**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE INCIVILITY* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAPA KARYAWAN HOTEL X**

*RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE INCIVILITY WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT OF HOTEL X EMPLOYEES*

**Indah Megita Auni, Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

indahmegita07@gmail.com, alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

083863304401

**Abstrak**

 Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mempu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X. Hipotesis dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan negatif antara *workplace incivility* dan *employee engagement*. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 44 karyawan hotel X. Alat pengumpulan data menggunakan Skala Likert, dalam bentuk skala *workplace incivility* dan skal *employee engagement*, yang telah diuji. Koefisien reliabilitas skala *workplace incivility* adalah 0,923, sedangkan koefisien reliabilitas skala *employee engagement* adalah 0,885. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* sebesar -0,396. Hasil ini menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara *workplace incivility* dengan *employee engaggement* pada karyawan hotel X, dan hipotesis yang diterima. Variabel *wokplace incivility* dalam penelitian ini berkontribusi secara efektif terhadap *employee engagement*13,6%, sedangkan kontribusi efektif sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata kunci**: *workplace incivility, employee engagement*

***Abstract***

Human resources are very important role in achieving company goals, because the key to success in winning business to be able to survive and develop is in human resources as business people. This research aims to determine the relationship between workplace incivility with employee engagement in X hotel employees. this research is that there is a negative relationship between workplace incivility and employee engagement. The number of subjects in this study were 44 hotel X employees. Data collection tools using a Likert Scale, in the form of workplace incivility scales and employee engagement scales, were tested. Workplace incivility scale reliability coefficient is 0.923, while employee engagement scale reliability coefficient is 0.885. From the results of the analysis of research data obtained the value of the correlation between workplace incivility with employee engagement of -0,396. These results indicate that there is a negative correlation between workplace incivility with employee engagement in X hotel employees, and the hypothesis accepted. The variable place incivility in this study effectively contributed to employee engagement13.6%, while the effective contribution of 86.4% was influenced by other factors.

**Keywords** : workplace incivility, employee engagement

**PENDAHULUAN**

Yogyakarta, merupakan salah satu Provinsi di Indonesia yang dikenal sebagai kota perjuangan, pusat pendidikan juga dikenal dengan kekayaan pesona budaya dan alamnya, sehingga Yogyakarta menjadi tujuan wisata yang terkenal di dalam negri maupun di luar negri, setiap tahunnya jumlah wisatawan baik wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara terus meningkat (Dinas Pariwisata Daerah Istimewah Yogyakarta, 2017). Tercatat pada tahun 2018 jumlah wisatawan nusantara yang berkunjung ke Yogyakarta sebanyak 5.272.719 sedangkan wisatawan mancanegara yang berkunjunng pada tahun yang sama sebanyak 416.372 (Dinas Pariwisata Daerah Istimewah Yogyakarta, 2018) . Tingginya wisatawan yang datang ke Yogyakarta membuat kebutuhan akan tempat tinggal sementara, baik itu hotel berbintang maupun non berbintang menjadi sangat tinggi (Mahendra, 2018). Hal ini tentu mendorong terjadinya persaingan diantara hotel-hotel baik hotel berbintang maupun hotel non berbintang (Normasari et al., 2013).

Hotel X adalah hotel yang berjarak 3,4 km dari jalan Malioboro, hotel X mulai beroprasi pada tanggal 18 Agustus 2011 memiliki bangunan moderen sebanyak lima lantai yang dapat mengakomodasi hingga 324 orang. Hotel x memiliki konsep tempat tidur yang disedikan seperti tempat tidur didalam asarama (*dorm*) dimana satu kamar bisa diisi oleh 4-6 orang. Enders & Smoak (2008) Menyatakan jika sejumlah hal yang wajib dimiliki oleh organisasi atau perusahaan untuk bersaing dengan organisasi lain meliputi sumber fisik, sumber keuangan, kemampuan memasarkan dan sumber daya manusia. Dari keempat sumber tersebut sumber daya manusia atau keryawan merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisai atau perusahaan (Widodo & Sami’an, 2013). Menurut Handoko (2001) Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mempu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis. Maka perusahaan membutuhkan karyawan memiliki keterikatan atau *engagement* (Rachmawati, 2010). Karyawan yang memiliki keterikatan atau *engagement* yang tinggi, karyawan akan mampu mengatasi gangguan atau permasalahan yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga tidak akan mengganggu performa selama bekerja dan mampu meningkatkan komitemen terhadap pekerjaan (Halbesleben, dalam Albrecht, 2010)

Khan (Dalam Saks, 2006) mengungkapkan jika dalam kehidupan sehari-hari masih dapat dijumpai fenomena karyawan yang diidentifikasikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak terikat secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan pekerjaan mereka. (Bakker & Schaufeli, 2004) mengungkapkan pengertian *employee engagement* adalah pemikiran positif, yang dimaksud pemikiran positif yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan, adapun menurut Macey & Schneider, (2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pengahayatan, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga, waktu demi pekerjaannya dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuannya. Lockwood (2007) memberi pengertian mengenai *engagement* sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual.

Menurut (Bakker & Schaufeli, 2004) terdapat 3 aspek dalam *employee engagement* yaitu *vigor* yaitu karakter pegawai yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam bekerja dan bersedia dalam mengupayakan pekerjaan serta tahan dalam menghadapi kesulitan, *dedication* yaitu karakter pegawai yang memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan dicirikan oleh rasa antusias, inspirasi, kebanggan dan tantangan dalam pekerjaan, dan *absorption* yaitu, karyawan yang menikmati pekerjaannya dicirikan dengan konsentrasi dan dengan senang hati terlibat dalam pekerjaan dan merasa bahwa waktu berlalu begitu cepat. Adapun menurut AON-Hewitt (2013) aspek *employee engagement* terbagi menjadi tiga, yaitu *say* (berbicara positif tetang organisasi), *stay* (memiliki keinginan untuk tinggal) dan *strive* (berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi).

. New York Times (1 Juni, 2014), penelitian yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2013 menemukkan bahwa hanya sebesar 13 % karyawan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat keja mereka (Schwartz & Porath, 2014). Termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15% karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan dimana mereka bekerja (AON-Hewitt., 2013). *Employee engagement* menjadi sering dibicarakan oleh perusahan-perusahaan (Saks, 2006). Harapannya ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan tidak hanya sekedar bekerja dan melakukan rutinitas sehari-hari, melainkan merasa bangga, menyenangkan dalam bekerja dan nyaman dengan lingkungan tempat bekerja (Prihutami et al., 2015). Sehingga produktivitas meningkat, mengurangi ketidak hadiran, meningkatkan kepuasan konsumen dan meningkatkan penghasilan perusahaan (Marciano, 2010) Hal ini dikarenakan *employee engagement* adalah suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Handoyo & Setiawan, 2017). Dengan adanya karyawan yang memiliki *engagement* yang baik dengan perusahaan tempat karyawan bekerja, maka karyawan akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok mereka (Kompaso & Sridevi, 2010).

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Lockwood, (2007) mengungkapkan bahawa budaya organisasi dan kepemimpinan, kualitas komunikasi, gaya manajemen yang diterapkan, tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja, dan reputasi organisasi itu sendiri. Berdasarkan fakto-faktor diatas salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah budaya organisai. budaya organisasi yang kuat dapat mempunyai pengaruh bagi sikap dan prilaku anggota perusahaannya (Robbins, 2001) Norma budaya organisasi untuk menlindungi karyawan dapat didukung oleh budaya yang bekembang pada karyawan, namun bisa saja norma yang berkembang pada karyawan adalah norma yang tidak beradab dengan melakukan prilaku tidak hormat ditempat kerja (Cortina & lim, dalam Estes & Wang, 2008), melanggar norma-norma hormat tempat kerja merupakan tindakan *workplace incivility* (Cortina, KabatFarr, Magley, & Nelson, dalam Yuniasanti & Abas, 2019). ( Laschinger et al., 2009) Menjelaskan bahwa *workplace inicivility* adalah sebuah intensitas prilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati. Martin & Hine (2005) menyatakan bahwa *workplace incivility* memiliki empat aspek yaitu permususuhan, pelanggaran privesi, perilaku eksklusif, dan gosip. *Workplace incivility* adalah hasil dari pembelajaran menyimpang yang dilakukan oleh rekan kerja dengan niat menyakiti, melanggar norma-norma tempat kerja, dan melanggar norma untuk saling menghormati.

 *Workplace incivility* selain berdampak kepada karyawan *workplace incivility* juga dilaporkan memiliki efek besar pada organisasi (Estes & Wang, 2008). Penelitian yang dilakukan Yeung & Griffin (2008) mengungkapkan dimana karyawan yang tidak mengalami *workplace incivility* adalah karyawa yang *engaged* ditunjukan dengan niat tinggal di organisasi lebih lama, berbicara positif di organisasi, dan berusaha keras ditempat kerja. Yeung & Griffin (2008)menemukan ketika teman kerja secara terbuka mempermalukan, mengolok-ngolok, mengutuk, menggosipkan, atau mengucilkan rekan kerja, maka para korban workplace incivility menadi jauh lebih kecil kemungkinan untuk berkembang, kualitas kerja yang rendah (Pearson & Porath, 2005). Penelitian yang dilakuakan Giumetti et al (2013) menemukan *workplace incivility* dikaitkan secara negatif dengan tingkat energi yang lebih rendah, karyawan melaporkan energi mental, emosi, dan sosial yang lebih rendah setelah berinteraksi dengan atasan yang kasar. Penelitian yang dilakuakn oleh Chen et al (2013) mengungkapkan *workplace incivility* mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan. *Workplace incivility* mempengaruhi citra positif karyawan, ini akan mengarah pada penurunan keinginan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan, yaitu, antusiasme dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan mereka berkurang.Penelitian yang dilakukan oleh oleh Pearson et al., (2000) mengungkapkan bahwa lebih dari sepertiga pekerja yang mereka survei menunjukkan bahwa mereka dengan sengaja mengurangi upaya pekerjaan mereka, berhenti melakukan tugas dan kegiatan di luar tugas mereka, dan menghentikan upaya sukarela. Akibatnya, kinerja dan laba organisasi terkena dampak buruk. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Menon & Priyadarshini, (2018) dimana *workplace incivility* berhubungan secara negatif dengan *employee engagement*.

 Berdasarkan uraian teoritis yang sudah dijabarkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X. Dimana jika *workplace incivility* tinggi maka semakin rendah *employee engagent*. Begitu sebaliknya ketika *workplace incivility* rendah maka tingkat *employee engagement* karyawan akan tinggi

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah employee engagement sevagai varibel dependen dan variabel independen ialah workplace incivility. Subjek penelitian ini ialah karyawan hotel X yang berjumlah 44 karyawan. Penentuan subjek penelitian berdasarkan kriterisa yaitu sebagai karyawan hotel x baik karyawan kontrak atau karyawan tetap, berusia 20-60 tahun, bekerja minimal 1 tahun. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan *sampling purporsive*. Karyawan yang berpartisispasi sebagai subjek penelitian berasal dari seluruh divisi di hotel X melipui duvusu *Iback office,* divisi *maintenance,* divisi *front officer,* duvisi *kitchen,* divisi *marketing,* dan *security*. Peneliti melakukan try out terhadap karyawan di hotel yang berbeda dengan Jumlah subjek try out ialah 48 karyawan hotel tersebut. alat ukur pada saat try out dan penelitian menggunkan skala.

Skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkapkan konstrak psikologi dengan pernyatan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator peilaku (Azwar, 2016). Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.Metode skala pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Kempat kategori jawaban ini dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang ada pada kategori jawaban netral yang memiliki arti ganda. Tersedianya jawaban tengah akan menimbulkan kecenderungan pada sabjek untuk memilih jawaban tengan (*Central tendency effect*), terutama bagi yang ragu-ragu atas kecenderungan arah jawaban. Selain itu, pemilihan empat kategori jawaban dikarenakan peneliti ingin melihat kecenderungan jawaban responden kearah sesuai atau tidak sesuai (Hadi, 2004). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *employee engagement* dan Skala *workplace incivility*.

*Employee engagement* dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakkan skala modifikasi UWES (*Utrecht Work Engagement Scale)* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Schaufeli (2010) yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption*. Jumlah aitem untuk skala employee engagement ialah 30 aitem. Nilai reliabilitas Alpha Cronbach ialah 0,885. Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang digunakan dalam skala *employee engagement* ini adalah 0.25, dari 30 aitem terdapat 3 aitem yang gugur sehingga tersisa 27 aitem. Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0.210 sampai 0.619. dari hasil uji coba didapat koefisien relibilitas sebesar 0,885.*Workplace incivility* dalam penelitian ini diungkap menggunakan skala modifikasi UWBQ (*Uncivil Workplace Behavior Questionnaire*) yang disusun berdasarkan dimensi yang diungkap oleh Martin & Hine (2005) yaitu pemusuhan, pelanggraran privasi, prilaku eksklusif dan gossip. Jumlah aitem untuk skala employee engagement ialah 28 aitem. Nilai reliabilitas Alpha Cronbach ialah 0,928. Batas kriteria koefisien aitem-total (rix) yang digunakan dalam skala *workplace incivility* ini adalah 0.20, dari 28 aitem terdapat 3 aitem yang gugur sehingga tersisa 25 aitem. Koefisien daya beda aitem bergerak dari angka 0,115 sampai 0,816. dari hasil uji coba didapat koefisien relibilitas sebesar 0,928.

Analisa data menggunakan teknik analisis regresi sederhana untuk mengetahui hubungan antara *workplace incivility* dan *employee engagement*, sumbangan efektif *workplace incivility* kepada *employee engagement* serta uji t test unuk mengetahui perbedaan antara jenis kelamin terhadap *workplace incivility* dan *employee engegement*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* yang akan mencari hubungan antara konflik *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X. Perhitungan korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* selengkapnya akan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows version 17.* Sekala ini terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favorabel.* Penyusuanan skala prilaku maupun sikap terdiri dari dua macam pernyataan yaitu pernyataan yang *favorabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang tidak *unfavorabel* (tidak mendukung objek sikap) ( Azwar, 2017). Penyusunan skala prilaku maupun sikap diperbolehkan hanya dibagi dalam satu kelompok yaitu *favorabel* apabila isinya telah menggambarkan hubungan keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi kepribadian pada indikator artinya mendukung langsung atribut yang hendak diukur, sehingga memudahkan sabjek memahami aitem yang diberikan ( Azwar, 2016).

**HASIL**

**Uji Asumsi**

Sebelum dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis *product moment* terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi. Uji asumsi digunakan untuk menarik kesimpulan agar tidak menyimpang dari kebenaran, prasyarat yang harus dipenuhi adalah variabel yang diukur mendekati sebaran normal dan memiliki hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data penelitian mengikuti distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Kaidah untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-smirnov ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Adapun uji normalitas dapat juga dilakukan dengan analisis grafik (scatterplot), yakni engan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Tabel 1

Hasil uji normalitsa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Varibel | KS-Z | (p) | Ket |
| *Workplace incivility* | 0.100 | 0,200 | Normal |
| *Employee engagement* | 0.98 | 0,200 | Normal |

Hasil uji nomalitas pada vaiabel *wokplace incivility* dan *employee engagement* menunjukkan sebaran data yang normal. Variabel *workplace incivility* dengan koefisien KS-Z 0.100 dan p= 0.200 (p>0.05), sedangkan untuk variabel *employee engagement* menunjukkan koefisien KS-Z 0.98 dan p=0.200 (p>0.05)

**Uji Linar**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan linier atau tidak. Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi < 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi ≥ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bukan merupakan hubungan yang linier.

Tabel 2

Hasil uji linearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Varibel | (F) | (p) | Ket |
| Workplace incivility dan Employee engagement | 7,895 | 0,009 | Linaer |

Dari hasil uji linieritas antara variabel *workplace incicvility* dengan *employee engagement* diperoleh nilai F = 7,895 dengan p = 0,009 (p < 0,050) berarti hubungan antara variabel *workplace incivility* dengan variabel *employee engagement*.

**Uji Hipotesis**

Setelah melakukan uji asumsi, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara *workplace incivility* dan *employee engagement* pada karyawan hotel X. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi product moment Pearson. Hasil uji hipotesis (Tabel 3) menunjukkan data koefisien korelasi R= -0.369 dengan p=0.07 (p<0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara *workplace incivility* engan *employee engagement*. Artinya, semakin tinggi workplace incicvility, maka semakin rendah employee engagement pada karyawan hotel X. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *workplace incivility*, maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan hotel X. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini yaitu hubungan antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X diterima. Adapun koefisien determinasi ) variabel *workplace incivility* sebesar 0.136. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace incivility* memberikan sumbangan sebesar 13,6% terhadap *employee engagement*.

Tabel 3.

Hasil Uji Hipotesis

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| R |  | (p) | Ket |
| -0,369 | 0,136 | 0,007 | Ada korelasi |

**Uji Inependen Test**

Tabel 4.

Jeni Kelamin

|  |  |
| --- | --- |
| Jenis Kelamin | N |
| Laki-laki | 24 |
| Perempuan | 20 |

Uji tambahan dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan di antara dua kelompok data yang tidak berhubungan (berasal dari subjek yang berbeda). Dua sabjek data yang berbeda itu sendiri yaitu jenis kelamin karyawan hotel X yang terdiri dari 24 subjek pria dan 20 sujek wanita . Sebelum masuk kedalam uji independen test dilakukan uji homogenitas, dari *Leven’s Test For Equality of Variance*. Kaidah uji homogenitas adalah apabila p≤ 0,050 berarti data tidak memenuhi prasyarat homogenitas atau berasal dari populasi yang berbeda, apabila p > 0,050 berati data memenuhi persyaratan homogenitas atau berasal dari populasi yang sama. Dari uji homogenitas diperoleh nilai variabel *employee engagement* F = 0,142 dengan p= 0,708 (p > 0,050) dari hasil uji homogenitas data *employee egagement* pada karyawan hotel X berasal dari data yang sama atau merupakan data yang homogen. . Dari uji homogenitas diperoleh variabel *workplace incivility* F = 0,127 dengan p = 0,723 (p > 0,050) dari hasil uji homogenitas data *workplace incivility* pada karyawan hotel X berasal dari data yang sama atau merupakan data yang homogen.

 Kaidan independen sempel t test adalah p < 0,050 yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan diantara kelompok yang dibandingkan, apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada perbedaan yang signifika di antara kelompok yang dibandingkan. Dari hasil uji independen t test berdasarkan jenis kelamin variabel *employee engagement* t = 0,805 dengan p = 0,425 ( p ≥ 0,050) berarti tidak ada perbedaan yang signifika di antara *employee engagement* pada karyawan laki-laki dangan karyawan perempuan. Dari hasil uji independen t test berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil variabel *workplace incivility* t = 0,066 dengan p = 0,948 (p ≥ 0,050) berarti tidak ada perbedaan yang signifika di antara *workplace incivility* pada karyawan laki-laki dangan karyawan perempuan.

Tabel 4.

Hasil Uji inependent test

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Levene's Test for Equality of Variances* | *t-test for Equality of Means* |
| F | P | T | p |
| *Workplace incivility* | 0,456 | 0,503 | 0,416 | 0,679 |
| *Employee engagement* | 0,142 | 0,708 | -0,805 | 0,425 |

**Hasil**

Hasil analisis *product moment pearson* menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* terhadapat karyawan hotel X yang dibuktika dengan nilai koefisein korelasi (rxy) sebesar -0,369 dan p = 0,007 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee engagement*. Atau hipotesis dalam penelitian ini diterima. Adanya hubungan antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X menunjukkan bahwa *workplace incivility* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagemnet* pada karyawan hotel X. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Jawahar & Schreurs (2018) yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee* *engagement* pada karyawan.

Hal ini menunjukkan hipotesis yang berbunyi “Ada hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X”, diterima. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan (Jawahar & Schreurs, 2018) yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee* *engagement* pada karyawan. Cortina et al., (2001) mengungkapkan *workplace incivility* termasuk menghina dan merendahkan, perilaku verbal dan nonverbal dianggap sebagai tipe perilaku yang halus. Namun, meskipun penampilannya kecil, *workplace incivility* dapat menyebabkan hasil negatif yang cukup besar. *Workplace incivility* di lingkungan pekerjaan akan menimbulkan berbagai masalah dalam lingkungan pekerjaan terutamaa bagi korban (Andersson & Pearson, 1999) Karyawan secara sadar ataupun tidak sadar untuk meremehkan, mengisolasi atau berada dalam konflik dengan rekan-rekan mereka, akibatnya berpotensi menjadi kasar baik secara verbal maupun non-verbal ketika mereka frustrasi. penelitian yang dilakukan Yeung & Griffin (2008) menemukan ketika teman kerja secara terbuka mempermalukan, mengolok-ngolok, mengutuk, menggosipkan, atau mengucilkan rekan kerja, maka para korban workplace incivility menadi jauh lebih kecil kemungkinan untuk berkembang, kualitas kerja yang rendah (Pearson & Porath, 2005). Giumetti et al.,( 2013) menemukan *workplace incivility* dikaitkan secara negatif dengan tingkat energi yang lebih rendah, karyawan melaporkan energi mental, emosi, dan sosial yang lebih rendah setelah berinteraksi dengan atasan yang kasar. Penelitian yang dilakaukn oleh Menon & Priyadarshini (2018) menemukan jika atasan yang kasar memiliki hubungan yang signifikan dengan absensi karyawan yang rendah. Penelitian yang dilakukan oleh (Porath & Pearson, 2010) mengungkapkan jika kayawan yang bekerja di dalam tim dan karyawan tersebut menjadi korban *workplace incicvility* karyawan tersebut akan meninggalkan tugas yang seharsunya di selesikan oleh teman satu tim, akan berhenti memberi saran dan solusi mengenai pekerjaan.

 Sumbangan efektif *workplace incivility* dalam mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan hotel X adalah 14,2%. Dengan demikian sumbangan sebesar 85,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain yang juga dapat mempengaruhi *employee engagement*. Menurut Lockwood (2007) terdapat faktor internal dan faktor ekternal. Faktor internal terdiri dari latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya. Faktor eksternal terdiri dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

 Dari hasil uji independen t test berdasarkan jenis kelamin variabel *employee engagement* diperoleh t = 0,805 dengan p = 0,425 ( p ≥ 0,050) berarti tidak ada perbedaan yang signifika di antara *employee engagement* pada karyawan laki-laki dangan karyawan perempuan. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wongan (2014) dimana jenis kelamin tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *employee engagement*. Hal in diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Forrest et al., (1993) yang mengungkapkan bahwa sebenarnya gender dan *engagement* tidak memiliki hubungan walaupun respon wanita memiliki nilai mean labih besar dibandingkan laki-laki.

 Dari hasil uji independen t test berdasarkan jenis kelamin diperoleh hasil variabel *workplace incivility* = 0,066 dengan p = 0,948 ( p ≥ 0,050) berarti tidak ada perbedaan yang signifika di antara *workplace incivility* pada karyawan laki-laki dangan karyawan perempuan. hal ini sejalan dengan hasil penelitian Porath & Pearson (2005) dimana laki-laki dan perempuan sama-sama cenderung dapat menjadi korban *workplace incivility*.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan *employee engagement* pada karyawan hotel X. Dimana semakin tinggi *workplace incivility*, maka semakin rendah *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *workplace incivility* maka semakin tinggi *employee engagement.* Dan tidak ada perbedaan antara jens kelamin baik pada *workplace incivility* maupun pada *employee engagement* pada karyawan hotel X.

Daftar Pustaka

Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat ? the spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Reviuw*, 24, 452-472

Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement persepectives, issues reserch and practice.* Edward Eigar Publish Limited.

AON-Hewitt. (2013). *Trends in Global Employee Engagement. from:* [*http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013\_Trends\_in\_Global\_Employee\_Engagement\_Report.pdf*](http://www.aon.com/attachments/humancapitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Report.pdf)

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi.* Pustaka Pelajar.

Bakker A. B., &. Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept.* 10–24.

Chen, Y., Ferris, D. L., Kwan, H. K., Yan, M., Zhou, M., & Hong, Y. (2013). Self-love’s lost labor: A self-enhancement model of workplace incivility. *Academy of Management Journal*, *56*(4), 1199–1219. https://doi.org/10.5465/amj.2010.0906

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

Dinas Pariwisata Daerah Istimewah Yogyakarta. (2017). Statistik Kepariwisataan 2017. *Dinas Pariwisata DIY*, xiv, xv, 6.

Dinas Pariwisata Daerah Istimewah Yogyakarta. (2018). Statistikakepariwisataan 2018. *Dinas Pariwisata DIY*.

Estes, B., & Wang, J. (2008). Integrative literature review: Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, *7*(2), 218–240. https://doi.org/10.1177/1534484308315565

Forrest F. Aven, J., Parker, B., & McEvoy, G. M. (1993). Gender and attitudinal commitment to organizations: A Meta-analysis. *Journal of Business Research*, *26*(1), 63–73. https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90043-O

Giumetti, G. W., Hatfield, A. L., Scisco, J. L., Schroeder, A. N., Muth, E. R., & Kowalski, R. M. (2013). What a rude E-mail! examining the differential effects of incivility versus support on mood, energy, engagement, and performance in an online context. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(3), 297–309. https://doi.org/10.1037/a0032851

Hadi, S. (2004). *Statistik jlid 2*. Andi.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen pesonalia dan sumberdaya manusia.* BPFC.

Handoyo., Agnes wahyu., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, *5*(1), 1–8.

Jawahar, I. M., & Schreurs, B. (2018). Supervisor incivility and how it affects subordinates’ performance: a matter of trust. *Personnel Review*, *47*(3), 709–726. https://doi.org/10.1108/PR-01-2017-0022

Kompaso, S. M., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, *5*(12), 89–96. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89>

Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, adn brunout: impact on staff nurse recruitmen and retention outcomes. *Journal of nursing management*, 42(1), 1-12. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR’s Strategic Role. *SHRM Research Quarterl*, 1–11.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(1), 3–30. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x

Mahanedra, G. K. (2018). Jogja Ora Didol, Refleksi Pembangunan Hotel Di Yogyakarta. *GEOTIMES*. <https://www.google.com/search?q=Jogja+Ora+Didol%2C+Refleksi+Pembangunan+Hotel+Di+Yogyakarta.+GEOTIMES.&oq=Jogja+Ora+Didol%2C+Refleksi+Pembangunan+Hotel+Di+Yogyakarta.+GEOTIMES.&aqs=chrome..69i57.1816j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Marciano, P. L. (2010). Carrots and sticks don’t work: build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT. USA: McGraw Hill.

Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 477–490. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.477

Menon, A. S., & Priyadarshini, R. G. (2018). A study on the effect of workplace negativity factors on employee engagement mediated by emotional exhaustion. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *390*(1), 1–8. https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012027

Normasari, S., Kumaji, S., & Kusumawati, A. (2013). Pengaruh Kualitas Pelyanan Terhadap Kepuasan Pelanggan, Citra Perusahaan Dan Loyalitas Pelanggan: Survei padaTamu Pelanggan yang Menginap di Hotel Pelangi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *6*(2), 1–9.

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

Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Executive*, *19*(1), 7–18. https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946

Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics*, *39*(1), 64–71. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.006

Prihutami, N. D., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2015). Strategi human capital group department dalam mengembangkan keterikatan karyawan ( employee engagement ). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, *13*(4), 634–642.

Rachmawati Meida. (2010). Emloyee engagement sebaga kunci meningkatkan kinerja karyawan. *International Journal of Buisness and Management*, *5*(12), 52–65.

Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontorversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Prenhalindo.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619. https://doi.org/10.1108/02683940610690169

Schwartz, T., & Porath, C. (2014 ). Why You Hate Work. *The New York Times*. <http://www.nytimes.com/2014/06/01/opinion/sunday/whyyouhate-work.html?_r=0>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Widodo, F. A. S., & Sami’an. (2013). Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, *2*(1), 44–49.

Wongan, S. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening. *GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2014*, *3*(1), 15–24.

Yeung, A., & Griffin, B. (2008). *Workplace incivility: Does it matter in Asia? People & Strategy*. *31*(3), 14-19.

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. https://doi.org/10.37134/ajatel.vol9.no1.1.2019