**HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE INCIVILITY DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN KONTRAK PERUSAHAAN TITAN WIJAYA DI BENGKULU**

**Hengkie Septianto¹, Alimatus Sahrah²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹**Hsseptiano@gmail.com **²**alin@mercubuana-yogya.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace incivility* dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak di perusahaan Tita Wijaya Bengkulu. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak di perusahaan Titan Wijaya Bengkulu. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang berkarakteristik karyawan kontrak. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *workplace incivility* dan Skala kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar -0,424 dengan p = 0,010. Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *workplace incivility* dengan kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (r2) sebesar 0,179 variabel *wrkplace incivility* menunjukkan kontribusi sebesar 17,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepribadian, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan, dan insentif.

**Kata kunci :** *workplace incivility,* kinerja karyawan

***ABSTRACT***

This study aims to determine the relationship between workplace incivility with employee performance on contract employees in the Tita Wijaya Bengkulu company. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between workplace incivility and employee performance in contract employees in the Titan Wijaya Bengkulu company. The subjects in this study were 30 people who were characterized by contract employees. Retrieval of data in this study uses a scale workplace incivility and employee performance scale. The data analysis technique used is the product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of -0.424 with p = 0.010. These results indicate that there is a significant negative relationship between workplace incivility with employee performance. Acceptance of the hypothesis in this study showed a coefficient of determination (r2) of 0.179 wrkplace incivility variables showed a contribution of 17.9% to employee performance and the remaining 82.1% was influenced by other factors namely personality, compensation, communication, leadership, and incentives.

**Keyword :** *workplace incivility, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian system yang berlaku dalam organisasi (Sriwidodo dan Haryanto, 2010).

Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Menurut Ismail (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012) kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Perusahaan Titan Wijaya Bengkulu merupakan salah satu perusahaan besar di bidang batubara yang ada di Bengkulu. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan kontrak. Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun. Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1 (dalam Mallu, 2015).

Karyawan kontrak di perusahaan mengalami penurunan kerja disebabkan karena lingkungan kerja (non fisik) membuat mereka tidak nyaman, mereka kurang perhatian dari atasan dan juga kurang dekat dengan sesama rekan kerja. Kinerja karyawan itu adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Robbins (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan Menurut Nawawi (2006) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu : a) kualitas, maksudnya adalah kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, b) kuantitas, maksudnya adalah merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. c) ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, d) efektivitas, yaitu merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, e) kemandirian, yaitu Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut penelitian sebelumnya dari Rodi Ahmad Ginanjar (2013), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisienan korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisienan determinasi ( ) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena, kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002). Pendapat ini sejalan dengan penelitian dari Rivai dkk (dalam Febriani dan Indrawati, 2013) Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan karena di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Saat yang bersamaan, karyawan juga ingin mendapatkan umpan balik atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik.

Filippo (dalam Andico, Hadi, dan Dewi, 2013) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : a) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti ( dalam Budianto dan Katini*,* 2015) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. Menurut Alex Nitisemito (dalam Budianto dan Katini*,* 2015), instansi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di instansi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan yang baik ditandai dengan adanya prilaku yang baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Prilaku buruk yang terjadi di perusahaan salah satunya adalah perilaku tidak sopan. Perilaku tidak sopan secara umum menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap orang lain. Contoh perilaku tidak sopan adalah sarkasme, nada dan komentar meremehkan, tatapan bermusuhan, dan perlakuan diam-diam. Andersson dan Pearson (dalam Lim, Cortina, dan Magley, 2008 ) mendefinisikan *workplace invicility* ditandai dengan pelanggaran norma sopan santun, dengan intensitas rendah, dan maksud yang ambigu. b) Kepribadian. Pengertian kepribadian menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn (dalam Simbolon, 2008) adalah *Personality, represents the overqll profile, or combination of characteristics, the captures the Ltntque nature of the person as that reacts and rnteracts with others.* Kepribadian, merepresentasikan keseluruhan profil atau kombinasi karakteristik serta menangkap keunikan secara alami seseorang. sebagai reaksi dari interaksi dengan orang lain. Pengertian ini berkaitan dengan penampilan fisik, kombinasi dari sifat manusia dan sifat natural / alami yang berada pada masing-masing individu untuk berinteraksi dengan yang lain. c) Motivasi, menurut Mangkunegara ( dalam Pamesti, Djoko, dan Listyorini, 2014) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. d) Kompensasi, menurut Nawawi (dalam Firmandari, 2014) Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. e) Komunikasi, Algert (Sriwidodo dan Haryanto, 2010) dalam hal ini mengungkapkan pendapatnya bahwa komunikasi antar pribadi adalah suatu yang umum dalam proses komunikasi di mana menekankan adanya gagasan-gagasan, pemikiran, dan perasaan kepada orang lain. Keterampilan komunikasi antar pribadi dapat dipelajari melalui perbaikan perilaku melalui pengetahuan, praktik, umpan balik, dan cerminan/pemantulan. f) Kepemimpinan, Kartono (dalam Potu, 2013) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. g) Insentif, Rivai (dalam Yulian, 2019) mengatakan insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan faktor dari Filippo (dalam Andico, Hadi, dan Dewi, 2013) yaitu tentang lingkungan kerja (non fisik) yang mana dalam faktor ini peneliti mengkaitkan dengan *workplace incivility* yang akan diteliti.

*Workplace incivility* Menurut Laschinger (dalam Smidt, De Beer, Brink dan Leiter, 2016) adalah sebuah intensitas perilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati. Menurut Andersson dan Pearson (dalam Ulandari dan Anis, 2016) menjelaskan bahwa jenis ketidaksopanan umumnya akan terus berkembang kecuali sampai pihak memilih untuk mengabaikan ketidaksopanan dan melepaskan diri dari berpengalaman ketidaksopanan tempat kerja. *Incivility*  merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang (*deviant behavior*). *Workplace incivility* dapat diartikan sebagai perilaku dengan intensitas rendah yang tidak memiliki maksud yang jelas untuk menyakiti, namun tetap melanggar norma sosial dan menyakiti perasaan karyawan yang ditargetkan (Pearson dan Porath, dalam Hendryadi, dan Zannati, 2018).

*Workplace incivility* dalam penelitian ini dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Leiter dan Maslach (dalam Smidt, De Beer, Brink & Leiter, 2016) adalah : a) pimpinan *incivility*, yaitu Pimpinan tidak sadar melakukan tindakan yang tidak baik dalam pekerjaan dengan melakukan halhal menyimpang dengan memiliki power dari atasan terhadap bawahannya. b) *Colleague incivility*, yaitu tindakan acuh tak acuh dapat terlihat dari tanpa adanya rasa saling mendukung sesama rekan kerja yang sedang mengahadapi pergumulan kerja atau masalah yang terjadi dalam perusahaan. c) *Instigated incivility*, yaitu baik atasan atau sesama rekan kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain di tempat kerja dan menimbulkan masalah sehingga tidak dapatnya bekerja dengan baik di perusahaan tersebut yang mengakibatkan saling benci dan tidak peduli satu sama lain.

*Workplace incivility* sangat berkaitan terhadap lingkungan kerja yang mana lingkungan kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan. (dalam, Norianggono Hamid, dan Ruhana, 2014) Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan. ini sama halnya dengan *workplace incivility*, jika perilaku atasan atau bawahan membuat perilaku yang baik, maka kinerja karyawan itu sendiri akan menjadi lebih baik. *Workplace imciviliy* yang ada pada karyawan kontrak sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Semakin tinggi *workplace incivility-*nya maka semakin menurun kinerja kerja pada karyawan kontrak. Sebaliknya, semakin rendah *workplace incivility*-nya maka semakin meningkat kinerja kerja pada karyawan kontrak.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian. Berdasarkan hubungan antara keduanya, peneliti mencoba menarik rumusan masalah yaitu : apakah ada hubungannya *Workplace incivility* dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak di perusahaan Titan Wijaya Bengkulu?

**METODE PENELITIAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di perusahaan Titan Wijaya Bengkulu dengan karakteristik karyawan kontrak, dan masa kerja karyawan kontrak. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala. Menurut Azwar (2016), metode skala yaitu perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala model *likert.* Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Model skala kinerja kerja dalam penelitian ini adalah model *Likert* *(method of summarated rating)* dengan menggunakan empat kategori, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Alasan dipilihnya format empat kategori jawaban disebabkan jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah *(central tendency effect),* terutama bagi responden yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya (Azwar, 2016). Lebih lanjut penggunaan istilah “sesuai” biasa digunakan untuk mengukur keadaan diri subjek sehingga dalam merespon aitem subjek akan memikirkan dengan cermat sejauh manakah isi pernyataan merupakan gambaran mengenai keadaan diri atau perilakunya. ). Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach.* Setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien realibitas yang setingi mungkin yaitu 0,900 (Azwar, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlaction)* diperoleh koefisien korelasi r = -0,424 dan p = 0,010 yang berarti ada hubungan negatif antara workplace incivility dengan kinerja karyawan pada perusahaan Titan Wijaya Bengkulu. Dengan demikian terdapat korelasi antara *workplace incivility* dengan kinerja kerja. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *workplace incivility* mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan pada karyawan kontrak di perusahaan Titan Wijaya Bengkulu. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa Semakin tinggi *workplace incivility* maka semakin menurun kinerja karyawan pada karyawan kontrak, sebaliknya semakin rendah *workplace incivility* maka semakin meningkat kinerja karyawan pada karyawan kontrak. Penelitian dari Winda dan Nashrillah (2016) yang menyebutkan bahwa hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *workplace incivility* (perilaku tidak sopan di tempat kerja) dapat memperkuatpengaruhnya antara *passive leadership* dan *behavioral incivility.* Hal ini didukung dari teori dari Bandura (dalam Winda dan Nashrillah, 2016) yang dapat mempengaruhi karyawan lain melalui karyawan yang tidak sopan. Maka dari itu pengaruh dari pemimpin, supervisor dan rekan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap pengalaman prilaku ketidaksopanan di tempat kerja. Semakin hari dibiarkan maka seluruh karyawan organisasi dapat mencotohnya dan berani untuk melakukan prilaku yang diluar konteks norma-norma yang ada. Peneliti memasukkan *workplace incivility* kedalam faktor lingkungan kerja yang mana menurut penelitian dari Aji dan Amelia (2015) berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian terdapat korelasi antara *workplace incivility* dengan kinerja kerja. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (*workplace incivility)* mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan pada karyawan kontrak di perusahaan Titan Wijaya Bengkulu.

Menurut Laschinger, Leiter, Day dan Gilin (2009), *Workplace invicility* ditandai dengan pelanggaran norma sopan santun, dengan intensitas rendah, dan maksud yang ambigu. *Workplace incivility* dapat diartikan sebagai perilaku dengan intensitas rendah yang tidak memiliki maksud yang jelas untuk menyakiti, namun tetap melanggar norma sosial dan menyakiti perasaan karyawan yang ditargetkan. *Workplace incivility* menurut Leiter dan Maslach (dalam Smidt, De Beer, Brink & Leiter, 2016) mencakup 3 indikator, yaitu : pimpinan *incivility*, *Colleague incivility, Instigated incivility.*

Aspek pimpinan *incivility* yaitu pimpinan tidak sadar melakukan tindakan yang tidak baik dalam pekerjaan dengan melakukan hal-hal menyimpang dengan memiliki power dari atasan terhadap bawahannya. Ketidaksopanan juga digambarkan sebagai perlakuan yang tidak sopan, kasar, tidak sabar, atau menunjukkan kurangnya penghargaan atau penghormatan pada martabat orang lain. Akibatnya, karyawan yang mendapatkan perlakuan mengalami penurunan komitmen dari waktu ke waktu (Montgomery, dalam Lim, Cortina, dan Magley, 2008). Jika karyawan mengalami penurunan komitmen maka karyawan akan merasa tidak senang dalam bekerja, mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan tidak baik, serta mengerjakan secara terpaksa, sehingga akan meningkatkan dampak terhadap absensi, turnoyer, dan keterlambatan kerja (Arifin, 2010). Lebih lanjut, dengan demikian karyawan tidak akan termotivasi untuk menyelesaikan kerja dengan baik dan profesional baik dari segi kualitas dan kuantitasnya hal ini akan memacu tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya, jika seorang pimpinan memiliki perilaku yang sopan, tidak kasar, sabar, dan selalu memberi apresiasi kepada orang lain dapat menyebabkan karyawan memiliki komitmen yang tinggi (Montgomery, dalam Lim, Cortina, dan Magley, 2008).. Jika karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional (budaya) yang ada maka dia merasa senang dalam bekerja, mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga akan mengurangi dampak terhadap absensi, turnoyer, dan keterlambatan kerja (Arifin, 2010). Lebih lanjut, karyawan akan termotivasi menyelesaikan kerja dengan baik dan profesional baik dari segi kualitas dan kuantitasnya hal ini akan memacu tingkat kinerja karyawan yang ada terhadap organisasi yang bersangkutan.

Aspek *Colleague incivility* adalahTindakan acuh tak acuh yang dapat terlihat dari tanpa adanya rasa saling mendukung sesama rekan kerja yang sedang mengahadapi masalah yang terjadi dalam perusahaan. Rekan kerja yang saling tidak menghargai, tidak dapat bekerjasama, mempunyai sikap yang tidak sama atau tidak sepaham dan tidak mampu memberikan rasa tenang maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja. Perilaku rekan kerja tersebut merupakan bagian dari dukungan sosial negatif yang diperoleh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers & Porter (dalam Suseno, 2010) bahwa tidak adanya kesempatan untuk berinteraksi sosial dalam perusahaan tidak dapat menciptakan komunikasi diantara para karyawan, hal ini bukan merupakan dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit dukungan sosial yang diterima oleh karyawan maka karyawan memiliki sedikit kesempatan untuk membagi pikiran dan perasaan orang lain dan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk dapat merasakan hal yang sama dengan diri kita, tidak adanya keinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain dan menjalin hubungan yang bermakna dengan rekan sekerja tidak akan meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dijelaskan dalam aspek kemandirian menurut Robbins (2006).

sebaliknya dengan adanya kesempatan untuk berinteraksi sosial dalam perusahaan dapat menciptakan komunikasi diantara para karyawan, hal ini merupakan dukungan sosial yang diterima oleh karyawan. Semakin banyak dukungan sosial yang diterima oleh karyawan maka karyawan memiliki banyak kesempatan untuk membagi pikiran dan perasaan orang lain serta memberikan kesempatan kepada orang lain untuk dapat merasakan hal yang sama dengan diri kita, adanya keinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain dan menjalin hubungan yang bermakna dengan rekan sekerja akan meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dijelaskan dalam aspek kemandirian.

Aspek *Instigated incivility* yaitu baik atasan atau sesama rekan kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain di tempat kerja dan menimbulkan masalah sehingga tidak dapatnya bekerja dengan baik di perusahaan tersebut yang mengakibatkan saling benci dan tidak peduli satu sama lain. Dukungan organisasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk mencapai kinerja kerja. Organisasi yang tidak mendukung, tidak menciptakan situasi tolong menolong, tidak bersahabat dan tidak bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata dalam Arifin, 2010). Lebih lanjut, kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang negatif terhadap organisasi, berusaha untuk untuk keluar dari organisasi, tidak terlibat secara penuh dalam pekerjaan, tidak memberikan kehidupan kerja yang lebih baik serta tidak meningkatkan kinerja kerja (Luthans dalam Arifin, 2010). Karyawan menjadi acuh tak acuh terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, tidak memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan tidak mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja. Sebaliknya, organisasi yang mendukung, menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata dalam Arifin, 2010). Kecocokan ini ditunjukkan dengan perilaku yang positif terhadap organisasi, berusaha untuk untuk tetap berada dalam organisasi, terlibat secara penuh dalam pekerjaan, memberikan kehidupan kerja yang lebih baik serta meningkatkan kinerja kerja (Luthans dalam Arifin, 2010). Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlaction)* diperoleh koefisien korelasi r = -0,424 dan p = 0,010 yang berarti ada hubungan negatif antara *workplace incivility* dengan kinerja karyawan pada perusahaan Titan Wijaya Bengkulu. Dengan demikian terdapat korelasi antara *workplace incivility* dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = -0,424 yang artinya antara variabel *workplace incivility* dengan kinerja karyawan memang terdapat korelasi, namun korelasi pada kedua variabel tersebut rendah karena koefisien korelasi berkisar antara 0,200 sampai 0,399 (Sugiyono, 2015). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,179 yang menunjukkan bahwa variabel *workplace incivility* menunjukkan kontribusi 17,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor motivasi, kompensasi, komunikasi, kepribadian, kepemimpinan, dan insentif.

subjek yang diteliti karena setiap jenis pekerjaan mempunyai tuntutan yang berbeda, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, N. (2010). Analisis budaya organisasional terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di kecamatan Jepara. Jurnal ekonomi & pendidikan**.** 8(2). 173-192

Andico, C., Hadi, S. P., Dewi, R. S. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) terminal peti kemas Semarang. Diponogoro *journal of social and politic*. 1-9

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (edisi 4).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikolog (edisi 2).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Budianto, A. A. T & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk sbu distribusi wilayah 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. 3(1). 104-105

Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks.

Febriani, N. M. T. & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan hotel the niche bali. E-Jurnal Manajemen. 1(2). 542-543

Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. 9(1) . 25-34

Ginanjar, R. A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga kabupaten sleman. Skripsi.

Hendryadi & Zannati, R. (2018). Hubungan workplace incivility dan turnover intention: efek moderasi gender. Inovasi. 14 (2). 123-133

Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhaidi, F. (2018). The Measurement of *workplace incivility behavior* *in* Indonesia: *evidence and contruct validity*. *Psychology* *Research and Behavior Management.* 11.217-226. doi: [10.2147/PRBM.S163509](https://dx.doi.org/10.2147/PRBM.S163509%22%20%5Ct%20%22pmc_ext)

Kingkin, P., Rosyid, H. F., Arjanggi, R. (2020). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal korindah di Purbalingga. Proyeksi. 5 (1). 17-32

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. 1(3). 853-859

Laschinger, H. K. S., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). *Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes.* *Journal of Nursing Management,* 17(3), 302–311.

Lim, S., Cortina, L. M., Magley, V. J. (2008). *Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes. Journal of Applied Psychology.* 93(1). 95–107

Mallu, S. (2015). Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode topsis. Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan, 1(2), 36-37

Nawawi, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. Press.

Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 8(2). 1-10

Pamesti, R., Djoko, H., Listyorini, S. (2014). Pengaruh motivasi, disiplin, limgkungan, dan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Diponegoro *journal of social*. 1 – 10

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA. 1(4). 1208-1218

Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Rahmawanti, N. P., Swasto, B., Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 8(2). 1-9

Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior* (11th ed) New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Simbolon, M. (2008). Persepsi dan kepribadian. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2 (1). 54-55

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (mixed methods).* Bandung: Alfabeta

Sriwidodo, U. & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahtraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, 4(1), 47 – 57

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/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, *42*(1), a1316. http://dx.doi. org/10.4102/sajip.v42i1.1316

Suseno, M. N. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. Jurnal psikologi. 37(1). 94 – 109

Taurisa, C. M & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), 19(2),170 – 187

Tohardi, A. (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura

Ulandari, W. T. & Anis, N. (2016). Pengaruh *passive leadership* terhadap *behavioral incivility* dengan *experienced* *workplace* sebagai variabel mediasi pada kantor dinas pemerintah Banda Aceh. Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen. 1(1). 126-143

Yulian, N. (2019). Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. perusahaan listrik negara (Persero) pembangkitan Sumatera bagian utara sector pembangkitan pandan. Jurnal akrab juara. 4(4). 73-88

Yogi, E. D., Hariyanto, & Sonbay, E. (2014). Hubungan antara usia dengan preeklampsia pada ibu hamil di POLI KIA RSUD Kefamenanu kabupaten Timor Tengah Utara. Jurnal delima harapan. 3(2). 10-19

|  |
| --- |
|  |