

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era industri 4.0 ini, sebuah organisasi terutama yang bergerak dibidang industri dituntut untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan pada segala aspek. Organisasi sebisa mungkin untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan keterbatasan sumber daya manusia dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah di cita-citakan. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam semua kegiatan perusahaan karena teknologi yang sangat canggih tanpa manusia sebagai pelaksana maka kegiatan operasional perusahaan kurang mampu meraih hasil sesuai tujuan yang dicita-citakan (Sandra, 2015). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi sebagai salah satu faktor internal. Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan tidak sekedar memiliki kemampuan tetapi harus memiliki dedikasi, proaktif, berkomitmen tinggi pada pekerjaanya (Gifaranti, 2020).

Pada dasarnya organisasi digunakan sebagai tempat yang menampung individu-individu untuk berkumpul dan saling bekerjasama dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya manusia dengan seoptimal mungkin agar tercapai tujuan organisasi. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Prasetio (2018) bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun intuisi. Dari beberapa sektor industry, Airlangga Hartanto (2021), Menteri Koordinator Perekonomian

mengatakan bahwa sektor industri kreatif diharapkan bisa penopang pertumbuhan ekonomi nasional. Hal tersebut karena pesatnya perkembangan teknologi saat ini membukakan banyak informasi sehingga memunculkan ide-ide kreatif banyak pengusaha. Selain itu, juga perkembangan teknologi dan media sosial memberikan banyak kesempatan seseorang untuk memasarkan produk hasil kreativitas nya dengan lebih cepat, efektif, dan tentunya dengan jangkauan yang lebih luas, apalagi masyarakat saat ini akan menggunakan sosial media untuk mendapatkan informasi suatu produk (Modalku, 2019). Berdasarkan pada data *Opus Creative Economy Outlook 2020*, sektor ekonomi kreatif Indonesia telah berkontribusi menyumbang 1.100 triliun rupiah ke Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Sejak tahun 2017 sampai 2020 Indonesia masih menempati posisi ketiga dunia sebagai negara dengan kontribusi ekonomi kreatif terbesar ke APD nasional setelah Amerika Serikat dan Korea Selatan. Total kontribusinya mencapai 7,28% terhadap PDB (Yasyi, 2020). Tentunya kontribusi sebanyak 7,28% tidak dapat diraih jika perusahaan tidak memiliki sumberdaya yang kompeten. Di sinilah peran karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri kreatif adalah CV. Abankireng Kreatif. Abankireng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan fokus pada produksi buku tahunan sekolah. CV. Abankireng Kreatif merupakan salah satu perusahaan pembuat buku tahunan sekolah terbesar

di Indonesia pada saat ini. CV. Abankireng Kreatif merupakan perusahaan pertama yang memperkenalkan buku tahunan dalam bentuk *pop up* dan dikembangkan dengan teknologi tiga dimensi. Kantor kreatif Abankireng berpusat di Yogyakarta. Banyaknya permintaan produksi buku tahunan di Indonesia membuat Abankireng mendirikan kantor di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Lampung, Malang, Medan, Semarang, dan Solo. Abankireng telah melayani permintaan buku tahunan dari 500 ribu siswa maupun mahasiswa dari seluruh Indonesia hingga saat ini (Firman, 2018).

Kesejahteraan secara umum memiliki dampak langsung pada fisik, psikologis, dan perilaku. Kesejahteraan pada karyawan akan memiliki implikasi pada keuangan organisasi karena berhubungan dengan penyakit dan kesehatan karyawan, ketidakhadiran, dan produktivitas (Danna & Griffin, 1999). Berdasarkan hal tersebut perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya karena karyawan telah menghabiskan setidaknya sepertiga harinya untuk bekerja, bahkan lebih jika karyawan diharuskan lembur. Terkait kesejahteraan karyawan juga telah di atur pada Undang-Undang Cipta kerja 2020 bahwa penciptaan lapangan kerja harus dilakukan dengan peraturan yang berdasarkan pada peningkatan perlindungan dan kesejahteraan karyawan seperti pengaturan waktu kerja, perlindungan hubungan kerja, perlindungan kebutuhan karyawan, dan perlindungan pada karyawan yang mengalami pemutusan kerja.

Di indonesia masih cukup banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Contoh hasil survei yang dilakukan oleh jobstreet.com menemukan hasil 77,34% karyawan dari seluruh karyawan yang berjumlah 4.331

responden telah mengaku tidak puas dengan fasilitas yang mereka terima dari perusahaan (wahyuni, 2016). Selain itu, ditemukan kasus lain yang menunjukkan kesejahteraan karyawan kurang menjadi perhatian pemimpin perusahaan contoh kasus oleh PT. Alpen Food Industry atau lebih dikenal dengan Perusahaan Ice Cream Aice, dimana terdapat beberapa kasus yang menjadi sorotan tindak sewenang-wenang perusahaan pada karyawan yaitu fasilitas yang tidak layak, mutasi, demosi dan sanksi yang tidak proporsional, pekerja sulit mengambil cuti, dsb sehingga terjadi demo besar karena karyawan merasa tidak puas dengan perusahaan tersebut (Rin, 2020) . Kasus lain juga terjadi pada karyawan PT Hitachi Construction Machinery Indonesia masih mengalami perilaku diskriminasi dan intimidasi dalam berorganisasi, yakni dikenai pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja yang berserikat (Rin, 2020) yang mana hal tersebut menyebabkan kemarahan karyawan.

Kesejahteraan dalam psikologi positif dikenal salah satunya dengan istilah kesejahteraan subjektif atau *subjective well being* (Maulida & Shaleh, 2018). Headey et al., (1991) mendefinisikan kesejahteraan subjektif sebagai derajat penilaian individu secara keseluruhan terhadap kualitas hidupnya. Diener et al., (2018) menjelaskan dengan lebih terperinci bahwa kesejahteraan subjektif ialah evaluasi individu tentang kehidupannya, termasuk penilaian kognitif terhadap kepuasan hidupnya serta penilaian afektif terhadap emosinya, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, dan kepuasan hidup. Kesejahteraan subjektif dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia (Avey et al., 2008). Seseorang karyawan yang menilai lingkungan kerja sebagai

lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal (Wright et al., 2007).

Menurut Diener et al., (1999) Aspek-aspek *subjective well being* dibagi menjadi dua yaitu aspek kognitif dan aspek afektif. Aspek kognitif adalah evaluasi pada kepuasan hidup yang artinya penilaian dari hidup seseorang secara subjektif. Aspek afektif *subjective well being* merefleksikan pengalaman dasar dalam peristiwa yang terjadi di dalam hidup seseorang. Dengan meneliti tipe-tipe dari reaksi afektif yang ada, seorang peneliti dapat memahami cara seseorang mengevaluasi kondisi dan peristiwa di dalam hidupnya.

Beberapa penelitian telah meneliti tentang tingkat *subjective well being* karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al., (2016) menunjukan hasil bahwa sebagian besar subjek penelitian termasuk dalam kategori kesejahteraan subjektif sedang yaitu karyawan berjumlah 30 orang (57,7%). Selebihnya, 11 orang subjek penelitian (21,2%) termasuk dalam kategori kesejahteraan subjektif tinggi, dan 11 orang (22.2%) berada pada kategori rendah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lubis, (2011) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *subjective well being* yang berkategori rendah sebanyak 32,7% dengan jumlah 141 orang, pegawai yang memiliki *subjective well being* yang sedang sebanyak 65,9% dengan jumlah 284 orang, dan pegawai yang memiliki *subjective well being* yang tinggi adalah sebanyak 1,39% dengan jumlah 6 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan tinggi sangat sedikit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Eriadya, (2014) juga menemukan hasil

yang hampir sama bahwa sebagian besar responden memiliki *subjective well being* yang sedang dengan persentase sebesar 79,9%. Sedangkan 9 orang dari 134 responden memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi dengan persentase 6,7% dan sebanyak 18 orang dari 134 responden yang memiliki *subjective well-being* yang rendah dengan persentase 13,4%. Dari beberapa data penelitian yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki tingkat *subjective well being* yang sedang hingga rendah, hanya sedikit karyawan yang memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi. Dari kesimpulan tersebut tersebut berarti sebagian besar karyawan masih merasa kurang puas dengan pekerjaannya, selain itu karyawan juga merasakan afek negatif yang lebih dominan daripada afek positif saat bekerja. Hal tersebut perlu diperhatikan karena begitu pentingnya tingkat kesejahteraan karyawan bagi perusahaan.

Begitupun dengan penggalan data awal dengan wawancara kepada enam orang karyawan yang dilaksanakan pada 16 april 2021 di CV. Abankirenk Creative ditemukan hasil bahwa enam orang menyatakan belum puas dengan kehidupan yang mereka jalani. Mereka mengatakan bahwa kehidupan mereka belum mencapai target sesuai dengan yang mereka rencanakan. Kemudian lima orang juga memiliki tingkat kepuasan yang rendah pada domain pekerjaan. Empat orang menyatakan bahwa pekerjaan saat ini tidak akan dijalani selamanya ditandai dengan keinginan untuk mendapat pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar, salah satu karyawan mengatakan pekerjaan saat ini hanya sebagai batu lompatan. Selanjutnya empat orang mengatakan bahwa mereka merasa gelisah dengan kehidupan mereka saat ini dan merasa takut memikirkan bagaimana kehidupan mereka di masa depan. Salah

seorang karyawan menyatakan lebih sering merasa stres karena kondisi *pandemic covid-19* seperti sekarang membuat sulit untuk mencapai target pekerjaan sebagai seorang marketing. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua aspek *subjective well being* cenderung rendah. Aspek kognitif digambarkan oleh karyawan CV. Abankirenk Creative yang merasa belum puas dengan kehidupan mereka saat ini secara umum. Karyawan juga merasa kurang puas pada domain pekerjaan karena merasa gaji dan fasilitas saat ini belum sesuai harapan dan menginginkan pekerjaan lain dengan gaji lebih tinggi, selain itu salah seorang hanya menjadikan pekerjaan saat ini sebagai pengalaman atau batu loncatan. Aspek afektif tergambar dari rendahnya tingkatnya karena karyawan merasa gelisah dan takut pada kehidupan mereka di masa depan, ditambah dengan rasa stress dan tertekan di masa *pandemic covid-19* yang membuat sulit tercapainya target pekerjaan marketing. Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan CV. Abankirenk Creative adalah *subjective well being* karena data yang didapat sesuai aspek yang dikemukakan oleh Diener et al. (2002).

Seharusnya bagian besar karyawan memiliki tingkat *subjective well being* yang tinggi sehingga karyawan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan perusahaan (Sulistyo, 2018). Hal tersebut didukung oleh didukung oleh (Caunt et al., 2013) yang mengatakan bahwa orang bahagia cenderung memiliki manfaat sosial lebih besar, hasil kerja lebih baik, sistem kekebalan tubuh yang lebih baik, menjadi lebih

kooperatif, prososial yang tinggi, dan hidupnya akan lebih lama dibandingkan orang yang tidak bahagia.

Subjective well being berperan penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki *subjective well being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan ia akan merasa lebih baik dan senang (Filsafati & Ratnaningsih, 2016). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2010) dijelaskan bahwa individu dengan *subjective well being* yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, tepat waktu, suka menolong orang karyawan lain. Simanullang & Ratnaningsih (2018) menambahkan bahwa *subjective well being* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*, dimana peningkatan kondisi *subjective well being* akan diikuti dengan peningkatan *work engagement*, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki *subjective well being* akan mengembangkan potensi mereka, dapat memotivasi diri sendiri, dan meningkatkan kognisi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial.

Menurut Diener et al., (2000) ada beberapa faktor yang diketahui mempengaruhi *Subjective well being* diantaranya yaitu genetik, kepribadian, demografis, hubungan sosial, dukungan sosial dan kebudayaan. Genetik adalah ketika seseorang dapat beradaptasi terhadap perubahan tersebut dan kembali kepada 'set point' atau 'level adaptasi' yang ditentukan secara biologis. Kepribadian, adalah sesuatu yang stabil dan konsisten sama halnya dengan *subjective well being* yang berarti secara empiris berhubungan dengan konstruksi kepribadian. Lykken

dan Tellegen (dalam Diener & Lucas, 1999) menyatakan bahwa kepribadian mempunyai efek terhadap *Subjective well being* saat itu (*immediate subjective well being*) sebesar 50 %, sedangkan pada jangka panjangnya, kepribadian mempunyai efek sebesar 80% terhadap *subjective well being*. Demografis secara umum, Diener, Lucas, dan Oishi, (2005) mengatakan bahwa efek faktor demografis (misalnya pendapatan, pengangguran, status pernikahan, umur, jenis kelamin, pendidikan, ada tidaknya anak) terhadap *subjective well being* biasanya kecil. Hubungan sosial Pavot & Diener, (2004) menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat *subjective well being* seseorang tinggi. Yang kelima adalah dukungan sosial dikatakan oleh Arygle (dalam Heady dkk., 2001) merupakan salah satu variabel determinan dari *Subjective well being*. Yang keenam yaitu pengaruh masyarakat atau budaya. Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) menjelaskan bahwa hubungan antara pengaruh budaya dengan *subjective well being* adalah terletak pada perbedaan persepsi masyarakat.

Telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah faktor budaya, yang mana menurut budayawan Kuntjoroningrat salah satu bentuk budaya adalah aktivitas atau perilaku. Terkait dengan *subjective well being* di tempat kerja hal tersebut diperkuat oleh Sobirin (2007) bahwa perilaku-perilaku karyawan termasuk ke dalam budaya perusahaan. Contoh budaya *workplace incivility behavior* seperti menggosipkan karyawan lain, marah dengan cara mendiamkan/mengabaikan, berbicara dengan nada tinggi, berkomentar sinis, memberi perintah yang tidak terkait dengan pekerjaan, menegur kesalahan di depan

banyak orang, menyalakan musik terlalu keras (Handoyo et al., 2018). Perilaku ketidaksopanan ditempat kerja atau yang disebut *workplace incivility behavior* berarti memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi *subjective well being* pada karyawan. Berdasarkan data pengukuran berulang yang dilakukan oleh Matthews & Ritter (2019) pada sampel heterogen dari 625 responden di tiga gelombang, dengan jeda 1 bulan antara penilaian, dan dibingkai dalam teori adaptasi, ditemukan bukti empiris yang kuat bahwa *workplace incivility behavior* secara bersamaan berhubungan dengan lima indeks positif dan negatif terkait kesejahteraan karyawan yaitu, *role overload*, *affective commitment*, *subjective well being*, *burnout*, dan *turnover intention*. Selain didasarkan pada teori yang ada, pemilihan variabel bebas *workplace incivility behavior* dikarenakan temuan data di lapangan. Beberapa karyawan yang telah diwawancara mengemukakan bahwa di tempat kerja hampir selalu bergosip tentang karyawan lain. Karyawan juga kadang lalai tidak melibatkan seseorang atau beberapa orang dalam rapat dan pengambilan keputusan. Pada komunikasi dalam pekerjaan karyawan kadang menggunakan nada tinggi dan kurang sopan hal tersebut biasa terjadi ketika pelaku sedang berada dalam kondisi stres atau lelah. Ada juga kasus anak buah mengadukan pimpinan koordinator pada manager tanpa pernah membicarakan permasalahannya terlebih dahulu pada koordinator. Selanjutnya karyawan juga sering diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan jobdes nya, atau diminta melakukan sesuatu pekerjaan tanpa melihat kondisi karyawan tersebut. Oleh karena itu, peneliti memilih *workplace incivility behavior* sebagai variabel yang mempengaruhi *subjective well being*.

Workplace incivility behavior adalah sebuah perilaku penyimpangan dengan intensitas rendah dimana adanya keinginan yang ambigu untuk melukai, mencederai, atau berbuat buruk kepada target, yang melanggar norma kerja terkait kehormatan bersama (Pearson et al., 2000). *Experienced of workplace incivility* menurut Cortina et al., (2001) merupakan bentuk perilaku anti sosial yang paling luas di tempat kerja dengan intensitas rendah, melanggar norma-norma sosial, serta memiliki niat yang tidak jelas untuk menyakiti karyawan.

Handoyo et al. (2018) menemukan kelima aspek yang telah dikembangkan pada perilaku tidak sopan di Indonesia, yaitu yang pertama turut campur urusan orang lain. Aspek kedua adalah pengabaian. Aspek ketiga yaitu komunikasi tidak bersahabat. Aspek keempat adalah tindakan semaunya sendiri. Aspek yang terakhir adalah pelanggaran privasi.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada karyawan CV. Abankirenk Creative mendeskripsikan kondisi dari aspek *workplace incivility behavior*. Aspek turut ikut campur urusan orang lain tergambar dengan perilaku karyawan yang suka ber gosip tentang karyawan lain. Aspek pengabaian tergambar dari karyawan yang kadang lalai tidak melibatkan seseorang atau beberapa orang dalam rapat dan pengambilan keputusan. Aspek komunikasi tidak bersahabat terlihat dari karyawan yang kadang menggunakan nada tinggi dan kurang sopan pada rekan kerja hal tersebut biasa terjadi ketika pelaku sedang berada dalam kondisi stres atau lelah dan juga kasus anak buah yang mengadukan dan menyalahkan pimpinan koordinator pada general manager tanpa pernah membicarakan permasalahan yang terjadi terlebih dahulu kepada koordinator terkait. Aspek tindakan semaunya sendiri dilihat

dari karyawan yang sering diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya, dan diminta melakukan sesuatu pekerjaan tanpa melihat terlebih dahulu kondisi karyawan tersebut. Untuk aspek pelanggaran privasi tergambar dari karyawan yang kadang meminjam alat tulis tanpa ijin. Dari hasil wawancara terkait dengan pengalaman perilaku tidak sopan ditempat kerja, dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan memiliki pengalaman tidak sopan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada tingkat *subjective well being* karyawan karena membuat karyawan kurang puas dengan lingkungan kerja yang cenderung tidak sopan dan kurang menyenangkan. Selain itu juga dapat mempengaruhi dominasi afek negatif, karena karyawan akan mungkin merasa khawatir, tertekan, merasa bersalah dan lain-lain.

Tingkat *subjective well being* pada karyawan berkaitan erat dengan budaya yang ada di lingkungan kerja atau organisasi. Hal tersebut telah dikemukakan sebelumnya oleh Diener et al., (2018) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah faktor budaya, yang mana menurut budayawan Kuntjoroningrat salah satu bentuk budaya adalah aktivitas atau perilaku. Terkait dengan *workplace incivility behavior* hal tersebut diperkuat oleh Sobirin (2007) yang menyatakan bahwa perilaku-perilaku karyawan termasuk ke dalam budaya perusahaan. Contoh budaya *workplace incivility behavior* seperti menggossipkan karyawan lain, marah dengan cara mendiamkan/mengabaikan, berbicara dengan nada tinggi, berkomentar sinis, memberi perintah yang tidak terkait dengan pekerjaan, menegur kesalahan di depan banyak orang, menyalakan musik terlalu keras (Handoyo et al., 2018). Dampak *workplace incivility behavior* dari sisi

personal korban adalah dengan meningkatnya afek negatif dan berkurangnya afek positif yang ditandai dengan merasakan stres, depresi, perubahan suasana hati, muncul perasaan malu, merasa bersalah, keadaan dimana korban merasa dipermalukan, dan rendah diri Yamada dalam (Estes & Wang, 2008). Kemudian *workplace incivility behavior* yang diterima seseorang di lingkungan kerja juga dapat meningkatkan perasaan tertekan dan stres dalam diri karyawan. Stres yang dimaksud ialah meningkatnya afek negatif seperti kecemasan pada korban (Estes & Wang, 2008). Hal tersebut diperjelas oleh penjelasan bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan individu, ketika seseorang mengalami stres tinggi maka kesejahteraan individu tersebut akan rendah, begitupun sebaliknya ketika stres seseorang rendah maka kesejahteraan individu tersebut akan tinggi (Manita et al., 2019). Sedangkan dampak *workplace incivility behavior* pada aspek kognitif adalah rendahnya kepuasan karyawan di tempat kerja (Cortina et al., 2001). Bentuk penurunan kepuasan kerja dapat dijelaskan seperti karyawan dapat menunjukkan adanya perilaku mengurangi usaha kerja, berhenti melakukan tugas dan aktivitas di luar deskripsi pekerjaan, dan menghentikan usaha sukarela terhadap rekan kerjanya (Pearson et al., 2000).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* pada karyawan memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan. Dampak negatif karena tidak terpenuhinya *subjective well being* juga sangat merugikan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well being* pada karyawan adalah *workplace incivility behavior*. Berkaitan dengan hal tersebut diperlukan kajian lebih mendalam mengenai hubungan antara *workplace incivility*

behavior dengan *subjective well being* pada karyawan karena belum ada penelitian yang meneliti tentang hubungan *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being*. Oleh karena itu, perumusan permasalahan dari penelitian ini ialah “Hubungan Antara *Workplace incivility behavior* Dengan *Subjective well being* Pada Karyawan CV. Abankirenk Creative”.

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu psikologis pada umumnya serta psikologi industri organisasi
- 2) Memberikan literatur penelitian di Indonesia tentang hubungan antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan *Human Resource Development* (HRD) dalam usaha untuk memahami karyawan mengenai konsep baru khususnya pada hubungan *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being*.