilakukan bersifat terbatas pada CV. Matahari Utama Solo.
2. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat replikasi dari jurnal utama yang merupakan acuan dalam penelitian ini.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut beberapa saran yang dapat membantu peneliti selanjutnya.

1. Sebaiknya peneliti selanjutnya menambah variabel lain untuk memperkuat penelitian yang dapat menyempurnakan penelitian serupa.
2. Pada perusahaan CV. Matahari Utama ini memiliki jumlah karyawan yang sedikit, akan lebih baik jika penelitian selanjutnya mengambil responden yang jumlahnya lebih besar agar mendapat hasil yang lebih maksimal.



## Daftar Pustaka

- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2020). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425–444. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214>
- Ahmad, S., & Sheehan, M. J. (2017). Understanding the lived experience of bullying in Australian workplaces: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 74–98. <https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1325327>
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., & Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go?: A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178–193. <https://doi.org/10.1108/01437721111130198>
- Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work ., psychological well-being and performance. 50 (5), 304–309.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands?Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 35(6), 630–647. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>

- Einarsen, Staale, Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, Ståle, & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent of mental health problems: a five-year prospective and representative study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(2), 131–142. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-0944-7>
- Hale, S. E., & Ojeda, T. (2018). Acceptable femininity? Gay male misogyny and the policing of queer femininities. *European Journal of Women's Studies*, 25(3), 310–324. <https://doi.org/10.1177/1350506818764762>
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2010). The relative impact of workplace bullying as a social stressor at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 426–433. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00813.x>
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal States and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 831–858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- Hoobler, J. M., Hu, J., & Wilson, M. (2010). Do workers who experience conflict between the work and family domains hit a “glass ceiling?”: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 481–494.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.001>

McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to “leave” or “stay” in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248–255.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x>

McGuire, D., & McLaren, L. (2009). The impact of physical environment on employee commitment in call centres: The mediating role of employee well-being. *Team Performance Management*, 15(1–2), 35–48.  
<https://doi.org/10.1108/13527590910937702>

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.  
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391–419.  
<https://doi.org/10.1177/014920639802400305>

Reister, G., Tress, W., Franz, M., & Schepank, H. (1993). Aspects of mental health. *European Journal of Psychiatry*, 7(1), 41–49.

[https://doi.org/10.1007/978-1-349-09062-4\\_18](https://doi.org/10.1007/978-1-349-09062-4_18)

Rodríguez-Muñoz, A., Moreno-Jiménez, B., & Sanz-Vergel, A. I. (2015). Reciprocal relations between workplace bullying, anxiety, and vigor: a two-wave longitudinal study. *Anxiety, Stress and Coping*, 28(5), 514–530.

<https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1016003>

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.

<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Salin, D., & Notelaers, G. (2017). The effect of exposure to bullying on turnover intentions: The role of perceived psychological contract violation and benevolent behaviour. *Work and Stress*, 31(4), 355–374.

<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1330780>

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210.

<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>





**Lampiran 1**

**Kuesioner**

## **KUESIONER PENELITIAN**

*Penelitian terhadap Karyawan CV. Matahari Utama Solo*

Perkenalkan, saya Elisabet Riana Kurniati, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atmajaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian pada karyawan CV. Matahari Utama Solo sebagai tugas akhir untuk memenuhi syarat skripsi saya. Data yang digunakan hanya untuk penelitian dan tidak untuk disebarluaskan. Saya ingin meminta bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sebentar mengisi pertanyaan pada kuesioner ini. Apabila ada pertanyaan dapat menghubungi saya melalui nomor *handphone* 081391645252. Atas waktu dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Lama Bekerja :

### A. WB

Pada bagian ini terdapat 11 pertanyaan yang wajib di isi oleh responden.

Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan mengisi kolom yang tersedia (√).

1 = Tidak Pernah (TP)

2 = Kadang-Kadang (KK)

3 = Beberapa Kali per Bulan (BKB)

4 = Beberapa Kali per Minggu (BKM)

5 = Setiap Hari (SH)

(Data yang diberikan oleh responden akan dirahasiakan.)

No.	Pernyataan	TP	KK	BKB	BKM	SH
1	Seseorang menyembunyikan informasi yang mempengaruhi kinerja saya.					
2	Saya dihina atau diejek sehubungan dengan pekerjaan saya.					
3	Saya diperintahkan untuk melakukan pekerjaan di bawah tingkat kompetensi saya					
4	Saya memiliki bidang tanggung jawab utama yang dihapus atau diganti dengan tugas yang lebih sepele atau tidak menyenangkan (unpleasant)					
5	Terdapat orang yang menyebarkan gosip dan desas-desus tentang saya					

6	Saya diabaikan atau dikesualikan					
7	Seseorang memiliki komentar yang menghina atau menyinggung privasi, sikap, atau kehidupan pribadi saya					
8	Saya diteriaki atau menjadi sasaran kemarahan spontan					
9	Seseorang melakukan perilaku intimidasi seperti menunjuk jari, menyerang privasi, mendorong dan menghalangi jalan saya					
10	Saya mendapat petunjuk atau sinyal dari orang lain bahwa saya harus berhenti dari pekerjaan saya					
11	Saya mendapat pengingat berulang tentang kesalahan saya					

## B. TI

Pada bagian ini terdapat 3 pertanyaan yang wajib di isi oleh responden.

Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan mengisi kolom yang tersedia (√).

1 = Sangat Tidak Mungkin (STM)

2 = Tidak Mungkin (TM)

3 = Netral (N)

4 = Mungkin (M)

5 = Sangat Mungkin (SM)

No.	Pernyataan	STM	TM	N	M	SM
1	Seberapa sering saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini					
2	Seberapa besar kemungkinan saya akan mencari pekerjaan di organisasi lain					
3	Seberapa besar kemungkinan saya akan benar-benar meninggalkan organisasi saya pada tahun depan					

### C. EWB

Pada bagian ini terdapat 12 pertanyaan yang wajib di isi oleh responden.

Terdapat 6 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan mengisi kolom yang tersedia (√).

1 = Tidak Pernah (TP)

2 = Kadang-Kadang (KK)

3 = Beberapa Kali (BK)

4 = Sering (S)

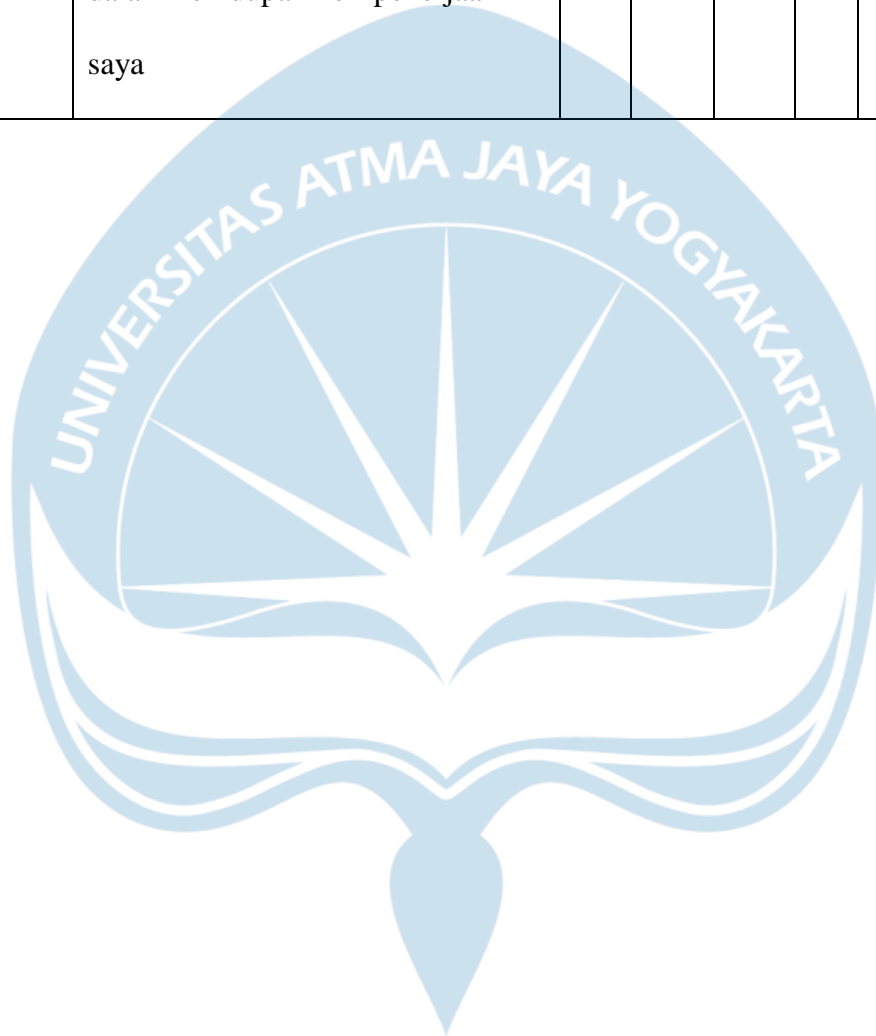
5 = Sebagian Besar Waktu (SBW)

6 = Setiap Saat (SS)

No.	Pernyataan	TP	KK	BK	S	SBW	SS
1	Saya merasa bahwa saya tidak terlalu kompeten dalam pekerjaan saya						
2	Saya merasa pekerjaan saya cukup sulit						
3	Dalam pekerjaan saya, saya sering mengalami kesulitan dalam mengatasi masalah						
4	Saya merasa tidak tertarik dengan pekerjaan saya						

5	Saya lebih suka menghindari aktivitas yang sulit dalam pekerjaan saya						
6	Saya merasa tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi dalam pekerjaan saya						
7	Saya terkadang berpikir saya tidak terlalu kompeten dalam kehidupan non-pekerjaan saya						
8	Saya merasa kehidupan non-pekerjaan saya cukup sulit						
9	Saya merasa sering mengalami kesulitan mengatasi kehidupan non-pekerjaan saya						
10	Saya merasa tidak terlalu tertarik dengan dunia di sekitar saya						
11	Saya merasa tidak terlalu peduli bagaimana hal-hal berubah dalam kehidupan non-pekerjaan saya						

12	Saya merasa lebih suka menghindari aktivitas yang sulit dalam kehidupan non-pekerjaan saya						







**Lampiran 2**

**Data Statistik Responden**

**jenis\_kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	21	61.8	61.8	61.8
	wanita	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	2.9	2.9	2.9
	20 - 26 tahun	10	29.4	29.4	32.4
	27 - 33 Tahun	1	2.9	2.9	35.3
	34- 40 Taun	2	5.9	5.9	41.2
	41 - 47 Tahun	5	14.7	14.7	55.9
	48 - 54 Tahun	6	17.6	17.6	73.5
	55 - 61 Tahun	6	17.6	17.6	91.2
	>61 Tahun	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**status\_kepegawaian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tetap	34	100.0	100.0	100.0

**lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	3	8.8	8.8	8.8
	1 - 3 Tahun	7	20.6	20.6	29.4
	>3 tahun	24	70.6	70.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



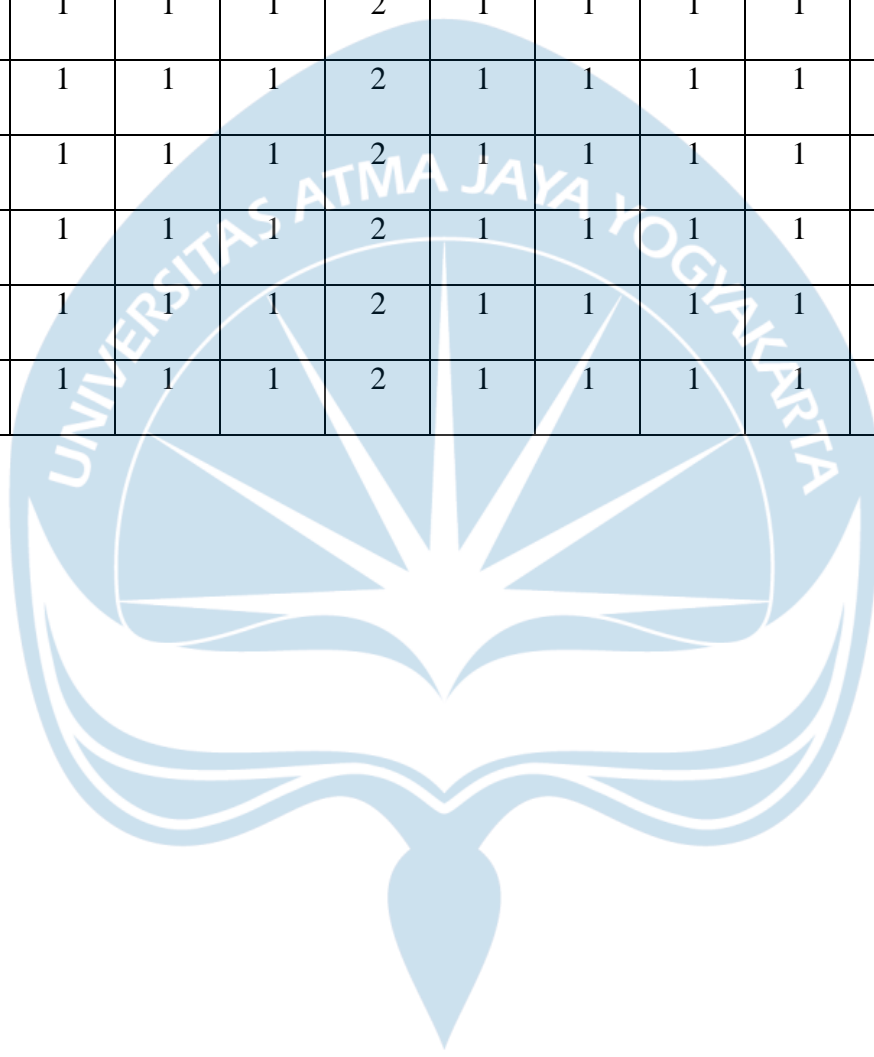
**Lampiran 3**

**Data Isi Kuesioner**

*WOKPLACE BULLYING*

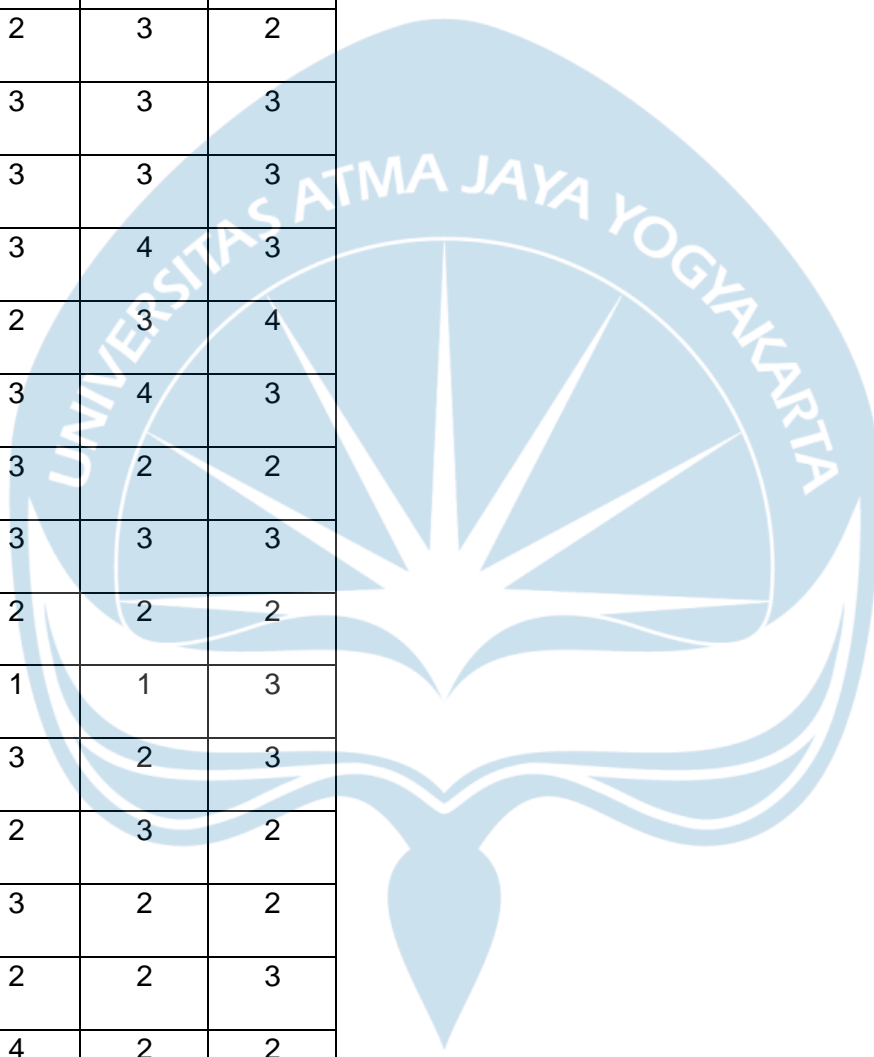
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2
1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2

1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2

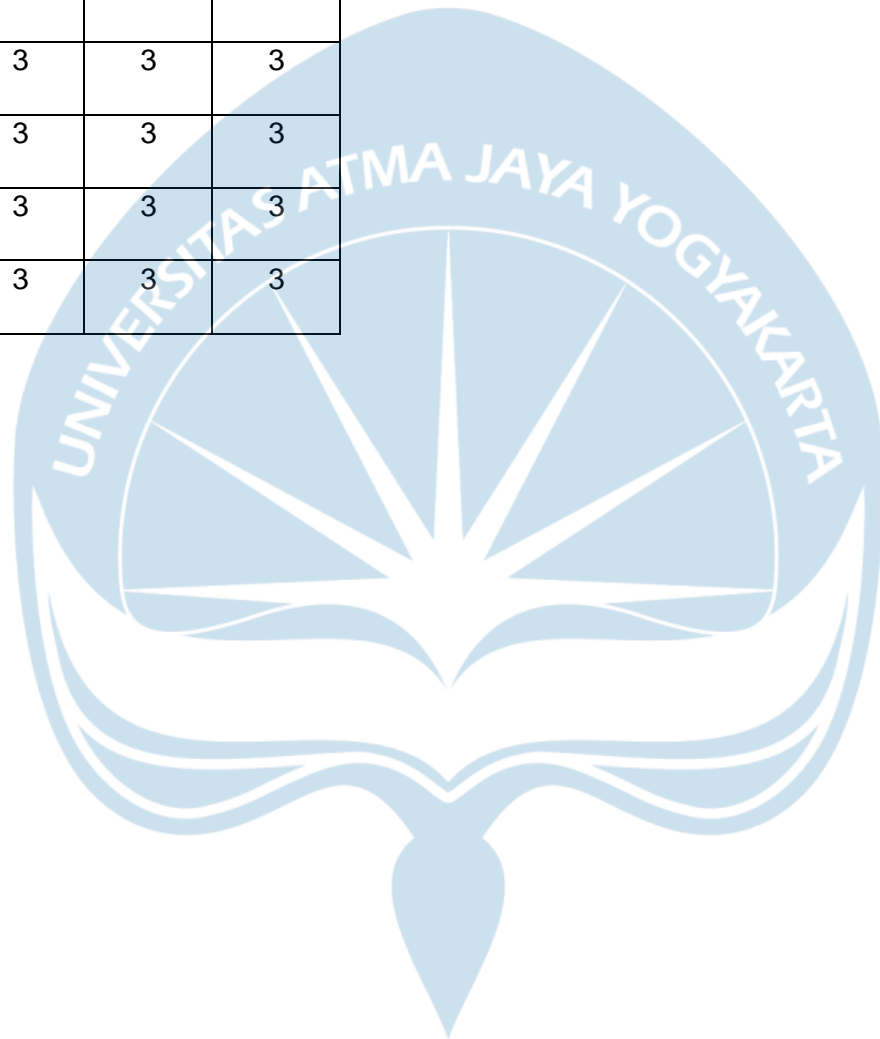


*TURNOVER INTENTION*

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



3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3

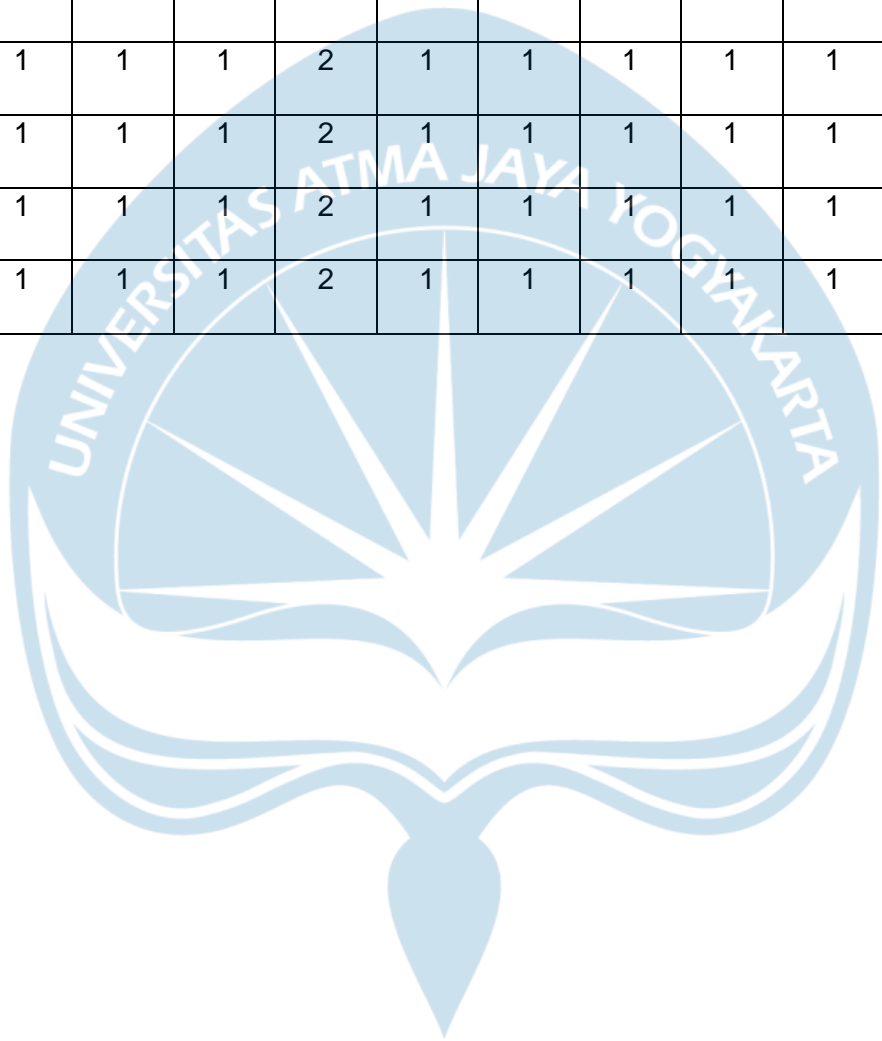




*EMPLOYEE WELL-BEING*

4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	1	2	1	1	1	3	2	4	4	2	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2
1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	3	1	2	1	2	2	3	1	2	3
1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
2	3	2	1	1	1	2	2	4	2	1	1
2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2
1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	5	6
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1
2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1

1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1





**Lampiran 4**

**Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif *Workplace Bullying*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	34	1	2	1.15	.359
X2	34	1	2	1.12	.327
X3	34	1	2	1.38	.493
X4	34	1	2	1.09	.288
X5	34	1	2	1.38	.493
X6	34	1	2	1.09	.288
X7	34	1	2	1.24	.431
X8	34	1	2	1.15	.359
X9	34	1	2	1.09	.288
X10	34	1	2	1.38	.493
X11	34	1	2	1.56	.504
Total	34			1.24	.39

Statistik Deskriptif *Tunover Intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	34	1	4	2.62	.922
Y2	34	1	4	2.47	.788
Y3	34	1	4	2.47	.788
Total	34			2.52	.83

Statistik Deskriptif *Employee Well-Being*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	34	3	6	5.56	.660
M2	34	3	6	5.26	.751
M3	34	3	6	5.35	.734
M4	34	4	6	5.76	.554
M5	34	4	6	5.59	.609
M6	34	3	6	5.74	.618
M7	34	3	6	5.50	.788
M8	34	4	6	5.35	.646
M9	34	3	6	5.35	.917
M10	34	3	6	5.47	.825
M11	34	2	6	5.44	.894
M12	34	1	6	5.29	1.142
Total	34	41	72	65.68	6.173



**Lampiran 5**

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	.106	.528	-.129	.186	.749	.357	.062	-.129	-.156	.034	.476
	Sig. (2-tailed)		.550	.001	.467	.292	.000	.038	.727	.467	.379	.847	.004
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.106	1	.088	.208	.464	.208	.443	.106	.208	.276	.141	.492
	Sig. (2-tailed)	.550		.619	.237	.006	.237	.009	.550	.237	.114	.428	.003
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.528	.088	1	.182	.253	.395	.562	.186	-.031	-.121	-.032	.562
	Sig. (2-tailed)	.001	.619		.303	.149	.021	.001	.292	.860	.496	.856	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	-.129	.208	.182	1	.182	-.097	.316	.164	.634	.182	.276	.431
	Sig. (2-tailed)	.467	.237	.303		.303	.586	.068	.355	.000	.303	.114	.011
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	.186	.464	.253	.182	1	.182	.562	.357	.395	.626	.333	.726
	Sig. (2-tailed)	.292	.006	.149	.303		.303	.001	.038	.021	.000	.054	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.749	.208	.395	-.097	.182	1	.561	.164	-.097	-.031	.068	.525
	Sig. (2-tailed)	.000	.237	.021	.586	.303		.001	.355	.586	.860	.704	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X7	Pearson Correlation	.357	.443	.562	.316	.562	.561	1	.357	.316	.277	.214	.811
	Sig. (2-tailed)	.038	.009	.001	.068	.001	.001		.038	.068	.113	.225	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X8	Pearson Correlation	.062	.106	.186	.164	.357	.164	.357	1	.456	.357	.369	.588
	Sig. (2-tailed)	.727	.550	.292	.355	.038	.355	.038		.007	.038	.032	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X9	Pearson Correlation	-.129	.208	-.031	.634	.395	-.097	.316	.456	1	.395	.276	.525
	Sig. (2-tailed)	.467	.237	.860	.000	.021	.586	.068	.007		.021	.114	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X10	Pearson Correlation	-.156	.276	-.121	.182	.626	-.031	.277	.357	.395	1	.333	.398
	Sig. (2-tailed)	.379	.114	.496	.303	.000	.860	.113	.038	.021		.054	.020
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X11	Pearson Correlation	.034	.141	-.032	.276	.333	.068	.214	.369	.276	.333	1	.508
	Sig. (2-tailed)	.847	.428	.856	.114	.054	.704	.225	.032	.114	.054		.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_X	Pearson Correlation	.476	.492	.562	.431	.726	.525	.811	.588	.525	.398	.508	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.001	.011	.000	.001	.000	.000	.001	.020	.002	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

		Y1	Y2	Y3	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.464**	.381*	.805**
	Sig. (2-tailed)		.006	.026	.000
	N	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.464**	1	.463**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.000
	N	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.381*	.463**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.026	.006		.000
	N	34	34	34	34
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.805**	.801**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34



		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	TOTAL_M
M1	Pearson Correlation	1	.243	.206	.205	.062	.225	.320	.092	.215	.337	-.020	.057	.343
	Sig. (2-tailed)		.167	.242	.245	.727	.201	.065	.605	.222	.051	.912	.750	.047
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M2	Pearson Correlation	.243	1	.485	.591	.312	.612	.537	.364	.432	.429	.272	.224	.660
	Sig. (2-tailed)	.167		.004	.000	.073	.000	.001	.034	.011	.011	.120	.202	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M3	Pearson Correlation	.206	.485	1	.360	.335	.613	.734	.560	.530	.468	.264	.198	.695
	Sig. (2-tailed)	.242	.004		.037	.053	.000	.000	.001	.001	.005	.132	.262	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M4	Pearson Correlation	.205	.591	.360	1	.603	.698	.486	.409	.228	.515	.400	.448	.704
	Sig. (2-tailed)	.245	.000	.037		.000	.000	.004	.016	.194	.002	.019	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M5	Pearson Correlation	.062	.312	.335	.603	1	.587	.316	.612	.322	.337	.566	.702	.705
	Sig. (2-tailed)	.727	.073	.053	.000		.000	.069	.000	.063	.051	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M6	Pearson Correlation	.225	.612	.613	.698	.587	1	.591	.469	.277	.548	.492	.371	.771
	Sig. (2-tailed)	.201	.000	.000	.000	.000		.000	.005	.113	.001	.003	.031	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M7	Pearson Correlation	.320	.537	.734	.486	.316	.591	1	.595	.671	.652	.322	.236	.788
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.000	.004	.069	.000		.000	.000	.000	.063	.180	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M8	Pearson Correlation	.092	.364	.560	.409	.612	.469	.595	1	.704	.418	.404	.471	.752
	Sig. (2-tailed)	.605	.034	.001	.016	.000	.005	.000		.000	.014	.018	.005	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M9	Pearson Correlation	.215	.432	.530	.228	.322	.277	.671	.704	1	.414	.285	.303	.679
	Sig. (2-tailed)	.222	.011	.001	.194	.063	.113	.000	.000		.015	.103	.082	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M10	Pearson Correlation	.337	.429	.468	.515	.337	.548	.652	.418	.414	1	.367	.170	.685
	Sig. (2-tailed)	.051	.011	.005	.002	.051	.001	.000	.014	.015		.033	.336	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M11	Pearson Correlation	-.020	.272	.264	.400	.566	.492	.322	.404	.285	.367	1	.819	.675
	Sig. (2-tailed)	.912	.120	.132	.019	.000	.003	.063	.018	.103	.033		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M12	Pearson Correlation	.057	.224	.198	.448	.702	.371	.236	.471	.303	.170	.819	1	.654
	Sig. (2-tailed)	.750	.202	.262	.008	.000	.031	.180	.005	.082	.336	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_M	Pearson Correlation	.343	.660	.695	.704	.705	.771	.788	.752	.679	.685	.675	.654	1
	Sig. (2-tailed)	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

**Reliability Statistics**

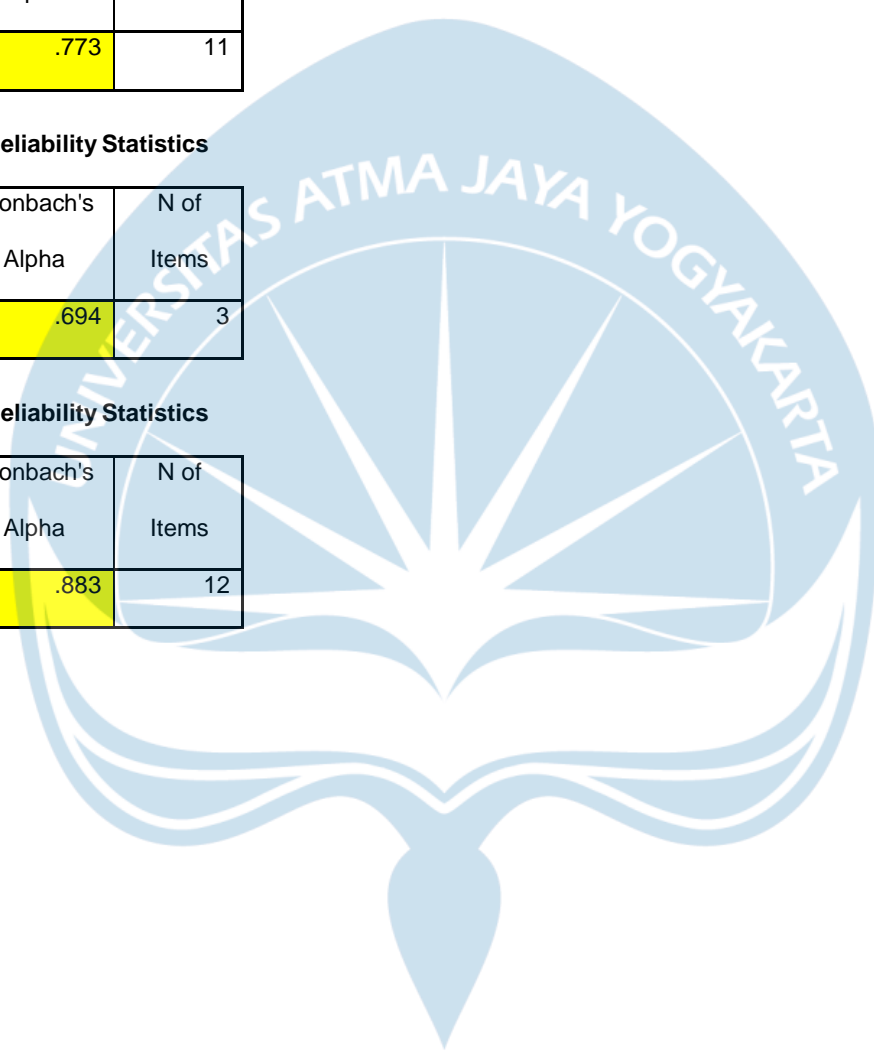
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	11

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12





**Lampiran 6**

**Hasil Uji Regresi**

uji x terhadap y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.192	.91245

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.358	1	7.358	8.838	.006 <sup>a</sup>
	Residual	26.642	32	.833		
	Total	34.000	33			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.426	1.882		.758	.454
	X	.223	.075	.465	2.973	.006

hasil uji x terhadap m

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 <sup>a</sup>	.169	.143	5.715

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.326	1	212.326	6.501	.016 <sup>a</sup>
	Residual	1045.116	32	32.660		
	Total	1257.441	33			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.650	5.954		13.546	.000
	X	-1.129	.443	-.411	-2.550	.016

hasil uji m terhadap y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 <sup>a</sup>	.269	.221	1.818

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.616	2	18.808	5.693	.008 <sup>a</sup>
	Residual	102.414	31	3.304		
	Total	140.029	33			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.157	.349		11.898	.000
	M	-.040	.017	-.390		

hasil uji mediasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 <sup>a</sup>	.241	.192	.53657

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.840	2	1.420	4.931	.014 <sup>a</sup>
	Residual	8.925	31	.288		
	Total	11.765	33			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.115	.532		5.851	.000
	M	-.037	.016	-.363	-2.318	.027
	X	.062	.028	.345	2.205	.035



**Lampiran 7**

**Surat Ijin Penelitian**





**CV. Matahari Utama**

Jl. Dr. Sutomo No. 14 Solo 57141 Telp. 0271 - 7464966

No. : 22.07.21/MU/VII/2021  
Lamp. :  
Hal : Ijin Penelitian a.n. Elisabet Riana Kurniati

Kepada Yth. :  
**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika**  
**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**  
**Di Yogyakarta.**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No. 1148/Pen/I, tertanggal 14 Juli 2021, perihal ijin penelitian, maka dengan ini kami mengizinkan permohonan Saudara atas nama :

Nama : **Elisabet Riana Kurniati**

NPM. : **170323272**

Untuk melaksanakan penelitian di CV. MATAHARI UTAMA, untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention dan Employee Well-Being.

Demikian surat ini kami buat, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Surakarta, 22 Juli 2021.

CV. MATAHARI UTAMA

  
  
CV. Matahari Utama  
**YURIKO ISWARA**  
Direktur