

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut Leiter, dkk. (2011) menjelaskan mengenai indikator yang terdapat dalam *workplace incivility* yaitu *supervisor incivility* (ketidaksopanan pemimpin), *colleague incivility* (ketidaksopanan rekan), *instigated incivility* (ketidaksopanan yang dipicu). *Workplace incivility* pada anggota Brimob tidak terbentuk sendirinya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace incivility*, sedangkan untuk faktor-faktor dari ketidaksopanan di tempat kerja adalah tekanan organisasi, tuntutan tinggi dalam pekerjaan (*job demand*), teknologi baru berkomunikasi, kepemimpinan yang buruk, tenggat waktu yang dikompres (*compressed time and deadlines*), pekerjaan dan informasi yang berlebihan. Dari berbagai faktor tersebut dipilih *job demand* sebagai variabel bebas/*independent* dalam penelitian ini. Menurut Demerouti, dkk. (2001) *job demand* adalah aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. Dimensi dari *job demand* adalah tekanan pekerjaan (*work pressure*), tuntutan emosional (*emotional demand*), kerumitan pekerjaan (*hassle*), konflik peran (*role conflict*), tuntutan kognitif (*cognitif demand*).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job demand* dengan *workplace incivility* pada anggota Brimob DIY. Hal tersebut dapat dilihat dari

koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,340 dengan taraf signifikansi $p = 0,008$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara *workplace incivility* dengan *job demand* pada anggota Brimob DIY. Artinya, semakin tinggi *job demand* maka semakin tinggi *workplace incivility* pada anggota Brimob. Sebaliknya semakin rendah *job demand* maka semakin rendah *workplace incivility* pada anggota Brimob DIY. Sedangkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian anggota Brimob DIY memiliki *job demand* yang cenderung sedang dengan presentasi subjek sebesar 96% dan *workplace incivility* yang relatif rendah dengan presentase subjek sebesar 96%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.116 menunjukkan bahwa variabel *job demand* memiliki kontribusi 11,6% terhadap *workplace incivility* dan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor tekanan organisasi, teknologi baru untuk berkomunikasi, kepemimpinan yang buruk, *compressed time and deadlines*, dan pekerjaan dan informasi yang berlebihan

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Secara umum, subjek memiliki *workplace incivility* dengan kategori yang rendah, namun memiliki *job demand* yang sedang. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan kepada subjek untuk tetap mempertahankan sikap dan perilakunya di tempat kerja agar tidak ada peningkatan kategori ketidaksopanan di tempat kerja,

sedangkan untuk *job demand* yang dalam kategori sedang diharapkan subjek mampu mengetahui batas kemampuan fisik dan mental saat bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak menjadi stressor bagi subjek dan menghambat penyelesaian pekerjaan secara baik.

2. Bagi Instansi

Instansi disarankan untuk menjaga perilaku ketidaksopanan di tempat kerja agar tidak ada peningkatan dalam kategori permasalahan menjadi kategori sedang, selain itu penulis juga menyarankan untuk instansi dapat mengelola dan meningkatkan sumber daya pekerjaan untuk anggota agar tetap terfasilitasi dan anggota merasa beban kerja yang akan dilimpahkan lebih ringan, dengan begitu anggota mampu bekerja lebih efektif. Dukungan dari atasan sangat penting untuk membantu meringankan beban pekerjaan anggota.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai kelanjutan dalam penelitian ini, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang berpengaruh dalam *workplace incivility* karena pada penelitian ini hanya memuat satu variabel saja yaitu *job demand* sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi *workplace incivility* terungkap. Oleh karena itu, hendaknya peneliti selanjutnya dapat mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi *wokrplace incivility* seperti tekanan organisasi, kepemimpinan, tenggat waktu yang dikompres, sistem sosial dan interaksi sosial, lingkungan organisasi, pekerjaan yang berlebihan.

Adanya kesenjangan perbedaan hasil dari assessment awal yang berupa wawancara terhadap subjek dengan hasil dari penelitian memungkinkan bahwa

beberapa aitem yang digunakan masih bersifat ambigu, sehingga dapat mempengaruhi penilaian subjek terhadap keadaan atau situasi yang sebenarnya terjadi di tempat kerja. Dalam hal ini, peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyusun aitem-aitem skala penelitian dengan baik dan jelas agar mudah dimengerti oleh subjek.

Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala disebarakan sesuai arahan instansi yaitu melalui anggota/petugas yang berwenang sehingga subjek kemungkinan besar cenderung akan *faking good* bila diberikan oleh sesama rekan dan juga dalam penyebaran skala dapat memakan waktu yang sangat lama untuk skala diterima kembali secara utuh dan dianalisis oleh peneliti.