

The correlation between experienced workplace incivility with the psychological well-being of employees

Hubungan antara experienced workplace incivility dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan

Julia Sari¹, Reny Yuniasanti^{1*}

¹ Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract. This study aims to determine the relationship between experienced workplace incivility and the psychological well-being of employees. The research hypothesis is that there is a negative relationship between experienced workplace incivility and psychological well-being. The subjects in this study were 40 employees who filled out the experienced workplace incivility scale and the psychological well-being scale. The data analysis method used is the Pearson product-moment correlation. Based on data analysis, in testing the hypothesis of the relationship between experienced workplace incivility, a correlation coefficient of $r_{xy} -.368$ ($p < .005$) is obtained, which means a negative relationship exists between experienced workplace incivility in employees. The coefficient of determination (R^2) is .136 or 13.6%, and other factors influence the remaining 86.4%.

Keywords: experienced workplace incivility, psychological well-being, employee

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara experienced workplace incivility dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara experienced workplace incivility dengan kesejahteraan psikologis. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang mengisi skala experienced workplace incivility dan skala kesejahteraan psikologis. Metode analisis data yang digunakan adalah Pearson product moment correlation. Berdasarkan analisis data, pada uji hipotesis hubungan antara experienced workplace incivility diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{xy} -.368$ ($p < .005$) yang berarti terdapat hubungan negatif antara experienced workplace incivility pada karyawan. Koefisien determinasi (R^2) .136 atau 13.6% dan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata kunci: experienced workplace incivility, kesejahteraan psikologis, karyawan

1 Pendahuluan

Pada era global saat ini, setiap perusahaan senantiasa meningkatkan kualitas demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi (Parmin, 2014). Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari

*Korespondensi: Reny Yuniasanti, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Jl. Ring Road Utara No.14, Ngropoh, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Surel: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Panigoro, dkk., 2016). Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan tidak sekedar memiliki kemampuan tetapi harus memiliki dedikasi, proaktif, dan komitmen tinggi pada pekerjaannya (Gifaranti, 2020). Peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan (Aryansah & Erika, 2013). Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah memiliki hubungan kurang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang buruk, serta kurang dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa individu tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya (Ryff, 2013).

Berdasarkan data survei yang telah dilakukan oleh Young dan Bhaumik (2011) dengan topik *Health and well-being at work: a survey of employees* di Inggris menyatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan yang buruk akan menimbulkan kerugian yang sangat tinggi, seperti rata-rata karyawan yang absen 7,4 hari per tahun dengan harga £ 692 miliar per karyawan per tahun, dijelaskan bahwa masalah psikologis merupakan penyebab utama ketidakhadiran karena sakit (Bhaumik & Young, 2011). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhtar (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif *experienced workplace incivility* pada kesejahteraan psikologis karyawan. Artinya, jika karyawan mengalami ketidaksopanan di tempat kerja maka karyawan akan merasakan rendahnya hubungan interpersonal, kompetensi di tempat kerja, keinginan untuk berkembang, rasa pengakuan di tempat kerja, dan keterlibatan dengan perusahaan yang merupakan bagian dari aspek-aspek kesejahteraan psikologis.

Menurut Desmarais dan Savoie (2012), konsep psikologi di tempat kerja bertujuan untuk menggambarkan pengalaman positif seseorang selama bekerja, yang terdiri dari dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesejahteraan psikologis yang ditentukan oleh penghargaan, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kesempatan untuk merasakan pencapaian di tempat kerja adalah kelompok faktor lain yang sangat penting dalam mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain.

Kesejahteraan psikologis di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek menurut Desmarais dan Savoie (2012) yaitu: (a) interpersonal di tempat kerja, (b) berkembang di tempat kerja, (c) pengakuan yang disarankan di tempat kerja, (d) kompetensi di tempat kerja, (e) keinginan untuk terlibatan di tempat kerja. Ryff (2013) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologi pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : (a) faktor jenis kelamin, dalam penelitiannya perempuan memiliki tingkat kesejahteraan lebih tinggi daripada pria, (b) faktor usia, semakin bertambahnya usia maka semakin sejahtera seseorang karena dapat menguasai lingkungannya dan otonom, (c) faktor status sosial, seseorang dengan tingkat status sosial tinggi lebih sejahtera secara psikologis karena hidupnya lebih terarah, (d) faktor budaya, budaya menumbuhkan konsep dasar diri dalam hubungannya dengan orang lain.

Pearson dan Porath (dalam Hendryadi dan Zannati, 2018) mendefinisikan ketidaksopanan bukanlah fenomena di mana korban mengalami keadaan yang nyata tetapi mencerminkan interpretasi memihak orang atas tindakan dan bagaimana tindakan ini membuat mereka merasa bahwa terkadang ketidaksopanan dimaksudkan tergantung pada peserta dan

konteksnya. Contoh perilaku yang digambarkan sebagai ketidaksopanan di tempat kerja adalah menyela percakapan, berbicara dengan keras di tempat umum, datang terlambat, tidak memperkenalkan pendatang baru, dan menunjukkan sedikit minat pada pendapat orang lain Pearson & Porath (dalam Hendryadi dan Zannati, 2018). *Experienced workplace incivility* dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek menurut Pearson, dkk. (2001) yaitu: a) melanggar norma; b) niat ambigu; c) intensitas rendah.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Jika perilaku *experienced workplace incivility* tinggi, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Begitu juga sebaliknya ketika *experienced workplace incivility* rendah maka tingkat kesejahteraan psikologis karyawan akan tinggi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis karyawan di perusahaan.

2 Metode

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur data berupa skala likert. Pada penelitian ini, terdapat 2 skala yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian, skala kesejahteraan psikologis dan skala *experienced workplace incivility*. Selanjutnya, aitem yang dipakai pada penelitian kesejahteraan psikologis merupakan adaptasi dari penelitian sebelumnya, Yuniasanti (2019) yang terdiri dari 24 aitem berdasarkan aspek-aspek dari Desmarais dan Savoie (2012) mengemukakan bahwa ada lima aspek dari kesejahteraan psikologis yaitu interpersonal ditempat kerja, berkembang di tempat kerja, pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, kompetensi di tempat kerja, keinginan untuk terlibatan di tempat kerja. Selanjutnya skala *experienced workplace incivility* merupakan adaptasi dari Yuniasanti (2019) dari satu dimensional (Cortina, Magley, Williams & Langhout, 2001) dengan ciri-ciri niat ambigu, intensitas rendah dan melanggar norma.

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian adalah karyawan di perusahaan dan minimal sudah bekerja 6 bulan atau lebih. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis korelasi *product moment* dari Pearson *Correlation* yang digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi antara variabel bebas yaitu *experienced workplace incivility* dan variabel terikat yaitu kesejahteraan psikologis.

2.1 Partisipan

Berdasarkan latar belakang penelitian, subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Toserba Mulia Godean. Subjek di ambil 40 dari 100 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015). Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap di swalayan Mulia Godean

Karyawan yang berstatus tetap, dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, *experienced workplace incivility* sering dialami meskipun sudah menjadi karyawan tetap.

2. Minimal sudah bekerja selama 6 bulan atau lebih di perusahaan

Penerapan kriteria poin 2 didasarkan bahwa, variabel bebas dalam penelitian yaitu *experienced workplace incivility* diukur berdasarkan pengalaman kerja selama enam bulan atau lebih. Menurut Cortina, dkk. (2011), *experienced workplace incivility* akan menilai pengalaman aktual dari perlakuan tertentu dari pada hanya persepsi atau reaksi imajiner terhadap skenario hipotesis.

2.2 Prosedur

Prosedur pelaksanaan dalam penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berawal dari observasi terlebih dahulu untuk menemukan suatu permasalahan. Setelah menemukan permasalahan, peneliti menentukan variabel yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti kemudian melakukan kajian teori tentang variabel yang sudah ditentukan, yaitu kesejahteraan psikologis dan *experienced workplace incivility* guna menjadi bahan dasar pembuatan alat ukur penelitian.

Selanjutnya, peneliti melakukan penyusunan aitem-aitem skala kesejahteraan psikologis dan *experienced workplace incivility* dan membuat *blueprint* serta melakukan uji coba alat ukur tersebut. Sebelum alat ukur tersebut digunakan untuk uji coba skala, peneliti terlebih dahulu mendiskusikannya dengan metode *expert judgement*. Kemudian menyusun alat ukur atau skala tersebut pada media *google form* sebagai media penyebaran skala. Namun, sebelum melakukan penyebaran skala penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba daya beda dan uji reliabilitas serta validitas. Uji coba yang dilakukan berupa penyebaran skala tersebut dengan perkiraan subjek sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan tetap di Mulia Godean dan karyawan diluar Mulia Godean. Penyebaran skala uji coba dilakukan secara *online* melalui perantara peneliti menghubungi pimpinan Toserba Mulia Godean, kemudian perantara tersebut menyebarkan melalui *WhatsApp Group* karyawan Mulia, dan peneliti juga menyebarkan skala melalui *WhatsApp (personal chat)*. Setelah mendapatkan data dari penyebaran skala, selanjutnya peneliti melakukan analisis data. Penyebaran skala uji coba yang dilakukan pada tanggal 08-10 Juli 2022 sudah mendapatkan subjek dengan responden yang sesuai kriteria penelitian sehingga peneliti melakukan analisis dari hasil uji coba daya beda dan reliabilitas menggunakan metode analisis data yang telah dipaparkan diatas. Selanjutnya, sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu memohon surat izin dari pihak Universitas Mercu Buana Yogyakarta, dan kemudian peneliti mendapatkan surat izin penelitian dengan nomor 1007/B.01/J1/V/2022. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015). Kemudian mengajukannya kepada pihak perusahaan Toserba Mulia Godean pada tanggal 05 juni 2022. Peneliti mendapatkan izin dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian di Toserba Mulia Godean. Kemudian penelitian dilakukan secara *offline* pada tanggal 14 Juli 2022 dengan membagikan *print out* kuisisioner penelitian. Setelah semua karyawan selesai mengisi kuesioner, kemudian peneliti mendapatkan surat keterangan penelitian dengan nomor surat 29/MU-GO-9,5/III/2022.

2.3 Alat ukur

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen skala psikologi. Karakteristik dari skala psikologi yaitu stimulus berupa pernyataan atau pertanyaan yang dapat mengungkapkan indikator perilaku subjek melalui item-item yang direspon secara jujur dan sungguh-sungguh (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala kesejahteraan psikologi yang disusun berdasarkan dimensi oleh Desmarais & Savoie (2012) dan skala *experienced workplace incivility* yang disusun berdasarkan dimensi oleh Cortina, dkk. (2001). Instrumen satu alat ukur yang digunakan yaitu Skala Kesejahteraan Psikologis yang dilakukan pada penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya Yuniasanti (2019) hasil analisis menunjukkan bahwa 24 aitem dinyatakan valid sebesar .508 dengan reliabilitas aitem berkisar antara .440-.853. Hasil reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* sebesar .950 menunjukkan bahwa reliabilitas yang lebih tinggi atau reliabilitas baik. Setiap aitem dari skala ini terdiri dari empat pilihan jawaban, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang terhadap item-item yang *favorable*. Dalam menentukan skor masing-masing subjek, norma skor ditetapkan berdasarkan empat pilihan jawaban sebagai berikut: Jawaban terhadap pernyataan atau pertanyaan *favorable* mendapat skor tinggi (SS = 4 atau S = 3) sedangkan untuk skor rendah (STS = 1 dan TS = 2).

Kemudian item yang akan digunakan dalam penelitian sudah melalui uji coba validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Yuniasanti (2019) telah melakukan pengujian skala dengan menggunakan 7 buah aitem dan dinyatakan valid dengan validitas aitem sebesar .519 sampai dengan .864 dan reliabilitas sebesar .861. Skala *experienced workplace incivility* berjumlah 7 aitem dengan empat pilihan jawaban yang menggambarkan seberapa sering subjek mengalami setiap perlakuan dari rekan kerja dan atasan selama satu tahun belakangan (Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta & Magley, 2013). Adapun empat pilihan jawaban mencakup STS, TS, S dan SS. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang terhadap item-item yang *favorable*. Dalam menentukan skor masing-masing subjek, norma skor ditetapkan berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu (STS= 1), (TS= 2), (S = 3), (SS = 4).

3 Hasil

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang diisi oleh 40 responden. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja selama 6 bulan atau lebih di perusahaan. Adapaun tabel data demografi responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 : Data demografi responden (N=40)

Data Demografis		Jumlah	Presentase
Jenis karyawan	Karyawan tetap	40 orang	100%
	Karyawan part time	0	0%
	Karyawan magang	0	0%
Lama bekerja	Lebih dari 6 bulan	40 orang	100%

	Kurang dari 6 bulan	0	0%
	Lainnya	0	0%
Devisi	Accounting	24 orang	60%
	Operasional	16 orang	40%

Berdasarkan perhitungan data hipotetik, skala kesejahteraan psikologis memiliki skor terendah 23 dan skor tertinggi 92. Rerata hipotetik sebesar 57.5 dengan standar deviasi sebesar 11.5. Data empirik skala kesejahteraan psikologis skor terendah adalah 54 dan skor tertinggi 92 dengan rerata 75.38 dan standar deviasi 9.226.

Berdasarkan perhitungan data hipotetik, skala *experienced workplace incivility* memiliki skor terendah 7 dan skor tertinggi 28. Rerata hipotetik sebesar 17.5 dengan standar deviasi sebesar 3.5. Data empirik skala *experienced workplace incivility* skor terendah adalah 8 dan skor tertinggi 24 dengan rerata 13.83 dan standar deviasi 4.063.

a. Kategorisasi Skor

1) Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel kesejahteraan psikologis. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut satu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Penelitian melakukan kategorisasi kesejahteraan psikologis pada diri subjek berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik yang diklasifikasi menjadi tiga jenjang.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kesejahteraan psikologis pada karyawan di perusahaan memiliki kategori tinggi sebanyak 31 (77,5%), sedangkan pada kategori sedang terdapat sebanyak 9 orang (22,5%) dan kategori rendah tidak memiliki kategori. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di perusahaan sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 31 orang (77,5%) dengan rentang 69-92.

2) *Experienced Workplace Incivility*

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *experienced workplace incivility*. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut satu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Peneliti melakukan kategorisasi *experienced workplace incivility* pada diri subjek berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik yang diklasifikasi menjadi tiga jenjang seperti yang dapat dilihat pada tabel.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *experinced workplace incivility* pada karyawan di perusahaan memiliki kategori tinggi memiliki 2 orang kategori (5%), sedangkan pada kategori sedang memiliki 22 orang kategori (55%), namun pada kategori rendah terdapat 16 orang kategori (40%). Dapat disimpulkan bahwa *experinced workplace incivility* sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 22 orang (55%) dengan rentang 14-20.

b. Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui sebaran data yang diukur apakah sebaran data yang dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah teknik statistik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S Z). Taraf signifikansi .050 (5%), kriteria pengujiannya adalah sebaran data yang berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> .050$.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* untuk variabel skala kesejahteraan psikologis diperoleh $KS-Z = .120$ dan $p = .151$ ($p > .005$) berarti distribusi data variabel kesejahteraan psikologis mengikuti sebaran data normal. Sedangkan untuk variabel *experienced workplace incivility* diperoleh $KS-Z = .133$ dan $p = .073$ ($> .005$) maka distribusi data variabel *experienced workplace incivility* mengikuti sebaran data normal.

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel yang menunjukkan hubungan linier atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi $p \leq .050$ maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas variabel *experienced workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis diperoleh $F = 5.978$ dan $p = .021$. Dari data tersebut menunjukkan bahwa antara hubungan *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis merupakan hubungan yang linear, karena memiliki nilai signifikansi (p) yang lebih besar dari .050.

c. Uji Hipotesis

Ketika uji prasyarat terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis. Kaidah yang digunakan dalam analisis ini adalah apabila $p < .050$ berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila $p > .005$ maka tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar $-.368$ dengan nilai signifikansi .010. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang negatif antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan di perusahaan. Hubungan yang negatif tersebut, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *experienced workplace incivility* yang diberikan akan menyebabkan semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis karyawan di perusahaan. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar .136 atau 13,6% dari *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis dan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan yang negatif antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis pada

karyawan di perusahaan. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *experienced workplace incivility* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan. Sebaliknya jika *experienced workplace incivility* rendah maka tingkat kesejahteraan psikologis karyawan akan tinggi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akhtar, dkk., 2017) dimana dampak dari *experienced workplace incivility* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan melalui kelelahan emosional yang pada akhirnya berpengaruh pada intensi untuk keluar dari perusahaan.

Seluruh hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan peneliti terdahulu yang meneliti tentang variabel yang sama yaitu hubungan antara *experienced workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan uraian diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa *experienced workplace incivility* mampu memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan di perusahaan.

4 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang negatif antara *experienced workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis. Semakin rendah *experienced workplace incivility* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan agar selalu mengontrol para karyawan khususnya kepala setiap divisi agar memperhatikan perilaku-perilaku yang dianggap tidak sopan seperti menyerang karyawan lain secara fisik atau melalui perkataan serta mampu menerapkan sanksi ringan bagi yang melakukan *experienced workplace incivility*, atau dapat juga melakukan psikoedukasi berkaitan dengan dampak dan bahaya *experienced workplace incivility* sehingga dapat meminimalisir terjadinya *experienced workplace incivility*. Selain itu, dengan memajang poster seperti “*stop incivility*”, “*stop harassment*” dengan demikian karyawan dapat bersikap lebih baik dengan rekan kerja serta memiliki sikap saling menghormati. Subjek juga disarankan untuk diberikan pendamping ketika mengisi skala guna meminimalisir bias akibat ketidakpahaman yang mungkin dialami oleh subjek ketika mengerjakan skala. Selain itu, di dalam pelaksanaan penelitian, ada beberapa hambatan diantaranya situasi lapangan yang tidak tepat saat menyebarkan skala kuesioner sehingga subjek tidak tenang dan terburu-buru dalam mengisi skala kuesioner. Untuk meminimalisir hal tersebut, peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan situasi lapangan, dalam artian mempersiapkan lapangan yang benar-benar nyaman, tenang dan memberikan waktu yang lebih lama untuk subjek agar dapat mengerjakan kuisisioner dengan lebih santai.

Referensi

- Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Tufail, H. S., & Shahid, J. (2017). The impact of workplace incivility on the psychological wellbeing of employees through emotional exhaustion. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(3), 492.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (Edisi kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi keempat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cortina, L. (2008). Unseen injustice : incivility as modern discrimination in organizations

- published by: Academy of Management unseen injustice: incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75.
- 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. doi:10.1177/0149206311418835
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. doi:10.1037/1076-8998.6.1.64
- Gifaranti, R. J. (2020). Hubungan antara self determination dengan work engagement pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/8983/>
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Hendryadi, H., & Zannati, R. (2018). Hubungan workplace incivility dan turnover intention: efek moderasi gender. *Inovasi*, 14(2), 123. doi:10.29264/jinv.v14i2.4088
- Panigoro, S., Worang, F., & Uhing, J. (2016). Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang performance of employees in service office of state property. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 16(2), 517–528. ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12758
- Parmin, P. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 13(2), 81–106. doi:10.32639/fokusbisnis.v13i2.24
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. doi:10.1177/00187267015411001
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(SUPPL. 1).doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01020.x
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. doi:10.1159/000353263
- Yuniasanti, R., & Abas, N. A. H. (2019). Translation and adaptation culture: Experience workplace incivility scale in Indonesia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9(1), 1–15. doi:10.37134/ajatel.vol9.no1.1.2019