

The Effect of Workplace Bullying on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable among Employees of PT Sekawan Sumber Sejahtera

Viranisa Putri Yuliana, Yunita Anggarini*, Muhammad Wahid Ibrahim

Manajemen/ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

* yunita@unimma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace bullying on turnover intention with burnout as a mediating variable among employees of PT Sekawan Sumber Sejahtera. The approach used is quantitative with a purposive sampling method through the distribution of questionnaires to 100 respondents. Data analysis techniques include multiple linear regression, t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and Sobel test to test the mediating role. The results showed that workplace bullying did not have a significant effect on turnover intention. However, workplace bullying had a positive and significant effect on burnout. Furthermore, burnout was proven to have a positive and significant effect on turnover intention. The mediation test showed that burnout was able to mediate the effect of workplace bullying on turnover intention. This finding indicates that workplace bullying does not directly increase employee turnover intention, but can encourage the emergence of burnout which ultimately increases turnover intention.

Keywords: *workplace bullying; turnover intention; burnout.*

Pengaruh *Workplace Bullying* terhadap Turnover Intention dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt Sekawan Sumber Sejahtera

ABSTRAK

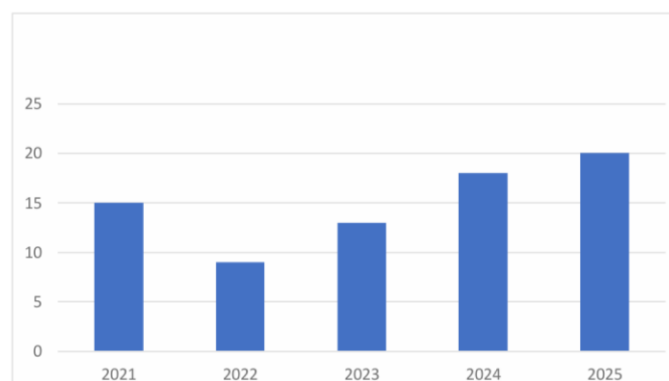
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *purposive sampling* melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), serta uji *Sobel* untuk menguji peran mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Selanjutnya, *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Uji mediasi menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perundungan di tempat kerja tidak secara langsung meningkatkan niat keluar karyawan, tetapi dapat mendorong munculnya *burnout* yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*.

Kata kunci: *workplace bullying; turnover intention; burnout.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah tingginya *turnover intention*. Menurut [Febridiyanti & Herachwati \(2024\)](#), *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk secara sadar meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Sejalan dengan itu, [Anjarwati & Larasati \(2026\)](#) menjelaskan bahwa *turnover intention* mencerminkan rencana karyawan untuk keluar dalam rentang waktu tertentu. Tingginya tingkat *turnover* sering menjadi indikator adanya permasalahan mendasar dalam organisasi karena dapat menimbulkan ketidakstabilan dan meningkatkan biaya rekrutmen ([Merdiana & Gumelar, 2021](#)). Selain itu, kondisi tersebut juga dapat berdampak negatif terhadap citra perusahaan ([Wulandari et al., 2024](#)).

PT Sekawan Sumber Sejahtera sebagai perusahaan industri kayu lapis di Temanggung menunjukkan angka keluar karyawan yang fluktuatif pada periode 2021–Agustus 2025 seperti yang dijelaskan pada [Gambar 1](#). Fenomena ini mengindikasikan adanya potensi *turnover intention* yang perlu dikaji lebih lanjut. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah *workplace bullying* ([Maryam & Pramesti, 2025](#)). [Ribeiro et al. \(2024\)](#) mendefinisikan *workplace bullying* sebagai paparan tindakan negatif yang terjadi secara berulang, seperti intimidasi, pengucilan, atau perlakuan tidak adil yang menimbulkan tekanan psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ([Asri et al., 2025](#)). Namun demikian, temuan berbeda dikemukakan oleh [Merdiana & Gumelar \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa *workplace bullying* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Data Karyawan Keluar PT Sekawan Sumber Sejahtera 2021-2025

Sumber: PT Sekawan Sumber Sejahtera diolah kembali

Selain itu, tekanan kerja yang berkepanjangan akibat lingkungan kerja yang tidak suportif dapat memicu *burnout*. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri. Definisi tersebut diperkuat oleh [Ribeiro](#)

et al. (2024) yang menyebutkan bahwa *burnout* merupakan kondisi mental negatif yang berkelanjutan dan berkaitan dengan stres kerja. Sejumlah penelitian mengidentifikasi bahwa *burnout* berhubungan positif dan signifikan dengan *turnover intention* (Ramdhan et al., 2024).

Berdasarkan fenomena empiris dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga diperoleh 100 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan *Google Form* dengan skala likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju).

Penelitian ini melibatkan tiga *variable*. *Turnover intention* sebagai variabel dependen diukur dengan tiga indikator : Pikiran untuk berhenti dari perusahaan, Niat untuk mencari pekerjaan lain, Niat untuk keluar dari perusahaan (Qonita & Puspitadewi, 2021). *Workplace Bullying* diukur dengan tiga indikator : Perundungan yang berhubungan dengan individu, Perundungan yang berhubungan dengan pekerjaan, Perundungan yang bersifat intimidatif (Kusumawati et al., 2024). *Burnout* diukur dengan empat indikator : kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri (Meilia et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Responden

Statistik deskriptif responden data penelitian diperoleh melalui survei kuesioner menggunakan *Google Form* dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Gambaran umum mengenai karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan, disajikan secara lengkap pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	54	54 %
	b. Perempuan	46	46 %
Usia	a. < 25 Tahun	30	30 %
	b. 25-34 Tahun	8	8 %
	c. 35-44 Tahun	44	44 %
	d. > 45 Tahun	18	18 %
Pendidikan	a. SD	-	-
	b. SMP	5	5 %
	c. SMA	65	65 %
	d. D3	25	25%
	e. Lainnya	5	5 %

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap item dengan skor *total* menggunakan teknik *Pearson Product Moment*. Jika nilai signifikansi (sig.) dari korelasi tersebut < *r hitung*, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Hasil lengkap dari uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti tersedia dalam [Tabel 2](#).

Tabel 2. Data Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Validitas (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Workplace Bullying</i>	X 1.1	0.685	0,196	Valid
	X 1.2	0.737	0,196	Valid
	X 1.3	0.720	0,196	Valid
	X 2.1	0.665	0,196	Valid
	X 2.3	0.690	0,196	Valid
	X 3.1	0.775	0,196	Valid
	X 3.2	0.712	0,196	Valid
	X 3.3	0.658	0,196	Valid
	Y 1.1	0.646	0,196	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y 1.2	0.617	0,196	Valid
	Y 2.2	0.604	0,196	Valid
	Y 3.1	0.658	0,196	Valid
	Y 3.2	0.679	0,196	Valid
<i>Burnout</i>	Z 1.1	0.714	0,196	Valid
	Z 1.2	0.647	0,196	Valid
	Z 2.1	0.499	0,196	Valid
	Z 2.2	0.585	0,196	Valid
	Z 3.1	0.734	0,196	Valid
	Z 3.2	0.691	0,196	Valid
	Z 4.1	0.792	0,196	Valid
	Z 4.2	0.752	0,196	Valid

Uji Realibilitas

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah metode *alpha cronbach*, yang mengharuskan instrumen diuji sekali dan dianalisis untuk kestabilan internalnya. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70. Hasil dari pengujian uji reliabilitas dijelaskan pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Workplace Bullying (X)</i>	0.869	Reliabel
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.718	Reliabel
<i>Burnout (Z)</i>	0.827	Reliabel

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Data Uji Regresi Linear Berganda ditampilkan pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Data Uji Dependent Variable: *Turnover Intention*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,321	0,781		4,251	0,000
<i>Workplace bullying</i>	0,012	0,052	0,023	0,232	0,817
<i>Burnout</i>	0,561	0,075	0,752	7,511	0,000

Tabel 5. Data Uji Dependent Variable: *Burnout*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,539	0,952		4,766	0,000
<i>Workplace bullying</i>	0,533	0,046	0,762	11,642	0,000

Model persamaan regresi berganda I pada penelitian ini adalah:

$$Y = 3,321 + 0,012X + 0,561Z + e$$

- Nilai koefisien regresi variabel *workplace bullying* sebesar 0,012 dan bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan kedua variabel adalah positif (searah), dengan demikian berarti bahwa setiap peningkatan *workplace bullying* sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention* sebesar 0,012.
- Nilai koefisien regresi variabel *burnout* sebesar 0,561 dan bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan kedua variabel adalah positif (searah), dengan demikian berarti bahwa setiap peningkatan *burnout* satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention* sebesar 0.561.

Model persamaan regresi berganda II pada penelitian ini adalah:

$$Z = 4,539 + 0,553X + e$$

- Nilai koefisien regresi variabel *workplace bullying* sebesar 0,553 dan bernilai positif, yang menunjukkan arah hubungan variabel adalah positif (searah), dengan demikian

berarti bahwa setiap peningkatan *workplace bullying* satu satuan akan diikuti dengan peningkatan *burnout* sebesar 0.553.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R²* pada persamaan I sebesar 0,584, yang menunjukkan bahwa 58,4% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *workplace bullying* dan *burnout*. Sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi faktor lain di luar model. Pada persamaan II, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,576, yang berarti 57,6% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh *workplace bullying*. Hasil tersebut dipaparkan pada [Tabel 6](#).

Tabel 6. Data Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.770	0.592	0.584	2.422
2	0.762	0.580	0.576	3.278

Uji F

Hasil uji F yang dipaparkan pada [Tabel 7](#), menunjukkan bahwa model regresi pada kedua persamaan signifikan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian layak digunakan.

Tabel 7. Data Uji F

Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	826.517	2	413.259	70.435	0.000
	Residual	569.123	97	5.867		
	Total	1395.640	99			
2	Regression	1456.011	1	1456.011	135.541	0.000
	Residual	1098.739	98	10.742		
	Total	2508.750	99			

Uji t

Pengujian yang dipaparkan pada [Tabel 8](#) memberikan petunjuk bahwa seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Data Uji t

Hipotesis	t _{hitung}	Sig	Keterangan
H: <i>workplace bullying</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	0,232	0,817	Hipotesis ditolak
H2: <i>workplace bullying</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>	11,462	0,000	Hipotesis diterima
H3: <i>burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	7,511	0,000	Hipotesis diterima

Uji Mediasi (*Sobel Test*)

Nilai *Sobel* sebesar 6,284 dengan signifikansi $<0,05$ dan lebih besar dari *Z* tabel 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* secara signifikan memediasi pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workplace bullying* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *workplace bullying* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Temuan ini menunjukkan bahwa *workplace bullying* tidak secara langsung meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Kemudian, *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace bullying* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan.

Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sekawan Sumber Sejahtera. Kondisi *burnout* (kelelahan emosional) yang dialami karyawan mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Sementara, *burnout* terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *workplace bullying* dan *turnover intention*. Hal ini mengidentifikasikan bahwa *workplace bullying* dapat meningkatkan *turnover intention* melalui peningkatan *burnout* yang dialami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjarwati, P. O., & Larasati, N. (2026). Pengaruh workplace bullying, workplace gossip dan workplace incivility Terhadap turnover intention pada Pekerja gen Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 811–827.
- Asri, N. W. A. M., Hasany, T. D., Cahyaningrum, D., Safitri, D., & Ibrahim, I. D. K. (2025). Workplace Bullying: Dampaknya pada Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit di Nusa Tenggara Barat. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(4), 407–417.
- Febriyanti, H., & Herachwati, N. (2024). Turnover Intention: A systematic literature review (SLR). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 9(2), 516–532.
- Kusumawati, A., Parahyanti, E., Kekalih, A., & Soemarko, D. S. (2024). The Relationship Between Workplace Bullying and Job Stress in Female Blue Collar Workers in Indonesia. *The Indonesian Journal of Community and Occupational Medicine*, 4(1), 10–16.

- Maryam, R. S., & Pramesti, D. A. (2025). The Role of Job Insecurity, Workplace Bullying, and Work”“Family Conflict on Turnover Intention. *Borobudur Management Review*, 5(2).
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh work life balance, burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi pada tenaga medis wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438–1448.
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). Pengaruh workplace bullying dan perceived supervisor support terhadap turnover intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271–286.
- Qonita, D. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan quarter life crisis dengan turnover intention pada generasi milenial kota Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 204–215.
- Ramadhan, M., Emilisa, N., Wijaya, S., & Fubian, D. A. (2024). Workplace Bullying Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi Di Jakarta Barat. *Budgeting Journal of Business Management and Accounting*, 6(1), 321–342.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Gomes, G. P., Ullah, A., Dias Semedo, A. S., & Singh, S. (2024). Workplace bullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(10), 2339–2356.
- Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292.