

Pengaruh *Workplace Bullying*, *Workplace Gossip* dan *Workplace Incivility* Terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Gen Z di Kota Surakarta

Putri Okti Anjarwati^{1*}, Nike Larasati²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Kota Surakarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: putrioktianjarwati@gmail.com

Diterima: 02-09-2025 | Disetujui: 11-09-2025 | Diterbitkan: 13-09-2025

ABSTRACT

This quantitative survey research was conducted in Surakarta, Central Java, with a focus on Generation Z workers. The objective of this study was to examine the influence of workplace bullying, workplace gossip, and workplace incivility on turnover intention. This study employed non-probability sampling techniques with a purposive sampling approach, utilising primary data collected from 150 respondents through a validated and reliability-tested questionnaire. The analysis of the data was conducted through the utilisation of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R²). The findings indicated that workplace bullying and incivility did not exert a substantial influence on the intention to turnover. In contrast, workplace gossip was found to have a significant effect. Furthermore, the coefficient of determination (R²) of 18.2% indicates that the three independent variables only contribute a small portion (18.2%) of the variation in intention to leave, while the remaining 81.8% is influenced by factors outside the model studied.

Keywords: *Workplace Bullying ; Workplace Gossip ; Keyword ; Workplace Incivility ; Turnover Intention*

ABSTRAK

Penelitian survei kuantitatif ini dilaksanakan di Surakarta, Jawa Tengah, dengan fokus pada pekerja Generasi Z. Tujuannya adalah untuk menguji pengaruh *workplace bullying*, *workplace gossip*, dan *workplace incivility* terhadap niat pindah kerja (*turnover intention*). Menggunakan data primer yang dikumpulkan dari 150 responden melalui kuesioner yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, studi ini mengaplikasikan teknik *Non Probability Sampling* dengan pendekatan *Purposive Sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *workplace bullying* dan *workplace incivility* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja. Sebaliknya, *workplace gossip* terbukti memiliki pengaruh signifikan. Lebih lanjut, koefisien determinasi (R²) sebesar 18,2% menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut hanya menyumbang sebagian kecil (18,2%) dari variasi dalam niat pindah kerja, sementara 81,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

Katakunci: *Workplace Bullying ; Workplace Gossip ; Keyword ; Workplace Incivility ; Turnover Intention*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putri Okti Anjarwati, & Nike Larasati. (2025). 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. <https://doi.org/10.62710/vecs1390>

PENDAHULUAN

Generasi Z saat ini mendominasi angkatan kerja, membawa karakteristik dan pola perilaku yang unik ke dalam lingkungan kerja (Waworuntu et al., 2020; Schroth, 2019). Lahir antara tahun 1997 dan 2012, Gen Z adalah "digital natives" yang tumbuh di era digital, mahir menggunakan teknologi, dan mampu mengambil keputusan dengan cepat (Bambang et al., 2020; Menendez, 2020). Karena tumbuh dengan akses informasi yang luas dan kemajuan teknologi, mereka membawa pendekatan inovatif dalam bekerja, yang menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan untuk beradaptasi. Memahami perilaku mereka penting untuk membentuk karyawan yang berintegritas tinggi, demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian tentang karakteristik Gen Z menjadi krusial di wilayah dengan peningkatan populasi Gen Z yang signifikan, seperti Kota Surakarta.



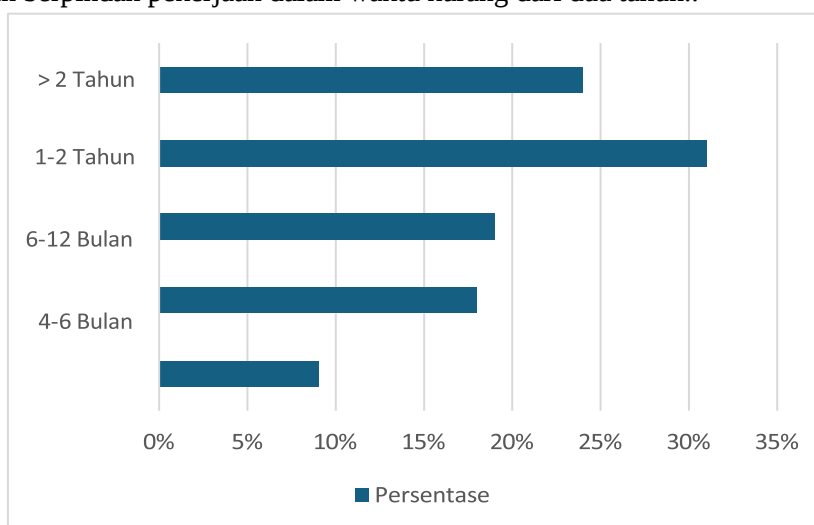
Gambar 1. Jumlah Penduduk Kota Surakarta Berdasarkan Usia
(Sumber: bpsprovjateng, 2024)

Kota Surakarta merupakan salah satu kota besar di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki dinamika kependudukan cukup kompleks dan terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Jumlah penduduk Kota Surakarta pada tahun 2024 mencapai sekitar 589.242 jiwa (www.surakarta.bps.go.id, 2024). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah mengenai jumlah penduduk Kota Surakarta berdasarkan usia tahun 2024, menunjukkan bahwa Gen Z kini mulai mendominasi populasi di Kota Surakarta, dengan jumlah mencapai 158.038 jiwa atau 29,92% dari total jumlah penduduk Kota Surakarta. Gen Z memperoleh rasio tertinggi apabila dibandingkan dengan generasi lain seperti generasi Y dan generasi X. Kehadiran mereka yang signifikan ini, menunjukkan perubahan demografis yang akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kota, mulai dari pendidikan, tenaga kerja dan gaya hidup. Dengan karakteristik yang unik dan kemampuan adaptasi tinggi terhadap teknologi, generasi ini diharapkan membawa inovasi dan dinamika baru yang akan mempercepat perkembangan kota (bpsprovjateng, 2024).

Sebagai pusat ekonomi dan budaya di Jawa Tengah, Kota Surakarta memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) yang fluktuatif namun tetap tinggi. Menurut data dari www.surakarta.bps.go.id (2024), TPAK mencapai 68,15% pada Agustus 2022 dan meningkat menjadi 69,18% pada 2023. Namun, pada Agustus 2024, TPAK mengalami penurunan 1,76% poin menjadi 67,42%. Pada Agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Kota Surakarta tercatat sebanyak 286,15 ribu orang, dengan 272,95 ribu di antaranya sudah

bekerja. Meskipun data spesifik mengenai Generasi Z tidak tersedia, angka TPAK yang signifikan ini menunjukkan tingginya dinamika pasar kerja di kota tersebut

Selain itu, sebagai salah satu pusat ekonomi dan bisnis di Jawa Tengah, Kota Surakarta juga menarik banyak pekerja muda dari daerah sekitarnya untuk bekerja di berbagai sektor industri, perdagangan dan jasa. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan positif di masa depan, khususnya dalam konteks pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Staglin (2022) dalam (Nurramadhania et al., 2023) menyatakan bahwa Gen Z memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja yang positif, termasuk pengaturan kerja yang fleksibel, nilai-nilai bersama, gaji yang lebih tinggi, dan dukungan yang lebih besar untuk kesehatan mental. Hal ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara ekspektasi Gen Z dengan realita yang dialami di lingkungan kerja. Ketika harapan kerja tidak terpenuhi, hal tersebut dapat menimbulkan perasaan tidak aman dalam bekerja, sehingga mempengaruhi perilaku karyawan dan memicu munculnya turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan (Augustin, 2021). Generasi Z saat ini menjadi salah satu pengisi angkatan kerja dan memiliki potensi besar dalam mendorong pertumbuhan perusahaan. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z mempunyai kecenderungan untuk berpindah kerja dalam durasi yang relatif singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Salah satu penelitian oleh Wibowo et al., (2024), menyatakan bahwa generasi Z menunjukkan kecenderungan turnover intention ketika ekspektasi mereka terhadap lingkungan kerja tidak terpenuhi. Dalam penelitian tersebut, sebanyak 61 % Gen Z bahkan berpindah pekerjaan dalam waktu kurang dari dua tahun..



(Sumber: www.data.goodstats.id, 2024)

Hasil survei JakPat tahun 2024 menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z memiliki kecenderungan untuk tidak bertahan lama di satu tempat kerja. Sebanyak 31% dari mereka hanya bertahan selama satu hingga dua tahun, sementara hanya 24% yang bertahan lebih dari dua tahun. Data ini, meskipun tidak secara langsung mengukur niat untuk pindah kerja, mengindikasikan adanya kecenderungan mobilitas kerja yang tinggi di kalangan Gen Z. Fenomena ini semakin relevan jika dikaitkan dengan lingkungan kerja yang tidak memenuhi ekspektasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan data dengan meneliti secara spesifik faktor-faktor yang memengaruhi niat pindah kerja pada pekerja Gen Z, khususnya di Kota Surakarta, di mana populasi pekerja muda terus meningkat. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tren turnover yang ada di kalangan generasi ini. Tingginya niat pindah kerja (turnover intention) merupakan masalah serius bagi perusahaan karena dapat menghambat

pertumbuhan dan menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Akgunduz & Eryilmaz (2018), turnover intention adalah keinginan sadar dan disengaja dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sementara itu, Dharma (2013) mendefinisikannya sebagai kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan baru dan berencana meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tiga bulan hingga dua tahun ke depan. Niat ini sering menjadi pertanda awal dari tindakan nyata. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya agar dapat mempertahankan karyawan berpotensi. Pernyataan ini didukung oleh Candra et al. (2020), yang menekankan pentingnya perhatian perusahaan terhadap turnover intention yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Tower Watson (2013), yang dikutip oleh Dyastuti & Sarsono (2020), sekitar 80% dari karyawan yang mengundurkan diri melakukannya karena alasan non-finansial. Beberapa alasan tersebut termasuk hubungan buruk dengan atasan atau rekan kerja, kurangnya peluang untuk pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Beberapa studi, termasuk oleh Pepe et al. (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang negatif, seperti perundungan di tempat kerja (workplace bullying), memiliki hubungan yang erat dengan kondisi psikologis karyawan. Fenomena ini sangat relevan dengan Generasi Z, yang dikenal lebih peduli terhadap kesejahteraan mental dibandingkan generasi sebelumnya (Chillakuri, 2020) dan memiliki harapan tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental (Staglin, 2022). Ketika lingkungan kerja tidak memberikan rasa aman secara psikologis dan dipenuhi dengan perilaku negatif, hal ini dapat memengaruhi persepsi dan sikap Gen Z terhadap pekerjaan mereka. Pada akhirnya, kondisi ini dapat mendorong mereka untuk mempertimbangkan keputusan terkait kelanjutan karier, seperti niat untuk pindah kerja (Wijayanti et al., 2022). Workplace bullying sendiri didefinisikan oleh Glambek et al. (2014) sebagai suatu kondisi di mana seorang karyawan secara rutin mengalami tindakan negatif setidaknya satu kali seminggu, yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan, terhadap karyawan yang tidak memiliki kekuasaan formal atau informal dalam jangka waktu yang relatif lama.

Di lingkungan kerja, perundungan (bullying) dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, mulai dari komentar yang merendahkan, kritik yang tidak membangun, hingga sabotase tugas. Perilaku-perilaku ini secara langsung memengaruhi interaksi positif karyawan dengan lingkungan sekitarnya, yang pada akhirnya dapat memicu keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Terkait pengaruhnya terhadap niat pindah kerja (turnover intention), literatur menunjukkan temuan yang bervariasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Malola et al., (2024) dan Darma et al., (2024), menemukan adanya pengaruh signifikan antara workplace bullying dan niat pindah kerja. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Merdiana et al., (2024), yang menyatakan bahwa workplace bullying memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti, menurut penelitian tersebut, keberadaan atau ketiadaan perundungan tidak secara langsung menjadi faktor penentu keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain bullying, fenomena workplace gossip juga dapat memperburuk suasana kerja. Gosip didefinisikan sebagai berbicara tentang target yang tidak ada dengan cara evaluatif, adalah fenomena yang meresap dalam organisasi yang dapat mempengaruhi interaksi sosial dan hubungan diantara manusia (Bageman et al., 2023). Gosip dapat menyebarkan informasi dengan cepat dengan biaya yang murah. Meskipun gosip merupakan alat yang efektif dan memiliki efek yang sangat besar, informasi dari gosip seringkali tidak akurat dan belum tentu terbukti kebenarannya. Beberapa hasil evaluasi dalam perusahaan atau organisasi menghubungkan gosip dengan hasil yang negatif, seperti menurunkan produktivitas, menimbulkan perasaan sakit hati, merusak reputasi seseorang, meningkatkan pergantian karyawan, dan mengikis moral.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gosip di tempat kerja memiliki potensi signifikan untuk

memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk keputusan karier mereka. Sebagai contoh, Wu et al. (2018) mengungkapkan bahwa gosip dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dan mengurangi keterlibatan positif mereka di tempat kerja. Terkait dampaknya terhadap niat pindah kerja (*turnover intention*), studi oleh He et al. (2022) menemukan bahwa gosip negatif berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Penelitian ini mengaitkan gosip dengan faktor-faktor psikologis di tempat kerja yang pada akhirnya memengaruhi persepsi dan keputusan karyawan. Namun, temuan ini kontras dengan teori segmentasi, yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang tidak menyenangkan tidak selalu menjadi satu-satunya faktor penentu keputusan karyawan untuk keluar.

Selain workplace bullying dan workplace gossip faktor terakhir yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah adanya perilaku ketidaksopanan yang dialami karyawan di tempat kerja (*workplace incivility*). Workplace incivility dapat didefinisikan sebagai perilaku kasar atau mengganggu yang sering mengakibatkan tekanan psikologis atau fisiologis bagi orang-orang yang terlibat dan jika dibiarkan dapat berkembang menjadi situasi yang mengancam (Clark & Davis Kenaley, 2011). Menurut (Andersson & Pearsonn, 1999) workplace incivility yaitu perilaku tidak sopan dengan intensitas rendah yang sering kali dianggap sepele, tetapi tetap dapat menimbulkan ketidaknyamanan di tempat kerja. Contohnya adalah ketika seorang rekan kerja sengaja mengabaikan keberadaan orang lain, tidak memberikan salam, menyela pembicaraan dalam diskusi atau menunjukkan sikap meremehkan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa workplace incivility dapat berupa tindakan merendahkan atau meremehkan, diabaikan, dikeluarkan dari situasi sosial dan juga merusak reputasi orang lain, sehingga penting bagi perusahaan untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif, dengan menciptakan hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan. Workplace incivility sendiri telah menjadi suatu hal yang secara konsisten dikaitkan dengan menurunnya kenyamanan dalam lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa workplace incivility memiliki hubungan yang signifikan dengan niat berpindah yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vidyana et al., (2024) dan Aini et al., (2024). Namun, hasilnya berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parray et al., (2022) yang menyatakan bahwa workplace incivility tidak secara langsung memengaruhi turnover intention, melainkan melalui mediasi kelelahan emosional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengandalkan data primer yang dikumpulkan dari pekerja Generasi Z di Kota Surakarta. Populasi target adalah seluruh pekerja Gen Z di kota tersebut, dan penelitian ini mengambil sampel sebanyak minimal 150 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang memungkinkan peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan melalui serangkaian uji statistik yang komprehensif. Tahapan analisis tersebut meliputi uji instrumen penelitian untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel, uji T untuk menguji signifikansi parsial, uji F untuk signifikansi simultan, dan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Workplace Bullying (X1)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel workplace bullying valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Workplace Gossip (X2)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.3 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel workplace gossip valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Workplace Incivility (X3)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid
X3.7	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel workplace incivility valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,000	0,05	Valid
Y.8	0,000	0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.3 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel turnover intention valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Workplace Bullying</i>	0,873	0,60	Reliabel
<i>Workplace Gossip</i>	0,790	0,60	Reliabel
<i>Workplace Incivility</i>	0,949	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,829	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel workplace bullying (X1), workplace gossip (X2), workplace incivility (X3) dan turnover intention (Y) memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60, sehingga dikatakan reliabel, yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Error	Beta	t	Sig.	ance	VIF
1 (Constant)	25.461	1.770		14.387	.000		
WORKPLACE BULLYING (X1)	.023	.085	.025	.276	.783	.653	1.532
WORKPLACE GOSSIP (X2)	-.802	.136	-.440	-5.899	.000	.986	1.014
WORKPLACE INCIVILITY (X3)	-.034	.075	-.042	-.460	.646	.646	1.548

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance X1 (workplace bullying) = 0,653, X2 (workplace gossip) = 0,986, dan X3 (workplace incivility) = 0,646 > 0,10 dan nilai VIF X1 (workplace bullying) = 1,532, X2 (workplace gossip) = 1,014, dan X3 (workplace incivility) = 1,548 < 10. Hal ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.710	.948		7.074	.000
	WORKPLACE BULLYING	-.002	.045	-.005	-.049	.961
	(X1)					
	WORKPLACE GOSSIP	-.101	.073	-.114	-	.166
	(X2)				1.391	
	WORKPLACE INCIVILITY	-.057	.040	-.144	-	.156
	(X3)				1.428	

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan p -value (signifikansi) dari variabel X1 (workplace bullying) = 0,961, X2 (workplace gossip) = 0,166, dan X3 (workplace incivility) = 0,156 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.64758443
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.043
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.226 ^d
	99% Confidence Lower Bound	.215
	Interval Upper Bound	.236

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya p -value (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,226 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas)

Hasil dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	25.461	1.770		14.387	.000
WORKPLACE BULLYING (X1)	.023	.085	.025	.276	.783
WORKPLACE GOSSIP (X2)	-.802	.136	-.440	-5.899	.000
WORKPLACE INCIVILITY (X3)	-.034	.075	-.042	-.460	.646

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ($Y=25,461+0,023X_1-0,802X_2-0,034X_3+e$), interpretasi dari setiap koefisien adalah sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 25,461 menunjukkan bahwa apabila workplace bullying (X1), workplace gossip (X2), dan workplace incivility (X3) diasumsikan konstan pada nilai nol, maka niat pindah kerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 25,461. Koefisien regresi untuk workplace bullying (b1) sebesar 0,023 mengindikasikan bahwa perilaku ini memiliki pengaruh positif. Artinya, peningkatan *workplace bullying* berkorelasi dengan peningkatan niat pindah kerja, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Sebaliknya, koefisien untuk workplace gossip (b2) sebesar -0,802 dan workplace incivility (b3) sebesar -0,034 menunjukkan pengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa peningkatan pada *workplace gossip* dan *workplace incivility* akan berkorelasi dengan penurunan niat pindah kerja, dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap konstan.

Hasil dan Pembahasan Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25.461	1.770		14.387	.000
WORKPLACE BULLYING (X1)	.023	.085	.025	.276	.783
WORKPLACE GOSSIP (X2)	-.802	.136	-.440	-5.899	.000
WORKPLACE INCIVILITY (X3)	-.034	.075	-.042	-.460	.646

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji-t yang disajikan, berikut adalah analisis signifikansi dari setiap variabel terhadap niat pindah kerja (*turnover intention*) pada pekerja Generasi Z di Surakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja (*workplace bullying*) tidak memiliki pengaruh signifikan. Hal ini didukung oleh nilai p-value 0,783 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis pertama tidak terbukti. Sebaliknya, gosip di tempat kerja (*workplace gossip*) terbukti memiliki pengaruh signifikan. Temuan ini dikonfirmasi oleh nilai p-value 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, yang menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kedua terbukti valid. Sementara itu, ketidakpedulian di tempat kerja (*workplace incivility*) juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan, dengan nilai p-value 0,646 yang melebihi 0,05, sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti

Hasil dan Pembahasan Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

1	Regression	1175.587	3	391.862	12.039	.000 ^b
	Residual	4752.386	146	32.551		
	Total	5927.973	149			

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan analisis tabel ANOVA, model regresi ini terbukti signifikan secara statistik dengan nilai Fhitung sebesar 12,039 dan p-value 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, model regresi tersebut dianggap tepat dan memiliki kemampuan untuk memprediksi pengaruh gabungan dari variabel independen (*workplace bullying*, *workplace gossip*, dan *workplace incivility*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Hasil dan Pembahasan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	d. Error Of The Estimate
1	.445 ^a	.198	.182	5.705

Predictors: (Constant), Workplace Incivility (X3), Workplace Gossip (X2), Workplace Bullying (X1)

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Hasil menunjukan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,182 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (*workplace bullying*), X2 (*workplace gossip*), dan X3 (*workplace incivility*) terhadap Y (*turnover intention*) sebesar 18,2%. Sisanya (100% - 18,2%) = 81,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya burnout, job insecurity dan stress

Pengaruh Workplace Bullying, Workplace Gossip dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention pada Pekerja Gen Z di Kota Surakarta
(Anjarwati, et al.)

kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta diperoleh dari hasil $p\text{-value } 0,783 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa workplace bullying berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta, sehingga H1 yang menyatakan bahwa “Workplace bullying berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

Temuan ini berbeda dengan mayoritas teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa workplace bullying secara langsung meningkatkan turnover intention. Salah satunya berdasarkan Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika karyawan mengalami perlakuan yang merugikan atau tidak adil seperti bullying, maka mereka menilai bahwa hubungan sosial tersebut tidak lagi menguntungkan, dan sebagai akibatnya akan timbul keinginan untuk mengakhiri hubungan kerja. Dalam konteks ini, workplace bullying seharusnya dipersepsikan sebagai bentuk ketidakseimbangan dalam hubungan sosial yang menurunkan nilai pertukaran, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung kerangka teori tersebut, karena bullying tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar. Ketidaksesuaian ini dapat dijelaskan melalui penelitian terbaru oleh (Galanis et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pengaruh workplace bullying terhadap turnover intention tidak bersifat langsung, melainkan melalui mekanisme perantara seperti burnout atau kelelahan kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa bullying hanya akan memicu turnover intention jika individu mengalami kelelahan emosional terlebih dahulu.

Penjelasan ini didukung oleh Teori Burnout-Mediated Turnover Intention yang menyatakan bahwa faktor-faktor stres di tempat kerja, termasuk bullying, baru akan mendorong niat keluar jika menyebabkan kondisi psikologis negatif seperti kelelahan, kehilangan motivasi, atau penurunan kepuasan kerja (Galanis et al., 2024). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, ketidaksignifikanan pengaruh bullying dapat terjadi karena pekerja Gen Z belum sampai mengalami burnout atau telah memiliki mekanisme penyesuaian diri (coping) yang baik, sehingga efek bullying tidak langsung memengaruhi turnover intention. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian dari Candra Vionela Merdiana, Bagus Gumelar (2024) yang juga menyatakan bahwa workplace bullying berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention.

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan bullying di tempat kerja belum tentu langsung mendorong keputusan karyawan, khususnya generasi Z di Kota Surakarta untuk keluar dari pekerjaannya. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu mengevaluasi ulang strategi penanganan bullying tidak hanya sebagai upaya mempertahankan karyawan, tetapi juga sebagai bagian dari penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pencegahan bullying sebaiknya diintegrasikan ke dalam kebijakan budaya organisasi dan program peningkatan kesejahteraan psikologis,

Pengaruh workplace gossip terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh workplace gossip terhadap turnover intention pada

*Pengaruh Workplace Bullying, Workplace Gossip dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention pada
Pekerja Gen Z di Kota Surakarta*

(Anjarwati, et al.)

pekerja Gen Z di Kota Surakarta dibuktikan dengan hasil $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa workplace gossip berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta, sehingga H2 yang menyatakan bahwa “Workplace gossip berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Workplace gossip merupakan salah satu bentuk interaksi sosial di tempat kerja yang secara nyata mempengaruhi kecenderungan individu untuk mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerjanya. Dalam perspektif Social Exchange Theory (Blau, 1964 ; Cropanzano & Mitchell, 2005), individu cenderung mengevaluasi hubungan sosial berdasarkan perbandingan antara keuntungan yang diterima dan pengorbanan yang diberikan. Jika interaksi yang terjadi, termasuk gosip, menimbulkan kerugian sosial, maka biasanya individu cenderung mempertimbangkan untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut.

Menariknya, dalam temuan ini, hubungan antara gosip dan turnover intention menunjukkan arah negatif. Artinya, semakin tinggi intensitas gosip yang dirasakan, justru kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan menurun. Hal ini dapat dijelaskan melalui analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa masing-masing item pada variabel gossip berada pada kategori sedang. Ini berarti bahwa gosip negatif memang dirasakan hadir, namun tidak pada tingkat yang ekstrim. Dalam konteks ini, gosip belum dianggap sebagai ancaman besar oleh para pekerja Gen Z di Kota Surakarta. Mereka tetap memilih bertahan karena gosip tersebut tidak secara langsung menyasar mereka atau tidak mengganggu aspek inti dari pekerjaan. Gen Z cenderung lebih fokus pada fleksibilitas, nilai pekerjaan, dan peluang pengembangan diri, sehingga selama faktor-faktor utama tersebut masih terpenuhi, keberadaan gosip negatif belum cukup kuat untuk mendorong mereka keluar.

Temuan ini berbeda dengan studi oleh Kong (2022) yang menyatakan bahwa workplace gossip, termasuk gosip yang negatif, dapat memicu ketidaknyamanan sosial dan meningkatkan niat keluar. Begitu pula dengan, Kim et al., (2023) yang menekankan bahwa gosip dapat membentuk persepsi negatif terhadap posisi sosial dalam organisasi dan menurunkan komitmen karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh gosip negatif terhadap turnover intention bersifat kontekstual, bergantung pada bagaimana gosip tersebut dipersepsikan oleh kelompok tertentu, seperti Gen Z, serta bagaimana budaya organisasi mengelolanya. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun gosip negatif berpengaruh signifikan, keberadaannya belum menjadi faktor dominan yang mendorong turnover intention dalam konteks pekerja Gen Z di Kota Surakarta. Oleh karena itu, organisasi tetap perlu membangun komunikasi yang sehat, menyediakan saluran pelaporan formal, dan mencegah berkembangnya gosip negatif yang bersifat merusak. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keterikatan karyawan jangka panjang agar tetap dapat memberi dampak positif jangka panjang terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta dibuktikan dengan hasil $p\text{-value } 0,646 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa workplace incivility berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta, sehingga H3 yang menyatakan bahwa “Workplace incivility berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Gen Z di Kota Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

Secara teoritis, hasil ini tidak sejalan dengan teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) yang menyatakan bahwa pengalaman negatif di tempat kerja akan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, termasuk keputusan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks ini, incivility seperti perilaku tidak sopan, meremehkan atau sikap acuh seharusnya dapat mengganggu keseimbangan hubungan sosial di tempat kerja, yang kemudian berujung pada meningkatnya turnover intention. Namun demikian, hasil yang tidak signifikan ini menunjukkan bahwa tidak semua bentuk perilaku negatif langsung memicu niat keluar pekerjaan. Effective Events Theory (Weiss & Cropanzano, 1996) atau teori psikologi organisasi menjelaskan bahwa pengalaman emosional memengaruhi perilaku kerja, tetapi dampaknya bergantung pada penilaian individu terhadap kejadian tersebut. Hasil ini didukung oleh penelitian Parry et al., (2022) yang menemukan bahwa incivility tidak langsung menyebabkan turnover intention, karena pengaruhnya dimediasi oleh kelelahan emosional. Jika kelelahan emosional belum tinggi, karyawan belum tentu berniat untuk keluar dari pekerjaan.

Faktor budaya organisasi turut berperan dalam menurunkan dampak incivility. Dalam organisasi dengan budaya kerja yang toleran terhadap interaksi yang kurang ramah atau bernada keras, perilaku incivility bisa dianggap sebagai hal biasa. Estes et al., (2021) menemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang seperti ini, perilaku tidak sopan tidak selalu dianggap sebagai ancaman serius, sehingga tidak memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku incivility belum tentu langsung mendorong pekerja Gen Z di Kota Surakarta untuk keluar dari pekerjaannya. Namun jika dibiarkan, perilaku tersebut tetap berpotensi mengganggu kenyamanan psikologis dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang saling menghargai dan mencegah perilaku tidak sopan melalui komunikasi yang terbuka dan kebijakan yang tegas. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian mengenai pengaruh beberapa faktor lingkungan kerja terhadap niat pindah kerja (turnover intention) di kalangan pekerja Generasi Z di Surakarta, dapat disimpulkan beberapa hal utama. Pertama, perundungan di tempat kerja (workplace bullying) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pindah kerja. Kedua, gosip di tempat kerja (workplace gossip) justru memiliki pengaruh signifikan. Terakhir, ketidakpedulian di tempat kerja (workplace incivility) juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Mansyur, A. (2024). Peran Workplace Incivility dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 49-59.
- Akella, D. (2016). Workplace bullying: Not a manager's right?. *Sage Open*, 6(1), 2158244016629394.

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 77-84.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Augustin, R. A., Zamralita, Z., & Saraswati, K. D. (2022, April). The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta. In 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021) (pp. 1573-1578). Atlantis Press.
- Badan Pusat Statistik Kota Surakarta (2024). Keadaan Ketenagakerjaan Kota Surakarta Agustus 2024. <https://surakartakota.bps.go.id/id>. Diakses pada tanggal 1 Maret 2025
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2024, Juli 2). Jumlah Penduduk Kota Surakarta Berdasarkan Usia Tahun 2024 [foto]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/C86stdWSBdw/?igsh=YnoxHAXeT UwamV>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Zaida digital publishing
- Begemann, V., Lehmann-Willenbrock, N., & Stein, M. (2023). Peeling away the layers of workplace gossip: a framework, review, and future research agenda to study workplace gossip as a dynamic and complex behavior. *Merits*, 3(2), 297-317.
- Blau, P. 1964. Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of management*, 39(6), 1579-1605.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen organisasional di PT. X. Medan. *Jurnal Eksis*, 1(2).
- Dyastuti, I. S., & Sarsono, S. (2020). Pengembangan Karir Dan Intensi Turnover Karyawan Millennial Di PT Tey Yogyakarta. *Syntax Idea*, 2(6), 87- 93.
- Estes, B., Wang, J., & Wang, Z. (2021) Understanding the impact of workplace incivility on turnover intention: The moderating role of organizational tolerance. *Journal of Organizational Psychology*, 21 (4)
- Estévez, J. L., Wittek, R., Giardini, F., Ellwardt, L., & Krause, R. W. (2022). Workplace gossip and the evolution of friendship relations: the role of complex contagion. *Social Network Analysis and Mining*, 12(1), 113.
- Fachrurazi, H., MM, S. A., Kasmanto Rinaldi, S. H., Jenita, S. E., Yudiyanto Joko Purnomo, S. E., Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, S. E. (2021). Teori Dan Konsep Manajemen Sumber Manusia. Cendikia Mulia Mandiri.

- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., & Sourtzi, P. (2024). Impact of workplace bullying on job burnout and turnover intention among nursing staff in Greece: Evidence after the COVID-19 pandemic. *AIMS Public Health*, 11(2), 614-627
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25." Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268.
- He, C., & Wei, H. (2022). Negative workplace gossip and turnover intention among Chinese rural preschool teachers: The mediation of ego depletion and the moderation of bianzhi. *Frontiers in Psychology*, 13, 1034203.
- Islam, M. S., Ahmed, A. K., Azizzadeh, F., Shamsi, T., Zupok, S., Dyrka, S., ... & Massey, V. E. (2023). Workplace bullying causes employee turnover: A responsible human resource management approach. *The International Journal of Organizational Diversity*, 23(2), 17-36.
- Khairy, H., Ashour, E., Rizk, M., & Saber, N. (2024). The effect of workplace negative gossip on employees' turnover intention in tourism and hospitality industry: The mediating role of social loafing. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(2), 35- 46.
- Kim, S., Park, J., & Lee, H. (2023). Understanding workplace gossip as a group- level phenomenon: Implications for social identity and employee turnover. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100908
- Kong, D. T. (2022). Workplace gossip and employee outcomes: A social information processing perspective. *Journal of Bussines and Psychology*, 37(3), 467-481.
- Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 6, No. 1, pp. 64-80). Educational Publishing Foundation.
- Malau, E. K. (2024). Analisa Kesehjahteraan di Tempat Kerja, Ketidaksopanan di Tempat Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Intensi Pengunduran Karyawan di PT. XYZ Jakarta. *JURNAL ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI (IPTEK)*, 8(2), 1-6.
- Malola, P., Desrumaux, P., Dose, E., & Jeoffrion, C. (2024). The Impact of Workplace Bullying on Turnover Intention and Psychological Distress: The Indirect Role of Support from Supervisors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 751.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). Bullying in the workplace: Definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 13(2), 202-248.
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). Pengaruh Workplace Bullying dan Perceived Supervisor Support Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271-286.
- Merdiana, C. V., & Gumelar, B. Persepsi Dukungan Supervisor Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention.

- Mete, E. S., & Sökmen, A. (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*, 5(1), 65.
- Mobley, w. H. (1996). turnover intention. -: sari manajemen
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T.,
Malau, E. K. (2024). Analisa Kesejahteraan di Tempat Kerja, Ketidaksopanan di Tempat Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Intensi Pengunduran Karyawan di PT. XYZ Jakarta. *JURNAL ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI (IPTEK)*, 8(2), 1-6.
- Pápay, B., Kubik, B. G., & Galántai, J. (2018). Gossip is more than just story telling: Topic modeling and quantitative analysis on a spontaneous speech corpus.
- Parray, W. M., Islam, T., & Shah, A.A. (2023). Workplace incivility and turnover intention: The mediating role of emotional exhaustion and psychological contract breach. *Current Psychology*
- Pepe, A., Addimando, L., Dagdukee, J., & Veronese, G. (2019). Distres psikologis, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja di kalangan guru Palestina: studi lintas sektor. *The Lancet* , 393 , S40.
- PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*. CRC Press.
- Rehman, ZU, Ziaullah, M., Mehmood, S., Buzdar, AD, & Kashif, M. (2022). Menjelajahi hubungan antara ketidaksopanan di tempat kerja, komitmen organisasi, dan keinginan berpindah kerja dalam perspektif teori pertukaran sosial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis India* , 21 (3), 189-202.
- Rizti, F (2024). Durasi Gen Z bertahan di tempat kerja.
[https://data.goodstats.id/statistic/mayoritas-gen-z-bertahan-1-2-tahun-di-tempat-kerja-apa-sebabnya-Pzwha#:~:text=Lebih%20rinci%2C%20sebanyak%2031%25%20dari,yang%20mengundur%20diri%20\(resign\)](https://data.goodstats.id/statistic/mayoritas-gen-z-bertahan-1-2-tahun-di-tempat-kerja-apa-sebabnya-Pzwha#:~:text=Lebih%20rinci%2C%20sebanyak%2031%25%20dari,yang%20mengundur%20diri%20(resign).). Diakses pada tanggal 24 Januari 2025.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Samad, A., Memon, SB, & Maitlo, AA (2021). Ketidaksopanan di tempat kerja dan keinginan berpindah kerja di antara perawat sistem layanan kesehatan publik di Pakistan. *Jurnal Independen Manajemen & Produksi* , 12 (5), 1394-1412.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational behavior*, 37, S57-S88.
- Setyawati, I. (2021). The effect of quality of work life, hardiness and perceived of alternative job opportunities on turnover intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 3(3), 103-112.
- Setyorini, H. Y. M., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh workplace incivility terhadap turnover intention dengan negative rumination sebagai variabel mediator. *Berajah Journal*, 2(3), 565-574.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Sudarmanto, E. (2022). *Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta

- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1-9.
- Testori, M., Hemelrijk, C. K., & Beersma, B. (2022). Gossip promotes cooperation only when it is pro-socially motivated. *Scientific Reports*, 12(1), 4790.
- Thibaut, John W. & Harold H. Kelley. 1959. *The Social Psychology of Groups*. New York. John Wiley & Sons, Inc. London. Chapman & Hall, Ltd.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115-131.
- Van Zoonen, W., Treem, J. W., & Ter Hoeven, C.L (2022). A tool and a tyrant: Social media and wellbeing in organizational contexts. *Current Opinion in Psychology*. (SSO model applied to workplace stressors)
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J., & Mandagi, D. W. (2022). Work life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis.
- Weis, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313-325.
- Wu, L. Z., Birtch, T. A., Chiang, F. F., & Zhang, H. (2018). Perceptions of negative workplace gossip: A self-consistency theory framework. *Journal of Management*, 44(5), 1873-1898.
- Wu, X., Kwan, H. K., Wu, L. Z., & Ma, J. (2018). The effect of workplace negative gossip on employee proactive behavior in China: The moderating role of traditionality. *Journal of Business Ethics*, 148, 801-815.
- Yahaya, A., Ing, T. C., Lee, G. M., Yahaya, N., Boon, Y., Hashim, S., ... & Jesus, S.
- K. C. I. (2012). The impact of workplace bullying on work performance. *Archives Des Sciences*, 65(4), 18-28.
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh Job insecurity dan Workplace Bullying Terhadap Turnover intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 179-194.
- Zambrono-Chumo, M., & Guevara, M. (2024). Psychological Capital and Burnout as Mediators of Turnover Intention in the Workplace. *Heliyon*, 10(1)