**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE INCIVILITY BEHAVIOR* DENGAN**

***SUBJECTIVE WELL BEING* PADA KARYAWAN**

**CV. ABANKIRENK KREATIF**

**Rizka Agustina Rachma**

**Alimatus Sahrah**

*Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*

ABSTRAK

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan permasalahan yang terus ada sampai dengan saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahahui apakah terdapat hubungan antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada karyawan di CV. Abank Irenk Creative. Hipotesis dalam penelitian adalah terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada karyawan di CV. Abank Irenk Creative. Subjek penelitian berjumlah 40 orang karyawan yang terdiri dari 25 laki-laki dan 15 perempuan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala IIBS untuk mengukur *workplace incivility behavior* dan SLWLS dan PANAS untuk mengukur *subjective well being*. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *workplace incivility behavior* dan *subjective well being* dengan koefisen korelasi (r) -0,277 (p < 0,05). Sumbangan efektif self determination terhadap work engagement sebesar 7,4% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R squared ) senilai 0,074.

Kata kunci: *Workplace Incivility Behavior*, *Subjective Well Being,* Karyawan

ABSTRACT

Well being in the workplace is a problem that continues to this day. This research aims to discover whether there is any relationship between workplace incivility behavior and subjective well being on employee at CV. Abank Irenk Creative. There is any correlation between workplace incivility behavior and subjective well being is Hypothesis in this research. Subjects in this research are 42 employees consisting of 24 men and 16 women. The inventory that was used workplace incivility behavior is IIBS scale meanwhile inventory that was used to gather data of Subjective well being is SWLS and PANAS. Hypothesis test that was used in this research is Product Moment/Pearson’ Correlation and the research shows that there is a negative and significant correlation between workplace incivility behavior and subjective well being (r) -0,277 (p < 0,05). The effective contribution workplace incivility behavior towards subjective well being was 7,4% which is shown by the value of the determinant coefficient (R squared) with score 0.074.

Key Words: Workplace Incivility Behavior, Subjective Well Being, Employee

**PENDAHULUAN**

Kesejahteraan karyawan memiliki dampak langsung pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan. Kesejahteraan karyawan juga 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 keterlambatan gaji yang dibayarkan oleh PT Kertas Nusantara Berau. Wakil Sekretaris Serikat karyawan Perkayuan dan perhutanan Indonesia (SPKHUT) Syaifullah Tanjung menjelaskan bahwa gaji yang belum dibayarkan perusahaan pada karyawan kurang lebih delapan bulan gaji. Kasus serupa juga pernah menimpa karyawan PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero) yang gajinya tidak dibayarkan selama delapan bulan pada tahun 2014 lalu (Rahardian, 2016).

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). Diener et al., (2015) menambahkan bahwa *subjective well being* adalah evaluasi yang dilakukan seorang individu terhadap kehidupannya. Evaluasi bersifat kognitif dan afektif. Evaluasi secara kognitif adalah bagaimana seorang individu merasa puas dalam kehidupannya. Sedangkan evaluasi secara afektif adalah seberapa seorang seorang individu merasakan emosi positif ataupun negatif. *Subjective well being* yang tinggi adalah ketika seorang individu merasa puas dengan kehidupannya dan lebih sering merasakan afek positif seperti bahagia dari pada efek negatif seperti marah, kecewa sedih dll.

Berdasarkan penggalian hasil wawancara kepada enam orang karyawan yang dilaksanakan pada 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 karena memiliki impian untuk mendapat pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar, salah satu karyawan mengatakan pekerjaan saat ini hanya sebagai batu lompatan, karena dia memiliki cita-cita lain sebagai dosen. 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.

Menurut Diener et al., (1999) aspek *subjective well being*  dibagi menjadi dua yaitu:

1. Aspek kognitif

Aspek kognitif dalam *subjective well being* adalah evaluasi seorang individu pada kepuasan terhadap hidupnya. Evaluasi terhadap kepuasan hidup dapat dibagi menjadi:

1. Kepuasan hidup secara universal bertujuan untuk mempresentasikan penilaian individu secara umum dan reflektif terhadap kehidupannya (Diener, 2006). Sedangkan menurut Treistman (2004) kepuasan hidup secara umum didasarkan pada proses penilaian individu mengukur kualitas hidup berdasarkan standar yang mereka tentukan sendiri. Dengan kata lain kepuasan hidup melibatkan persepsi individu yang membandingkan keadaan hidupnya dengan set standar unik yang telah mereka tentukan sendiri.
2. Evaluasi terhadap kepuasan pada domain tertentu adalah penilaian yang dilakukan seorang individu pada domain tertentu dalam kehidupannya seperti kesehatan, karir, pekerjaan, percintaan, keluarga.
3. Aspek afektif

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 (Diener, dkk., 2004). Komponen afektif *subjective well being* dapat dibagi menjadi:

Evaluasi pada keberadaan aspek positif

Afek positif merepresentasikan perasaan dan emosi yang menyenangkan, seperti kasih sayang, perasan bangga dan bahagia. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari *subjective well being* karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang ia inginkan (Diener, 2006). Watson, Clark, dan Tellegen (1988) menjelaskan bahwa afek positif yang tinggi adalah ketika seseorang merasakan energi yang tinggi, konsentrasi penuh, dan keterlibatan yang menyenangkan sedangkan afek positif yang rendah direfleksikan oleh kesedihan dan kelelahan.

Evaluasi pada keberadaan afek negatif

Afek negatif merepresentasikan perasaan dan emosi yang tidak menyenangkan, dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami (Diener dkk., 2006). Keadaan afek negatif yang tinggi adalah ketika seseorang merasakan kemarahan, kebencian, jijik, rasa bersalah, ketakutan, dan kegelisahan sedangkan afek negatif yang rendah adalah keadaan dimana seseorang merasakan ketenangan dan kedamaian (Watson, dkk., 1988).

Menurut Diener et al., (2012) Ada beberapa faktor yang diketahui mempengaruhi subjective well-being, yaitu:

Faktor genetik

Diener menjelaskan bahwa walaupun peristiwa dalam hidup bisa mempengaruhi *subjective well being,* namun seseorang dapat beradaptasi pada perubahan tersebut dan kembali pada set poin atau level adaptasi secara biologis. Stabilitas dan konsistensi dalam *subjective well being* terjadi karena peranan komponen genetis, jadi ada orang yang terlahir dengan kecenderungan bahagia ada juga yang tidak. Faktor genetik mempengaruhi respon emosional pada kondisi tertentu.

Kepribadian

*Subjective well being* adalah sesuatu yang relatif stabil dan konsisten, hal tersebut secara empiris berhubungan dengan konstruk kepribadian. 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* . Sisanya adalah efek dari lingkungan. Dua traits kepribadian yang ditemukan paling berhubungan dengan *Subjective well being* adalah extraversion dan neuroticism (Pavot & Diener, 2004). Extraversion mempengaruhi afek positif, sedangkan neuroticism mempengaruhi afek negatif. Menurut Pavot dan Diener (2004), banyak peneliti berargumen bahwa extraversion dan neuroticism berhubungan dengan *Subjective well being* karena kedua traits tersebut mencerminkan temperamen seseorang.

Faktor demografis

Secara umum, Diener (dalam 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. Faktor demografis membedakan antara orang yang sedang-sedang saja dalam merasakan kebahagiaan (tingkat *Subjective well being* sedang), dan orang yang sangat bahagia (tingkat *Subjective well being* tinggi).

Hubungan sosial

Diener & Seligman (dalam Pavot & Diener, 2004) menemukan bahwa hubungan sosial yang baik merupakan sesuatu yang diperlukan, tapi tidak cukup untuk membuat *Subjective well being* seseorang tinggi. Artinya, hubungan sosial yang baik tidak membuat seseorang mempunyai *Subjective well being* yang tinggi, namun seseorang dengan *Subjective well being* yang tinggi mempunyai ciri-ciri berhubungan sosial dengan baik.

Dukungan sosial

Dukungan sosial dikatakan oleh Arygle (dalam Heady dkk., 2001) merupakan salah satu variabel determinan dari *Subjective well being* . Dalam hubungannya dengan komponen *Subjective well being,* Walen dan Lachman (2000) mengatakan bahwa dukungan sosial yang dipersepsikan dapat menjelaskan sebagian besar varians pada kepuasan hidup dan afek positif.

Faktor Budaya dan Masyarakat

Adanya hubungan antara masyarakat dan budaya dengan *subjective well being* dapat dijelaskan pula dengan adanya perbedaan persepsi dan perilaku mayarakat di negara masing-masing mengenai pentingnya konsep kebahagiaan (Diener & Suh, 1999). Masyarakat individualis lebih mementingkan kebahagiaan daripada masyarakat kolektivis, yang menekankan pada nilai-nilai seperti harmoni dan penghormatan. Selain perbedaan persepsi terhadap konsep kebahagiaan. Perbedaan norma kultural juga dapat mempengaruhi afek positif dan afek negatif. Diener, Suh, Oishi, dan Shao (dalam Diener & Lucas, 1999) mengatakan bahwa afek positif lebih dipengaruhi oleh norma kultural dibandingkan afek negatif.

Telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well being* adalah faktor budaya*,* yang mana persepsi dan perilaku bisa diartikan ke dalam suatu budaya. 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*.

*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.

**METODE**

Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini *workplace incivility behavior.* Andersson & Pearson (1999) mendefinisikan *workplace incivility behavior* sebagai 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. Pada perkembangannya, workplace incivility behavior didefinisikan sebagai sebagai penganiayaan dalam intensitas yang rendah yang dapat menjadi ketidaksadaran bagi pelaku atau kesalahan penafsiran bagi korban Pengukuran variable *workplace incivility behavior* dalam penelitian ini menggunakan skala IIBS (*Indonesia Incivility Behavior Scale)* oleh Handoyo (2016)yang terdiri dari lima faktor dan 28 indikator yang sekaligus merupakan aitem.

*Indonesia Incivility Behavior Scale* (IIBS) memiliki lima alternatif jawaban untuk masing-masing aitem. Alternatif jawaban tersebut yaitu tidak pernah, sekali dua kali, kadang-kadang, sering, dan sangat sering. Subjek diberi kesempatan untuk memilih alternatif jawaban yang diberikan. Jawaban yang diberikan responden memiliki asumsi, bahwa semakin tinggi nilai yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula variabel yang diukur. *Indonesia Incivility Behavior Scale* (IIBS) menggunakan pernyataan afek positif (favourable) dengan memberikan skor bergerak 5 (SS), 4 (S), 3 (KK), 2 (SDK), 1 (TP).

Variabel *subjective well being* diukur dengan menggunakan skala adaptasi *subjective well being* yang peneliti susun berdasarkan alat ukur SWLS (*Satisfaction with Life Scale*) yang disusun oleh Diener (1985) untuk aspek kognitif. SWLS pada skala penelitian ini meiliki empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pada Skala PANAS setiap aitem akan dijawab dengan angka 1-4, dimana angka 1 menunjukkan respon bahwa subjek tidak pernah merasakan afek tertentu, angka 2 menunjukkan subjek jarang merasakan afek tertentu, angka 3 menunjukkan subjek pernah merasakan afek tertentu dan angka 4 menunjukkan subjek sering merasakan afek tertentu. Kemudian untuk mendapatkan gambaran dimensi afektif pada kesejahteraan subjektif secara keseluruhan, dihitung dengan mengurangi skor afek positif dengan afek negatif. Skor ini disebut dengan *affect balance.* Yang mana untuk mengukur *subjective well being* cara skoringnya adalah SWB= SWLS+ *affect balance* sehingga diketahui nilai dari *subjective well being* yang yang sesungguhnya.

Sebelum skala digunakan, skala perlu di uji coba terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas aitem. Batasan kriteria untuk aitem total yang disarankan adalah ≥ 0,30; namun penyusun skala boleh menentukan sendiri batasan minimal daya diskriminasi aitemnya asalkan tidak kurang dari 0,20 karena merupakan kriteria koefisien aitem total yang sangat tidak disarankan (Azwar 2018).

Total aitem pada skala ini adalah 53 aitem. 25 aitem untuk variable *subjective well being* dan 28 aitem untuk variable 28 aitem. Dari hasil try out yang telah dilakukan pada 31 karyawan mendapatkan hasil yang menyatakan tidak ada aitem gugur. Sehingga total distribusi skala yang digunakan dalam penelitian sama dengan skala yang digunakan ketika tryout.

Subjek penelitian ini berjumlah 42 orang, berjenis kelamin laki-laki atau perempuan yang tengah bekerja di CV. Abank Ireng creative. Pengujian hipotesis menggunakan teknik product moment dari Pearson.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas menggunakan One- Sample Kolmogorov - Smirnov Test. Uji normalitas variabel *Subjective Well Being* menunjukkan KS-Z = 0,200 (p > 0,05) yang berarti sebaran data variabel *Subjective Well Being* adalah normal. Uji normalitas variabel *Workplace Incivility Behavior* menunjukkan KS-Z = 0,032 (p > 0,05) yang berarti sebaran data variabel *Workplace Incivility Behavior* adalah tidak normal normal. Menurut Hadi (2015), jika jumlah subjek cukup besar (N ≥ 30) maka distribusi sampling mean telah sangat mendekati distribusi normal. Selain itu, Gani dan Amalia (2015) mengungkapkan pendapat yang sama yaitu apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30) maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak mempengaruhi hasil akhir. Sedangkan untuk uji linieritas nilai signifikansi linearitas 0,092 (p > 0,05) yang artinya adanya hubungan yang tidak linear antara variabel bebas dan variabel tergantung dengan koefisien lineritas sebesar F = 4.169. Namun Widhiarso (2010) menjelaskan bahwa linearitas juga dipertimbangan dari Deviation from Linearity nya, jika signifikansi Deviation from Linearity >0.05 maka variable bebas dan terikat memiliki hubungan yang linear. Dari table Deviation from Linearity di atas diperoleh F = 1.131 dengan taraf signifikasi adalah 0.421 yang berarti kedua variable memilki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis *Product moment* diketahui bahwa nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,044. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara *subjective well being*dengan *workplace incivility behavior*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Nilai koefisien korelasi penelitian ini adalah sebesar -0,277, dimana nilai tersebut berada dalam rentang 0,2–0,399 (Sugiyono, 2016). Sehingga, dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang lemah. Jika dilihat dari hasil analisis uji korelasi diatas, dapat diketahui bahwa korelasi dalam penelitian ini bernilai negatif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat *workplace incivility behavior* yang dialami seorang karyawan maka semakin rendah tingkat *subjective well being* karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat *workplace incivility behavior* yang dialami seorang karyawan maka semakin tinggi tingkat *subjective well being* karyawan tersebut. Variable *workplace incivility behavior* memberikan sumbangan efektif terhadap *subjective well bein* sebesar 7,8% sisanya sebesar 92,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Matthews & Ritter (2019) 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*.

Berdasarkan kategorisasi Skala *subjective well being*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor *subjective well being* pada tingkat tinggi sebanyak 9 subjek (22,5%) dan pada tingkat sedang sebanyak 31 subjek (77,5%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari subjek memiliki skor *subjective well being* tingkat sedang. Sebagian besar subjek menunjukkan level kesejahteraan dengan level sedang, yang berarti sebaiknya menjadi catatan untuk perusahaan agar meningkatkan tingkat *subjective well being* agar karyawan CV.

Berdasarkan kategorisasi skala *workplace incivility behavior*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor *workplace incivility behavior* pada tingkat sedang sebanyak 6 subjek (15%) dan pada tingkat rendah sebanyak 34 subjek (85%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari subjek merasa dihargai, dan diperlakukan dengan sopan oleh rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara aspek-aspek *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* diketahui bahwa 2 dari 5 aspek memiliki hubungan yang signifikan dengan *subjective well being*. Aspek-apek yang memiliki hubungan yang signifikan adalah pengabaian dan pelanggaran privasi. Hubungan antara aspek pengabaian dengan *subjective well being* menunjukkan r = -0,294 dengan taraf signifikansi = 0,033 (p < 0,05). Selanjutnya adalah hubungan antara aspek pelanggaran privasi dengan *subjective well being* menunjukkan r = -0,375 dengan taraf signifikansi = 0,043 (p > 0,05). Dari kedua aspek yang berkorelasi dengan *subjective well being* aspek pengabaian memberikan kontribusi terbesar terhadap *subjective well being* seseorang, yang kemudian disusul oleh aspek pelanggaran privasi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada karyawan CV. Abank Ireng Creative dengan koefisien korelasi (rxy) = -0,277 dengan p = 0,044 yang berarti bahwa semakin tinggi *workplace incivility behavior* yang dialami karyawan CV. Abank Ireng Creative maka semakin rendah *subjective well being* yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya semakin rendah *workplace incivility behavior* yang dialami karyawan CV. Abank Ireng Creative maka semakin tinggi *subjective well being* yang dimilikinya. Dalam penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,078 yang berarti bahwa *workplace incivility behavior* memberikan sumbangan efektif sebesar 7,8% terhadap *subjective well being* sedangkan 92,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Jadi, hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being* pada dialami karyawan CV. Abank Ireng Creativ dalam penelitian dinyatakan diterima.

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain saran bagi karyawan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk lebih sadar akan perilaku dan ucapanya yang kurang sopan bisa mempengaruhi *subjective well being* rekan kerja atau staf yang lain. Karena berdasarkan hasil penelitian ini perilaku tidak sopan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *subjective well being.* Tingkat *subjective well being* yang tinggi mempengaruhi performa kerja karyawan.

Saran bagi pihak perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melihat sejauh mana *subjective well being* pada karyawan selama ini. Selain dari kewajiban perusahaan untuk menjamin kesejahteraan karyawan secara psikis maupun kesejahteraan fisik, perusahaan dapat berusaha meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan dengan membangun komunikasi dan interaksi yang bersahabat untuk meminimalisir *workpace incivility behavior.*

Dan saran bagi penelitian selanjutnya, yang ingin meneliti hubungan antara *workplace incivility behavior* dengan *subjective well being*, agar memperluas ruang lingkup penelitian dan memperbanyak responden dari berbagai tempat. Kekurangan penelitian ini terletak pada jawaban skala yang *faking good*, serta keterbatasan literatur. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meminimalisir kelemahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, *8*(2), 117–123. https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? *The Journal of Applied Behavioral Science*, *44*(1).

Caunt, B. S., Franklin, J., Brodaty, N. E., & Brodaty, H. (2013). Exploring the Causes of Subjective Well-Being: A Content Analysis of Peoples’ Recipes for Long-Term Happiness. *Journal of Happiness Studies*, *14*(2). https://doi.org/10.1007/s10902-012-9339-1

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. https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3). https://doi.org/10.1177/014920639902500305

Darmawan, S. F. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah*. Universitas Dian Nuswantoro.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2000). Subjective Well Being. In *The Science of Happiness and Life Satisfaction*.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In *Handbook of positive psychology*.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. In *Collabra: Psychology* (Vol. 4, Issue 1). https://doi.org/10.1525/collabra.115

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2012). *Oxford Handbooks Online Subjective Well-Being : The Science of Happiness and Life Satisfaction History of Subjective Well-Being Research*. *February 2019*, 1–16. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, *70*(3). https://doi.org/10.1037/a0038899

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Diener, Suh, Lucas & Smith (1999). *Psychological Bulletin*, *125*.

Eriadya, M. (2014). *Pengaruh Totalitas Kerja, Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Pribadi Terhadap Subjective Wellbeing*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. In *Human Resource Development Review* (Vol. 7, Issue 2). https://doi.org/10.1177/1534484308315565

Filsafati, A., & Ratnaningsih, I. (2016). Hubungan Antara Subjective Well-Being Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Jateng Sinar Agung Sentosa Jawa Tengah & Diy. *Empati*, *5*(4), 757–764.

Firman, S. (2018). *Latar Belakang CV. Abankirenk Kreatif*. https://www.abankirenk.co/

Gifaranti, R. J. (2020). *Hubungan antara self determination dengan work engagement pada guru slb negeri 1 bantul*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018a). The measurement of workplace incivility in indonesia: Evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, *11*. https://doi.org/10.2147/PRBM.S163509

Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018b). The measurement of workplace incivility in indonesia: Evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, *11*, 217–226. https://doi.org/10.2147/PRBM.S163509

Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, *24*(1). https://doi.org/10.1007/BF00292652

Lubis, S. H. (2011). *Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Subjective Well-Being Karyawan UIN*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Matthews, R. A., & Ritter, K. J. (2019). Applying Adaptation Theory to Understand Experienced Incivility Processes: Testing the Repeated Exposure Hypothesis. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(2). https://doi.org/10.1037/ocp0000123

Maulida, D., & Shaleh, A. R. (2018). Pengaruh Modal Psikologis dan Totalitas Kerja terhadap Kesejahteraan Subjektif. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, *2*(2), 107. https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.2461

Modalku. (2019). *Mengapa Industri Kreatif Sangat Potensial?* Modalku. https://blog.modalku.co.id/bisnis/sektor-umkm/mengapa-industri-kreatif-sangat-potensial/

Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, *29*(2), 123–137. https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)00019-x

Ramadhani, T., Djunaedi, & S, A. S. (2016). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services,. *Mediapsi*, *12*(1), 1–10.

Rin, S. (2020). *No Title*. Serikat Buruh Demokratik Kerakyatan (SEDAR). https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/

Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, *16*(1). https://doi.org/10.1177/1069072707308142

Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, *7*(4), 290–296.

Wahyuni, N. (2016). *Survei: 77% Karyawan Tak Puas dengan Tunjangan yang Diterima*. Liputan 6. https://www.liputan6.com/bisnis/read/2418890/survei-77-karyawan-tak-puas-dengan-tunjangan-yang-diterima

Widhiarso, W. (2010). *Catatan Pada Uji Linieritas Hubungan*. Universitas Gadjah Mada.

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(2). https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93

Yasyi, dini nurhadi. (2020). *Tahun 2020, Sektor Ekonomi Kreatif Akan Sumbang Rp1.100 Triliun ke PDB Indonesia*. Good News. https://www.goodnewsfromindonesia.id/2020/08/31/tahun-2020-sektor-ekonomi-kreatif-akan-sumbang-rp1-100-triliun-ke-pdb-indonesia