

**PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN KONFLIK
INTERPERSONAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Frederikus Dimas Bimo Prasetyo



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2017

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKPLACE BULLYING AND INTERPERSONAL CONFLICT IN THE WORK PLACE OF EMPLOYEES TURNOVER

FREDERIKUS DIMAS BIMO PRASETYO

PT Suri Tani Pemuka Lampung is one of Japfa Comfeed's subsidiaries engaged in the processing of shrimp feed, freshwater fish, brackish water fish and sea fish. PT Suri Tani Pemuka Lampung has a vision of providing the best quality shrimp and fish feed in Indonesia. PT Suri Tani Pemuka Lampung has 10 departments consisting of production, finance, quality control, purchasing, personal, general affairs, sales, plant, warehouse and engineering department. The problems in this study related to employee turnover that occurred in PT Suri Tani Pemuka Lampung during the year 2016 has increased, so if this is not considered more by the company would be bad for the company image. Employee turnover is basically influenced by many factors, including bullying in the workplace and interpersonal conflict. Bullying in the workplace is a negative act done by an employee to a co-worker with a specific purpose, such as the concealment of work-related information, lack of freedom of expression for employees and the spread of gossip and rumors within the company, this can certainly lead to interpersonal conflict and ultimately Impact on employee intent to do turnover. The purpose of this research is to know the effect of workplace bullying and interpersonal conflict on employee turnover of PT Suri Tani Pemuka Lampung. Sample in this research as many as 124 employees residing in environment of PT Suri Tani Pemuka Lampung. Methods of data collection using questionnaires with Likert scale. Data analysis used is multiple regression analysis.

The results of this study show that this research supports the proposed hypothesis that workplace bullying positively affect employee turnover PT Suri Tani Pemuka Lampung, interpersonal conflict positively affect the turnover employee PT Suri Tani Pemuka Lampung, as well as workplace bullying and interpersonal conflict positively affect employee turnover PT Suri Tani Pemuka Lampung. Suggestion for corporate leaders to pay attention to employee work activities so that workplace bullying does not happen again and reduce the number of high employee turnover. The next suggestion is PT Suri Tani Pemuka Lampung must pay more attention to the company's internal problems so that interpersonal conflict can be minimized.

Company vision PT Suri Tani Pemuka Lampung will be achieved effectively and efficiently if the creation of work comfort for employees.

Keywords: Workplace Bullying, Conflict Interpersonal, Turnover

ABSTRAK

PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN KONFLIK INTERPERSONAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG

Oleh

Frederikus Dimas Bimo Prasetyo

PT Suri Tani Pemuka Lampung merupakan salah satu anak perusahaan Japfa Comfeed yang bergerak di bidang pengolahan pakan udang, ikan air tawar, payau dan laut. PT Suri Tani Pemuka Lampung mempunyai visi yaitu memberikan pakan udang dan ikan dengan kualitas terbaik di Indonesia. PT Suri Tani Pemuka Lampung mempunyai 10 departemen yang terdiri dari departemen produksi, *finance*, *quality control*, *purchasing*, *personal*, *general affairs*, *sales*, *plant*, gudang dan teknik. Permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan *turnover* karyawan yang terjadi pada PT Suri Tani Pemuka Lampung selama tahun 2016 mengalami peningkatan, sehingga apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan berdampak buruk bagi citra perusahaan. *Turnover* karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu *bullying* di tempat kerja dan konflik interpersonal. *Workplace bullying* merupakan tindakan negatif yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk rekan kerjanya dengan tujuan tertentu, seperti menyembunyikan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, kurangnya kebebasan berpendapat bagi karyawan dan penyebaran gossip serta rumor di dalam perusahaan, hal ini tentu dapat menyebabkan konflik interpersonal dan akhirnya berimbas pada niat karyawan untuk melakukan *turnover*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *workplace bullying* dan konflik interpersonal terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 124 karyawan yang berada pada lingkungan kantor PT Suri Tani Pemuka Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung, konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap

turnover karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung, serta *workplace bullying* dan konflik interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung. Saran bagi pimpinan perusahaan agar memperhatikan aktivitas kerja karyawan agar *workplace bullying* tidak terjadi lagi dan mengurangi angka *turnover* karyawan yang tinggi. saran selanjutnya adalah PT Suri Tani Pemuka Lampung haru lebih memperhatikan permasalahan intern perusahaan agar konflik interpersonal dapat diminimalisir.

Kata Kunci: *Workplace Bullying, Konflik Interpersonal, Turnover*

**PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN KONFLIK
INTERPERSONAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER*
KARYAWAN PADA PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG**

Oleh

Frederikus Dimas Bimo Prasetyo

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

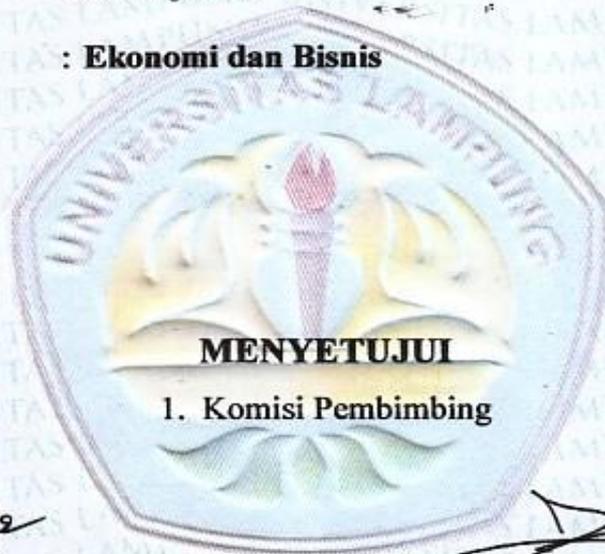
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN KONFLIK INTERPERSONAL DI TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Frederikus Dimas Bimo Prasetyo**

No. Pokok Mahasiswa : **1311011067**

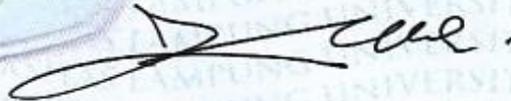
Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. Komisi Pembimbing


Yuningsih, S.E., M.M.
NIP 19610326 198603 2 001


Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.
NIP 19851017 200812 2 006

2. Ketua Jurusan Manajemen


Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Sekretaris : Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



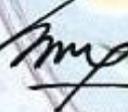
Penguji Utama : Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 Agustus 2017

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Frederikus Dimas Bimo Prasetyo
NPM : 1311011067
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Workplace Bullying* Dan Konflik Interpersonal
Di Tempat Kerja *Turnover* Karyawan Pada PT Suri Tani
Pemuka Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2017
Yang membuat pernyataan



Frederikus Dimas Bimo Prasetyo

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Kecamatan Teluk Betung Barat, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 18 Juli 1995. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara pasangan dari Bapak Paulus dan Ibu Titik.

Peneliti menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Xaverius 1 TelukBetung, Bandar Lampung pada tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Xaverius 1 TelukBetung, Bandar Lampung pada tahun 2010 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Xaverius 1 Pahoman Bandar Lampung pada tahun 2013.

Tahun 2013 Peneliti terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung pada Jurusan Manajemen melalui jalur SBMPTN dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Babakan, Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus pada tahun 2016.

.

PERSEMBAHAN

Puji Tuhan

Terima kasih atas sepercik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku

Ku persembahkan karya kecil ini...

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Paulus dan Ibu Titik

Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Almamater Manajemen-Universitas Lampung

Negara Kesatuan Republik Indonesia Tercinta

MOTTO

“Serahkanlah segala kekhawatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara”

(1 Petrus 5:7)

“Ketika seseorang menghina, itu adalah sebuah pujian bahwa selama ini mereka menghabiskan banyak waktu untuk memikirkan kamu, bahkan ketika kamu tidak memikirkan mereka”

(B.J. Habibie)

“Bahagia itu ketika kita bersyukur”

(Frederikus Dimas Bimo Prasetyo)

SANWACANA

Puji syukur selalu peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Workplace Bullying* dan Konflik Interpersonal Terhadap *Turnover* Karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung”.

Pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Penguji Utama yang telah bersedia menguji, memberikan saran, kritik serta nasehat, juga ilmu yang telah diberikan.
3. Bapak Habibullah Jimad, S.E.,M.Si., selaku pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti selama masa perkuliahan.
4. Ibu Yuningsih, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, dan sebagai Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan, saran, pembelajaran dan senantiasa membimbing peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E.,M.Sc., selaku Pembimbing pendamping yang telah membimbing, memberikan saran, meluangkan waktu dan memberikan sumbangan pemikiran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Bapak/Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Terkhusus untuk Bapak dan Ibuku, terima kasih atas kasih sayang, motivasi, dukungan dan do'a yang diberikan hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakakku Paula Paskaliza Nastiti, S.E., yang telah memberikan doa, semangat serta saran.
9. Kepada Bapak Stephi selaku Staf Bagian *Personal and General Affairs* pada PT Suri Tani Pemuka Lampung, terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
10. Akbar, Fandi, Cyntia, Romulia, Fajar, Ariane, dan Atika Handari yang menemani Peneliti dari awal sampai akhir aktivitas perkuliahan.
11. Ricky, Reykel, Aziz, Danu, Toni, Galih, Andi, Furqon dan Gusti yang menemani Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Teman-teman Manajemen angkatan 2013 dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan.

Peneliti menyadari bahwa pada skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang Peneliti miliki, untuk itu peneliti sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sehingga dapat melengkapi kekurangan dari skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang indah selain do'a, semoga seluruh sumbangsih pemikiran, moral dan material yang telah diberikan menjadi catatan amal baik dan mendapat pahala dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga semua urusan kita dipermudah oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi pembaca dan pecinta ilmu pengetahuan.

Bandar lampung, 28 Agustus 2017
Peneliti

Frederikus Dimas Bimo Prasetyo
NPM.1311011067

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 <i>Workplace Bullying</i>	16
2.1.1 Pengertian <i>Workplace Bullying</i>	16
2.1.2 Karakteristik <i>Workplace Bullying</i>	17
2.2 Konflik Interpersonal	19
2.2.1 Pengertian Konflik Interpersonal	19
2.2.2 Jenis Konflik Interpersonal	21
2.2.3 Indikator Konflik Interpersonal.....	23
2.3 <i>Turnover</i> Karyawan	24
2.3.1 Pengertian <i>Turnover</i> Karyawan	24
2.3.2 Jenis <i>Turnover</i>	26
2.3.3 Indikator <i>Turnover</i>	27
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Rerangka Pemikiran	31
2.6 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	33
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	35

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5 Uji Instrumen Penelitian	38
3.5.1 Uji Validitas	38
3.5.2 Uji Reabilitas.....	39
3.5.3 Uji Normalitas.....	39
3.6 Analisis Data	40
3.6.1 Deskripsi Hasil Penelitian	40
3.6.2 Analisis Kuantitatif	41
3.7 Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1 Analisis Linear Berganda.....	41
3.7.2 Uji T (parsial).....	42
3.7.3 Uji F (Simultan)	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil	44
4.1.1 Hasil Distribusi Kuesioner	44
4.1.2 Karakteristik Responden	44
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	48
4.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2 Uji Reabilitas.....	49
4.2.3 Uji Normalitas.....	52
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.3.1 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Workplace bullying</i> (X1)	53
4.3.2 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Konflik Interpersonal (X2)	57
4.3.3 Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	59
4.4 Analisis Kuantitatif	61
4.5 Uji Hipotesis	63
4.5.1 Uji T (parsial)	63
4.5.2 Uji F (Simultan)	65
4.5 Uji Hipotesis	63
4.5.1 Uji T (parsial)	63
4.5.2 Uji F (Simultan)	65

4.6 Pembahasan.....	67
4.6.1 Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan	67
4.6.2 Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan.....	68
4.6.3 Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> dan Konflik Interpersonal Terhadap <i>Turnover</i> Karyawan.....	69

BAB IV KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	76
2. Karakteristik Responden.....	79
3. Distribusi Karakteristik Responden.....	83
4. Hasil Kuesioner <i>Workplace Bullying</i> (X1)	85
5. Hasil Kuesioner Konflik Interpersonal (X2).....	89
6. Hasil Kuesioner Turnover Karyawan (Y).....	94
7. Distribusi Hasil Kuesioner <i>Workplace Bullying</i> (X1)	99
8. Distribusi Hasil Kuesioner Konflik Interpersonal (X2).....	100
9. Distribusi Hasil Kuesioner Turnover Karyawan (Y).....	101
10. Hasil Uji Validitas (X1)	102
11. Hasil Uji Validitas (X2).....	105
12. Hasil Uji Validitas (Y)	107
13. Hasil Uji Reliabilitas (X1)	108
14. Hasil Uji Reliabilitas (X2)	110
15. Hasil Uji Reliabilitas (Y)	111
16. Hasil Uji Normalitas	112
17. Hasil Uji Regresi Variabel <i>Workplace bullying</i> (X1).....	113
18. Hasil Uji Regresi Variabel Konflik Interpersonal (X2).....	114
19. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	115
20. Hasil Hasil Wawancara.....	116

DAFTAR TABEL

1.1	Jumlah Karyawan Tetap PT. Suri Tani Pemuka Lampung Tahun 2016 ...	8
1.2	Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan Tetap PT Suri Tani Pemuka Lampung 2016.....	11
2.1	Penelitian Terdahulu	30
3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	34
3.2	Distribusi Sampel.....	37
4.1	Distribusi Kuesioner Penelitian	44
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	46
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
4.7	Hasil Uji Validitas KMO Untuk Variabel <i>Workplace Bullying</i> , Konflik Interpersonal dan <i>Turnover</i> Karyawan.....	48
4.8	Koefisien Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	50
4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
4.10	Hasil Uji Normalitas	52
4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Workplace Bullying</i> (X1)	53
4.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Konflik Interpersonal (X2).....	57
4.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Turnover</i> Karyawan (Y)	59
4.14	Uji T untuk Hipotesis I	64
4.15	Uji T untuk Hipotesis II	64
4.16	Uji F (Simultan) untuk Hipotesis III	66

DAFTAR GAMBAR

2.1 Bagan Rerangka Pemikiran.....	31
-----------------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan, pegawai dan yang lainnya, sedangkan menurut Hariandja (2002:2), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Noe (2010:5) mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik- praktik, serta sistem sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003:244) pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan, meskipun terdapat input yang lain seperti mesin, sumber daya alam dan masih banyak lagi. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut, meskipun mempunyai sumber daya alam, bahan baku, dan mesin yang mempunyai kualitas baik tetapi tidak didorong dengan sumber daya manusia yang baik pula maka hal tersebut akan percuma. Hal ini

dikarenakan semua yang menjalankan proses produksi dan mengontrol semua input yang ada adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Manajer sumber daya manusia dalam hal ini harus pandai mengelola karyawan dengan baik agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus mendapat kenyamanan. Kenyamanan dalam bekerja mempunyai peranan penting dalam pencapaian target kerja dan tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja akan menyebabkan kinerjanya menurun dan jika hal ini dibiarkan terlalu lama maka karyawan akan mencari pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan yang mempunyai intensitas tinggi dalam keluar masuknya karyawan merupakan perusahaan yang berintegritas buruk. Karyawan tidak hanya melihat besarnya upah yang diberikan perusahaan tetapi juga melihat tingkat kenyamanan mereka ketika bekerja. Salah satu sebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja adalah tindakan intimidasi atau *bullying* di tempat kerja.

Menurut Einarsen et al. (2011) dalam Glambek et al. (2014) mengemukakan pendapat bahwa intimidasi atau tindakan *bullying* di tempat kerja adalah proses di mana seorang karyawan sering mengalami tindakan negatif dengan intensitas minimal satu minggu satu kali dan dalam jangka waktu yang relatif lama (misalnya 6 bulan) oleh rekan-rekan atau atasan terhadap karyawan yang tidak memiliki kekuasaan formal atau informal. Menurut Einarsen et al. (1994) dalam Mete dan Sokmen (2016), *bullying* di tempat kerja meliputi situasi di mana seseorang mengalami penganiayaan di tempat kerja untuk waktu yang lama dan dia tidak

memiliki kesempatan untuk membela dirinya. Individu mengalami serangkaian perilaku intimidasi yang menyebabkan dia merasa diganggu atau dilecehkan. Menurut Di Martino et al. (2003) dalam Ocel dan Aydin (2012) *bullying* di tempat kerja merupakan perilaku intimidasi yang meliputi sikap permusuhan yang bersifat verbal maupun nonverbal seperti melecehkan dan menyinggung didalam sebuah organisasi

Menurut Ocel dan Aydin (2012) tindakan yang dapat dikatakan sebagai intimidasi adalah: 1) harus dapat ditampilkan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu, 2) korban yang mengalami intimidasi harus mengalami kesulitan dalam melakukan pembelaan atas intimidasi yang dialaminya, 3) korban mengalami penindasan, dipermalukan, dan diperlakukan tidak adil. Menurut Einarsen et al. (2003) dalam Ocel dan Aydin (2012) menyatakan bahwa konflik yang terjadi tidak bisa dikatakan sebagai sebuah intimidasi jika kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama. Menurut Einersen (2000) dalam Ocel dan Aydin (2012), contoh dari perilaku *bullying* adalah menyembunyikan informasi, menetapkan target kerja yang mustahil dilakukan oleh para korban *bullying*, karyawan disekeliling korban *bullying* mengisolasi korban, memberikan komentar-komentar yang merugikan korban, menyebarkan rumor tentang korban, dan serangan-serangan yang mengarah pada keperibadian korban serta dapat juga berupa kekerasan fisik.

Tindakan *bullying* ini sangat mengganggu para karyawan dan berdampak juga terhadap kelangsungan kegiatan berorganisasi. Tindakan *bullying* memiliki dampak yang sangat merugikan untuk karyawan yang mengalami tindakan *bullying*. Menurut

Mathiesen, dan Einarsen, (2007) dalam Ocel dan Aydin (2012) melaporkan bahwa tindakan *bullying* dapat menurunkan harga diri orang yang mendapatkan perlakuan *bullying*. Menurut Mathiesen dan Einarsen, (2004) dalam Ocel dan Aydin (2012) tindakan *bullying* juga menghasilkan masalah psikologis seperti rasa takut, kecemasan, ketidakberdayaan, depresi, dan gangguan stres pasca-trauma. Hoel dan Cooper (2000) dalam Ocel dan Aydin (2012) mengemukakan bahwa tindakan intimidasi atau *bullying* dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan komitmen dalam organisasi, menurunkan produktivitas (Hoel et al., 2003), meningkatkan absensi (Vartia, 2001), meningkatkan resiko tubuh terserang penyakit (Kivimaki et al. 2000), dan dapat meningkatkan terjadinya *turnover* karyawan (McCormack et al. 2009) dalam (Ocel and Aydin 2012).

Menurut Hauge et al. (2007) dalam Hogh et al. (2011) *bullying* merupakan tindakan yang banyak ditemukan di tempat kerja di mana seorang karyawan yang mengalami tindakan *bullying* dan pelaku menilai kondisi kerja korban yang bersifat negatif daripada kondisi kerja pelaku *bullying*. Menurut Leymann dan Gustafsson (1996) dalam Hogh et al. (2011) tindakan intimidasi di tempat kerja atau *bullying* merupakan proses yang bersifat dinamis dan semakin lama semakin dapat meningkat intensitasnya, dan hal ini sering membuat seseorang yang mengalami tindakan *bullying* semakin cenderung untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, baik mengundurkan diri atau sengaja menghentikan kontrak yang mereka miliki.

Tindakan intimidasi atau *bullying* di tempat kerja merupakan salah satu penyebab ketidaknyamanan bekerja seorang karyawan. Penyebab lain dari ketidaknyamanan bekerja seorang karyawan selain tindakan intimidasi atau *bullying* itu sendiri adalah konflik di tempat kerja. Jenis konflik yang biasa terjadi di tempat kerja adalah konflik interpersonal. *Bullying* yang terjadi di tempat kerja mempunyai hubungan dengan konflik interpersonal. Karyawan merasa dikucilkan dan diperlakukan negatif oleh para pelaku tindakan *bullying*. Perasaan emosi, amarah pun akan dirasakan oleh korban kepada pelaku tindakan *bullying*. Perasaan itu pun yang akan menimbulkan konflik interpersonal di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

Menurut Fox et al. (2001) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal di tempat kerja telah dikaitkan dengan kepuasan kerja yang menurun, komitmen organisasi yang menurun, intensitas *turnover* yang tinggi, dan peningkatan perilaku kerja kontraproduktif. Menurut Duffy et al. (2002) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal mungkin menjadi insiden yang terisolasi atau umum terjadi, dan dalam pengertian ini konflik interpersonal memiliki arti lebih luas dalam lingkup dari intimidasi atau menghancurkan kehidupan bersosial yang biasanya digambarkan sebagai perilaku agresif yang berulang secara terus menerus. Menurut Andersson dan Pearson, (1999) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal mungkin termasuk perilaku yang kasar, tetapi tidak seperti ketidaksopanan di tempat kerja. Konflik interpersonal juga akan mencakup kasus perselisihan kekuasaan yang belum diperdebatkan.

Menurut Karasek (1979) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal dalam jangka waktu yang lama dianggap sebagai penyebab rasa stres dalam pekerjaan dan hal itu berpengaruh positif terhadap ketegangan pekerjaan di mana sesuai dengan model tuntutan-kontrol yang terdiri dari tuntutan beban kerja, konflik atau stres lainnya. Menurut Vittengl dan Holt (1998) dalam Ilies et al. (2010) menjelaskan tentang kesibukan dalam pekerjaan sehari-hari dapat menyebabkan konflik dengan rekan kerja atau supervisor di tempat kerja di mana konflik interpersonal ini memiliki efek langsung yang mempengaruhi karyawan secara negatif.

Menurut Bolger et al. (1989) dalam Ilies et al. (2010) rata-rata tingkat konflik interpersonal yang dilaporkan sendiri telah berkorelasi negatif dengan emosi (misalnya, kecemasan dan frustrasi) dan dengan gejala depresi, serta ada juga bukti yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal memiliki efek terhadap stres kerja sehari-hari. Konflik interpersonal adalah salah satu hal lazim yang menyebabkan terjadinya stress kerja dan telah dikaitkan dengan hasil pekerjaan serta keadaan psikologis karyawan. Menurut Perez (2015) intimidasi di tempat kerja merupakan fenomena yang muncul dan mengacu pada interaksi sosial dimana satu orang di serang oleh satu atau lebih orang hampir setiap hari dalam jangka waktu berbulan-bulan. Tindakan ini membawa karyawan ke posisi yang tidak berdaya dengan potensi *turnover* yang tinggi.

Menurut Ayoko et al. (2013) konflik yang bertahan lama akan menyebabkan perilaku negatif dan emosional, di mana perilaku tersebut merupakan tindakan intimidasi di tempat kerja. Menurut Perez et al. (2015) intensitas konflik menjadi

proses yang mendasari hubungan antara konflik interpersonal dan intimidasi di tempat kerja, di mana kedua hal tersebut berbeda namun saling berkaitan satu sama lain dan menjadi penyebab timbulnya intensitas *turnover* yang tinggi. Penelitian ini dilakukan di PT Suri Tani Pemuka Lampung. PT Suri Tani Pemuka Lampung merupakan anak perusahaan dari Japfa Indonesia yang memiliki tiga anak perusahaan yang bergerak dalam bidang yang berbeda-beda, antara lain: *aquaculture* pakan ikan dan udang, pengolahan daging sapi serta pengemukan, dan pakan unggas serta pengolahannya.

PT Suri Tani Pemuka (STP) mempunyai pabrik *feed* yang berlokasi di Sidoarjo, Banyuwangi, Cirebon, Lampung, dan Medan. Sejak tahun 1992, PT Suri Tani Pemuka telah memproduksi berbagai pakan untuk ikan air tawar, ikan air payau, ikan laut dan udang. Perusahaan ini mengoperasikan 5 pabrik pakan yang berlokasi strategis diseluruh Indonesia. Setiap formula pakan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan budidaya ikan dan udang komersial baik untuk pasar domestik maupun ekspor. Semua bahan baku yang masuk diseleksi secara ketat menggunakan teknologi canggih seperti *NIRS* untuk memastikan bahwa perusahaan memberikan performa pakan yang konsisten disemua level. Produk akhir pakan tidak hanya diuji secara kualitas sebelum keluar dari pabrik, tetapi juga melalui berbagai uji coba lapangan untuk menghasilkan kualitas yang optimal dibawah kondisi air dan kondisi budidaya yang berbeda.

PT Suri Tani Pemuka memiliki pabrik pembuatan pakan ikan dan udang di Lampung Selatan untuk memenuhi kebutuhan pakan seluruh Sumatera bagian selatan

dan Jawa bagian barat. PT Suri Tani membagi karyawan dalam dua jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak pun dibagi lagi menjadi dua yaitu kontrak harian dan borongan. Berikut adalah beberapa data tentang seluruh karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung:

TABEL 1.1 JUMLAH KARYAWAN TETAP PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG TAHUN 2016

No	Posisi	Karyawan Tetap
1	<i>Head Of Unit</i>	31
2	Departemen Produksi	31
3	Departemen Finance and Accounting	13
4	Departemen Quality Control	22
5	Departemen Purchasing	6
6	Departemen Personal and General Affairs	12
7	Departemen Sales	20
8	<i>Departemen Plant</i>	8
9	Departemen Gudang	17
10	Departemen Teknik	18
11	<i>Technical Service/ Tim Kerjasama Teknis</i>	33
Jumlah		181

Sumber: PT Suri Tani Pemuka Lampung 2016

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa PT Suri Tani Pemuka Lampung memiliki jumlah karyawan tetap yakni 181 orang. Jumlah 181 orang tersebut tersebar dari masing-masing departemen seperti departemen produksi, *finance*, *quality control*, *purchasing*, *personal*, *general affairs*, *sales*, *plant*, gudang, teknik dan lain lain.. Rata-rata anggota karyawan yang bersifat tetap berada pada lingkungan kantor dari PT Suri Tani Pemuka Lampung. Karyawan kontrak harian dan kontrak borongan terletak diluar kantor seperti pabrik dan halaman di lingkungan PT Suri Tani Pemuka Lampung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bersifat tetap pada PT Suri

Tani Pemuka Lampung. Hal ini dikarenakan karyawan tetap selalu berinteraksi antar sesama karyawan dalam waktu yang relatif lama.

Perusahaan ini mempunyai banyak departemen-departemen yang mendukung untuk menciptakan produk pakan yang berkualitas. Departemen-departemen dalam perusahaan ini meliputi departemen produksi, *finance*, *quality control*, *purchasing*, *personal*, *general affairs*, *sales*, *plant*, gudang, teknik dan lain lain. Seluruh departemen tersebut bersinergi untuk mencapai target- target yang telah ditetapkan. Karyawan dalam perusahaan ini yang telah dibagi dalam masing-masing departemen harus dapat bekerja sama dalam tim guna mempermudah pencapaian tujuan masing-masing departemen dan pada akhirnya tujuan perusahaan pun akan tercapai sesuai target.

Karyawan yang bekerja dalam tim sangat membutuhkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Kenyamanan yang dimaksud adalah perlakuan dari masing-masing anggota dalam departemen maupun karyawan dari departemen yang lain. Karyawan yang tidak mendapatkan kenyamanan dalam perusahaan maka akan terganggu kinerjanya dan pada akhirnya menghambat berjalannya proses bisnis perusahaan. Karyawan memiliki tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan yang besar, oleh karena itu kenyamanan merupakan kunci utama untuk mengatasi hal tersebut. Karyawan yang mengalami ketidaknyamanan dalam pekerjaannya kemungkinan disebabkan oleh intimidasi dan konflik interpersonal dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara informal terhadap pimpinan *HRD* dari PT Suri Tani Pemuka Lampung, terdapat beberapa karakteristik *bullying* dan konflik interpersonal yang terjadi. Karakteristik *bullying* yang terjadi seperti pendapat para karyawan diabaikan atau dikesampingkan, terutama pada karyawan yang mempunyai jabatan yang rendah. Contoh kejadian *bullying* yang terjadi di perusahaan PT Suri Tani Pemuka Lampung adalah ketika karyawan yang mengemukakan pendapat dalam bentuk program kerja dengan tujuan mengembangkan perusahaan dan pimpinan perusahaan menerima masukan tersebut akan tetapi masukan tersebut tidak direalisasikan dengan baik. Pimpinan perusahaan pun terkadang juga langsung mengabaikan pendapat karyawan tersebut. Karyawan tetap juga sering melakukan lelucon-lelucon yang bersifat menyinggung karyawan lainnya.

Pimpinan *HRD* pada perusahaan ini juga sering mendengar gosip dan rumor tentang karyawan di lingkungan kerja yang tidak bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya. Karakteristik konflik interpersonal yang terjadi dalam perusahaan ini berdasarkan hasil wawancara informal terhadap pimpinan *HRD* adalah adanya selisih paham dan pendapat antar karyawan. Hal ini berkaitan dengan kasus *bullying* di atas, ketika karyawan yang mempunyai pendapat atau program kerja dan menyampaikan ke pimpinan perusahaan, disitulah sering terdapat perdebatan dan selisih paham antara karyawan yang memiliki pendapat dan pemimpin perusahaan. Hal di atas merupakan salah satu contoh kasus *bullying* yang terjadi di lingkungan kerja PT Suri Tani Pemuka Lampung.

Situasi dan kondisi inilah yang menjadi tanggung jawab utama dari manajer sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut. Masalah tentang ketidaknyamanan bekerja seorang karyawan tersebut jika dibiarkan terus menerus akan menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya meningkatnya jumlah *turnover* karyawan pada perusahaan. Berikut merupakan data *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung tahun 2016:

TABEL 1.2 JUMLAH *TURNOVER* KARYAWAN TETAP PT SURI TANI PEMUKA LAMPUNG 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase karyawan Keluar
	total	total	Total	
Jan	174	3	-	1,7%
Feb	171	-	-	-
Mar	171	-	4	-
Apr	175	4	-	2,2%
Mei	171	-	-	-
Jun	171	4	-	4,2%
Jul	167	5	-	3,3%
Agus	162	-	-	-
Sep	162	-	8	-
Okt	170	6	-	3,5%
Nov	164	-	17	-
Des	181	-	-	-

Sumber: PT Suri Tani Pemuka Lampung, 2017

Tabel 1.4 merupakan data tentang *turnover* karyawan tetap PT Suri Tani Pemuka Lampung. Berbeda dengan jumlah Tabel 1.1, jumlah Tabel 1.2 sebesar 181 karena penambahan 1 orang yang menjabat sebagai *head unit office*. Dilihat dari data diatas, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada PT Suri Tani Pemuka Lampung, di mana pada bulan Januari sebanyak 3 orang, pada bulan April meningkat menjadi 4 orang, pada bulan Juli menjadi 5 orang, dan pada bulan Oktober jumlah

karyawan yang keluar meningkat menjadi 6 orang. Beberapa karakteristik *bullying* dan konflik interpersonal yang terdapat pada lingkungan kerja PT Suri Tani Pemuka Lampung dapat mengganggu kinerja dari karyawan itu sendiri dan jika hal tersebut dibiarkan seiring berjalannya waktu akan berdampak pada ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Ketidaknyamanan tersebut yang akan mengakibatkan *turnover* yang tinggi pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Bullying* dan Konflik Interpersonal di Tempat Kerja terhadap *Turnover* Karyawan”

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Karyawan pun dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal. Kinerja yang maksimal harus didukung oleh kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja seperti perlakuan rekan kerja dalam tim maupun tim yang lain dalam perusahaan serta seluruh jajaran perusahaan. Hubungan yang baik antar rekan kerja dan jajaran dalam perusahaan dapat meningkatkan kekompakan dan solidaritas.

Tabel 1.4 menjelaskan jumlah karyawan tetap sebanyak 181 orang yang terdiri dari departemen- departemen. Seluruh jajaran departemen harus saling bersinergi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Suri Tani Pemuka Lampung tidak dapat mencapai tujuannya jika setiap departemen tidak berintegrasi dengan baik. Komunikasi yang baik, solidaritas, serta kekompakan dari masing-masing departemen dan keterbukaan akan menimbulkan keharmonisan dan kenyamanan

bekerja. Hal tersebut yang nantinya membantu PT Suri Tani Pemuka Lampung untuk mencapai kesuksesan. Berbanding terbalik jika hubungan antar karyawan dan jajaran perusahaan buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

Hubungan yang buruk seperti terdapat konflik interpersonal dan *bullying* di tempat kerja. Konflik interpersonal dan *bullying* di tempat kerja yang terjadi dalam perusahaan ini akan sangat mengganggu kinerja para karyawan. Selain kinerja, kedua permasalahan tersebut akan mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan. Tabel 1.4 menjelaskan data tentang *turnover* perusahaan PT Suri Tani Pemuka Lampung yang masih cukup tinggi setiap bulannya, serta adanya karakteristik *bullying* dan konflik interpersonal yang terjadi dalam perusahaan menjadi indikasi penyebab *turnover* tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *workplace bullying* berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT Suri Tani Pemuka Lampung?
2. Apakah konflik interpersonal berpengaruh di tempat kerja terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung?
3. Apakah konflik interpersonal dan *workplace bullying* di tempat kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *bullying* terhadap *turnover* karyawan pada PT Suri Tani Pemuka Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal di tempat kerja terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan *Bullying* di tempat kerja secara bersama sama terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini erat kaitannya dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan psikologi, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan *bullying*, konflik di tempat kerja, dan *turnover* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 *Workplace Bullying*

2.1.1 Pengertian *workplace bullying*

Bullying atau intimidasi di tempat kerja merupakan suatu hal yang baru di Indonesia. Tindakan ini sangat merugikan jika terjadi di dalam perusahaan karena akan mengganggu berjalannya seluruh aktifitas perusahaan. Seseorang yang mengalami tindakan *bullying* atau intimidasi di tempat kerja akan berimbas kepada penurunan pada kinerjanya. Selain menurunnya kinerja karyawan, tindakan *bullying* jika tidak ditangani dengan baik dan cepat maka akan mengakibatkan karyawan keluar dari perusahaan dan mencari tempat yang lebih nyaman untuk bekerja.

Menurut Einarsen, et al. (2003) dalam Ocel dan Aydin (2012) intimidasi atau *bullying* di tempat kerja terdiri dari tindakan bermusuhan verbal maupun nonverbal seperti melecehakan, dan menyinggung. Menurut (Einarsen, et al. (2003) dalam Ocel dan Aydin (2012) tindakan bermusuhan yang dapat dikatakan sebagai *bullying* adalah: 1) Harus dapat ditampilkan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu, 2) korban yang mengalami *bullying* harus mengalami kesulitan dalam melakukan pembelaan atas *bullying* yang korban alami, 3) korban ditindas, dipermalukan, dan diperlakukan tidak adil. Konflik yang terjadi tidak bisa dikatakan sebagai sebuah intimidasi jika kedua belah pihak memiliki kekuatan yang sama. Menurut Einarsen et al. (2011) dalam Glambek et al. (2014) mengemukakan pendapat bahwa intimidasi

atau tindakan *bullying* di tempat kerja adalah proses di mana seorang karyawan sering mengalami tindakan negatif dengan intensitas minimal satu minggu satu kali dan dalam jangka waktu yang relatif lama (misalnya 6 bulan) oleh rekan-rekan atau atasan terhadap karyawan yang tidak memiliki kekuasaan formal atau informal. Menurut Namie (2003) dalam Razzaghian dan Ghani 2014 mendefinisikan *bullying* adalah perlakuan buruk yang terjadi berulang, berbahaya yang memiliki dampak untuk kesehatan mental seorang karyawan. Leymann (1992) dalam Glambek et al. (2014) mengemukakan pendapat bahwa salah satu dampak negatif dari *bullying* atau intimidasi di tempat kerja adalah resiko pengucilan dari pekerjaan. Menurut Berthelsen et al. (2011) dalam Glambek et al. (2014) korban *bullying* di tempat kerja mungkin akan mengalami gangguan sehingga melakukan cuti sakit, rehabilitasi dan pensiun dini, atau mungkin memilih untuk berhenti secara sukarela karena sifat buruk dari kondisi kerja dimana intimidasi atau *bullying* terjadi.

2.1.2 Indikator workplace bullying

Razzaghian dan Ghani (2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat beberapa indikator tindakan *bullying*:

1. Menyembunyikan Informasi

Informasi sangat dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Jika suatu informasi tidak didistribusikan dengan baik, maka akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang terganggu pada akhirnya akan menghambat perusahaan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Seorang pelaku tindakan *bullying* akan

sengaja untuk menutupi informasi kepada korban *bullying* dengan maksud dan tujuan negatif.

2. Menetapkan Target Kerja yang berlebihan

Karakteristik ini biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Seorang atasan akan sengaja mengintimidasi bawahan dengan cara memberikan target kerja yang melebihi kemampuan yang dimiliki oleh bawahannya.

3. Pengucilan Di Tempat Kerja

Karyawan korban *bullying* akan mengalami pengucilan yang dilakukan oleh para pelaku *bullying* di tempat kerja. Sikap pengucilan ini pun akan berdampak negatif kepada korban *bullying* seperti, penurunan kinerja, gangguan mental dan *turnover*.

4. Komentar yang Bersifat berlebihan

Karakteristik ini biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahannya. Seorang bawahan yang melakukan kesalahan akan diberikan hukuman serta komentar oleh atasannya yang baik. Berbeda jika seorang atasan yang merupakan pelaku tindakan *bullying*. Seorang atasan yang merupakan pelaku tindakan *bullying* akan memberikan komentar-komentar yang tidak membangun dan cenderung merugikan bawahannya.

5. Penyebaran Rumor

Para pelaku *bullying* akan menyebarkan rumor tentang korban. Rumor tersebut merupakan rumor yang bersifat merugikan korban. Rumor sama seperti gossip yang merupakan kabar yang tidak benar. Seorang yang menjadi topik dari rumor tersebut pun akan dikucilkan dari lingkungan perusahaan.

2.2 Konflik Interpersonal

2.2.1 Pengertian konflik interpersonal

Konflik interpersonal sering terjadi dimana saja, terutama di dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Menurut Spector dan Jex's (1998) banyak penyebab mengapa konflik interpersonal terjadi di tempat kerja. Konflik antarpribadi atau sosial konflik adalah konflik antara orang-orang yang terlibat dalam proyek atau berbagai kelompok kepentingan. Menurut Wood et al. (2003) dalam Beheshtifar dan Zare (2013) konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih individu yang bekerja sama dalam kelompok atau tim.

Spector dan Jex's (1998) dalam Kisamore et al. (2010) berpendapat bahwa konflik interpersonal adalah permusuhan dan perselisihan sampai dengan kekerasan fisik dengan intensitas rendah. Menurut Elsayed dan Elkhoully (1996) dalam Beheshtifar dan Zare (2013) konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih individu. Banyak perbedaan individu menimbulkan konflik interpersonal, termasuk kepribadian, budaya, sikap, nilai-nilai, persepsi, dan perbedaan lainnya. Kellermann (1996) dalam Bao (2016) percaya bahwa konflik interpersonal dapat dijelaskan sebagai bentrokan antara dua individu yang enggan atau tidak mampu memenuhi harapan satu sama lain. Konflik interpersonal mengacu pada representasi dari ketidakcocokan, perbedaan pendapat, atau perbedaan antara dua atau lebih individu yang berinteraksi.

Ilies et al. (2010) mendefinisikan konflik interpersonal sebagai sebuah perjuangan yang menyatakan sedikitnya dua pihak yang saling bergantung yang merasa tujuannya tidak kompatibel, sumber daya yang langka, dan gangguan dari pihak lain dalam mencapai tujuan mereka. Menurut Bao (2016) konflik interpersonal sebagai interaksi orang yang saling tergantung, merasakan ketidaksetujuan dan menentang kepentingan, ketidakcocokan dan terdapat kemungkinan gangguan, dan emosi negatif dari orang lain.

Konflik interpersonal adalah konflik pada suatu organisasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik dan saling tergantung dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Konflik interpersonal ditandai dengan adanya keadaan yang bersifat kontroversial, dan perselisihan. Menurut Einarsen (1999) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal mungkin menjadi kejadian yang umum terjadi, dalam hal ini konflik interpersonal memiliki ruang lingkup yang lebih luas dari intimidasi atau merusak hubungan sosial antar pekerja yang biasanya digambarkan sebagai perilaku agresif yang terjadi berulang-ulang.

Menurut Andersson dan Pearson (1999) dalam Ilies et al. (2010) konflik interpersonal mungkin termasuk perilaku yang kasar, berbeda dengan ketidaksopanan di tempat kerja. Konflik interpersonal dapat menimbulkan ketegangan karena mengganggu keberhasilan suatu kelompok. Menurut Jex dan Thomas (2003) dalam Etough (2010) terdapat kemungkinan bahwa konflik interpersonal dapat mempengaruhi keyakinan efikasi kolektif karena tidak tercapainya kesepakatan saat terjadi konflik interpersonal yang tinggi.

Konflik interpersonal mungkin akan mengurangi kemampuan kelompok dalam mencapai tujuan. Menurut Jehn (1994) dalam Etough (2010) bahkan konflik interpersonal mempunyai efek negatif pada kinerja kelompok. Terdapat dua dimensi dalam konflik interpersonal di tempat kerja. Dua dimensi tersebut adalah konflik interpersonal dengan supervisor dan konflik interpersonal dengan rekan kerja. Konflik interpersonal dengan supervisor didefinisikan sebagai pertentangan dalam hubungan antar karyawan supervisor. Konflik interpersonal antar supervisor dapat timbul karena berbagai situasi yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kurangnya sumber daya, kelebihan beban kerja, masalah keadilan, ambiguitas peran, dan kesalahan petunjuk dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Konflik interpersonal dengan rekan kerja didefinisikan sebagai ketidaksepakatan atau ketegangan dalam hubungan karyawan dengan rekan kerja. Konflik interpersonal dengan rekan kerja mungkin di sebabkan oleh perbedaan kepribadian rekan kerja, intimidasi pelaku, kompetisi, perbedaan tujuan rekan kerja.

2.2.2 Jenis konflik interpersonal

Menurut Wirawan (2010) membagi tujuh macam bentuk konflik interpersonal yaitu:

1. Konflik antar manajer

Bentuk konflik di antara manaejr atau birokrat organisasi dalam rangka melaksanakan fungsinya sebagai pimpinan organisasi. Sebagai contoh, setiap tahun terjadi konflik di antara manajer unit kerja mengenai anggaran organisasi. Anggaran organisasi terbatas, sedangkan setiap manajer unit kerja menginginkan tambahan

anggaran untuk melaksanakan tugasnya.

2. Konflik antara pegawai dan manajernya

Konflik ini terjadi di antara manajer unit kerja dan karyawan di bawahnya. Objek yang menjadi konflik sangat bervariasi tergantung dari aktivitas organisasinya.

3. Konflik hubungan industrial.

Konflik yang terjadi antara organisasi atau perusahaan dan para karyawannya atau dengan serikat pekerja; serta konflik antar serikat pekerja.

4. Konflik antar kelompok kerja.

Sebuah organisasi, terdapat sejumlah kelompok kerja yang melaksanakan tugas yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi yang sama. Masing-masing kelompok harus memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam memberikan kontribusi, kelompok-kelompok kerja tersebut saling memiliki ketergantungan.

5. Konflik antara anggota kelompok kerja dan kelompok kerjanya.

Suatu kelompok kerja mempunyai anggota yang memiliki pendidikan, agama, latar belakang, budaya, pengalaman, dan kepribadian. Semua perbedaan ini bisa menimbulkan konflik dalam melaksanakan tugas dan fungsi tim kerjanya jika perbedaan tersebut.

6. Konflik kepentingan

Konflik yang berifat individu dan personal. Konflik jenis ini terjadi dalam diri seorang pegawai yang terlibat konflik, yaitu antara keharusan melaksanakan

ketertarikan organisasi dan ketertarikan individunya.

7. Konflik Antara Organisasi Dan Pihak Luar Organisasi

Konflik yang terjadi antara suatu perusahaan atau organisasi dan pemerintah; perusahaan dan perusahaan lainnya; perusahaan dan pelanggan; perusahaan dan lembaga swadaya masyarakat; serta perusahaan dan masyarakat.

2.2.3 Indikator konflik interpersonal

Menurut Spector dan Jex's (1998) menjelaskan beberapa indikator konflik interpersonal seperti:

1. Berargumentasi

Karyawan mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu karyawan diminta untuk terus bekerja sesuai *jobdescription* serta melakukan inovasi secara terus menerus. Inovasi atau argumentasi yang dilakukan oleh karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Akan tetapi tidak selalu argumentasi seorang karyawan diterima dengan baik oleh rekan kerja serta atasannya. Argumentasi dan inovasi yang dimiliki seorang karyawan bisa memunculkan sebuah konflik. Argumentasi dan inovasi berujung dengan konflik dikarenakan tidak diterima dan tidak disukai oleh rekan kerja serta atasan.

2. Sikap Rekan Kerja

Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk dapat terus berdiri dan berkembang serta berkompetisi dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Sikap karyawan sangat mendukung karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja dengan baik

dan membangun kerjasama antar karyawan dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap baik yang dimiliki karyawan tentu tidak akan menimbulkan permasalahan pada perusahaan, akan tetapi jika karyawan memiliki sikap yang buruk dan tidak dapat bekerja dalam tim maka hal ini dapat menimbulkan konflik interpersonal. Tidak menutup kemungkinan karyawan memiliki sikap yang buruk, hal ini dikarenakan karyawan memiliki sikap yang pasti berbeda-beda.

3. Perilaku Rekan Kerja

Setiap orang memiliki perilakunya masing-masing dalam menghadapi suatu kondisi. Perilaku yang dimiliki setiap orang pun berbeda-beda. Sebuah perusahaan memiliki beragam karyawan yang memiliki perilaku beragam pula. Keadaan atau kondisi disekitar yang negatif maupun positif sangat mudah ditemui dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan dalam menghadapi situasi yang negatif pun beragam. Perilaku karyawan yang buruk dalam menghadapi situasi negatiflah yang dapat menimbulkan konflik dalam perusahaan.

4. Kerja Sama Tim

Setiap perusahaan memiliki departemen-departemen untuk memudahkan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Setiap departemen pun memiliki beberapa karyawan yang harus memiliki kerja sama yang baik. Kerja sama tim yang baik tidak hanya dilakukan dalam departemen masing-masing, akan tetapi harus menjangkau seluruh anggota dan karyawan perusahaan.

2.3 *Turnover* Karyawan

2.3.1 Definisi *turnover* karyawan

Intensitas *turnover* didefinisikan sebagai persepsi subjektif dari para anggota organisasi untuk berhenti bekerja untuk kesempatan lain. *Turnover* karyawan merupakan tindakan yang diambil oleh karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan dan dinilai sebagai indikator kinerja perusahaan serta dapat mengamati efek negatif terhadap efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan (Glebbeek dan Bax, 2004) dalam (Mbah dan Ikemefuna 2012). Menurut Razzaghian dan Ghani (2014) *turnover* mengacu pada niat karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi. Karyawan yang keluar atas permintaan organisasi serta orang-orang yang meninggalkan atas inisiatif sendiri dapat menyebabkan gangguan dalam operasi, dinamika tim kerja dan kinerja unit. Kedua jenis *turnover* tersebut merupakan suatu biaya bagi organisasi.

Menurut Mello (2011) dalam Varshney (2014) jika sebuah organisasi telah melakukan investasi yang signifikan dalam melatih dan mengembangkan karyawan, investasinya akan hilang ketika seorang karyawan pergi. Carmeli dan Weisberg (2006) dalam Varshney (2014) menggunakan niat *turnover* untuk merujuk ketiga elemen tertentu dalam proses penarikan (pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu, niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda dan kemudian niat untuk berhenti. Menurut pendapat para ahli diatas tentang *turnover* sangat bersifat subjektif. Seorang karyawan pasti memiliki alasan mengapa keluar dari perusahaan. Alasan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat banyak. alasan tersebut seperti terjadinya kasus

intimidasi atau *bullying* dan adanya konflik interpersonal di tempat kerja. Kenyamanan dalam bekerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang mengalami tindakan *bullying* dan konflik interpersonal akan mempunyai dampak pada niat *turnover* karyawan.

2.3.2 Jenis- jenis turnover

Samuel dan Ikemefuna (2012) dalam Mbah (2014) menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis *turnover* antara lain :

1. Sukarela dan Terpaksa

Pemisahan karyawan dari sebuah organisasi mungkin karena *turnover* secara sukarela atau terpaksa. *Turnover* secara sukarela ketika pilihan untuk meninggalkan organisasi merupakan niat dari karyawan sedangkan *turnover* secara terpaksa karyawan tidak memiliki pilihan untuk menghentikan mereka. Hal ini mungkin merupakan hasil pemecatan, redundasi, pensiun, sakit dalam jangka panjang, cacat fisik atau mental, relokasi ke luar negeri, kematian.

2. Internal dan eksternal

Turnover karyawan dapat dikalsifikasikan baik internal maupun eksternal. *Turnover* internal ketika karyawan meninggalkan tugas mereka saat ini dan mengambil peran atau posisi baru dalam organisasi. Hal ini bisa membawa perasaan positif dan negatif. Perasaan itu bisa menjadi positif jika posisi baru membawa peningkatan moral dari perubahan tugas, pengawasan, alternatif. Sedangkan perasaan negatif jika proyek terkait rekan di lokasi lain. Efek dari *turnover* internal mungkin penting untuk keperluan pemantauan seperti *turnover* eksternal. Mekanisme sumber

daya manusia seperti kebijakan perekrutan dan kesuksesan perencanaan dapat digunakan untuk mengontrol *turnover* internal.

3. Terampil dan Tidak Terampil

Karyawan tidak terampil yang secara umum dikenal sebagai “tenaga kontrak” biasanya mengalami *turnover* yang tinggi. terdapat alasan jelas jika karyawan yang tidak memiliki keterampilan keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki status tidak tetap dalam suatu perusahaan tidak menikmati kondisi yang sama atas fasilitas karyawan yang memiliki keterampilan. Akibatnya mereka meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Pengusaha dalam hal ini jangan khawatir tentang *turnover*, karena adanya kemudahan perekrutan baru. Sisi lain, *turnover* karyawan terampil yang tinggi menimbulkan resiko bisnis dan akhirnya organisasi kehilangan modal dalam bentuk karyawan. Keterampilan termasuk dari pelatihan dan pengetahuan yang diperoleh. Oleh karena itu karyawan yang memiliki keterampilan khusus yang realtif langka dan dapat diperkerjakan kembali dalam industri yang sama. Kepergian mereka merupakan tindakan kelemahan kompetitif dengan organisasi selain biaya pergantian mereka. Biaya ini sangat besar terutama jika karyawan yang menempati posisi strategis dan memainkan peran kunci dalam organisasi.

2.3.3 Indikator Terjadinya Turnover

Menurut Mbah dan Ikemefuna (2012) indikator terjadinya *turnover* adalah:

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Karyawan dalam sebuah perusahaan sangat membutuhkan kenyamanan dalam

bekerja. Kenyaman yang dimaksud adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan membutuhkan perlindungan dalam bekerja. Hal ini sangat penting untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta nantinya akan mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja jika tidak dimiliki seseorang dalam perusahaan maka akan menimbulkan efek negatif pada karyawan karena keselamatan dan kesehatan karyawan tersebut akan terancam. Jika kesehatan dan keselamatan kerja itu sendiri tidak diciptakan oleh sebuah perusahaan maka akan berdampak pada intensitas *turnover* yang tinggi.

2. Profesionalisme dalam Bekerja

Indikator ini biasa terjadi pada karyawan magang dan karyawan baru. Karyawan magang dan karyawan baru membutuhkan adaptasi pada pekerjaannya. Mulai dari adaptasi dalam tugas dan tanggung jawab serta adaptasi lingkungan sosial. Permasalahan ini dibutuhkan kerjasama oleh karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan senior diminta untuk membantu proses adaptasi karyawan baru tersebut.

3. Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Hal ini digunakan untuk menjaga agar karyawan tetap bekerja sesuai peraturan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika tanggung jawab dilakukan dengan baik oleh karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki inentif kinerja dan jenjang karier yang bagus dalam perusahaan. Berbeda jika seorang karyawan tidak melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik, maka akan mengakibatkan

karyawan tersebut memiliki posisi yang stagnant dalam perusahaan. Jika hal ini berlanjut akan mengakibatkan perusahaan melakukan PHK pada karyawan tersebut.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja individu dan perusahaan. Pengembangan karir dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan itu sendiri. Pengembangan karir juga dapat mengurangi biaya dalam hal pergantian karyawan. Karyawan yang tidak puas dalam pengembangan karir maka akan memunculkan niat *turnover* yang tinggi.

5. Kompensasi

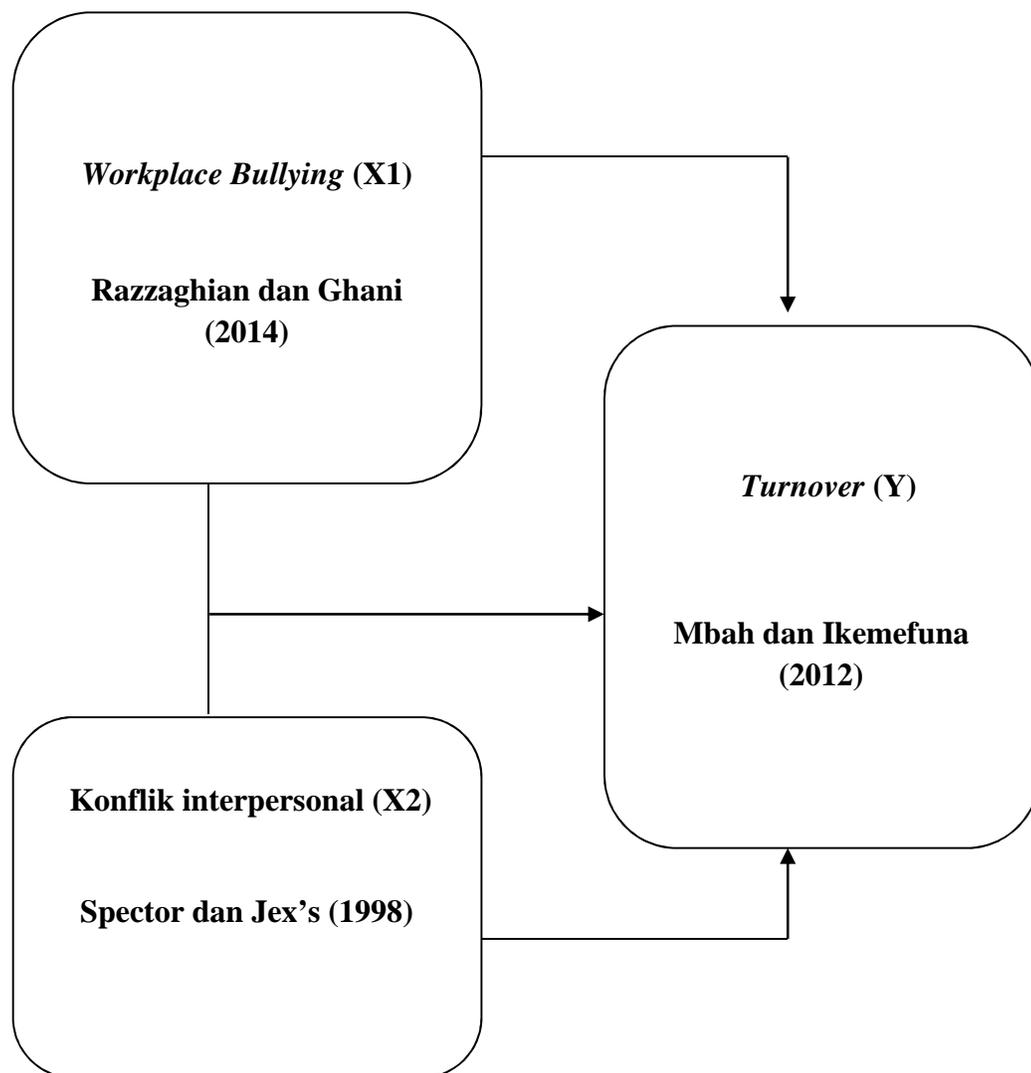
Kompensasi meliputi penggajian, bonus dan insentif yang diberikan perusahaan oleh karyawan sebagai tanda balas jasa. Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap *turnover*. Peningkatan kompensasi tentu akan mengurangi niat karyawan untuk melakukan *turnover*. Sebaliknya, jika kompensasi bersifat stagnant akan menimbulkan niat *turnover* pada karyawan. Karyawan akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang sama pada perusahaan lain dengan kompensasi yang jelas lebih besar dari perusahaan yang lama.

2.4 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Razzaghian dan Ghani (2014)	<i>Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention of Faculty Members: A Case of Private Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan</i>	Variabel <i>bullying</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover</i> karyawan pada organisasi di fakultas dari universitas swasta dari Peshawar.
2	Spector dan Jex's (1998)	<i>Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, And Physical Symptoms Inventory</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal mempengaruhi karyawan untuk melakukan <i>turnover</i> guna mencari pekerjaan dengan kondisi yang lebih baik.
3	Mbah dan Ikemefuna (2012)	<i>Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State</i>	Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif antara praktek sumber daya manusia dengan niat <i>turnover</i> karyawan. Analisis multivariat menunjukkan bahwa gabungan pengaruh praktek HRM pada niat <i>turnover</i> karyawan non manajerial yang signifikan. Temuan dari penelitian ini adalah bahwa Total Nigeria PLC di Lagos State harus mempertahankan karyawan yang kompeten karena karyawan memperoleh keunggulan kompetitif dalam organisasi apapun.

2.5 Rerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Bagan Rerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. *Workplce bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan pada PT Suri Tani Pemuka Lampung.
2. Konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suritani Pemuka Lampung.
3. *Workpalce bullying* dan konflik interpersonal secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suritani Pemuka Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), salah satu jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek dan orang yang berbeda. Tipe variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun secara negatif. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas serta merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Berikut merupakan variabel bebas dan variabel terikat dalam

penelitian ini :

1. *Bullying* (X1)
2. Konflik (X2)
3. *Turnover* karyawan (Y)

Berikut adalah penjabaran mengenai operasional variabel penelitian mengenai

bullying, konflik dan *turnover* karyawan:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran Variabel	Skala
<i>Workplace Bullying</i> (X ₁)	Intimidasi di tempat kerja merupakan proses dimana seorang karyawan sering diperlakukan tindakan yang negative dalam jangka waktu yang relatif lama oleh rekan-rekan kerja atau atasan terhadap karyawan yang memiliki pertahanan dan pembalasannya terhalang ketidakseimbangan kekuasaan formal maupun informal (Razzaghian dan Ghani 2014)	Indikator <i>workplace bullying</i> : <ol style="list-style-type: none"> 1. Menyembunyi kan informasi 2. Menetapkan target kerja yang berlebihan 3. Pengucilan di tempat kerja 4. Komentar berlebihan 5. Penyebaran rumor 	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran Variabel	Skala
Konflik interpersonal (X ₂)	Konflik interpersonal mungkin menjadi insiden yang terisolasi atau umum terjadi, dalam hal ini konflik interpersonal memiliki ruang lingkup yang lebih luas dari intimidasi atau merusak hubungan sosial antar pekerja yang biasanya digambarkan sebagai perilaku agresif yang terjadi berulang-ulang (Kisamore, et al. (2010).	Indikator konflik interpersonal 1. Berargumen 2. Sikap rekan kerja 3. Perilaku rekan kerja 4. Kerja sama tim	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).
<i>Turnover</i> karyawan (Y)	Intensitas <i>turnover</i> mengacu pada niat karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi (Mbah dan Ikemefuna (2012)).	Indikator <i>Turnover</i> 1. Kesehatan keselamatahn kerja 2. Profesionalisme bekerja 3. Tugas dan tanggung jawab 4. Pengembangan karir	

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT PT Suri Tani Pemuka Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Suri Tani Pemuka Lampung karena karyawan tetap memiliki interaksi antar karyawan yang lebih lama ketimbang jenis karyawan lainnya. Bagian *Head Of Unit* tidak digunakan dalam anggota sampel karena hanya memiliki anggota satu orang. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang artinya semua populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sample.

Penentuan ukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n: jumlah sampel

N: jumlah Populasi

e: batas toleransi kesalahan (error Tolerance)

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,05)^2} = 124 \text{ orang}$$

$$n = 124$$

n merupakan karyawan tetap dari perusahaan PT Suri Tani Pemuka Lampung

Tabel 3.2 Distribusi Sampel

Sub Bagian Bidang	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Departemen produksi	$\frac{31}{180} \times 124$	21 orang
Departemen <i>finance and accounting</i>	$\frac{13}{180} \times 124$	9 orang
Departemen <i>purchasing</i>	$\frac{6}{180} \times 124$	4 orang
Departemen <i>personal and general affairs</i>	$\frac{12}{180} \times 124$	8 orang
Departemen <i>quality control</i>	$\frac{22}{180} \times 124$	15 orang
Departemen <i>sales</i>	$\frac{20}{180} \times 124$	14 orang
Departemen <i>plant</i>	$\frac{8}{180} \times 124$	6 orang
Departemen gudang	$\frac{17}{180} \times 124$	12 orang
Departemen teknik	$\frac{18}{180} \times 124$	12 orang
<i>Technical service/ tim kerjasama tim</i>	$\frac{33}{180} \times 124$	23 orang
Total		124 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas (Sugiyono, 2013).

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji validitas

Menurut Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan validitas jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 17. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $\geq 0,5$. Bila

terdapat nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading*, maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

3.5.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17 dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \mathbf{1} - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- R : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir
 t^2 : Varian total

3.5.3 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Sminor Test*.

Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Imam Ghazali, 2011: 160). Selain menggunakan rumus *Kolmogorov Sminor Test*, uji normalitas data dapat menggunakan rumus *Chi Kuadrat* yang menguji H_0 merupakan data pada sampel yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan H_a merupakan data pada sampel yang berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

X^2 = *Chi Kuadrat*

O_i = Frekuensi pengamatan

E_i = Frekuensi yang diharapkan

k = Banyaknya interval

Kriteria pengujian terima H_0 jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dengan $dk = k-3$ dan $\alpha = 5\%$,

berarti data berdistribusi normal.

3.6 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

3.6.1 Deskripsi hasil penelitian

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.6.2 Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *bullying* dan *konflik* terhadap *Turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y_1 = a_0 + b_1 X_1 + e$$

$$Y_2 = a_0 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_3 = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *turnover* karyawan

X₁ = *bullying*

X₂ = konflik interpersonal

b₁ = koefisien X₁

b₂ = koefisien X₂

E_t = error term

a. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara pengujian secara parsial (uji t) dan simultan menggunakan (uji F).

3.7.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *bullying* dan konflik interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

- $Y = a + b_1 X_1 + e$
- $Y = a + b_2 X_2 + e$
- $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y : *Turnover* karyawan

X_1 : *bullying*

X_2 : *konflik*

a_0 : konstanta

b_1 : koefisien X_1

b_2 : koefisien X_2

e : *error*

3.7.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$, menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\text{db}}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

db : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier

berganda menggunakan SPSS versi 20.

3.7.3 Uji F (simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh *workplace bullying* dan konflik interpersonal di tempat kerja terhadap *turnover* karyawan pada perusahaan PT Suri Tani Pemuka Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yaitu :

1. *Workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung.
2. Konflik interpersonal berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung.
3. *Workplace Bullying* dan konflik interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan PT Suri Tani Pemuka Lampung.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. PT Suri Tani Pemuka Lampung sebaiknya lebih menghargai pendapat seluruh karyawan dalam lingkungan kantor agar permasalahan dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

2. PT Suri Tani Pemuka Lampung sebaiknya lebih memanfaatkan perbedaan pendapat yang ada dari para karyawan, sehingga perbedaan pendapat tersebut tidak menimbulkan konflik interpersonal.
3. PT Suri Tani Pemuka Lampung sebaiknya lebih meningkatkan kontrol, pengawasan dan menindaklanjuti dengan baik praktek *bullying* serta hal-hal lain yang berpotensi menimbulkan konflik interpersonal sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan teknik wawancara agar responden bisa menggambarkan langsung kondisi sebenarnya dalam perusahaan.
2. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di PT Suri Tani Pemuka Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel *workplace bullying* dan konflik interpersonal di tempat kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi *turnover* antara lain gaji, lingkungan kerja, *reward*, insentif dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bao, Yingshan., Zhu, Fangwei., Hu, Yue. dan Cui, Ning. (2016). *The Research of Interpersonal Conflict and Solution Strategies*.
- Bee, G.H., Mak, Ivan., Jak, N.W. dan Ching, P.Z. (2014). *Factors of Job Turnover Intention Among Employees of Private Universities in Selangor*.
- Beheshtifar, Malikeh dan Zare, Elham. 2013. Interpersonal Conflict: A Substantial Factor to Organizational Failure. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* May 2013, Vol. 3, No. 5 ISSN: 2222-6990.
- Eatough, Erin. (2010). *Understanding the Relationships between Interpersonal Conflict at Work, Perceived Control, Coping, and Employee Well-Being*.
- Eunice, Mukolwe., Jacqueline, Korir., Buyeke, Eliza., Wafula, Mika. dan Musyoki, Joseph. (2014) Effects of Interpersonal Conflict on Organizational Performance in Selected Hotels in Kisii town, Kenya. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*. Vol. 4(1).
- Frone, Michael. (2010). Interpersonal Conflict at Work and Psychological Outcomes: Testing a Model among Young Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5, No. 2.
- Glabek, Mats., Matthiesen, S.B., Hetland, Jorn. dan Einersen, Stale. (2014). Workplace Bullying as an Antecedent to Job Insecurity and Intention to Leave: a 6-month Prospective Study. *Human Resource Management Journal*. Vol. 24, No. 3.
- Hogh, Annie., Hoel, Helge. dan Caniero, Isabella. (2011). *Bullying and employee Turnover among Healthcare Workers: A Three-Wave Prospective Study*. *Journal of Nursing Management*.
- Ilies, Remus., Johnson, Michael., Judge, Timothy. dan Keeney, Jessica. (2010). a Within-Individual Study of Interpersonal Conflict as A Work Stressor: Dispositional and Situational Moderators. *Journal of Organizational Behavior*.

- Inam, Ul, Haq. (2015). The Impact of Interpersonal Conflict on Job Outcomes: Mediating Role of Perception of Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 25 (2011) 287 – 310.
- Kisamore, J.L., Jawahar, I.M., Ligouri E.W., Mharapara, T.L. dan Stone, T.H. (2015). Conflict and Abusive Workplace Behaviors The Moderating Effect of Social Competencies.
- Mariya, Razzaghian. dan Ghani, Usman. (2014). Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention of Faculty Members: A Case Of Private Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Business & Economic Review*. Vol. 6 (1).
- Mbah, S.E. dan Ikemefuna, C.O. (2012). Job Satisfaction and Employees Turnover Intentions in Total Nigeria Plc. In Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 2, No. 14.
- Mete, E.S. dan Sokmen, Alev. (2016). The Influence of Workplace Bullying on Employee's Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention in a Newly Established Private Hospital. *International Review of Management and Business Research*. Vol. 5 (1).
- Mrope, George. dan Bangi, Yustin. (2014). Examining the Influence of Management Practice and Attitudes on Employee Turnover: a Case of Kibaha District Council. *The International Journal of Business & Management*. Vol.2 (9).
- Ocel, Hatem. dan Aydin, Ordhan. (2012). Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 3, No. 13.
- Olukayode, Longe. (2015). Impact of Workplace Conflict Management on Organizational Performance: A Case of Nigerian Manufacturing Firm. *Journal of Management and Strategy*. Vol. 6 (2).
- Oluwafemi. (2013). Predictors of Turnover Intention among Employees in Nigeria's Oil Industry. *Organization and Markets in Emerging Economies*. Vol. 4, No. 2.
- Penney, Lisa. dan Spector, Paul. (2002). Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems. *International Journal of Selection and Assessment*. Vol. 10.
- Rasool, Faheem., Arzu, Farah., Hasan, Ali., Rafi, Arslan. dan Kashif, A.R. (2013). Workplace Bullying and Intention to Leave: The Moderating Effect Organizational Commitment. *Information Management and Business Review*. Vol. 5, No. 4.

- Sow, Mouhamadou., Anthony, Peter. dan Berete, Moussa. (2015). Relationship between Affective Commitment and Turnover Intention among U.S. Healthcare Internal Auditors. *The International Journal of Business & Management. Vol. 3 (10)*.
- Spector, P.E. and Jex, S.M. (1998), "Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 3 No. 4, pp. 356-67
- Sujeewa, WWAN. (2011). Relationship between Human Resource Management Practices, Non-Managerial Employee Intention to Turnover in Garment Industry in Sri Lanka. *International Conference on Management*
- Varshney, Deepanjana. (2014). Impact of Self-Concept on Turnover Intention: an Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research. Vol. 4, No. 10*.