



Workplace Bullying: Dampaknya pada Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit di Nusa Tenggara Barat

**Ni Wayan Adelia Mutiara Asri¹, Tifani Dame Hasany², Dinis Cahyaningrum³, Dhanny Safitri⁴, Isra
Dewi Kuntary Ibrahim⁵**

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram; Jl. Majapahit No. 62
Mataram

e-mail: ¹adeliamutiara@staff.unram.ac.id, ²tifanidame@staff.unram.ac.id, ³dinis@staff.unram.ac.id,
⁴dhanny.safitri@staff.unram.ac.id, ⁵israibrahim@staff.unram.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of workplace bullying on turnover intention among healthcare employees in a hospital located in West Nusa Tenggara. Using a quantitative approach with a census sampling technique, all 43 employees in the population were included as respondents. The population refers to the entire group of individuals who possess specific characteristics relevant to the research objectives and are selected for analysis to obtain empirical findings. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through linear regression to examine the relationship between workplace bullying and turnover intention. The results indicate that workplace bullying has a positive and significant effect on turnover intention, as evidenced by a t-test significance value of 0.000. These findings confirm that the higher the level of bullying experienced by employees, the greater their tendency to consider leaving their jobs. In the hospital context, intimidation or mistreatment from colleagues or supervisors can trigger stress, reduce motivation, and create psychological discomfort that ultimately increases employees' intention to resign. Therefore, workplace bullying emerges as a critical factor influencing employees' decisions to stay or leave the organization. This study highlights the importance of implementing preventive and corrective measures to mitigate bullying and retain competent healthcare personnel to maintain organizational stability.*

Keywords: *Workplace Bullying, Turnover Intention, Hospital*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di sebuah rumah sakit di Nusa Tenggara Barat. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sensus, seluruh populasi yang terdiri dari 43 karyawan dijadikan responden. Metode sensus digunakan karena jumlah populasi penelitian relatif kecil, yaitu 43 karyawan, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang lebih akurat dan representatif, meminimalkan bias, serta memastikan hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata di lingkungan rumah sakit. Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian dan dipilih untuk dianalisis guna memperoleh temuan empiris. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear untuk menguji hubungan antara variabel *workplace bullying* dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat perundungan yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks rumah sakit, tindakan intimidasi atau perlakuan tidak menyenangkan dari rekan kerja maupun atasan dapat memicu stres, menurunkan motivasi, serta menciptakan ketidaknyamanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya niat resign. Dengan demikian, *workplace bullying* menjadi faktor penting yang patut diperhatikan organisasi untuk mengurangi potensi keluarnya tenaga kesehatan dan menjaga stabilitas operasional rumah sakit.

Kata kunci: *Workplace Bullying, Turnover Intention, Hospital*

1. Pendahuluan

Turnover intention merujuk pada niat atau dorongan yang muncul secara sadar dari seorang karyawan untuk keluar atau berhenti dari organisasi tempat ia bekerja; hal ini dianggap sebagai prediktor langsung yang sangat penting dari perilaku *turnover* yang sebenarnya (Tett & Meyer, 1993; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000). Pada level organisasi, Oghojafor dan Adebakin (2012) menyatakan bahwa perilaku perundungan di lingkungan kerja dapat menimbulkan konsekuensi negatif, termasuk meningkatnya tingkat turnover serta menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. *Workplace bullying* terjadi secara signifikan di berbagai negara, termasuk Asia. Data menunjukkan bahwa insiden *workplace bullying* mencapai 7,4% hingga 44,8% di Eropa, 38% di Australia dan Selandia Baru, serta 14,8% hingga 44% di Asia. Fenomena ini bahkan lebih sering ditemukan di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia (Sims & Sun, 2012).

Workplace bullying atau perundungan di tempat kerja merujuk pada tindakan agresif yang berlangsung secara sistematis di lingkungan kerja, mencakup manipulasi tugas maupun perilaku lain yang bertujuan merendahkan atau memperlakukan satu atau beberapa individu (Garman, 2011). Praktik ini menciptakan ketidakseimbangan kekuasaan yang tidak sehat dan tidak profesional antara pelaku dan korban (Garman, 2011). Menurut Pei dan Cochran (2019) Perundungan (*bullying*) merupakan bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang berlangsung secara sistematis, ditandai oleh tindakan agresif atau perilaku merugikan yang dilakukan secara sengaja dan berulang oleh pelaku. Tindakan ini terjadi dalam situasi yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan kekuasaan, baik yang bersifat nyata maupun yang dipersepsikan, antara pelaku intimidasi dan korbannya. Menurut survei International Labour Organization (ILO) pada tahun 2022, lebih dari 70% tenaga kerja di Indonesia dilaporkan pernah mengalami berbagai bentuk kekerasan atau pelecehan di lingkungan kerja, di mana kekerasan psikologis muncul sebagai jenis yang paling sering terjadi.

Workplace bullying atau perundungan di tempat kerja merujuk pada tindakan negatif yang terjadi secara berulang, seperti intimidasi, pelecehan secara verbal, pengucilan dari lingkungan sosial, maupun pemberian tugas yang tidak sesuai atau berlebihan. Perilaku tersebut dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap kondisi psikologis korban serta merusak suasana kerja secara keseluruhan (ILO, 2022). Selain itu, Kementerian Kesehatan melaporkan adanya 356 kasus perundungan di rumah sakit selama periode Juli 2023 hingga Agustus 2024, yang umumnya berkaitan dengan intimidasi verbal dan penugasan yang tidak relevan (ILO, 2022).

Rumah sakit dikenal sebagai lingkungan kerja dengan ritme cepat, tekanan tinggi, serta tuntutan akurasi yang tidak mengenal jeda. Namun di balik komitmen profesional tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan terbaik, terdapat dinamika sosial yang sering luput dari perhatian yaitu *workplace bullying*. Fenomena ini muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari kritik kasar yang dilakukan di depan pasien, nada bicara merendahkan, penugasan berlebihan sebagai bentuk hukuman terselubung, hingga pengucilan oleh rekan kerja khususnya rekan kerja senior karena tingginya kompetisi, beban emosional, dan kultur hierarki yang kuat di fasilitas kesehatan.

Data internal banyak rumah sakit menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan: angka *turnover* tenaga kesehatan, terutama perawat, meningkat dari tahun ke tahun. Dalam empat tahun terakhir, angka *turnover* perawat di Indonesia mengalami peningkatan hingga mencapai 20,8% (Susanti et al., 2020), persentase ini tergolong tinggi dan berpotensi menurunkan kualitas layanan, sekaligus memengaruhi keselamatan serta hasil perawatan pasien (Daouda et al., 2021). Meski alasan resmi yang disampaikan sering berkaitan dengan harapan karier, kelelahan kerja, atau kompensasi, wawancara mendalam menunjukkan adanya faktor laten yang tidak selalu tercatat dalam laporan resmi yaitu pengalaman diperlakukan tidak adil, tidak dihargai, dan bahkan direndahkan oleh rekan kerja maupun atasan.

Workplace bullying dalam lingkungan rumah sakit merupakan isu krusial karena tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, tetapi juga berpotensi menurunkan mutu layanan dan keselamatan pasien. *Bullying* yang terjadi secara berulang menyebabkan kelelahan emosional, penurunan kepercayaan diri (Syahra et al, 2024), sehingga sehingga mendorong untuk mempertimbangkan *turnover* sebagai bentuk perlindungan diri. Meskipun

literatur sebelumnya secara konsisten menunjukkan hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*, sebagian besar penelitian tersebut lebih berfokus pada sektor nonkesehatan atau hanya meninjau variabel lain seperti kepuasan kerja maupun beban kerja. Di sisi lain, penelitian mengenai fenomena ini di Indonesia, khususnya di wilayah berkembang seperti Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat, masih sangat terbatas. Padahal, Menurut RRI NTB (2025), ketersediaan fasilitas dan tenaga kesehatan di NTB masih belum merata dan membutuhkan perhatian serius, sehingga peningkatan kebutuhan tenaga kesehatan dan tantangan retensi karyawan di wilayah tersebut menuntut perhatian yang lebih besar dari pihak manajemen rumah sakit. Keterbatasan studi yang mengkaji secara spesifik pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* di konteks rumah sakit di NTB menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk diisi. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat pemahaman mengenai dampak *workplace bullying* terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan, serta menjadi dasar dalam perumusan strategi manajerial yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang aman, suportif, dan berkelanjutan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Workplace Bullying

Menurut Askew et al. (2013), *workplace bullying* adalah keterlibatan secara berulang dan sistematis dalam perilaku-perilaku abusif interpersonal yang berdampak negatif baik pada individu yang menjadi target maupun pada organisasi tempat bekerja. Perilaku-perilaku ini sering kali terjadi ketika terdapat ketimpangan kekuasaan yang nyata maupun yang dianggap ada antara pelaku dan korban. Perilaku pelaku biasanya mencakup tindakan intimidasi, merendahkan martabat, dan memperlakukan korban. Bentuk perilaku bullying dapat muncul dalam berbagai wujud, seperti ancaman terhadap profesionalitas (contoh: meremehkan pendapat, penghinaan di hadapan publik, atau menuduh seseorang kurang berusaha), ancaman terhadap harga diri personal (misalnya memanggil dengan sebutan merendahkan, ejekan, atau cemoohan), serta perilaku pengucilan (misalnya menghalangi akses terhadap informasi penting atau kesempatan pelatihan) (Sutanto, 2025).

Selain itu, bullying juga dapat muncul melalui beban kerja berlebihan (misalnya memberikan tekanan tidak realistis, batas waktu yang tidak mungkin dipenuhi, atau gangguan yang tidak diperlukan), serta tindakan yang menyebabkan destabilisasi (seperti tidak memberikan pengakuan terhadap hasil kerja, penugasan yang tidak relevan, pembatasan tanggung jawab, atau perubahan aturan secara sepihak (de Sio et al., 2021)). Sedangkan menurut Leads (2014), *workplace bullying* adalah bentuk perilaku tidak etis dan tidak menyenangkan yang dilakukan seseorang terhadap orang lain di lingkungan kerja secara berulang. Tindakan ini dapat berupa kekerasan, baik verbal maupun nonverbal, yang dilakukan oleh individu maupun organisasi kepada seorang karyawan secara terus-menerus. Leads (2014) juga menjelaskan bahwa perilaku perundungan di tempat kerja umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut: (a) memberikan kritik tanpa dasar atau penjelasan yang jelas, (b) melakukan penghinaan, meremehkan, atau merendahkan martabat orang lain, dan (c) memberikan ancaman.

2.2 Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan atau kemungkinan seorang karyawan untuk keluar dari organisasi, baik secara sukarela maupun tidak, yang dipengaruhi oleh rendahnya ketertarikan terhadap pekerjaan saat ini serta adanya peluang kerja lain yang dianggap lebih menarik (Robbins & Judge, 2015). *Turnover intention*, menurut Ksama (2016), merupakan isu yang kerap muncul dalam organisasi dan berkaitan dengan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Secara lebih luas, konsep ini menggambarkan sejauh mana individu memiliki dorongan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Beragam faktor dapat memicu niat tersebut, salah satunya adalah keinginan mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik (Ngo-Henha, 2017).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilaksanakan pada sebuah rumah sakit yang berlokasi di daerah Mataram, Nusa Tenggara Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh populasi penelitian dijadikan partisipan.

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu, sebagaimana ditentukan oleh peneliti untuk di teliti dan dianalisis guna memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yaitu seluruh karyawan rumah sakit yang berjumlah 43 orang. Untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner. Kuesioner *workplace bullying* dalam penelitian ini diadaptasi dari indikator yang dikembangkan oleh Zapf dalam Matthiesen dan Einarsen (2010), yang menekankan perilaku negatif berulang di tempat kerja yang berdampak pada kondisi psikologis dan profesional korban. Sementara itu, pengukuran *turnover intention* menggunakan indikator dari Mobley (2011), yang menilai kecenderungan karyawan untuk keluar, mempertimbangkan alternatif pekerjaan, serta membuat keputusan meninggalkan organisasi. Kedua variabel diukur menggunakan kuesioner berbasis skala likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui regresi linear berganda, serta dilengkapi dengan beberapa uji statistik lainnya seperti uji t, uji F, dan nilai koefisien determinasi (R-squared). Seluruh proses analisis dijalankan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil identifikasi demografis, diketahui bahwa responden terdiri dari 20 karyawan laki-laki dan 23 karyawan perempuan.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 mengenai profil responden, terdapat total 43 karyawan yang terlibat dalam penelitian ini. Jika dilihat dari karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 23 orang (54%), sedangkan laki-laki berjumlah 20 orang (46%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tempat penelitian memiliki komposisi tenaga kerja perempuan yang sedikit lebih besar dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.1 Profil Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Lelaki	20	46%
	Perempuan	23	54%
Total		43	100%
Tingkat Pendidikan			
	SMP	5	12%
	SMA	12	28%
	S1	26	60%
Total		43	100%
Lama Kerja	Kurang dari setahun	4	9%
	1 tahun – 5 tahun	15	35%
	Lebih dari 5 tahun	24	56%
Total		43	100%

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 26 orang (60%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA berjumlah 12 orang (28%), dan sisanya sebanyak 5 orang (12%) memiliki pendidikan SMP. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan dalam organisasi telah memiliki tingkat pendidikan tinggi, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi pola pikir, persepsi kerja, maupun respon terhadap fenomena *workplace bullying* maupun *turnover intention*. Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari lima tahun dengan jumlah 24 orang (56%). Responden yang bekerja antara satu hingga lima tahun berjumlah 15 orang (35%), sedangkan yang bekerja kurang dari satu tahun hanya 4 orang (9%). Data ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup panjang, sehingga dapat diasumsikan memiliki pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, serta dinamika sosial yang terjadi di tempat kerja.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan dapat merepresentasikan konsep yang hendak diukur (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Metode tersebut diterapkan untuk memastikan apakah instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas. Suatu item dianggap valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel. Dengan jumlah sampel 43 responden, nilai derajat kebebasan (*df*) adalah 41 dan tingkat signifikansi 5% menghasilkan nilai *r*-tabel sebesar 0,300. Nilai *r*-hitung kemudian diperoleh melalui pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, dengan hasil yang tersaji sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Workplace Bullying

No	Item	r-Tabel	r-Hitung	Keterangan
1	X1.1	0.300	0.312	Pernyataan Valid
2	X1.2	0.300	0.600	Pernyataan Valid
3	X1.3	0.300	0.667	Pernyataan Valid
4	X1.4	0.300	0.507	Pernyataan Valid
5	X1.5	0.300	0.586	Pernyataan Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Hasil uji validitas pada variabel *workplace bullying* menunjukkan bahwa seluruh nilai *r* hitung berada di atas nilai *r* tabel sebesar 0,300. Dengan demikian, setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan sebagai instrumen pengumpulan data yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Data Turnover Intention

No	Item	r-Tabel	r-Hitung	Keterangan
1	Y1.1	0.300	0.814	Pernyataan Valid
2	Y1.2	0.300	0.636	Pernyataan Valid
3	Y1.3	0.300	0.827	Pernyataan Valid
4	Y1.4	0.300	0.482	Pernyataan Valid
5	Y1.5	0.300	0.745	Pernyataan Valid
6	Y1.6	0.300	0.866	Pernyataan Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Hasil uji validitas pada variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa seluruh nilai *r* hitung berada di atas nilai *r* tabel sebesar 0,300. Dengan demikian, setiap item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan sebagai instrumen pengumpulan data yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian bebas dari bias serta memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai atau melebihi 0,6. Adapun hasil pengujian reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Workplace Bullying (X1)	0,610	0,60	Reliabel
2	Turnover Intention (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji reliabilitas untuk variabel X dapat dilihat bahwa dari 5 item pertanyaan menghasilkan nilai *alpha cronbach's* $0.610 > 0,6$ maka keseluruhan item pertanyaan dinyatakan reliabel sedangkan untuk variabel Y dapat dilihat bahwa dari 6 item pertanyaan menghasilkan nilai *alpha cronbach's* $0.825 > 0,6$ maka keseluruhan item pertanyaan dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal (Priyatno, 2014). Pemeriksaan secara grafis dilakukan melalui normal probability plot, di mana data residual yang berdistribusi normal akan membentuk pola yang mengikuti garis diagonal. Sementara itu, pengujian secara statistik dilakukan menggunakan uji nonparametrik *one-sample* Kolmogorov–Smirnov untuk menilai secara lebih objektif apakah residual menyimpang dari distribusi normal.

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	2.89851169	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.108	
	Negative	-.049	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.227	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.217
		Upper Bound	.238

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Kriteria:

H0: Residual Berdistribusi Normal: P Value > α

H1: Residual Berdistribusi Tidak Normal: P Value < α

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi tersebut melebihi tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah menerima H0. Dengan demikian, residual dalam model dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.4 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang variabel independennya tidak menunjukkan korelasi satu sama lain (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, pemeriksaan multikolinearitas dilakukan melalui penilaian nilai Variance Inflation Factor (VIF), korelasi antar variabel independen, serta nilai Tolerance. Suatu model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10, korelasi antar variabel independen kurang dari 0,95, dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.522	4.746			1.796	.080		
XTOTAL	.707	.233	.428		3.030	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Kriteria:

H0: Model regresi bebas multikolinearitas; nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10

H1: Model regresi terjadi multikolinearitas; nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10

Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerance dan VIF pada variabel independen, diketahui bahwa nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima H0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

4.5 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis grafik Scatterplot. Apabila titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan tampak tersebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 4.7 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.350	2.884		.468	.642
	XTOTAL	.046	.142	.050	.321	.750

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Kriteria:

H0: Tidak terjadi Heterokedastisitas: P Value > α

H1: Terjadi Heterokedastisitas: P Value < α

Berdasarkan hasil pengujian Glejser, nilai signifikansi untuk variabel Workplace Bullying (X) menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menerima H0, yang berarti model tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yakni *Workplace Bullying* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan analisis linear berganda.

Tabel 4.8 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.522	4.746		1.796	.080
	XTOTAL	.707	.233	.428	3.030	.004

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, kolom *unstandardized B* menampilkan hasil perhitungan yang dapat membentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 8.522 + 0.707$$

Berikut Interpretasi dari model persamaan regresi linear berganda dari tabel diatas:

- Nilai konstanta sebesar 8.522 menunjukkan bahwa apabila variabel independen *Workplace Bullying* (X) bernilai 0, maka variabel dependen *Turnover Intention* (Y) berada pada angka 8.522. Mengingat bahwa koefisien variabel independen bernilai positif, maka peningkatan pada Workplace Bullying akan berdampak pada meningkatnya Turnover Intention.

- b. Koefisien untuk variabel *Workplace Bullying* (X) sebesar 0.707 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Workplace Bullying* akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.707 satuan pada variabel *Turnover Intention*. Interpretasi ini berlaku dengan asumsi bahwa variabel lain dalam model berada dalam kondisi konstan.

4.7 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel independen, yaitu *Workplace Bullying* (X), secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *Turnover Intention* (Y). Kesimpulan pengujian ditetapkan apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, yang berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 dan F-hitung lebih kecil dari F-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.003	1	79.003	9.180	.004 ^b
	Residual	352.858	41	8.606		
	Total	431.860	42			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), XTOTAL

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

1. H₀ = tingkat *Workplace Bullying* (X) secara simultan tidak berpengaruh *Turnover Intention* (Y).
2. H₁ = tingkat *Workplace Bullying* (X) secara simultan berpengaruh *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan output, diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0.004 yang berada di bawah batas signifikansi 0.05. Selain itu, nilai F-hitung sebesar 9.180 lebih tinggi dibandingkan F-tabel yaitu 3.21. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima H₁, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Bullying* (X) memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.8 Uji T

Uji t digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel *Workplace Bullying* (X) memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Dasar penetapan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan antara t-hitung dan t-tabel. Apabila nilai signifikansi berada di bawah 0,05 serta t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi melebihi 0,05 dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4.10 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.522	4.746		1.796	.080
	XTOTAL	.707	.233	.428	3.030	.004

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Variabel X (*Workplace Bullying*)

1. H₀ = tingkat *Workplace Bullying* (X) tidak berpengaruh *Turnover Intention* (Y).
2. H₁ = tingkat *Workplace Bullying* (X) berpengaruh *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.004, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 3.030 lebih tinggi dibandingkan t-tabel yaitu 2.01. Koefisien regresi sebesar 0.707 menunjukkan bahwa peningkatan *workplace bullying* akan meningkatkan *turnover intention* karyawan secara cukup kuat. Dengan demikian, keputusan yang diambil adalah menerima H1, sehingga dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Temuan ini menegaskan bahwa perilaku bullying di rumah sakit di NTB berdampak langsung pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga kondisi ini perlu menjadi perhatian manajemen agar tidak mengganggu keberlangsungan pelayanan.

4.9 Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.163	2.93365

a. Predictors: (Constant), XTOTAL

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) pada model penelitian ini adalah 0,183. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen X (*workplace bullying*) mampu menjelaskan variabel dependen *turnover intention* sebesar 18,3%. Sementara itu, sisanya yaitu 81,7% (100% – 18,2%) dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.10 Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), diketahui bahwa variabel *workplace bullying* (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,050, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Merdiana dan Gumelar (2021) serta Rahayu dan Rushadiyati (2021), yang juga menemukan bahwa *workplace bullying* berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. Selain itu, studi Muharraq et al. (2022) turut mengonfirmasi bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Temuan tersebut sejalan dengan pernyataan Sims & Sun (2012), yang menjelaskan bahwa meningkatnya frekuensi pengalaman perundungan di lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Berthelsen et al. (2011), perilaku perundungan dapat menjadi faktor pemicu munculnya stres di lingkungan kerja. Menurut Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper (2003), agar perundungan dapat terjadi, harus ada unsur perbedaan kekuasaan antara korban dan pelaku. Perbedaan kekuasaan ini dapat berasal dari posisi hierarkis dalam organisasi atau dari bentuk dinamika personal lainnya. Dinamika personal merujuk pada adanya otoritas informal atas seseorang, misalnya merasa lebih superior dibandingkan pihak lain karena memiliki kedekatan dengan seseorang yang berpengaruh di tempat kerja (French & Raven, 1968).

Temuan penelitian ini memperkuat fenomena yang selama ini banyak terjadi di lingkungan rumah sakit. Karyawan yang mengalami tindakan intimidatif dari rekan kerja maupun atasan cenderung merasakan ketidaknyamanan psikologis yang signifikan. Mereka merasa tidak dihargai, tidak aman, dan kehilangan dukungan sosial yang seharusnya menjadi fondasi penting dalam pekerjaan yang penuh tekanan seperti layanan kesehatan. Pengalaman negatif tersebut secara perlahan mengikis motivasi kerja. Rasa frustrasi, kelelahan emosional, serta tekanan psikologis yang berulang membuat karyawan sulit mempertahankan performa dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam kondisi seperti ini, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan muncul sebagai bentuk mekanisme perlindungan diri. Dorongan untuk mencari lingkungan kerja baru yang lebih sehat dan suportif menjadi semakin kuat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami *bullying* memiliki kecenderungan *turnover intention* yang jauh lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mengalami perilaku tersebut. Dengan kata lain, pengalaman *bullying* berperan sebagai faktor pendorong utama munculnya niat resign di kalangan tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas interaksi sosial di tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat perundungan yang dialami tenaga kesehatan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berniat meninggalkan pekerjaan. Temuan ini selaras dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan kaitan kuat antara *bullying*, stres kerja, dan meningkatnya niat resign. Dalam konteks rumah sakit, tindakan intimidasi dari rekan kerja maupun atasan memunculkan ketidaknyamanan psikologis, menurunkan motivasi, serta mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih aman dan suportif. Dengan demikian, *workplace bullying* menjadi faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Implikasi dari temuan ini menekankan perlunya rumah sakit membangun lingkungan kerja yang aman secara psikologis melalui kebijakan *anti-bullying* yang tegas, sistem pelaporan yang terlindungi, serta pembinaan budaya kerja yang saling menghargai.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak rumah sakit dan peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan:

1. Untuk rumah sakit: Temuan penelitian ini menekankan pentingnya rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis melalui penerapan kebijakan anti-bullying yang tegas, sistem pelaporan yang menjamin kerahasiaan dan perlindungan bagi pelapor, serta penguatan budaya kerja yang saling menghargai. Manajemen perlu memperhatikan secara lebih intens dinamika hubungan antarpegawai, terutama yang berkaitan dengan ketimpangan kekuasaan baik secara formal maupun informal. Selain itu, penyediaan program pendampingan psikologis, pelatihan komunikasi, serta penguatan dukungan sosial di tempat kerja dapat membantu meminimalkan dampak negatif bullying. Upaya-upaya tersebut tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesehatan mental karyawan, tetapi juga mampu mempertahankan tenaga kesehatan yang kompeten sehingga mutu pelayanan rumah sakit tetap optimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya: Disarankan agar penelitian di masa mendatang dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, serta memperluas objek penelitian pada industri atau lokasi berbeda sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan memiliki generalisasi yang lebih kuat.

Daftar Pustaka

- Askew, D. A., Schluter, P. J., & Dick, M. L. (2013). Workplace bullying—What's it got to do with general practice? *Australian Family Physician*, 42(4), 186–188.
- Al Muharraq, E. H., Baker, O. G., & Alallah, S. M. (2022). The prevalence and the relationship of workplace bullying and nurses' turnover intentions: A cross-sectional study. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221074655. <https://doi.org/10.1177/23779608221074655>
- 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.
- Daouda, O. S., Hocine, M. N., & Temime, L. (2021). Determinants of healthcare worker turnover in intensive care units: A micro-macro multilevel analysis. *PLOS ONE*, 16(5), e0251779. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251779>

- de Sio, S., Cedrone, F., Nieto, H. A., Lapteva, E., Perri, R., Greco, E., Mucci, N., Pacella, E., & Buomprisco, G. (2021). Telework and its effects on mental health during the COVID-19 lockdown. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*, 25(10), 3914–3922. https://doi.org/10.26355/eurrev_202105_25961
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Vol. 1). Taylor & Francis.
- Garman, M. (2011). Building a culture of respect: Managing bullying at work (pp. 135–154). In *Workplace behavior series*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Cetakan ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- International Labour Organization. (2022). *10 important findings from the violence and harassment survey in the Indonesian world of work*. <https://www.ilo.org/publications/10-important-findings-survey-violence-and-harassment-world-work-indonesia>
- Ksama, I. B. P. T. (2016). Pengaruh leader-member exchange, role stress dan perceived organizational support terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Griya Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6174–6200.
- Leads, M. (2014). *Workplace bullying: How to survive and thrive with a bully boss* (Edition). Relationship Up.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. In *International Journal of Organization Theory & Behavior* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/ijotb-13-02-2010-b004>
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271–282.
- Mobley. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 11(11), 2760–2767.
- Oghojafor, B., & Adebakin, M. (2012). Assessment of job design and job satisfaction among doctors and nurses in Lagos, Nigeria hospitals. *African Journal of Business Management*, 6(48), 11702–11706. <https://doi.org/10.5897/AJBM09.332>
- Pei, K. Y., & Cochran, A. (2019). Workplace bullying among surgeons—The perfect crime. *Annals of Surgery*, 269(1), 43–44.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis* (Edisi pertama). Andi Offset.
- RRI NTB. (2025). HKN 2025: Faskes hingga tenaga kesehatan di NTB masih timpang. <https://rri.co.id/daerah/2012478/hkn-2025-faskes-hingga-tenaga-kesehatan-di-ntb-masih-timpang>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sims, R. L., & Sun, P. (2012). Witnessing workplace bullying and the Chinese manufacturing employee. *Journal of Managerial Psychology*, 27(1), 9–26.
- Susanti, R., Hasyim, H., & Rita, K. (2020). Turnover intention and behavior organizational citizenship on Indonesian hospital case. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.434>
- Sutanto, E. M. (2025). *Kekerasan dalam organisasi*. PT Pustaka Saga Jawadwipa.
- Syakra, M. N., Putri, K. A., & Setiawan, T. A. (2024). Analisis Kepercayaan Diri Pada Korban Bullying. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12).
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293.