**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE INCIVILITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. X DI YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Fatikhah Indah Ayuningtyas*

*15081567*

# FAKULTAS PSIKOLOGI

# UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE INCIVILITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. X DI YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE INCIVILITY WITH TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES PT. X IN YOGYAKARTA***

## Fatikhah Indah Ayuningtyas1, Reny Yuniasanti2, Nina Fitriana3

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[tikhamore@gmail.com1](mailto:tikhamore@gmail.com1) , [reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id2](mailto:reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id2) , [bimbingan.nina@gmail.com3](mailto:bimbingan.nina@gmail.com3)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace incivility* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *workplace incivility* dengan *turnover intention* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan PT.X DI Yogyakarta yang sudah bekerja minimal 6 bulan dengan usia minimal 21 tahun. Pengambilan subjek menggunakan metode *non- probabilitas sampling.* Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa Skala Workplace Incivility dan Skala Turnover Intention. Teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar rxy = 0,455 dengan p = 0,000 yang berarti ada hubungan positif antara *workplace incivility* dengan *turnover intention* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,207 yang berarti bahwa *workplace incivility* memberikan sumbangan efektif sebesar 20,7% terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.X di Yogyakarta dan 79,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci** : *workplace incivility, turnover intention*, Yogyakarta

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between workplace incivility with turnover intention in PT. X in Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between workplace incivility and turnover intention in PT.X employees in Yogyakarta. The subjects of this study were 74 employees of PT.X DI Yogyakarta who had worked at least 6 months with a minimum age of 21 years. . Research subject using the non-probability sampling method . Research data collection using a measurement tool of Workplace Incivility Scale and Turnover Intention Scale. The data analysis technique used is product moment from Karl Pearson. The results of data analysis obtained a correlation value of r xy = 0.455 with p = 0,000, which means there is a positive relationship between workplace incivility with turnover intention in PT.X employees in Yogyakarta. The coefficient of determination (R Squared) of 0.207 means that workplace incivility contributes an effective contribution of 20,7% to turnover intention in PT.X employees in Yogyakarta and the remaining 79,3% is influenced by other factors.*

***Keywords*** *: workplace incivility, turnover intention , Yogyakarta*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu aspek yang penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. (Rocky & Setiawan, 2018). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup, tersedia jenis tenaga kerja yang tepat, pada saat yang tepat, pada posisi atau tempat yang tepat dan melakukan pekerjaan dengan tepat (Kaswan, 2017).

Hasibuan (dalam Rocky & Setiawan, 2018) menyatakan terdapat dua fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organization*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*) dan fungsi manajemen operasional meliputi pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (integration), pemeliharaan (*maintenance*), pemberhentian (*separation*) dan kedisiplinan. Fungsi operasional yakni bertanggung jawab untuk menjaga dan memelihara komitmen pegawai terhadap perusahaan, tingkat stress pada karyawan dan tingkat kepuasaan kerja pegawai.Tanpa pengelolaan faktor-faktor tersebut dengan baik, dapat dikhawatirkan menimbulkan permasalahan seperti tingginya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut atau *Turnover Intention*.

Alkhatiri (dalam Yuniasanti dkk., 2019) berdasarkan data dari Michael Page Indonesia Employee Intention Report, menyatakan bahwa 72% responden Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Setyanto & Hermawan, (dalam Yuniasanti dkk., 2019) *turnover intention* memiliki dampak tinggi pada kinerja perusahaan. Jika tingkat *turnover* karyawan tinggi, itu dapat mengganggu dan mengurangi perusahaan kinerja. Apalagi, semakin tinggi intensi *turnover* karyawan, semakin tinggi pula biayanya perusahaan harus menderita, baik untuk perekrutan maupun untuk memberikan pelatihan bagi yang baru para karyawan.

1. **Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover* yang didefinisikan oleh Kaswan (2017), terjadi ketika seorang karyawan berhenti menjadi anggota organisasi. Secara umum *turnover* terjadi karena berbagai alasan seperti mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain, pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan, dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar peraturan perusahaan, cacat tetap yang dapat mengganggu proses produksi, meninggal, dan promosi ke divisi cabang perusahaan di tempat lain (Mangkuprawira, 2011). Mobley (2001) mendefinisikan *turnover intention* adalah sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

1. **Aspek-aspek *Turnover Intention***

Menurut Mobley, (2001)*, turnover intention* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu;

1. *Thinking of quitting* atau pikiran-pikiran untuk berhenti, mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat kerjanya.
2. *Intent to search for another job* atau keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. *Intent to quit* atau keinginan untuk meninggalkan, mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Permasalahan *turnover intention* juga terjadi di salah satu cabang perusahaan PT X yang berada di Yogyakarta. PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dengan mengembangkan beberapa bidang bisnis antara lain yaitu rumah makan yang berkonsep *bistro* dan rumah makan yang juga sebagai tempat peristirahatan bus-bus pariwisata lengkap dengan fasilitas lain seperti POM bensin, *toilet,* swalayan, musholla, kafetaria, serta pusat perbelanjaan oleh-oleh serta pakaian dengan ciri khas Yogyakarta. PT. X di Cabang tepatnya di jalan Wates- Yogyakarta dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan berdasarkan hasil dari wawancara dengan staff HRD yang dilakukan pada tanggal 29 juli 2019, beliau mengungkap bahwa tingkat *turnover* di Cabang khususnya di bagian Rumah Makan ini per-oktober 2018-agustus 2019 mencapai 14,20%. Hal ini mengakibatkan dalam durasi beberapa bulan PT. X harus membuka lowongan kerja untuk mengisi tempat yang kosong dari berbagai bidang pekerjaan.

Purwito (dalam Rocky & Setiawan, 2018) mengatakan bahwa tingkat intensi keluar karyawan dapat dikategorikan tinggi jika mencapai 2% ke atas. Sedangkan, menurut Gillies (dalam Kusuma & Mujiati, 2017) menjelaskan perputaran dikatakan normal berkisar antara 5- 10 persen per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Berdasarkan penjelasan tersebut maka tingkat *turnover* di PT.X dikategorikan tinggi karena mencapai 14,20% per 12 bulan terakhir.

Ridlo (2012) menjelaskan, *turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover y*ang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong maka tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga menjadi terbengkalai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*. Hal ini jelas membawa kerugian karena itu perlu diusahakan pemecahannya.

Menurut Laschinger, Leiter, Day dan Gilin (dalam Rocky & Setiawan, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *workplace incivility*. Sepanjang satu dekade terakhir isu perilaku *workplace incivility* telah banyak mendapatkan perhatian praktisi manajemen. Berbagai laporan memperlihatkan bahwa fenomena ini mengalami tren peningkatan dan semakin mengkhawatirkan dalam lingkungan kerja. Krisis *incivility* dianggap sebagai sebuah benturan budaya, dimana orang-orang dengan latar belakang budaya yang berbeda bertemu dalam satu komunitas atau organisasi. Adanya perbedaan pandangan mengenai norma-norma kesopanan sehingga banyak generasi kerja yang lebih tua sekarang menganggap generasi muda sebagai orang-orang yang kasar, tidak berbudaya dan tidak memiliki etika kerja (Leiter, dkk., 2011).

1. **Pengertian *Workplace Incivility***

Andersson dan Pearson (dalam Handoyo dkk., 2018) mendefinisikan *incivility* sebagai tindakan menyimpang intensitas rendah, seperti perilaku verbal dan nonverbal yang kasar dan tidak sopan yang ditujukan kepada rekan kerja dengan maksud yang ambigu untuk membahayakan target. Perilaku tersebut seringkali kasar dan tidak baik, tidak hanya terbatas pada perilaku verbal, tetapi juga mencakup perilaku nonverbal seperti mengabaikan, mengabaikan, dan melecehkan. *Incivility* (Lim, Cortina dan Magley, 2008) berbeda dari perilaku lain di bawah kategori perilaku perlakuan buruk interpersonal, seperti pengawasan kasar dan penindasan. Penganiayaan interpersonal (Lim dan Cortina 2005) mengacu pada perilaku seperti agresi verbal (misalnya, sumpah), tidak hormat (misalnya, gangguan, penghinaan publik), dan isolasi (misalnya, dari kegiatan kerja yang penting).

1. **Aspek-aspek *Workplace Incivility***

*Workplace incivility* dapat diukur melalui beberapa indikator (Handoyo, dkk, (2018) yaitu:

* 1. Intervensi urusan pribadi, seperti digosipkan di belakang Anda, berbicara tentang Anda di belakang, Diam-diam mencoba untuk mengetahui apa yang Anda lakukan, secara terbuka mendiskusikan informasi pribadi Anda yang rahasia, turut campur dalam urusan pribadi Anda, dan membawa masalah masa lalu Anda.
  2. Pengabaian, seperti sangat lambat dalam membalas pesan elektronik atau email Anda tanpa alasan yang jelas, mengabaikan pendapat yang Anda tawarkan di forum rapat, dihindari berkonsultasi dengan Anda ketika mereka biasanya diharapkan untuk melakukannya, menanggapi pertanyaan Anda dengan cara yang singkat dan tidak ramah, tidak berkonsultasi dengan Anda sehubungan dengan keputusan yang seharusnya Anda terlibat, tidak mematuhi janjinya kepada Anda tanpa merasa bersalah, sengaja gagal menyampaikan informasi yang seharusnya Anda ketahui, kemarahan yang ditunjukkan dengan cara mengabaikan Anda.
  3. Komunikasi yang tidak ramah, seperti berbicara secara kasar kepada Anda di depan umum, mengangkat suara (teriak) mereka saat berbicara kepada Anda, menggunakan nada yang tidak pantas ketika berbicara kepada Anda, menegur Anda di depan orang lain yang tidak peduli, membuat komentar sinis tentang Anda.
  4. Perilaku tidak peduli, seperti memberi Anda pesanan yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengklaim pekerjaan Anda sebagai miliknya, meminta Anda untuk melakukan pekerjaan tanpa mempertimbangkan kondisi Anda, melarang Anda untuk melakukan sesuatu saat dia melanggarnya.
  5. Invasi Privasi, seperti mengambil barang dari meja Anda tanpa izin terlebih dahulu, membuka laci meja Anda tanpa izin sebelumnya, membaca komunikasi yang ditujukan kepada Anda, seperti email, faks, atau SMS tanpa izin sebelumnya, mengambil alat tulis dari meja Anda tanpa kemudian mengembalikannya, menyalakan musik keras sehingga mengganggu pekerjaan Anda.

Menurut Andersson & Pearson (dalam Hendryadi & Zannati, 2018), *workplace incivility* mengarah ke perilaku yang lebih kasar dan agresif. Andersson dan Pearson (1999) juga berpendapat bahwa *incivility* dapat menyebabkan reaksi serupa dari pihak lain atau mengarah ke perilaku yang lebih serius. Menurut Shim (dalam Smidt, Beer, Brink & Leiter, 2016) *workplace incivility* dapat meningkatkan ketidakpercayaan dan mengurangi pertukaran positif antara rekan kerja, dengan kata lain, ketika karyawan merasakan hubungan negatif seperti itu dalam lingkungan kerja, mereka lebih cenderung meninggalkan organisasi. Glendinning (2001) menyatakan bahwa 50% karyawan yang mengalami ketidaksopanan telah mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi dan 12% benar-benar memutuskan pekerjaan mereka di organisasi.

Sementara itu, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendryadi & Zannati (2018) mengungkap ada hubungan searah antara variabel *workplace incivility* dengan *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *workplace incivility* atau intensitas perilaku menyimpang dengan tujuan menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati, maka akan semakin tinggi *turnover intention* atau kemungkinan seseorang tersebut untuk berniat keluar dari perusahaan. Sebaliknya semakin rendah *workplace incivility* maka akan semakin rendah juga *turnover intention* karyawan. Pearson dan Porath (dalam Handoyo dkk., 2018) menjelaskan, individu yang mengalami *incivility* juga dapat mengalami tekanan psikologis, ketidakpuasan kerja, menarik diri dari pekerjaan, dan arti- penting karir. Selanjutnya, Pearson dan Porath (2005) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami *workplace incivility* akan dengan sengaja enggan bekerja keras, dan karena itu, mereka akan menjadi kurang efektif dan berpotensi mengganggu kinerja seluruh tim / unit.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *workplace incivility* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. X Yogyakarta?

## METODE

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probabilitas yang tujuannya adalah untuk mengambil sampel sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dapat merefleksikan ciri populasi (Azwar, 2017). Populasi dan sampel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di PT.X minimal usia 21 tahun, baik laki-laki maupun perempuan dengan jumlah total 74 orang sesuai yang merupakan karyawan di divisi Rumah Makan, sudah menjadi karyawan tetap dan telah bekerja minimal 6 bulan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Turnover Intention dan Skala Workplace Incivility. Skala Turnover Intention dibuat untuk mengungkap tingkat keinginan untuk pindah atau keluar dari karyawan PT.X di Yogyakarta, menurut Mobley, et al*., Turnover intention* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu ; *Thinking of quitting,*  *Intent to search* *another job,* dan *Intent to quit.*

Metode penskalaan Skala Turnover Intention yang digunakan dalam skala ini adalah metode Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban terhadap pertanyaan. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Terdapat dua kelompok aitem dalam skala psikologi, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Jawaban positif terhadap pernyataan *favorable* mendapat skor tinggi ( S = 3 atau SS = 4) sedangkan jawaban negatif akan diberi skor rendah (TS = 2 atau STS = 1). Sedangkan aitem *unfavorable* yaitu yang tidak mendukung objek sikap. Jawaban positif terhadap pernyataan *unfavorable* diberi skor rendah (S = 2 atau SS = 1, sedangkan untuk jawaban negatif akan diberi skor tinggi (TS = 3 atau STS = 4). Hasil seluruh jawaban subjek pada ketiga skala diakumulasikan untuk memperoleh skor total dari masing-masing subjek. Hasil uji coba aitem menunjukan bahwa 25 aitem Skala *Turnover Intention* tidak terdapat aitem yang gugur. Secara keseluruhan koefisien daya beda aitem bergerak dari 0,364 sampai 0,772.

Sedangkan untuk skala *workplace incivility* dibuat untuk mengungkap adanya perilaku menyimpang yang terjadi pada karyawan pt. X di yogyakarta. *Workplace Incivility* dapat diukur melalui beberapa indikator menurut (handoyo, dkk, (2018) yaitu (1) intervensi urusan pribadi, (2) pengabaian, (3) komunikasi yang tidak ramah, (4) perilaku tidak peduli, (5) invasi privasi,

Skala Likert dalam penelitian ini memiliki enam alternatif jawaban yang skornya diberikan berdasarkan dari jumlah perilaku yang dialami dalam durasi tertentu, yaitu Hampir Setiap Hari (HSH= 6), Seminggu Sekali (1MS = 5), Dua Minggu Sekali (2MS= 4), Tiga Minggu Sekali (3MS= 3), Sebulan Sekali (1BS= 2), Sangat Jarang (SJ= 1). Skala yang diperoleh sebanyak 40 buah dan semua skala tersebut memenuhi syarat untuk dianalisis. Hasil uji coba aitem menunjukan bahwa dari 40 aitem Skala *Workplace Incivility* terdapat 2 aitem yang gugur (batas kriteria yang dipilih 0,25), yaitu nomor 17 dan 33. Secara keseluruhan koefisien daya beda aitem bergerak dari -0,013 sampai 0,760. Berdasarkan aitem-aitem yang valid tersebut, Skala *Workplace Incivility* sejumlah 38 aitem dapat digunakan kembali dalam pengambilan data penelitian.

Sebelum dilakukan uji coba skala penelitian, untuk mengetahui reliabilitas aitem, terlebih dahulu dilakukan *profesional judgement* oleh dosen, Domnina Rani Puna Rengganis, S. Psi, M.Si, CPHR. Hasil dari *profesional judgement*, beberapa kalimat perlu diperbaiki. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dan data di analisis dengan menggunakan program analisis stratistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,455 dengan p = 0,000 yang berarti ada hubungan positif antara *turnover intention* dengan *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R 0,455 yang artinya termasuk pada kategori sedang, hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*, sebaliknya, sebaliknya semakin rendah *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention.* Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,207 menunjukan bahwa variable *workplace incivility* menunjukan kontribusi 20,7% terhadap *turnover intention* dan 79,3% sisanya yaitu dipengaruhi oleh faktor lain yaitu usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan intelegensi keikatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan *job burnout* (kondisi emosional).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa w*orkplace incivility* anggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT X di Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pearson dan Porath (dalam Handoyo, 2018) bahwa individu yang mengalami *incivility* juga dapat mengalami tekanan psikologis, ketidakpuasan kerja, menarik diri dari pekerjaan, dan arti- penting karir. Sementara itu, Lim, Cortina dan Magley (2008) menemukan hubungan yang signifikan antara incivility dan kesehatan, kesejahteraan, dan keinginan untuk mengundurkan diri.

Adapun hasil kategorisasi tingkat *turnover intention* subjek, yang mempunyai tingkat *turnover intention* tinggi sebanyak orang banyak enam belas orang atau sebesar 21,622%, kategori sedang sebanyak orang sebanyak lima puluh tiga orang atau sebesar 71,622% dan kategorisasi rendah sebanyak orang sebanyak lima orang atau sebesar 6,756%. Sementara itu hasil kategorisasi *workplace incivility* subjek yang mempunyai tingkat *workplace incivility* tinggi sebanyak sembilan orang atau sebesar 12,16%, kategorisasi sedang sebanyak tiga puluh delapan orang atau sebesar 51,35% serta kategorisasi rendah sebanyak dua puluh tujuh orang atau sebesar 36,49%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di PT.X memiliki *turnover intention* yang sedang dan *workplace incivility* yang sedang.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,455 dengan signifikansi sebesar p = 0,000 yang berarti ada hubungan positif antara *turnover intention* dengan *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitan ini diterima. Namun berdasarkan interpretasi pedoman korelasi hubungan, diperoleh 0,455 termasuk pada kategori sedang.hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*, sebaliknya, sebaliknya semakin rendah *workplace incivility* pada karyawan PT.X di Yogyakarta maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention.*

## DAFTAR PUSTAKA

Andersson L.M., & Pearson, C. M. (1999). Tit For Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace. *Academy of Management Review*, *24*, 452–471.

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and Profiles of Response to Incivility in the Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(3), 272–288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>.

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2001). Incivility in the Workplace Incidence. 64–80. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.6.1.64>.

Glendinning, P. M. (2001). Workplace bullying: Curing the cancer of the American workplace. *Public personnel management*, *30*(3), 269-286.

Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). 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>

Hendryadi, & Zannati, R. (2018). Hubungan *Workplace Incivility* dan *Turnover Intention* : Efek Moderasi Gender. *Inovasi*, *14*(2), 123–133. Retrieved from  [http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI.](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI)

Kaswan, M.M. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta. ISBN 978-602-289-225-0.

Kusuma, K. I. P., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Hotel Alila Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(10), 5748–5774

Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Oore, D. G. (2011). The Impact Of Civility Interventions On Employee Social Behavior, Distress, And Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, *96*(6), 1258–1274. <https://doi.org/10.1037/a0024442>.

Mangkuprawira, T. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, edisi kedua. *Bogor: Ghali Indonesia*.

Mobley, W. H. (2001). Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*. 86, 493–522.

Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2011). On The Nature, Consequences And Remedies Of Workplace Incivility: No Time For “Nice”? Think Again. *Academy of Management Perspectives*, *19*(1), 7–18. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946>.

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*, E326-E357.

Ridlo, I. A. (2016). *Turn Over ( Literature Review ) in Bahasa for Healthcare* (Serial Pap). Surabaya: Public Health Movement-Indonesia.

Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada CV. Metalik Baru. *Agora*, *6*(2).

Shim, J. (2015). Concept Exploration Of Workplace Incivility: Its Implication to HRD. *Unpublished master’s dissertation, University of Minnesota, Minneapolis, MN*.

Smidt, O., De Beer, L. T., Brink, L., & Leiter, M. P. (2016). The Validation Of A Workplace Incivility Scale Within The South African Banking Industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, *42*(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1316>.

Yuniasanti, R., & Abas, N. A. H. (2019). The Translation and Adaptation Culture: Experience Workplace Incivility Scale in Indonesia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, *9*(1), 1-15.