



GAJI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PENGARUH WORKPLACE OSTRACISM DAN WORKPLACE HARASSMENT TERHADAP EMPLOYEE LIFE SATISFACTION

Nike Larasati¹ Riska Fii Ahsani² Setia Murningsih³

Article history:

Submitted: 09 September 2024

Revised: 11 Oktober 2024

Accepted: 25 Oktober 2024

Keywords:

Employee Life Satisfaction

Salary;

Workplace Harassment;

Workplace Ostracism;

Abstract

Workers spend 40 hours a week or more of their lives at work. It can be said that employees communicate more with their coworkers than with their loved ones. And sometimes, this relationship can turn into a true friendship, when employees find the right balance between personal and professional, friendship in the workplace can increase employee happiness, engagement, and work-life satisfaction. However, in organizational practices there are still many forms of violence that occur within the organization. Workplace violence in this study is emphasized in the form of workplace ostracism and workplace harassment which can have a negative effect on employee work-life satisfaction. This study examines the effect of workplace ostracism and workplace harassment on employee life satisfaction moderated by salary. The sample in this study was 140 female employees from Central Java and DIY. The results show that workplace ostracism does not have a negative effect on employee life satisfaction in female employees in Central Java and DIY, while workplace harassment has a negative and significant effect on employee life satisfaction in female employees in Central Java and DIY. For salary cannot moderate the influence of workplace ostracism and workplace harassment on employee life satisfaction. The software used to process data in this study is SPSS with multiple regression analysis.

Kata Kunci:

Employee Life Satisfaction

Gaji;

Workplace Harassment;

Workplace Ostracism;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi Universitas

Slamet Riyadi, Jawa Tengah,

Indonesia

Email:

nike.larasati@unisri.ac.id

Abstrak

Pekerja menghabiskan waktunya sebanyak 40 jam disetiap minggunya bahkan lebih dalam hidupnya di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa lebih banyak karyawan berkomunikasi dengan rekan kerjanya dibandingkan dengan orang yang disayangi. Dan terkadang, hubungan ini bisa berubah menjadi persahabatan sejati, ketika karyawan menemukan keseimbangan yang tepat antara pribadi dan profesional, persahabatan di tempat kerja dapat meningkatkan kebahagiaan, keterlibatan, dan kepuasan hidup kerja karyawan Akan tetapi, pada praktik organisasi masih terdapat banyak bentuk kekerasan yang terjadi di dalam organisasi. Kekerasan di tempat kerja pada penelitian ini ditekankan pada bentuk *workplace ostracism* (pengucilan) dan *workplace harassment* (pelecehan ditempat kerja) yang dapat berpengaruh negative pada kepuasan kehidupan kerja karyawan. Penelitian ini meneliti terkait dengan pengaruh *workplace ostracism* dan *workplace harassment* terhadap *employee life satisfaction* yang dimoderasi oleh gaji. Sample pada penelitian ini sebanyak 140 karyawan Wanita dari Jawa Tengah dan DIY. Hasil menunjukkan bahwa *workplace ostracism* tidak berpengaruh negative terhadap *employee life satisfaction* pada karyawan Wanita di Jawa Tengah dan DIY, sedangkan *workplace harassment* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* karyawan Wanita di Jawa Tengah dan DIY. Untuk gaji tidak dapat memoderasi pengaruh *workplace ostracism* dan *workplace harassment* terhadap *employee life satisfaction*. Software yang digunakan untuk mengolah data pada penelitian ini adalah SPSS dengan analisis regresi berganda.

PENDAHULUAN

Pekerja menghabiskan waktunya sebanyak 40 jam disetiap minggunya bahkan lebih dalam hidupnya di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa lebih banyak karyawan berkomunikasi dengan rekan kerjanya dibandingkan dengan orang yang disayangi. Dan terkadang, hubungan ini bisa berubah menjadi persahabatan sejati, ketika karyawan menemukan keseimbangan yang tepat antara pribadi dan profesional, persahabatan di tempat kerja dapat meningkatkan kebahagiaan, keterlibatan, dan kepuasan hidup kerja karyawan (S F Rasool, 2021;Larasati & Prajogo, 2022).

Akan tetapi, pada praktik organisasi masih terdapat banyak bentuk kekerasan yang terjadi di dalam organisasi. Kekerasan di tempat kerja pada penelitian ini ditekankan pada bentuk *ostracism workplace* (pengucilan) Choi (2021) dan *harassment workplace* (pelecehan ditempat kerja) (Worke, 2023). Data di lapangan ditemukan bahwa pada tahun 2023 dalam Catatan Tahunan Komnas Perempuan ditemukan kekerasan Perempuan baik di ranah personal, public maupun negara. Dalam ranah public yang didalamnya terdapat kekerasan di tempat kerja sebanyak 115 kasus, kekerasan di ranah public ini adalah kekerasan jenis kekerasan seksual dengan korbannya adalah Perempuan. Diperkuat juga dengan adanya laporan tahunan dari Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) terdapat 321 kasus kekerasan terhadap perempuan pekerja migran Indonesia (PPMI) sepanjang tahun 2023. Dari jumlah tersebut, mayoritas atau sebanyak 43% adalah kasus kekerasan ekonomi, seperti gaji tidak dibayar, upah rendah, hingga kerja paksa. Kemudian sebanyak 27% adalah kasus kekerasan psikis, seperti perundungan, pelecehan verbal, dan ancaman yang berdampak pada kesehatan mental hingga memicu depresi, kecemasan, dan trauma. Terdapat juga 20% kasus berupa kekerasan fisik seperti pemukulan, penganiayaan, dan penyiksaan yang menyebabkan cedera fisik serta trauma berkelanjutan. Menurut Taneja (2020) terdapat kasus-kasus yang tidak dilaporkan dikarenakan adanya stigma sosial yang melekat terhadap korban dan untuk menjaga hak-hak, kesetaraan dan serta martabat korban didalam kehidupan social. Dalam penelitian Taneja (2020) juga menjelaskan bahwa dari 321 responden menyatakan 62% mengalami lelucon atau komentar yang menjurus ke arah seksual, 45% merasa tatapan atau pandangan yang tidak pantas, 52% merasa sentuhan, pelukan, dll. yang tidak diinginkan, 24% merasa kontak fisik yang tidak pantas, 28% pernah mengalami email atau pesan yang eksplisit secara seksual, 45% pernah mengalami ajakan keluar yang berulang-ulang atau tidak pantas, 34% merasakan isyarat seksual, paparan seksual tidak senonoh, penampilan tubuh yang tidak pantas, 8% merasakan permintaan atau tekanan untuk melakukan hubungan seks/tindakan seksual lainnya.

Pada penelitian terdahulu bentuk kekerasan di tempat kerja memberikan dampak negative terhadap organisasi, seperti menurunnya produktivitas karyawan, kinerja karyawan, perilaku kerja inovatif, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan bahkan kepuasan hidup karyawan (Kurum, 2022; Touni & Hussien, 2023; Zhou et al., 2020). Kepuasan hidup karyawan adalah evaluasi individu terhadap bagaimana baiknya keadaan hidupnya secara keseluruhan dan indikasi penerimaan individu terhadap keadaan hidupnya dan sejauh mana keinginannya terpenuhi (Larasati & Prajogo, 2022). *Theory spillover* juga mendiskripsikan bagaimana lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kepuasan hidup seorang pekerja. Pada kondisi lingkungan kerja yang buruk maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja akan menyebabkan penurunan kepuasan hidup, begitu sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja positif maka kepuasan hidup karyawan akan baik. Akan tetapi teori ini tidak didukung oleh penelitian yang dilakukan Larasati & Prajogo pada tahun 2022 dengan responden karyawan swasta yang bekerja di Indonesia, dalam penelitiannya dijelaskan bahwa *toxic workplace environment* tidak berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *employee life satisfaction*. Tidak didukungnya hasil penelitian ini memunculkan dugaan bahwa, karyawan mampu memisahkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, sehingga kepuasan kehidupan kerja karyawan tidak terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak baik. Hal ini sejalan dengan Teori

Kompensasi yang menjelaskan bahwa ketika satu bidang kehidupan tidak memuaskan, maka individu akan mencari kepuasan hidup pada bidang yang lainnya, sehingga efeknya adalah kepuasan hidup jauh lebih besar (Pasupuleti *et al.*, 2009). Bidang lain ini seperti dengan komunitas di luar kantor, aktivitas di luar lingkungan kantor, keluarga yang saling mendukung, penghasilan besar yang didapatkan dalam organisasi, dan prestasi-prestasi lainnya yang dapat diraih. Hal-hal baik ini yang menutupi lubang ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja.

Gaji merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan. Gaji adalah imbal balik dari pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan oleh karyawan (Anhar *et al.*, 2021). Gaji yang tinggi dapat memenuhi kebutuhan hidup yang juga akan mempengaruhi kepuasan hidup karyawan (Astuti & Rianto, 2022). Di Indonesia kesenjangan gaji yang diterima oleh karyawan. Kesenjangan ini dapat terjadi karena adanya perbedaan gender pekerja laki-laki dan Perempuan, antar ras dan etnis serta kesenjangan gaji antar sektor pekerjaan, terlebih dengan adanya upah minimum setiap daerah yang berbeda. Sehingga pada penelitian ini gaji berperan sebagai variable moderasi. Hipotesis yang dapat dibangun dari pemaparan ini adalah

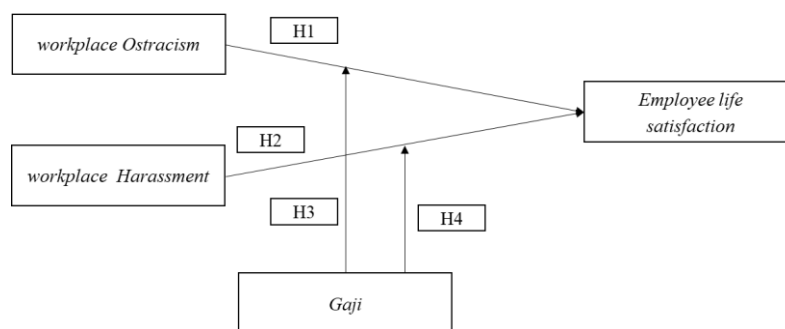
H1: *Workplace ostracism* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction*

H2: *Workplace harassment* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction*.

H3: Gaji memoderasi pengaruh *workplace ostracism* terhadap *employee life satisfaction*

H4: Gaji memoderasi pengaruh *workplace harassment* terhadap *employee life satisfaction*

Sehingga berdasarkan paparan diatas, judul dari penelitian ini adalah, “Gaji sebagai Variabel pemoderasi pada Pengaruh *workplace ostracism* dan *workplace harassment* terhadap *employee life satisfaction*”



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dengan gender wanita. Pemilihan sampel pada penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria tertentu untuk keperluan tujuan penelitian. Kriteria responden merupakan karyawan Perempuan yang bekerja di wilayah Jawa Tengah dan DIY, berusia lebih dari 18 tahun, dengan pertimbangan usia 18 tahun adalah usia yang sudah memasuki persyaratan usia bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan dan minimal masa kerja 1 (satu) tahun. Total sampel yang diperoleh dipenelitian ini sebanyak 140. Sumber data diperoleh peneliti dari data primer. Pendekatan survei digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif berisikan indikator-indikator yang mewakili setiap variabel dengan pilihan jawaban berdasarkan Skala Likert 5 poin dengan keterangan jawaban 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju, hingga 5 mewakili jawaban sangat setuju. Kuesioner dibagikan secara online dengan memanfaatkan fasilitas *google form sekaligus dilakukan uji validitas dan reliabilitas*. Untuk

pengujian hipotesis digunakan analisis uji asumsi klasik dan regresi berganda menggunakan software SPSS.

Tabel 1.
Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1.	<i>Wokplace ostracism</i>	1. Tidak menjawab sapaan 2. Menjaga jarak dalam pertemanan (Samma Faiz Rasool et al., 2019)	1) Atasan/rekan kerja/bawahan saya tidak menjawab sapaan saya ketika saya bertemu dengannya 2) Atasan/rekan kerja/bawahan saya berusaha menjaga jarak dengan saya di tempat kerja
2.	<i>Workplace harassment</i>	1. Berbicara dengan lelucon kotor 2. Berbicara mengenai kehidupan seksual (Anjum & Ming, 2018)	1) Atasan/rekan kerja/bawahan saya sering mencoba berbagi lelucon kotor kepada saya 2) Atasan/rekan kerja/bawahan saya sering berusaha berbicara mengenai kehidupan pribadi dan seksual saya
3.	<i>Employee life satisfaction</i>	1. Karir 2. Kesejahteraan 3. Kepuasan diri (Diener et al., 1985)	1) Dalam banyak hal hidup saya dekat dengan cita-cita saya. 2) Kondisi hidup saya sangat baik. 3) Saya puas dengan hidup saya. 4) Sejauh ini saya mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup. 5) Jika saya bisa menjalani hidup saya, saya hampir tidak akan mengubah apa pun.

Sumber: Data Penelitian, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang digunakan pada penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Domisili kantor, penghasilan, masa kerja, jenis tempat kerja, jenjang pendidikan, gender dan usia. Diskripsi karakteristik penelitian ini dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2.
Diskripsi Responden

Domisili	Jawa Tengah	60
	Yogyakarta	80
	Total	140
Penghasilan	1-5 juta	115
	6-10 juta	22
	>10 juta	3
Lama Kerja	Total	140
	1 - 5 Tahun	120
	6 - 10 Tahun	13
Tempat Kerja	> 10 Tahun	7
	Total	140
	Kantor Pemerintahan	15
Tempat Kerja	Kantor Swasta	82
	Pendidikan	32
	BUMN	6
Tempat Kerja	Lainnya	5
	Total	140

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memang akurat dan tepat untuk mengumpulkan data yang relevan. Teknik yang digunakan dalam uji validitas ini adalah korelasi *Pearson product moment* atau korelasi Pearson. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai ρ (probabilitas/signifikansi) lebih kecil dari 0,05. Nilai ρ yang rendah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara skor individual pada setiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner, yang mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut mampu mengukur konsep yang ingin diukur dengan baik. Pada uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan Cronbach alpha. Jika nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6 maka instrument dapat dikatakan reliabel atau handal. Nilai Cronbach alpha pada penelitian ini menunjukkan angka diatas 0,6 sehingga variable adalah handal.

Uji Asumsi klasik merupakan prasyarat mutlak untuk melakukan analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa estimasi regresi yang dihasilkan akurat, tidak bias, dan tidak menyimpang dari asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi yang harus diuji dalam Uji Asumsi klasik meliputi linearitas, homoskedastisitas, non-autokorelasi, dan normalitas residual. Ketidakpatuhan terhadap asumsi-asumsi ini dapat menyebabkan bias dan penyimpangan dalam estimasi regresi, sehingga menghasilkan model yang tidak reliabel dan valid. Oleh karena itu, penting untuk melakukan Uji Asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil analisis.

Tabel 3.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Kriteria	Hasil analisis	Keterangan
Normalitas	sig > 0,05	0,200	Data terdistribusi normal
Multikolinearitas X1 X2 Z	Tolerance > 0,1	0,546 0,546 0998	Tidak multikolinearitas
Heterokedasitas X1 X2 Z	sig > 0,05	0.176 0.435 0.657	Tidak terjadi hererokedasitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa hasil uji memenuhi kriteria uji asumsi klasik.

Uji analisis regresi digunakan untuk menjawab hipotesis yang disampaikan dalam penelitian. Adapun kesimpulan jika: H_0 diterima apabila jika $\alpha > 0,05$ H_a diterima apabila jika $\alpha < 0,05$ Hasil dari uji analisis regresi langsung dan moderasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Kriteria	Hasil	Keterangan
$X1 \rightarrow Y$	Nilai β dan Sig < 0,005	$\beta = 0,363$ dan sig. 0,000	H1 Ditolak
$X2 \rightarrow Y$	Nilai β dan Sig < 0,005	$\beta = -0,766$ dan sig. 0,000	H2 Diterima
Moderasi $X1 * Z$	Nilai β dan Sig < 0,005	$\beta = -0,271$ dan sig. 0,384	H3 ditolak
Moderasi $X2 * Z$	Nilai β dan Sig < 0,005	$\beta = 0,195$ dan sig. 0,557	H3 ditolak

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil uji langsung pada hipotesis 1 dengan nilai $\beta = 0,363$ dan P Values 0,000 dan dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 tidak didukung. Dilihat dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengucilan (ostracism) tidak memberikan dampak negative pada karyawan Wanita di wilayah DIY dan Jateng. Hal ini terdapat dugaan seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Larasati & Prajogo, (2022) bahwa karyawan dapat memisahkan antara permasalahan kantor dan masalah pribadi diluar pekerjaan, sehingga pengucilan tidak memberikan dampak negative pada employee life satisfaction. Karyawan yang merasa dikucilkan mungkin mencari dukungan dari teman, keluarga, atau komunitas lain, sehingga dapat memperluas jaringan sosial mereka diluar lingkungan tempat kerja.

Pada hipotesis 2 menunjukkan nilai $\beta = -0,766$ dan P Values 0,000, yang mana *workplace harrasment* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung. Korban pelecehan seringkali merasa tidak berharga, tidak kompeten, dan tidak layak mendapatkan perlakuan yang baik. Efek-efek tersebut yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel hasil output regresi moderasi diperoleh hasil koefisien menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0.384 > 0.05$ dan $0.557 > 0.05$ yang berarti bahwa gaji tidak memoderasi pengaruh *Workplace Ostracism* terhadap *employee life Satisfaction* dan Gaji tidak dapat memoderasi pengaruh *Workplace Harassment* terhadap *employee life Satisfaction*.

Tabel 5.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.263	5	118.253	27.838	0.000 ^b
	Residual	577.723	136	4.248		
	Total	1168.986	141			

A. Dependent Variable: Employee Life Satisfaction (Y)

B. Predictors: (Constant), X2.Z, Workplace Ostracism (X1), Workplace Harastmen (X2), Gaji (Z), X1.Z

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji ANOVA diperoleh koefisien signifikan menunjukkan nilai signifikan 0,000 dengan nilai Fhitung 27,838 dan Ftabel 2,67. Artinya bahwa Sig < 0,05 dan Fhitung > Ftabel dan bermakna bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *employee life Satisfaction* atau dapat dikatakan bahwa *Workplace Ostracism*, *Workplace Harastmen* dan Gaji secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *employee life Satisfaction*.

Uji –t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Ditentukan α (level of signifikansi) = 0,05 (5%)

Formulasi Hipotesis:

H0 : $\beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Ha : $\beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Kriteria : H0 diterima bila p-value (signifikansi) > 0,05

H0 ditolak bila p-value (signifikansi) < 0,05

Tabel 6.
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.147	1.215		5.061	0.000

<i>Workplace Ostracism (X1)</i>	0.404	0.122	0.295	3.321	0.001
<i>Workplace Harastmen (X2)</i>	-0.738	0.137	0.484	5.391	0.000

a. Dependent Variable: Employee Life Satisfaction (Y)

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil uji t pada workplace Ostracism diperoleh nilai koefisien B bernilai positif (0.404), yang berarti semakin tinggi tingkat *Workplace Ostracism*, maka semakin tinggi pula *Employee Life Satisfaction*. Nilai t (3.321) dan signifikansi (0.001) menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Ostracism* terhadap *Employee Life Satisfaction* adalah signifikan secara statistik. Artinya, kita dapat menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Akan tetapi, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ostracism berpengaruh negative terhadap employee life satisfaction.

Pada hasil uji t workplace harassment, diperoleh hasil koefisien B bernilai negatif (-0.738), yang berarti semakin tinggi tingkat *Workplace Harassment*, maka semakin rendah *Employee Life Satisfaction*. Ini adalah hasil yang sesuai dengan intuisi kita, karena pelecehan di tempat kerja umumnya diasosiasikan dengan penurunan kepuasan hidup. Nilai t (5.391) dan signifikansi (0.000) menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Harassment* terhadap *Employee Life Satisfaction* adalah sangat signifikan secara statistik. Artinya, sangat yakin bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah workplace ostracism memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Employee Life Satisfaction*. Hasil ini mungkin tampak kontra-intuitif, dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami mekanisme di balik hubungan ini. Mungkin ada faktor-faktor lain yang berperan, atau mungkin terdapat interpretasi yang berbeda terhadap konsep *Workplace Ostracism* dalam konteks penelitian ini. Workplace Harassment memiliki pengaruh negatif yang sangat signifikan terhadap *Employee Life Satisfaction*. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya dan memperkuat pemahaman kita tentang dampak buruk pelecehan di tempat kerja. Gaji tidak dapat memoderasi pengaruh hubungan *workplace ostracism* dan *workplace harassment* terhadap *employee life satisfaction*.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau mengganti variabel dependen menjadi *intention to leave* atau *intention to stay*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan atau mengganti variabel independent seperti *workplace gossip*, *workplace affair*.

REFERENSI

- Anhar, B., Soehardi, S., & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9426>
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675–697. <https://doi.org/10.1108/JM2-02-2017-0023>
- Astuti, D., & Rianto, M. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan ...*.
<https://journal.uns.ac.id/evokasi/article/view/529>

- Choi, Y. (2021). Workplace ostracism and work-to-family conflict among female employees: moderating role of perceived organisational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 436–449. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2143>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Gou, L. (2022). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse-patient relationship. *Psychology, Health and Medicine*, 27(7), 1596–1601. <https://doi.org/10.1080/13548506.2021.1905859>
- Hammami, A., Moldovan, R., & Peltier, E. (2020). Salary perception and career prospects in audit firms. *Managerial Auditing Journal*, 35(6), 759–793. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2475>
- Hart, P. M. (1999). *Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Nonwork Experiences, and Domain Satisfactions*. 84(4), 564–584.
- Kurum, G. (2022). The Study Of Adapting Workplace Ostracism Scale To Turkish For Teachers. *Milli Egitim*, 51(233), 279–301. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.787864>
- Larasati, N., & Prajogo, W. (2022). The Relationship Of Toxic Workplace Environment, Job Stress, Employee Life Satisfaction And Productivity With Gender And Tenure As Moderating. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(3), 2604–2613.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). Consequences of Workplace Ostracism: A Meta-Analytic Review. *Frontiers in Psychology*, 12(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.641302>
- Mohammad, S. S., & Nazir, N. (2023). Practical implications of workplace ostracism: a systematic literature review. *Business Analyst Journal*, 44. <https://doi.org/10.1108/BAJ-12-2022-0036>
- Nauman, S. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: The roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02292>
- Österman, C. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>
- Park, S. (2021). Workplace Harassment in South Korea: Evaluation and Improvement Measures for the Workplace Anti-bullying Law. In *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment* (pp. 277–304). https://doi.org/10.1007/978-981-16-2362-2_10
- Pasupuleti, S., Allen, R. I., Lambert, E. G., & Cluse-Tolar, T. (2009). The impact of work stressors on the life satisfaction of social service workers: A preliminary study. *Administration in Social Work*, 33(3), 319–339. <https://doi.org/10.1080/03643100902988141>
- Rasool, S F. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Rasool, Samma Faiz, Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y., & Anjum, A. (2019). Positioning depression as a critical factor in creating a toxic workplace environment for diminishing worker productivity. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092589>
- Rasool, Samma Faiz, Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205–1230. <https://doi.org/10.1177/0018726704047143>
- Singh, L. B. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 244–256. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.12.012>
- Taneja, S. (2020). A study of harassment at workplace in SRMS-IMS. *Journal of Punjab Academy of Forensic Medicine and Toxicology*, 20(1), 43–46. <https://doi.org/10.5958/0974-083X.2020.00050.3>
- Touni, R., & Hussien, H. (2023). The Influence of Toxic Workplace Climate Behaviors on Innovative Work Behavior and Employee Engagement in Hotels. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR*, 15(1), 109–130. <https://doi.org/10.21608/mjthr.2023.185606.1082>
- Worke, M. D. (2023). Consequences of exposure to sexual harassment among women working in hospitality workplaces in Bahir Dar City, Ethiopia: a structural equation model. *Archives of Public Health*, 81(1). <https://doi.org/10.1186/s13690-023-01024-3>
- Zhou, X., Rasool, S. F., & Ma, D. (2020). The relationship between workplace violence and innovative work behavior: The mediating roles of employee wellbeing. *Healthcare (Switzerland)*, 8(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare8030332>