



PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI PEMODERASI PADA PENGARUH WORKPLACE BULLYING TERHADAP TURNOVER INTENTION

Candra Vionela Merdiana¹

Bagus Gumelar²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email : candra.vm@mgm.uad.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan

Email : bagus.gumelar@mgm.uad.ac.id

Diterima: 6 November 2023

Direview: 26 Februari 2024

Dipublikasikan: 15 Mei 2024

Abstract

One of the fundamental problems in an organization or company is the employee's desire or intention to leave (turnover intention). The high desire of employees to leave their workplace can be caused by many factors, one of which is workplace bullying, in addition, supervisor support can also weaken or strengthen the influence of workplace bullying on turnover intention. The aim of this research is to examine and analyze perceptions of supervisor support as a moderating variable on the influence of workplace bullying on turnover intention among security employees. This kind of study employs survey techniques and is quantitative in nature. The participants in this study were all of the security personnel at an educational institution in Yogyakarta, totaling 140 employees, while the sample was some of the security employees of an educational institution in Yogyakarta. The sample strategy employed in this study was non-probability sampling with the Incidental sample approach. The unit of analysis is the individual, namely the security employee. For instrument testing, this research uses tests for reliability and validity as requirements the multiple regression analysis approach is utilized to test the hypothesis after it has been the direct effect and also the moderating effect using the interaction test or Moderate Regression Analysis (MRA). The outcomes of a hypothesis test using multiple regression analysis showed that the initial hypothesis was rejected, namely that the influence of workplace bullying did not have a major impact on the intentions of turnover, while the second hypothesis was also declined, specifically that supervisor support did not moderate the influence of workplace bullying on turnover intentions.

Keywords: *Perceived Supervisor Support, Turnover Intention, Workplace Bullying, Moderated*

Abstrak

Permasalahan yang mendasar pada suatu organisasi atau perusahaan salah satunya adalah keinginan atau niatan karyawan untuk keluar (turnover intention). Keinginan yang tinggi dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka dapat disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah perundungan ditempat kerja, selain itu, dukungan supervisor juga dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis mengenai persepsi dukungan supervisor sebagai variabel moderasi pada pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention pada karyawan security. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui metode survey. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan security sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta yang berjumlah 140 karyawan, sedangkan sampelnya adalah sebagian karyawan security sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta. Non-probability sampling dengan metode Insidental Sampling merupakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Unit analisis adalah individu yaitu karyawan security. Untuk pengujian instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai syarat sebelum pengujian hipotesis sedangkan metode analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan juga pengaruh moderasi dengan menggunakan uji interaksi atau moderate Regression Analysis (MRA). Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda maka diperoleh hasil bahwa untuk hipotesis pertama ditolak yaitu pengaruh workplace bullying tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intentions, sedangkan pada hipotesis kedua juga ditolak yaitu dukungan supervisor tidak memoderasi pengaruh antara workplace bullying terhadap turnover intentions.

Kata kunci: dukungan supervisor, Turnover Intention, Perundungan di tempat kerja, Moderasi

PENDAHULUAN

Sejak Pandemi covid 19 melanda dunia maka segala sektor lumpuh dari mulai sektor ekonomi, kesehatan dan sosial baik dari level bawah sampai pada level perusahaan besar. Untuk mempertahankan organisasi atau perusahaan yang dimiliki maka banyak organisasi maupun perusahaan harus memutar otak untuk menyusun strategi yang lebih efektif dan efisien salah satunya tetap mempertahankan keberlangsungan operasional usahanya dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas. Selain perusahaan ataupun organisasi banyak juga karyawan yang berdampak dengan adanya pandemi ini. Dimana perusahaan atau organisasi yang kesulitan mengelola operasional perusahaan dan pemberian upah atau gaji karyawannya maka akan mengurangi kompensasi dan bahkan memberhentikan karyawannya. Sedangkan *turnover* merupakan salah satu cara untuk menunjukkan kinerja dan cara untuk mengetahui seberapa stabil suatu organisasi atau perusahaan. Ada periode di mana pindahnya karyawan dibutuhkan oleh perusahaan karena produktivitas dan kinerja karyawan rendah. Menurut Robbins (2006), *turnover* sebagai pemberhentian pekerja yang permanen dari perusahaan, baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun secara sukarela oleh pekerja.

Namun sebaliknya, apabila sumber daya manusia (SDM) merasa tidak puas dengan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja seperti pemotongan gaji atau upah, atau ketika perusahaan tidak lagi memberikan dukungan yang baik. Sebab itu, keinginan karyawan untuk mengundurkan diri juga semakin tinggi. Permasalahan yang mendasar pada suatu organisasi atau perusahaan salah satunya adalah keinginan atau niatan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Keinginan/ niatan yang tinggi dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka dapat disebabkan banyak faktor, salah satunya adalah perundungan ditempat kerja. Perundungan tidak hanya terjadi disekolah atau anak dibawah umur seperti penelitian yang dilakukan oleh (Agustin et al, (2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Glambek et al. (2014) memperlihatkan bahwa *workplace bullying* memberikan kontribusi sebanyak 40,6% terhadap *turnover intention* pada pegawai laut Utara. Sedangkan menurut Atkins (2008), di tahun 2007, *Workplace Bullying Institute* melaporkan bahwa 77% kasus perundungan berhenti ketika korban meninggalkan organisasi. Menurut Einarsen et al, (2009) *workplace bullying* merupakan situasi di mana satu atau lebih orang melakukan atau mengalami tindakan atau perilaku negatif yang berulang dan berbahaya bagi korban yang lebih lemah. Menurut Kaushalya & Alwis (2015), Perundungan adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi, yang berlaku untuk hampir semua jenis organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al, (2021), menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* paada karyawan agen pemasaran PT Prudential (Coetzee & Van (2018).

Banyak studi penelitian terdahulu, yang meneliti mengenai pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention*. Dimana menurut Buulolo & Ratnasari (2020), Dinilai oleh karyawan sebagai kebutuhan emosi sosial, dukungan supervisor menunjukkan kesiapan supervisor untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan menunjukkan kecenderungan organisasi untuk menyediakan bantuan saat diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Buulolo & Ratnasari (2020) serta penelitian Monica (2021), menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan supervisor memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung dan dibantu oleh atasan atau pemimpin mereka di tempat kerja mereka, maka cenderung untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Menurut Haresmaningrum (2018), Seorang pemimpin atau supervisor sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan bawahannya.

Mereka juga bertanggung jawab untuk memberikan informasi tentang tujuan dan strategi organisasi serta mengarahkan dan mengevaluasi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kalidass & Bahron (2015), menemukan bahwa persepsi dukungan supevisor berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan menganggap pimpinan mereka mendukung mereka, maka kecenderung karyawan meninggalkan pekerjaan semakin tinggi. Penelitian mengenai persepsi dukungan supervisor juga dilakukan oleh Merdiana & Gumelar (2021) dimana menunjukkan hasil pengaruh *turnover intention* karyawan di sebuah Universitas di Yogyakarta tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan supervisor. Hal ini mengindikasikan bahwa ada tidaknya dukungan supervisor yang dirasa karyawan tidak berpengaruh terhadap niatan karyawan untuk keluar dari temat kerja mereka atau mempertahankan pekerjaannya. Oleh karena adanya kekonsistenan hasil penelitian tersebut penelitian ini akan menggunakan persepsi dukungan supervisor sebagai variabel moderasi

(memperkuat atau memperlemah) pengaruh antara *workplace bullying* terhadap *turnover intention*. Sehingga dengan adanya dukungan dari supervisor akan memperlemah pengaruh tersebut yang artinya meski ada perundungan atau karyawan merasa dibully ditempat kerja baik secara verbal maupun psikis dengan adanya dukungan yang diberikan oleh supervisor dengan memberikan perhatian akan kesejahteraan dan juga menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan sehingga keinginan karyawan untuk mengundurkan diri atau mencari pekerjaan baru akan berkurang.

Selain berdasarkan kekonsistenan hasil penelitian, penelitian mengenai *Turnover intentions* juga banyak dilakukan diberbagai objek penelitian, tidak hanya terjadi pada perusahaan manufaktur seperti pada penelitian [Coetzee & Van \(2018\)](#) dan [Adhithian \(2017\)](#) penelitian *turnover intentions* juga pernah diteliti di industry perhotelan, seperti penelitian oleh [Arici \(2018\)](#) dan [\(Buulolo & Ratnasari \(2020\)\)](#). Isu mengenai *Turnover intentions* di perusahaan jasa atau dilingkungan akademisi masih sangat sedikit, yaitu penelitian yang dilakukan [Monica \(2021\)](#), pada mahasiswa UKM FEB Universitas Syiah Kuala. Berbeda dengan penelitian tersebut [Merdiana & Gumelar, \(2021\)](#) juga meneliti mengenai *Turnover intention* di Universitas atau lembaga pendidikan dengan objek penelitian pada karyawan. Oleh karena adanya kekonsistenan pengambilan objek penelitian tersebut, maka pada penelitian ini masih sama menggunakan karyawan di lembaga pendidikan sebagai objek penelitian, namun karyawan disini adalah karyawan keamanan atau security. Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* secara langsung dan juga persepsi dukungan supervisor memoderasi dampak *workplace bullying* terhadap keinginan untuk pindah kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori workplace Deviance dan Psychological Contract

Menurut [Bennett & Robinson \(2000\)](#), perilaku yang sengaja dilakukan serta bertentangan dengan norma yang berlaku dalam suatu organisasi yang dapat mengancam keberlangsungan suatu organisasi, anggota, atau bahkan keduanya merupakan teori perilaku menyimpang. Teori yang mendasari perilaku menyimpang adalah *psychological contract*. Kondisi dimana ada kesepakatan timbal balik antara seseorang dengan organisasi di sebut Teori kontrak psikologis ([Vantilborgh et al. 2012](#)). Berdasarkan teori tersebut seseorang akan memperlakukan suatu hal yang sama terhadap orang lain atau organisasinya sesuai dengan apa yang mereka persepsikan atau mereka rasakan. Sehingga ketika mereka merasa diberi dukungan oleh atasan/supervisornya maka mereka akan melakukan hal yang terbaik untuk organisasinya sehingga kinerja mereka meningkat dan keinginn untuk berpindah atau keluar dari organisasi mereka bekerja akan menurun. Menurut [Bennett & Robinson \(2000\)](#), *deviant behavior* seringkali menghasilkan suatu kejadian spesifik yang memicu seseorang untuk bertindak, misalkan tekanan yang dirasa seseorang yang menyebabkan seseorang merasa berbeda dari kondisi pada umum seperti tekanan sosial, perlakuan tidak adil, kemiskinan dan tekanan ekonomi serta perubahan organisasional. Kondisi seperti ini yang menyebabkan munculnya perilaku-perilaku negatif di tempat kerja termasuk perundungan ditempat kerja (*workplace bullying*). Menurut [Zribi & Souaï \(2013\)](#), perilaku menyimpang dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Perilaku secara langsung terhadap organisasinya seperti gerakan sabotase, sedangkan perilaku tak langsung seperti kekerasan baik verbal maupun non verbal, kekerasan fisik dan moral serta gangguan seksual. Perilaku tersebut dapat memunculkan efek negatif baik bagi individu maupun bagi kinerja organisasi pada umumnya. [Muafi, \(2011\)](#) dalam [Kottahatuhaha et al, \(2023\)](#) serta dapat pula menimbulkan niatan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja, ketidakpuasan kerja, serta penurunan citra suatu organisasi ([Bolin, 2001](#)).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja secara sadar dan disengaja ([Akgunduz & Eryilmaz, \(2018\)](#)). Sedangkan menurut [Dharma \(2013\)](#), *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap karyawan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dan rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan, satu tahun, dan dua tahun yang akan datang. Niatan meninggalkan tempat kerja dapat diartikan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi tersebut dan berpindah ke pekerjaan yang baru dengan menerima kompensasi ([Melky 2015](#)). Menurut [Dharma \(2013\)](#), beberapa efek adanya karyawan meninggalkan tempat kerja mereka bagi perusahaan adalah sebagai berikut: biaya rekrutmen karyawan, seperti seleksi & wawancara, biaya pelatihan/training. Selama masa pergantian karyawan,

tidak ada produksi yang dihasilkan, dan menambahkan karyawan baru menyebabkan banyak pemborosan. Jika tidak, penyerahan karyawan akan tertunda. Menurut Aryee et al, (2002), *turnover intention* adalah kemungkinan seseorang untuk meninggalkan perusahaan atau tempat kerja mereka. Berikutnya, Aryee et al, (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* terdapat 3 indikator dan masing-masing indikator memiliki 3 item pertanyaan. *Turnover intention* memiliki indikator sebagai berikut: Memiliki pemikiran untuk mengundurkan diri, Keinginan untuk mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk keluar dari organisasi/perusahaan.

Workplace Bullying

Menurut Government of South Australia (2012) adalah segala bentuk perilaku yang berulang, sistematis, dan langsung ditujukan kepada seorang pekerja atau sekelompok pekerja yang dianggap ditargetkan, dipermalukan, direndahkan, atau diancam yang berpotensi membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka. Menurut Mete et al, (2016), Jika seseorang merasa dilecehkan di tempat kerja untuk waktu yang lama dan tidak memiliki kesempatan untuk membela diri, itu disebut perundungan di tempat kerja. Menurut Coloroso (2007), Ada beberapa bentuk *workplace bullying* antara lain : 1. Perundungan secara verbal, Perundungan verbal dapat berupa julukan, celaan, fitnah, kritik kejam, penghinaan, dan pernyataan yang mengandung unsur ajakan atau pelecehan seksual. 2. *physical bullying*, Di antara jenis penindasan lainnya, ini adalah yang paling jelas dan mudah dikenali. Perundungan secara fisik dapat mencakup memukul, menyekik, menyikut, meninju, menendang, menggigit, memiting, mencakar, dan meludahi orang yang ditindas dalam posisi yang menyakitkan, serta merusak dan menghancurkan pakaian dan harta benda mereka. 3. *relational bullying*, perlakuan seperti pengabaian, pengucilan, pengecualian, atau penghindaran untuk melemahkan harga diri seseorang. *Relational bullying* merupakan metode penindasan yang terkuat. 4. *cyber bullying*, Merupakan perkembangan perundungan karena adanya kemajuan teknologi, internet dan media sosial. Contoh bentuk perundungan ini dimana korban mendapatkan pesan negatif terus menerus dari pelaku perundungan melalui SMS, pesan online, dan media sosial.. Menurut Negative Acts Questionnaire e-Revised (NAQ-R) oleh Einarsen et al, (2009) *Workplace bullying* terdiri dari 3 indikator: indikator pertama terdiri dari tujuh pertanyaan, indikator kedua terdiri dari dua belas pertanyaan, dan indikator ketiga terdiri dari tiga pertanyaan. Indikator dari *workplace bullying* antara lain 1) *Person related bullying*, 2) *Work related bullying* atau dan 3) *Physically intimidating bullying*.

Persepsi Dukungan Supervisor

Dinilai oleh karyawan sebagai kebutuhan emosi sosial, dukungan supervisor menunjukkan kesiapan supervisor untuk menghargai peningkatan kerja karyawan, dan menunjukkan kecenderungan organisasi untuk menyediakan bantuan saat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. (Buulolo & Ratnasari 2020). Menurut Bhate (2013), Sebuah pemimpin yang menghargai kerja karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan supervisor. Menurut Worley et al, (2009), ada dua jenis persepsi tentang dukungan supervisor yang berbeda. Yang pertama adalah bagaimana supervisor menyadari dan menghargai kinerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan menilai bagaimana supervisor menunjukkan penghargaan ini dengan memberikan imbalan materi seperti gaji, bonus, kenaikan jabatan, imbalan, kompensasi, dan keuntungan lainnya. Yang kedua adalah bagaimana manajer peduli dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Baik secara individu maupun karyawannya. *Perceived supervisor support* menurut (Bacharach & Bamberger 2007) terdiri dari tiga indikator: indikator pertama memiliki dua pertanyaan, dan indikator kedua dan ketiga memiliki satu pertanyaan. Oleh karena itu, ada tiga indikator: 1) komunikasi, 2) Mutual reward theory, dan 3) Kehadiran emosi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh langsung workplace bullying terhadap turnover intention

Einarsen et al, (2009) mengatakan pembullying di tempat kerja terjadi ketika satu atau lebih orang mengalami perilaku atau tindakan negatif yang terus-menerus dan berulang untuk mengganggu dan menyakiti rekan kerja yang lebih lemah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al, (2021), membuktikan bahwa perundungan di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja yang tinggi, akan menyebabkan tingginya keinginan untuk mengundurkan diri, begitu juga sebaliknya semakin rendah perundungan ditempat kerja akan menyebabkan *turnover intention* karyawan juga akan menurun.

Korban perilaku perundungan dan pelecehan di tempat kerja mengalami emosi negatif yang berdampak pada kepuasan kerja mereka dan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan akan merasa stres dan mempengaruhi kinerja mereka jika ada perundungan di tempat kerja. Akibatnya, ketika kinerja kerja mereka terganggu, tingkat keinginan untuk keluar atau berpindah kerja meningkat. Hal ini juga diperkuat pendapat [Öcel & Aydın \(2012\)](#), mengatakan bahwa dibandingkan dengan karyawan yang tidak pernah mengalami perundungan dan pelecehan di tempat kerja, karyawan yang menjadi korban perundungan dan pelecehan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya, mengancam untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dan seringkali benar-benar keluar dari pekerjaannya. Sehingga hipotesis pertama adalah sebagai berikut

H1: Workplace bullying berpengaruh signifikan positif terhadap turnover intention

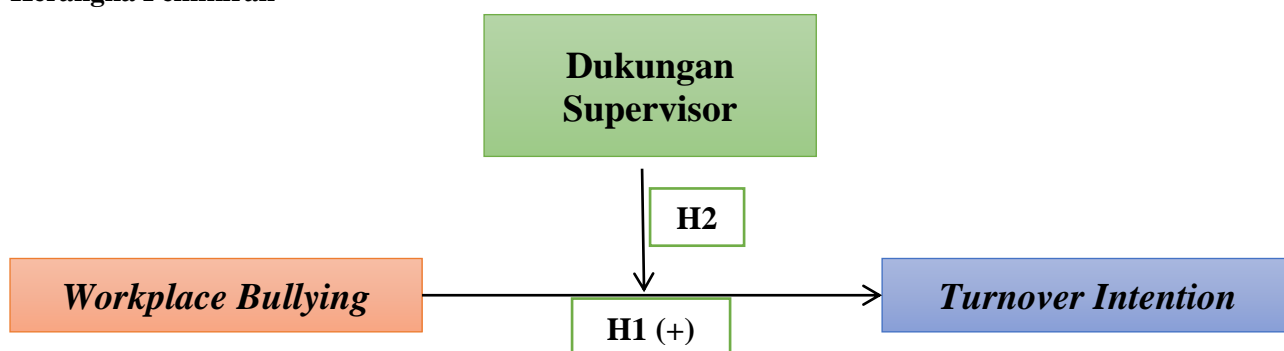
Persepsi dukungan Supervisor Memoderasi Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention

Menurut [Dirks & Ferrin \(2002\)](#), dukungan supervisor yang dirasa karyawan merupakan hal yang penting untuk mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. hal ini di karenakan, ketika ketika supervisor dianggap memberikan dukungan, maka mereka cenderung memberikan perasaan positif dan kepercayaan kepada karyawan [Dirks & Ferrin \(2002\)](#). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh [Kalidass & Bahron \(2015\)](#) menemukan bahwa persepsi dukungan dari supevisor berdampak negatif pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, semakin tinggi persepsi dukungan dari supevisor, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Sedangkan menurut hasil penelitian [Buulolo & Ratnasari \(2020\)](#), dimana hasil penelitian untuk variabel persepsi dukungan supervisor memberikan pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti persepsi dukungan supervisor yang diterima karyawan makin tinggi maka semakin tinggi kemungkinan karyawan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Namun berbeda menurut hasil penelitian [Merdiana & Gumelar \(2021\)](#), dimana ada pengaruh langsung antara perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar. Dimana ketika perundungan ditempat kerja tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar juga tinggi dan selain itu pada dukungan supervisor yang dirasa karyawan pada tempat kerja justru tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar. Itu artinya ada atau tidak ada dukungan supevisor ditempat kerja tidak mempengaruhi niatan atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Hal ini dapat dijadikan apakah dengan adanya dukungan supervisor dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga diharapkan persepsi dukungan supervisor ini memperlemah pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *turnover intention* yang berarti ketika ada persepsi dukungan supervisor meskipun ada perundungan ditempat kerja maka akan meminimalkan niat karyawan mengundurkan diri atau berpindah pekerjaan yang baru, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Persepsi dukungan supervisor memoderasi pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research* dan dirancang dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), *explanatory research* merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti serta pengaruh antara masing-masing variabel. Penggunaan metode penelitian *explanatory* pada penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan, oleh karena itu, diharapkan penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen di dalam hipotesis. Menurut Cooper & Schindler (2014), populasi adalah kumpulan seluruh obyek yang akan diteliti. Semua karyawan *security* sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta yang berjumlah 140 karyawan merupakan populasi penelitian ini, sedangkan sampelnya adalah sebagian karyawan *security* sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta. Non-probability sampling dengan metode Insidental Sampling merupakan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini. *Insidental Sampling* adalah metode pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. Sedangkan penentuan jumlah minimal responden diperoleh dengan Tabel Isaac dan Michael, dimana jumlah populasi sebanyak 140 karyawan dengan derajat kesalahan 5% maka diperoleh jumlah minimal responden sebanyak 100 responden.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji instrumen pertama dilakukan untuk menentukan validitas item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner. Jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, maka itu dikatakan valid (Sugiyono 2019). Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pertanyaan pada penelitian ini digunakan alat ukur *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau analisis faktor. Menurut Sugiyono (2019), item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor > 0,5. Selain itu perlu diperhatikan juga kriteria yang lain seperti nilai KMO lebih besar dari 0,5 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali 2011), selain itu, item pertanyaan - pernyataan mengumpul dalam konstruksya yang tidak mengalami masalah *cross loading* (Hair et al, (2009). Apabila ketiganya terpenuhi maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid dan dapat dilakukan tahap selanjutnya. Sedangkan uji instrumen kedua dilakukan dengan uji reliabilitas, menurut Sugiyono (2020), instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama dan menghasilkan hasil yang konsisten disebut instrumen yang dapat diandalkan. Pengujian ini dilaksanakan dengan metode *internal consistency* yaitu *cronbach's alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila dapat menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. (Sugiyono 2020).

Metode dan Pengujian Hipotesis

Uji pengaruh moderasi diuji melalui uji pengaruh langsung dan uji interaksi, juga dikenal sebagai MRA. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 WPB + \beta_2 DSU + \beta_3 (WPB.DSU) + e$$

Dimana:

Y = Keinginan meninggalkan tempat kerja

α = Nilai Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Nilai Koefisien

WPB = Perundungan di Tempat kerja

DSU = Dukungan Supervisor

E = error

Pengujian pertama dilakukan untuk menguji pengaruh langsung atau uji parsial menggunakan uji t yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2013), Uji t diuji pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriteria penerimaan pengujian hipotesis untuk uji t adalah bahwa jika nilai signifikansi kurang dari 5% (0,05), hipotesis diterima, dan jika nilai signifikansi lebih besar atau lebih besar dari 5% (0,05), hipotesis ditolak.

Sedangkan pengujian kedua dilakukan untuk uji hipotesis kedua dimana menggunakan variabel moderasi, pada penelitian ini untuk menguji dan menganalisis variabel moderasi maka dilakukan uji interasi atau Moderated Regression Analysis (MRA). Menurut Ghozali (2016), Analisa

moderasi (MRA) adalah persamaan regresi linier berganda yang menggabungkan elemen interaksi; perkalian dua atau lebih variabel independen adalah contohnya.. MRA juga digunakan untuk menguji pure moderasi, yang dilakukan melalui regresi interaksi; namun, variabel moderasi tidak berfungsi sebagai variabel independen (Ghozali 2016). Kriteria Penerimaan uji interaksi adalah apabila nilai interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan arah menunjukkan pengaruh variabel moderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam kurung waktu kurang lebih 1 bulan yaitu tanggal 30 Agustus 2021 sampai dengan 1 september 2021. Teknik sampling dilakukan dengan insidental dimana, kuesioner diisi oleh responden yang ditemui oleh peneliti. Kuesioner yang disebar sejumlah 140 kuesioner, yang rusak 5 dan yang tidak kembali 10, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat dan dapat diproses sebanyak 125 responden.

Karakteristik Responden

Usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja responden disajikan dalam karakteristik responden. Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan		Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Usia	18 - 27 Tahun	59	47,2 %
	28 - 37 Tahun	45	36 %
	38- 47 Tahun	16	12,8 %
	>48 Tahun	5	4 %
Total		125	100%
Jenis Kelamin	Wanita	10	8%
	Pria	115	92%
	Total	125	100%
Pendidikan	SMU	123	98,4%
	Diploma	2	1,6%
	Sarjana	0	0%
	Total	125	100%
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	0	0%
	1 sampai 5 Tahun	74	59,2 %
	6 sampai 10 Tahun	29	23,2 %
	Lebih dari 10 Tahun	22	17,6 %
Total		125	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel data karakteristik, menjelaskan bahwa karyawan *security* sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 18-27 tahun sebesar 47,2% atau 59 orang, untuk rentang 28-37 sebesar 36 % atau sebanyak 45 orang, rantang 38-47 tahun sebesar 12,8% atau sebanyak 16 orang dan sisanya usia lebih dari 45 sebesar 4% atau 5 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin karyawan *security* didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 92 % atau 115 orang sedangkan karyawan perempuan sebanyak 8% atau 10 orang dari total responden 125 orang. Jika dilihat dari Pendidikan terakhir karyawan *security* sebuah lembaga pendidikan di Yogyakarta didominasi oleh lulusan SMU yaitu sebanyak 98,4% atau 123 responden, sisanya berpendidikan diploma sebesar 1,6 %

atau sebanyak 2 orang. jika diukur dengan rentang usia berada pada usia 28 – 37 tahun sebanyak 30 responden atau sebanyak 34,5%. Dan untuk masa kerja secara keseluruhan rata-rata berada pada rentang 1 sampai 5 tahun sebesar 59,2 % atau 74 orang, diikuti dengan rentang waktu kerja antara 6 sampai 10 tahun sebesar 23,3 % atau 29 orang, dan sisanya masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 17,6% atau sebanyak 22 dari 125 karyawan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji validitas Turnover Intention

Indikator	Nilai faktor loading
TiN1.1	0,740
TiN1.2	0,771
TiN1.3	0,766
TiN2.1	0,768
TiN2.2	0,728
TiN2.3	0,793
TiN3.1	0,837
TiN3.2	0,851
TiN3.3	0,743

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Pada pengujian validitas, hal pertama yang dilihat adalah nilai *KMO & Bartlett's Test*, dimana nilai *KMO & Bartlett's Test* untuk *turnover intention* sebesar $0,883 > 0,6$. Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian validitas melalui 1 tahap yaitu menunjukkan hasil semua butir pertanyaan meload menjadi satu komponen dengan nilai faktor loading $> 0,5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 butir pertanyaan untuk *turnover intention* dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas workplace Bullying

Indikator	Nilai Loading Factor
WPB1.1	0,619
WPB1.3	0,600
WPB1.4	0,761
WPB1.6	0,679
WPB1.7	0,901
WPB 2.1	0,901
WPB 2.2	0,771
WPB2.3	0,725
WPB2.4	0,859
WPB2.5	0,874
WPB2.6	0,883
WPB2.7	0,789
WPB2.8	0,862
WPB2.9	0,855
WPB2.10	0,799
WPB2.11	0,865
WPB2.12	0,893
WPB3.1	0,828
WPB3.2	0,818
WPB3.3	0,841

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Pada pengujian validitas untuk *workplace bullying* (WPB) dilakukan melalui dua tahapan, dimana nilai *KMO & Bartlett's Test workplace bullying* sebesar $0,939 > 0,6$. Tabel 3 diatas menunjukkan hasil validitas *workplace bullying* pada tahap akhir yaitu tahap 2 dengan 20 item pertanyaan yang dinyatakan valid, dimana sebelumnya terdapat 22 item pertanyaan yang diujikan pada tahap pertama masih meload menjadi dua komponen. Oleh karena itu, pengujian kembali dilakukan dengan mengeluarkan item pertanyaan dengan nilai MSA terkecil pada tabel korelasi *anti image correlation*,

yaitu item pertanyaan WPB1.5 sebesar 0,895. Dengan dikeluarkannya item pertanyaan WPB1.5, sudah mengelompokkan menjadi satu komponen, namun masih ada item pertanyaan dengan nilai faktor loading di bawah 0,5, yaitu item pertanyaan WB1.2 sebesar 0,447. Oleh karena itu, pada tahap kedua, item pertanyaan WPB1.2 harus dikeluarkan.

Tabel 4. Hasil Uji Dukungan Supervisor

Indikator	Nilai Loading Factor
DSU1.1	0,773
DSU1.2	0,859
DSU2.1	0,820
DSU3.1	0,626

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Pada pengujian validitas dukungan supervisor diperoleh nilai *KMO & Bartlett's Test* sebesar $0,746 > 0,6$. Pada tabel 4, dapat dilihat bahwa ke empat item pertanyaan dukungan supervisor langsung meloading menjadi satu komponen matrik dengan nilai faktor loading lebih dari 0,5. Dengan demikian, dukungan supervisor dinyatakan valid..

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Turnover Intention	0,916
Workplace Bullying	0,970
Dukungan supervisor	0,766

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa indikator pertanyaan untuk masing-masing dari ketiga variabel tersebut reliabel. Oleh karena itu, ketiga variabel ini dapat diuji lebih lanjut dengan uji regresi.

Analisis Data dan Pengujian hipotesis Multiple Regression Analysis

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Variabel	Nilai Koefisien
(Constant)	2,112
Workplace Bullying	0,171
Dukungan supervisor	-0,062
X3(Workplace Bullying x Dukungan supervisor)	0,009

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Model persamaan regresi untuk penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 6, sebagai berikut:

$$Y = 2,112 + 0,171 WPB - 0,062 DSU + 0,009 WPB.DSU + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 2,112, artinya nilai *workplace bullying* dan dukungan supervisor dianggap 0, maka nilai *turnover intention* sebesar 2,112.
- Koefisien regresi untuk *workplace bullying* menunjukkan angka sebesar 0,171 yang artinya setiap kenaikan nilai *workplace bullying*, maka nilai *turnover intention* akan mengalami kenaikan sejumlah 0,171
- Koefisien regresi untuk dukungan supervisor menunjukkan angka sebesar -0,062 yang artinya setiap kenaikan nilai dukungan supervisor, maka akan mempengaruhi penurunan nilai *turnover intention* sejumlah 0,062.
- Koefisien interaksi *workplace bullying* dengan dukungan supervisor sebesar 0,009 berarti bahwa setiap kenaikan nilai interaksi, maka akan mempengaruhi peningkatan nilai sebesar 0,009

**Pengujian Hipotesis
Uji T Parsial dan Uji Moderasi**

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial dan Uji Moderasi

Variabel	Nilai t	Signifikansi	Keterangan
Workplace Bullying	0,443	0,659	Hipotesis Pertama Ditolak
Workplace Bullying x Dukungan Supervisor	0,093	0,926	Hipotesis kedua Ditolak

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Tabel 7 diatas menunjukkan hasil uji t, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention

Menurut tabel 7 diatas, nilai t hitung untuk perundungan di tempat kerja sebesar 0,443 dengan nilai signifikansi sebesar 0,659, sehingga nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa perundungan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan **ditolak**.

2. Dukungan supervisor memoderasi pengaruh workplace bullying terhadap Turnover Intention

Tabel 7 menunjukkan nilai t hitung untuk uji interaksi antara perundungan di tempat kerja dan dukungan supervisor sebesar 0,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,926. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan hipotesis kedua yaitu dukungan supervisor memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan **ditolak**.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinan

Model	Nilai R-Square
1	0,037

Sumber: Data Sekunder Diolah (2021)

Koefisien determinan dengan nilai *R-Square* 0,037 ditunjukkan dalam Tabel 7 diatas . Hal ini dapat menandakan bahwa sebesar 3,7% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *workplace bullying* dan dukungan supervisor, sedangkan 96,3% yang tersisa dapat dijelaskan oleh variabel independen lain diluar variabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention

Pada hasil analisis data diperoleh nilai t hitung *workplace bullying* sebesar 0,443 dan nilai signifikansi sebesar 0,659, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan ditolak atau perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja, artinya ada atau tidaknya perundungan ditempat kerja, karyawan *security* tetap ada niatan untuk keluar dari tempat kerja tersebut ataupun sebaliknya. Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021), menunjukan hasil signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t test sebesar 5,080, yang artinya makin tinggi *workplace bullying* maka tingkat *turnover intention* makin meningkat. Penelitian yang dilakukan Yuliani et al, (2021), menyatakan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,008 > 1,684$, perundungan di tempat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah karyawan di Seminyak Garden Hotel & Pool. Dengan kata lain, tingkat perundungan di tempat kerja terkait dengan tingginya tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Monica (2021), menunjukan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t-hitung sebesar 3,643, artinya *workplace bullying* berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk kleuar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat perundungan ditempat kerja yang lebih tinggi baik secara fisik atau

psikis, perundungan baik verbal maupun non verbal dilingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka akan semakin tinggi.

Namun hasil pada penelitian ini, perilaku perundungan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, itu artinya ada atau tidak adanya perundungan di tempat kerja mereka, karyawan tidak memiliki niatan untuk keluar atau meninggalkan tempat kerja mereka ataupun sebaliknya ada atau tidaknya perundungan ditempat kerja karyawan tetap memiliki keinginan untuk bekerja atau berpindah. Peneliti menduga karyawan *security* yang bekerja tersebut, tidak memiliki niatan untuk keluar dari tempat dimana mereka bekerja karena dengan melihat masa kerja karyawan *security* yang telah bekerja selama 1-5 tahun, peneliti menduga karyawan tersebut sudah bisa beradaptasi dengan tempat kerja dan rekan kerjanya. Pada saat karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan dapat berinteraksi dengan akrab dengan rekan kerjanya, apabila ada rekan kerja yang mungkin menyinggung baik secara fisik maupun verbal maka sudah dianggap seperti bercanda sehingga karyawan tersebut tidak merasa diperlakukan buruk baik oleh rekan kerja maupun atasannya seperti *workplace bullying*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Estiana \(2023\)](#), mengatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih nyaman mengarah pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Oleh karena itu, ketika bahan candaan bukan lagi menjadi hal yang dirasa karyawan sebagai perundungan, maka keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja semakin menurun.

Selain itu, apabila mereka merasa adanya perundungan ditempat kerja misal direndahkan baik secara verbal maupun nonverbal, namun ketika karyawan mendapatkan kompensasi kerja yang tinggi, maka perlakuan buruk tersebut tidak mereka khawatirkan lagi, sehingga keinginan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja tidak pernah terbesit dari benak karyawan. Menurut [Saputra et al. \(2022\)](#), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan seperti gaji, tunjangan, *reward* dan bonus yang diberikan perusahaan maka keinginan/niatan berpindah atau keluar karyawan makin menurun. Hasil penelitian tersebut juga dapat menjadi pendukung saat karyawan merasa tidak mengalami perundungan mereka bisa saja tetap memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah kerja ketempat lain, peneliti menduga beberapa alasan seperti karyawan ingin berhenti bekerja secara suka rela, atau berpindah ketempat kerja lain yang memberikan tawaran yang lebih baik dari gaji atau imbalan yang mereka terima selama bekerja pada perusahaan saat ini. Menurut penelitian [Saputra et al. \(2022\)](#), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini mengindikasikan bahwa makin rendah kompensasi yang diberikan maka karyawan makin memiliki niatan berpindah atau keluar dari tempat kerjanya untuk menjadi kompensasi sesuai yang mereka inginkan di tempat yang baru.

Selain kompensasi dari perusahaan lain yang lebih besar, karyawan menginginkan berpindah kerja karena tertarik dengan pengembangan karir yang lebih baik lagi diluar perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Marcella & Ie \(2022\)](#), [Budiyanto \(2022\)](#), dan [Riantini et al, \(2021\)](#) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini mengkonfirmasi bahwa makin rendah pengembangan karir yang dijanjikan perusahaan maka keinginan atau niatan keluar/ berpindah karyawan makin tinggi begitu pula sebaliknya. Hal tersebut memperlihatkan semakin sedikit peluang pengembangan karir yang tersedia, semakin tinggi *turnover intention*. Semakin sedikit peluang pengembangan karir yang tersedia, maka keinginan mereka untuk berpindah mencari perusahaan yang memiliki pengembangan karir semakin meningkat. Pengaruh *Workplace bullying* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. juga dapat disebabkan masih ada faktor lain diluar *workplace bullying*. Hal ini dapat diperkuat oleh nilai koefisien determinasi sebesar 3,7 %, dimana 96,3 % sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain diluar penelitian ini. Menurut [Hanafiah \(2013\)](#), banyak faktor yang menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk berpindah, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan, serta *Job Insecurity*.

Dukungan supervisor memoderasi pengaruh workplace bullying terhadap Turnover Intention

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa persepsi dukungan supervisor memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja ditolak, dengan nilai t hitung sebesar 0,093 dan nilai signifikansi sebesar 0,926 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa persepsi dukungan supervisor tidak memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dipertegas bahwa ada tidaknya persepsi dukungan supervisor maka perundungan di tempat kerja tetap mempengaruhi *turnover intention* atau sebaliknya. Penyebab persepsi dukungan supervisor tidak

memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *turnover intention* pada penelitian ini adalah karena pengaruh secara langsung yaitu perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu pengaruh langsung dukungan supervisor terhadap keinginan untuk keluar juga tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh dukungan supervisor terhadap menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,762 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -0,304. Peneliti menduga, ketika ada atau tidak adanya perundungan ditempat kerja karyawan tetap mempunyai keinginan (niat) keluar atau berpindah tempat kerja, tanpa melihat lagi ada atau tidaknya dukungan dari supervisor. Ketika terjadi perundungan yang berasal dari beban kerja yang besar, adanya penghinaan terhadap kinerja/hasil kerja karyawan maka ada tidaknya persepsi dukungan supervisor seperti adanya perhatian dari supervisor saat karyawan menghadapi masalah, maka karyawan akan tetap meninggalkan tempat mereka bekerja. Begitu pula sebaliknya, ketika karyawan tidak merasakan adanya perundungan misal selalu dikritik saat melakukan pekerjaan dan merasa diabaikan baik oleh rekan kerja maupun supervisor maka meskipun ada atau tidak adanya persepsi dukungan supervisor seperti komunikasi yang baik antar karyawan dengan supervisor akan tetap membuat karyawan bertahan di tempat kerja mereka.

Meskipun perundungan di tempat kerja dapat membuat karyawan berniat untuk pindah, persepsi dukungan supervisor yang dirasa karyawan belum tentu membuat karyawan untuk bertahan ditempat kerja tersebut, hal ini dapat disebabkan karena ada indikator yang dominan yaitu komunikasi. Komunikasi ini dapat berupa komunikasi personal yang terbangun antara karyawan dan supervisor seperti karyawan mendapatkan pengarahan yang adil atau komunikasi antar rekan kerja sehingga menyebabkan tidak ada pengaruhnya persepsi dukungan supervisor terhadap *turnover intention* seperti hasil penelitian (Merdiana & Gumelar, (2021); (Tambun et al, (2019). Sehingga mengakibatkan persepsi dukungan supervisor juga tidak memoderasi *turnover intention*. Selain itu, ada faktor lain yang memoderasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover Intention*. Karena kalau dilihat dari koefisien determinasi, pengaruh dan persepsi dukungan supervisor hanya sebesar 3,7 %, sedangkan variabel independen lain bertanggung jawab atas 96,3%. Variabel yang dimungkinkan dapat memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah seperti variabel kepuasan kerja (Elyatin 2020); (Marcella & Ie, (2022), dan komitmen organisasi (Tambun et al, (2019).

KESIMPULAN

Penelitian ini memperluas pengetahuan dengan melihat model modifikasi penelitian moderasi yang berfokus pada keterkaitan antara *workplace bullying*, dukungan supervisor, dan *turnover intention*. Yang mana menunjukkan perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah, sehingga perundungan ditempat kerja tidak selalu menjadi alasan karyawan memiliki niatan atau keinginan mengundurkan diri dari tempat kerja. Sehingga peneliti menduga, keinginan atau niatan karyawan keluar atau berpindah tempat pekerjaan dapat disebabkan oleh *workfamily conflict* dan kelelahan kerja (Dhakhirah et al, (2021), beban kerja dan stress kerja (Astuti et al, (2023), Lingkungan kerja non fisik (Rijasawitri & Suana 2020) dan kompensasi (Ratih, 2021) dan (Saputra et al. 2022). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan supervisor tidak memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar. Hal ini dibuktikan dengan koefisien determinasi, pengaruh *workplace bullying* dan persepsi dukungan supervisor hanya sebesar 3,7 %, sedangkan 96,3 % sisanya dijelaskan oleh variable lain. Sehingga temuan dari penelitian ini adalah dukungan supervisor tidak dapat dijadikan sebagai variabel moderasi untuk pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar, namun dukungan supervisor dapat mempengaruhi *turnover intention* (Buulolo & Ratnasari, (2020). Meskipun perundungan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan dukungan supervisor tidak memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap *Turnover Intention*, dengan adanya temuan penelitian, diharapkan dapat memberikan pandangan bagi kebijakan perusahaan khususnya bagian Sumber daya manusia (HRM), untuk tetap memperhatikan masalah perlindungan karyawan ditempat kerja agar fenomena *workplace bullying* tidak terjadi. Selain ini perusahaan juga untuk tetap memberikan dukungan supervisor terhadap karyawannya terutama masalah komunikasi serta perhatian terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengurangi keinginan/niatan terhadap pergantian karyawan

SARAN

Saran Praktis:

- Saran bagi lembaga pendidikan di Yogyakarta, khususnya untuk karyawan bagian *security* sebaiknya para pimpinan atau kepala *security* untuk terus memantau dan meningkatkan pengawasannya terhadap karyawan atau bawahannya jangan sampai terjadi perundungan baik perundungan secara fisik maupun mental, perundungan sesama rekan kerja atau perundungan atasan terhadap karyawannya, oleh karena itu, pemimpin penting memberikan dukungan dan motivasi terhadap karyawannya seperti lebih perhatian misal dengan memberikan ruang untuk lebih dekat dengan pemimpin, memberikan penghargaan bagi mereka yang berprestasi, memberikan pujian atas kinerja yang telah dilakukan karyawannya. Sehingga apabila suasana ditempat kerja kondusif, tidak terjadi perundungan dan karyawan merasa didukung penuh atas apa yang mereka kerjakan oleh pemimpin maka karyawan semakin loyal dan tidak ada niatan untuk keluar dari tempat kerja mereka

Saran Teoritis:

- Sedangkan untuk peneliti yang akan meneliti mengenai *turnover intention* dapat mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhinya sebagai variabel independen seperti *workfamily conflict* dan kelelahan kerja (Dhakhirah et al, (2021), beban kerja dan stress kerja (Astuti et al, (2023), Lingkungan kerja non fisik (Rijasawitri dan Suana 2020) dan kompensasi (Ratih, 2021) dan (Saputra et al. 2022). Di karena pada penelitian ini ternyata dukungan supervisor tidak memoderasi pengaruh perundungan di tempat kerja terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah, oleh karena itu penelitian ini dapat menambahkan variabel mediasi atau mengganti variabel moderasi, seperti menggunakan variabel lingkungan kerja (Rijasawitri dan Suana 2020), kelelahan kerja (Prihatmono 2024), kepuasan kerja (Elyatin, 2020), (Marcella & Ie, (2022), keterikatan kerja (Edalmen & Ngadiman 2020) dan komitmen organisasi (Tambun et al, (2019). Selain itu dapat memperluas atau mengganti objek penelitiannya selain dilingkungan akademisi.

REFERENSI

- Adhitarian, T. A. U. F. I. Q. 2017. "Pengaruh Persepsi Dukungan Supervisor Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Agustin, M, Ipah S, and Gustiana, A.D. 2018. "ANALISIS TIPIKAL KEKERASAN PADA ANAK DAN FAKTOR YANG MELATARBELAKANGINYA." *JIV-Jurnal Ilmiah Visi* 13(1). doi:10.21009/jiv.1301.1.
- Akgunduz, Y., and G. Eryilmaz. 2018. "Does Turnover Intention Mediate the Effects of Job Insecurity and Co-Worker Support on Social Loafing." *International Journal of Hospitality Management* 68: 41–49.
- Arici, Hasan Evrim. 2018. "Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: Moderating Effect of Authentic Leadership." *Leadership and Organization Development Journal* 39(7). doi:10.1108/LODJ-07-2018-0248.
- Aryee, Samuel, Pawan S. Budhwar, and Zhen Xiong Chen. 2002. "Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model." *Journal of Organizational Behavior* 23(3). doi:10.1002/job.138.
- Astuti, Rini, Irwan Syari Tanjung, and Sya'lum Salsabila. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 4(2): 143–56. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/2023-05-07>.
- Atkins, B. 2008. "Workplace Bullying an Economic Cancer in the American Workplace." Oakland University.
- Bacharach, Samuel B., and Peter A. Bamberger. 2007. "9/11 and New York City Firefighters' Post Hoc Unit Support and Control Climates: A Context Theory of the Consequences of Involvement in Traumatic Work-Related Events." *Academy of Management Journal* 50(4). doi:10.5465/AMJ.2007.26279180.
- Bennett, R J, and S L Robinson. 2000. "Development of a Measure of Workplace Deviance." 85(3): 349–60.

- Bhate, R. 2013. "Supervisor Supportiveness: Global Perspectives." *Quick insights 3. Sloan Center on Aging & Work at Boston College*.
- Bolin, dan Heatherly. 2001. "PREDICTORS OF EMPLOYEE DEVIANCE: THE RELATIONSHIP BETWEEN BAD ATTITUDES AND BAS BEHAVIOR." *Journal of Allergy and Clinical Immunology* 130(2): 556. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>.
- Budiyanto, Albert. 2022. "PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. NESITOR." *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2): 2.
- Buulolo, Akui, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020a. "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Dimensi* 9(2): 339–51. doi:10.33373/dms.v9i2.2545.
- Coetsee & Van Dyk. 2018. "Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator." *Psychological Reports* 121(2). doi:10.1177/0033294117725073.
- Coloroso, B. 2007. *Stop Bullying (Memutus Rantai Kekerasan Anak Dari Prasekolah Hingga SMU)*. Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi.: Ikrar Mandiri Abadi.
- Cooper, D.R and Schindler, P.S. 2014. *Business Research Methods*. New York: Mc Graw Hill.
- Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Nilasari, B. M. 2021. "Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention." In *In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* ., Atlantis Press, 389–96.
- Dhakirah, Sanita, Nurul Hidayatinnisa, and Riska Ayu Setiawati. 2021. "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja." *Jurnal Riset Entrepreneurship* 4(1): 1. doi:10.30587/jre.v4i1.2223.
- Dharma, C. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di PT. X Medan." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan* 1(2).
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. 2002. "Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice." *Journal of applied psychology* 87 (4): 611.
- Edalmen & Ngadiman. 2020. "Efek Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Terhadap Keinginan Bepindah." *Jurnal Ekonomi* 24(3): 400. doi:10.24912/je.v24i3.606.
- Einarsen, Staale, Helge Hoel, and Guy Notelaers. 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). doi:10.1080/02678370902815673.
- Elyatin, L. 2020. "Efek Moderasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Amaris Surabaya." : 1–116. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25310>.
- Estiana, Ria & Karomah, Nurul & Saimima, Yoshia. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*. 12. 339. 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- Ghozali, Imam. 2016. *IOSR Journal of Economics and Finance Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)." *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (1996).
- Ghozali. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro." *Grafindo Persada*.
- Glambek, Mats, Stig Berge Matthiesen, Jørn Hetland, and Ståle Einarsen. 2014. "Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: A 6-Month Prospective Study." *Human Resource Management Journal* 24(3). doi:10.1111/1748-8583.12035.
- Hair, J.F., A.R.L., Tatham, and W.C., Black. 2009. *Multivariate Data Analysis: Global Perspective*. (7th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Hanafiah, Mohammad. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1(3). doi:10.30872/psikoborneo.v1i3.3329.

- Haresmaningrum, A. 2018. "PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN SUPERVISOR TERHADAP JOB CRAFTING PADA KARYAWAN PT. SURYA JAYA STONE." (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Kalidass, Anneswary, and Arsiyah Bahron. 2015. "The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention." *International Journal of Business Administration* 6(5). doi:10.5430/ijba.v6n5p82.
- Kaushalya, S. A. H., & De Alwis, A. C. 2015. "Workplace Bullying and Turnover Intention: A Study of Moderators with Special Reference to Nurses." *Proceedings of the 2nd HRM Student Research Symposium*.
- Kottahatuhaha, N D, C V Latupapua, and A Risambessy. 2023. "Peran Mediasi Kepuasan Pada Pengaruh Komukasi Internal Dan Perilaku Menyimpang Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis* 4(2): 444–62.
- Marcella, Jessica, and Mei Ie. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 6(1): 213. doi:10.24912/jmie.v6i1.18321.
- Melky, Yosua. 2015. "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 3(1). doi:10.30872/psikoborneo.v3i1.3758.
- Merdiana, Candra Vionela, and Bagus Gumelar. 2021. "Pengaruh Workplace Bullying Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis* 11(2): 271. doi:10.12928/fokus.v11i2.3909.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. U. N. U. S. 2016. "The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees." *International Review of Management and Business Research* 5(3): 870–901.
- Monica, A, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Universitas Syiah Kuala. 2021. "PENGARUH WORKPLACE BULLYING TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SYIAH KUALA." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA* 4(3).
- Öcel, H., & Aydın, O. 2012. "Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World. International." *Journal of Business and Social Science*, 3(13),(248–258).
- Prihatmono, F. 2024. "MEDIASI JOB BURNOUT DAN MODERASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP PENGARUH WORK STRESS PADA TURNOVER INTENTION (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan)." *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* 5(1): 1689–99. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educati>
- Ratih, P. W. A. 2021. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1(1): 25–35. doi:10.29313/jrmb.v1i1.37.
- Riantini, N. L. E., Suartina, Wayan., Mahayasa, Gede. A. 2021. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention." *Journal of Applied Management Studies* 2(2): 79–90. doi:10.51713/jamms.v2i2.34.
- Rijasawitri, Desak Putu, and I Wayan Suana. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(2): 466. doi:10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. 10th ed. ed. Edisi Sepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra. E. K, Zainiyah. Z, Octojaya. A, and M. Rizki. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(2): 1491. doi:10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022.
- Sugiyono. 2019. "Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R & D Dan Penelitian Tindakan)." *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sugiyono. 2020. "Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&d." *Bandung Alf*.

- Tambun, S., Laura N. Lukiyana, Prakashita. 2019. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi." *Media Manajemen Jasa* 7(2): 1–17.
- Vantilborgh, T et al. 2012. "Volunteers' Psychological Contracts: Extending Traditional Views." *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 41(6): 1072–91. doi:10.1177/0899764011427598.
- Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. 2009. "The Survey of Perceived Organisational Support: Which Measure Should We Use?." *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1): 1–5.
- Yuliani, Ni Luh Gede, AA Ngurah Sadiartha, and Putu Krisna Adwitya Sanjaya. 2021. "Pengaruh Job Insecurity Dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool." *Widya Amrita* 1(1): 179–94. doi:10.32795/widyaamrita.v1i1.1157.
- Zribi & Souaï. 2013. "Deviant Behaviors in Response to Organizational Injustice: Mediator Test for Psychological Contract Breach - The Case of Tunisia." *Journal of Business Studies Quarterly* 4(4): 1–26.