**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMAND* DENGAN *WORKPLACE INCIVILITY* PADA ANGGOTA BRIMOB DIY**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMAND WITH WORKPLACE INCIVILITY ON CORPS BRIMOB DIY***

**Indar Tria K1, Nur Fachmi Budi Setyawan2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1indartria09@gmail.com, 2setyawanfachmi1@gmail.com

1087738903807

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demand* dengan *workplace incivility* pada anggota Brimob DIY. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara job demand dengan workplace incivility pada anggota Brimob DIY. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yang memiliki karakteristik anggota tetap Brimob dengan penempatan tugas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Job Demand* dan Skala *Workplace Incivility.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi prouct moment dari Karl Pearson. Berdasarkan analisis data yang diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,340 dengan p = 0.008 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job demand* dengan *workplace incivility.* Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien deterninasi (R2) sebesar 0.116 variabel *job demand* menunjukan kontribusi 11,6% terhadap *workplace incivility* dan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor tekanan organisasi, teknologi baru untuk berkomunikasi, kepemimpinan yang buruk, *compressed time and deadlines,* danpekerjaan dan informasi yang berlebihan.

**Kata kunci**: *wokrplace incivility, job demand*

 ***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between job demand and workplace incivility in Yogyakarta Corps Brimob.The hypothesis proposed is that there is a relationship between job demand and workplace incivility in Yogyakarta Corps Brimob The subjects in this study amounted to 50 people who had the characteristic working at Corps Brimob base in the Spesial Region of Yogyakarta. How to retrieve subjects using purposive sampling method.* *Retrieval of research data using the Job Demand Scale and the Workplace Incivility Scale. The data analysis technique used is the prouct moment display from Karl Pearson. Based on data analysis free of recommendations (*rxy*) = 0.340 with p = 0.008 (p <0.05). These results indicate that there is a significant relationship between job demand and impoliteness at work. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of deternination (*R2*) of 0.116, the variable of job demand shows a contribution of 11.6% to impoliteness at work and 88.4% is supported by other factors, namely organizational pressure factors, new technology to communicate, leadership poorly, compressed times and deadlines, and work and information overload.*

***Keywords****: workplace incivilitty, job demand*

**PENDAHULUAN**

Satuan Brigade Mobil (Sat Brimob) merupakan satuan kerja fungsi kepolisian yang bekerja dalam menangani dan menanggulangi gangguan keamanan yang berintensitas tinggi seperti aksi teror dan sejenisnya, serta memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat yang profesional, bermoral, modern dan dipercaya serta menjunjung tinggi hukum dan HAM unuk menciptakan situasi yang kondusif di wilayah provinsi D. I. Yogyakarta (Yogyakarta, Brimob, 2018). Kinerja dari Polri ini juga tidak bisa terlepas dari perilaku kekerasan, khususnya satuan kerja brimob sebagaimana melihat tugas dan wewenang yang ada. Satuan ini memiliki peran penting dalam membantu keamanan negara dalam mengatasi kejahatan tingkat tinggi seperti terorisme, ancaman bom, pengamanan VVIP (konvoi pejabat tinggi negara), penggerebekan dan kerusuhan demo dari masyarakat sipil.

Vice Indonesia memuat artikel tentang kekerasan yang dilakukan oleh anggota polisi kepada sesama anggota hingga pada warga sipil yang tercatat dari tahun 2014 sampai 2018, dan diproses melalui jalur hukum pada artikel ini disebutkan kebanyakan penyebab dari perilaku kekerasan yang dilakukan oleh anggota disebabkan oleh lingkungan kerja yang keras dan tanggung jawab yang berat (Renaldi, 2017). Liputan6 mengulik kejadian penganiayaan yang dilakukan oleh senior kepada juniornya yang diduga karena menaruh cemburu kepada korban (Fua, 2018). Berita kekerasan yang dilakukan oleh polisi juga datang dari Gorontalo yang sempat menggemparkan media sosial waktu itu lantaran senior atau tersangka merasa tidak diperhatikan saat berbicara oleh korban (Qodar, 2018).

Dalam Anderson dan Pearson (1999) mengatakan bahwa bentuk-bentuk penganiayaan yang tidak terlalu intens bisa menjadi pendahulu bagi tindakan yang lebih intens dan agresif (Anderson & Pearson, 1999). Felson dan Steadman (1983) mengungkapkan bahwa urutan peristiwa yang mengarah pada serangan selalu dimulai dengan komentar kasar, yang menghasilkan serangan pada identitas dan asal yang pada akhirnya akan menimbulkan serangan fisik ( dalam Anderson & Pearson, 1999). Perilaku kekerasan, dan penganiyaan di tempat kerja masih menjadi masalah dan perhatian berbagai pihak hingga saat ini (Hendryadi & Zannati, 2018). Kekerasan yang dilakukan di tempat kerja jarang terjadi sebagai perilaku yang spontan tapi lebih sering sebagai puncak dari peningkatan dalam interaksi negatif antar individu (Anderson & Pearson, 1999). Kekerasan dan agresi mungkin dapat didahului dengan adanya perundungan, pelecehan emosional, dan *mobbing* yang dapat disebut juga sebagai ketidaksopanan (Brad & Wang, 2008). Pearson & Poarath (2005) menyebutkan, bahwa ketidaksopanan ditempat kerja atau *workplace incivility* menghasilkan dampak negatif yang nyata bagi individu dan organisasi dari pengembang sumber daya manusia ( dalam Brad & Wang, 2008). Ketidaksopanan di tempat kerja atau *workplace incivility* adalah fenomena yang telah meningkat dalam kehidupan kerja dalam beberapa tahun terakhir, dan penelitian telah menunjukan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja sangat lazim terjadi.

Menurut Anderson dan Pearson (1999) menjelaskan *workplace incivility*sebagai bertindak secara kasar atau tidak sopan, tanpa memperhatikan orang lain, melanggar norma untuk dihargai dalam interaksi sosial, yang secara spesifiknya didefinisikan sebagai perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan maksud ambigu untuk melukai target, dalam melanggar norma tempat kerja untuk saling menghormati. Perilaku tidak sopan atau *incivility* berkarakteristik kasar dan tidak sopan, menampilkan kurangnya perhatian terhadap lainnya (Anderson & Pearson, 1999). *Workplace incivility* memiliki 3 indikator utama menurut Leiter *et al.* yaitu: (a) *Supervisor incivility*, yaitu pimpinan atau pengawas tidak sadar melakukan tindakan yang tidak baik terhadap bawahanya. (b*) Colleague incivility*, indikator ini merupakan tindakan acuh tak acuh atau tidak adanya rasa saling mendukung sesama rekan kerja. (c) *Instigated incivility*, pada indikator ini menjelaskan bahwa karyawan tidak saling menghargai antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Torkelson, dkk. (2016) menyebutkan beberapa faktor yang dapat menimbulkan *workplace incivility* yaitu: (a) Tekanan organisasi, seperti perubahan di tempat kerja, menghasilkan ketidakpastian tentang *downsizing,* restrukturisasi, dan merger. (b) Tuntutan tinggi dalam pekerjaan (j*ob demand)* (c) Teknologi baru untuk komunikasi. (d) Kepemimpinan yang buruk. (e) Tenggat waktu yang dikompres. (f) Pekerjaan dan informasi yang berlebihan (Torkelson, dkk., 2016).

Berdasarkan keenam faktor diatas, terdapat faktor tuntutan tinggi dalam pekerjaan atau *high job demand* yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dapat melakukan perilaku ketidaksopanan di tempat kerja. Pekerjaan dengan tuntutan tinggi yaitu dalam pekerjaan yang kurang otonomi dalam kombinasi dengan beban kerja yang tinggi, pekerja sangat peka terhadap target dan pelaku intimidasi di tempat kerja. De Cuyper, Baillien, dan De Witte ([2009](https://translate.google.com/translate?hl=id&prev=_t&sl=en&tl=id&u=https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4867854/%23CIT0011" \l "CIT0011)) menemukan bahwa ketidakamanan pekerjaan dikaitkan dengan target dan laporan pelaku intimidasi di tempat kerja. Peneliti memilih faktor *Job Demand* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena anggota kepolisian khususnya anggota Brimob dengan tuntutan kerja yang tinggi dapat memunculkan tindakan *workplace incivility* (Torkelson, Holm, Bäckström, & Schad, 2016). Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara, yaitu dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi akan membentuk pribadi-pribadi yang keras dan akan memunculkan perilaku ketidaksopanan di tempat kerja.

*Workplace incivilty* berkorelasi dengan sejumlah variabel psikologis, salah satunya *job demand* (Anderson & Pearson 1999). Torkelson, dkk. (2016) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dari lingkungan kerja yang penuh tekanan diidentifikasi sebagai kontributor penting untuk penjelasan tentang ketidaksopanan di tempat kerja (Torkelson, Holm, Bäckström, & Schad, 2016) dalam studi Blau dan Andersson (2005) juga mengungkapkan bahwa kelelahan yang dirasakan akibat tuntutan dan lingkungan kerja yang penuh tekanan akan menimbulkan perasaan ketidakadilan yang akan berpotensi berkembang menjadi perilaku ketidaksopanan yang terjadi di tempat kerja (Blau & Andersson, 2005). Karyawan dengan *job demand* tinggi seperti kelebihan pekerjaan cenderung akan menunjukan perilaku menyimpang di tempat kerja yang dapat menyebabkan tekanan pekerjaan secara jangka panjang, hal ini menjadi sesuatu yang terprediksi bahwa kemampuan karyawan dalam berinteraksi dan bersikap secara sopan akan terpengaruh ketika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan berlebihan (Koon & Pun, 2017). Sebaliknya karyawan dengan *job demand* yang terkontrol atau terkendalikan akan mampu mengurangi kelebihan kerja atau menghilangkan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan perilaku yang memprovokasi ketidaksopanan di tempat kerja (Jenkins, Heneghan, Bailey, & Barber, 2014)

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demand* dengan *workplace incivility* pada anggota kepolisian khususnya satuan khusus brimob.

**METODE**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job demand*. Menurut Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001) *job demand* atau tuntutan kerja dapat dikatakan sebagai aspek fisik, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. Nurendra (2016) menambahkan bahwa tuntutan pekerjaan atau *job demand* adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu (Nurendra, 2016). *Job demand* dalam penelitian ini diukur dengan skala *job demand* yang disusun beradasarkan lima dimensi yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2008) yaitu: (a) *Work pressure*. Dimensi ini merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan perilaku bagi para karyawan. (b) *Emotional demand*. Kondisi emosi yang dirasakan dan harus dihadapi ketika individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaanya atau bisa juga terjadi karena interaksi dengan orang yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. (c) *Hassle*. Kerumitan dalam pekerjaan, yang dirasakan seseorang dalam beberapa hal yang dianggap sebagai penghambat dalam menyelesaikan tugas. (d) *Role conflict*. Konflik peran merupakan ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan ambiguitas suatu peran yang sedang dijalani yang seringkali memunculkan konflik-konflik. (e) *Cognitive demand*. Merupakan tingkat memori dan sumber daya perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Masing-masing aspek dijabarkan peneliti menjadi 14 aitem yang bersifat *favourable.*

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah *workplace incivility*. Menurut Anderson dan Pearson (1999) sebagai bertindak secara kasar atau tidak sopan, tanpa memperhatikan orang lain, melanggar norma untuk dihargai dalam interaksi sosial, yang secara spesifiknya didefinisikan sebagai perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan maksud ambigu untuk melukai target, dalam melanggar norma tempat kerja untuk saling menghormati. *Workplace incivility* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *workplace incivility* yang disusun peneliti berdasarkan indikator-indikator dari Leiter et al. (2016) yang terdiri dari 3 indikator yaitu: (a) *Supervisor incivility*, yaitu pimpinan atau pengawas tidak sadar melakukan tindakan yang tidak baik terhadap bawahanya. (b*) Colleague incivility*, indikator ini merupakan tindakan acuh tak acuh atau tidak adanya rasa saling mendukung sesama rekan kerja. (c) *Instigated incivility*, pada indikator ini menjelaskan bahwa karyawan tidak saling menghargai antara satu dengan yang lainnya. Masing-masing indikator dijabarkan menjadi 12 aitem yang bersifat *favourable.*

Skala pengukuran kedua variabel dimulai dengan menggunakan rentang skor 4-1, untuk pernyataan *favourable* memiliki pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1.

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Brimob DIY dengan masa tugas minimal 2 tahun, dan berjumlah 50 orang.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik *Product Moment* (*pearson correlation*) dengan menggunakan program SPSS.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan korelasi *product moment,* terdapat prasyarat yang harus dipenuhi yaitu skor variabel yang diukur harus mengikuti distrbusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabe ltergantung harus linier. Dari hasil uji normalitas variabel *workplace incivility* diperoleh KS-Z = 0,118 dengan nilai p = 0,078 dan variabel *job demand* diperoleh KS-Z = 0,139 dengan p = 0,017 Data tersebut menunjukan bahwa skor variabel *workplace incivility* mengikuti distribusi normaldan skor variabel *job demand* pada anggota Brimob DIY tidak terdistribusi normal. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut dijelaskan, ketika subjek penelitian dalam jumlah besar atau jumlah subjek N≥30 maka data dikatakan terdistribusi normal. Nurudin, Mara, dan Kusnandar (2014) juga menyatakan apabila jumlah subjek diatas 30 (N≥30), maka data tetap terdistribusi normal apapun bentuk awal distribusinya. Maka dari itu variabel *workplace incivility* dan variabel *job demand* dapat digunakan pada langkah berikutnya, yaitu digunakan untuk uji linearitas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 50 (N≥30).

Pada uji linieritas pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan hubungan yang linier (Hadi, 2015). Dari hasil uji linearitas diperoleh F = 8,470 dan p = 0.007. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *job demand* dengan *workplace incvility*  merupakan hubungan yang linier.

Jenis kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi jenjang. Azwar (2017) mengungkapkan bahwa tujuan kategorisasi jenjang adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Berdasarkan hasil kategorisasi *workplace incivility* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 4 % (2 subjek), dan kategori rendah sebesar 96% (48 subjek). Sedangkan untuk hasil dari kategorisasi *job demand* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang sebesar 96% (48 subjek), dan kategori rendah sebesar 4% (2 subjek).

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,340 dengan p = 0.008 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *job demand* dengan *workplace incivility* pada anggota brimob DIY. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,340 yang artinya antara variabel *job demand* dengan *workplace incivility* memang terdapat korelasi, korelasi pada kedua variabel tersebut rendah karena koefisien korelasi berkisar antara 0,200 sampai 0,399 (Sugiyono, 2016). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.116 menunjukkan bahwa variabel *job demand* memiliki kontribusi 11,6% terhadap *workplace incivility* dan sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor tekanan organisasi, teknologi baru untuk berkomunikasi, kepemimpinan yang buruk, *compressed time and deadlines,* danpekerjaan dan informasi yang berlebihan.

Berdasarkan analisis data yang dilakukan sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi tingkat *job demand* pada anggota Brimob Yogyakarta, semakin tinggi juga tingkat *workplace incivility* pada anggota Brimob Yogyakarta. Begitu sebaliknya, semakin rendah tingkat *job demand* pada anggota Brimob Yogyakarta, semakin rendah juga tingkat *workplace incivility* pada anggota Brimob Yogyakarta. *Job demand* merupakan suatu variabel yang memiliki sumbangan negatif terhadap *workplace incivility*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Munasdar (2018) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job demand* dengan *workplace incivility.* Semakin tinggi *job demand* maka semakin tinggi *workplace incivility*. Sebaliknya semakin rendah *job demand* maka semakin rendah *workplace incivility.* Adanya hubungan antara *job demand* dengan *workplace incivility* berarti setiap aspek *job demand* memberikan sumbangan terhadap *workplace incivility* pada anggota brimob DIY.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa job demand diartikan sebagai *Job demand* (tuntutan pekerjaan) adalah aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau mental yang berkelanjutan dan terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Karyawan dengan *job demand* yang tinggi mengakibatkan kelelahan mental dan fisik, yang dapat menjadi stressor dalam pekerjaan pada saat karyawan membutuhkan usaha yang tinggi dan tidak melakukan *recovery* secara tepat (Lestari & Zamralta, 2017). *Job demand* memainkan peran penting dalam penciptaan dan menghilangkan stres, ketegangan, dan kelelahan di tempat kerja (Bakker dan Demerouti 2007; Schaufeli dan Bakker 2004). Ladebo dan Awotunde (2007) mengatakan tuntutan pekerjaan menguras sumber daya emosional karyawan dan meningkatkan kelelahan emosional, perilaku kasar terhadap rekan yang akan menyebabkan kinerja kerja rendah. Ketika karyawan dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, akan membuat perubahan perilaku, kognitif, dan emosi dari keadaan yang sebelumnya seperti karyawan menjadi berperilaku kasar, mudah marah, sedih, mengalami gangguan tidur, kemudian memunculkan perubahan fisiologis jantung berdebar-debar, keringat dingin hingga berbagai gangguan psikosomatis seperti tekanan darah tinggi (Rhee, Hur, & Kim, 2016). Pekerjaan dengan tuntutan dan tekanan yang tinggi pada suatu organisasi akan memunculkan perilaku ketidaksopanan yang dilakukan para karyawannya (Torkelson, dkk., 2016). Bakker dan Demerouti (2008) membagi *job demand* menjadi lima dimensi yaitu, *work pressure* (tekanan pekerjaan yang tinggi), *emotional demand* (tuntutan emosional), *hassle* (kerumitan dalam pekerjaan), r*ole conflict* (konflik peran), *cognitive demand* (tuntutan kognitif).

*Work pressure* atau tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan perilaku bagi para karyawan. Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi yang signifikan untuk organisasi (Dhamayanti, 2006). Tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi antar individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Luthans, 1995). Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres, kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Hal ini didukug dengan data di lapangan yang menyatakan bahwa subjek mengakui adanya tekanan pekerjaan di tempat kerja, karena dirasa para anggota mengalami perubahan-perubahan yang ada dalam diri seperti cepat mengalami stres sehingga tidak mampu menikmati pekerjaannya lagi, sehingga menyebabkan banyak anggota yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak dapat berfokus pada tugas yang diberikan.

*Emotional demand* atau tuntutan emosi yaitu satu frekuensi situasi emosional yang menuntut, dan aspek-aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha emosional karena adanya interaksi dengan orang lain. Karyawan dengan *emotional demand* yang tinggi akan cenderung mengalami kekhawatiran yang berlebih, tidak percaya diri, mudah marah, pelupa, sulit untuk berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan (Prasetyono, 2015) Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian yang mengatakan bahwa subjek mengakui bahwa sering melakukan pelampiasan kekesalan terhadap rekan atau bawahan secara tidak sengaja, tidak mampu menyelesaikan tugas saat merasa kelelahan. Sebagai aparat pengayom masyarakat, petugas kepolisian membutuhkan keterampilan komunikasi, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan fisik untuk melakukan setiap tugas dalam pekerjaannya, dan tentunya menyebabkan cukup banyak tekanan emosional. Misalnya, dalam suatu keadaan dimana mengharuskan para petugas kepolisian bersikap dengan tidak menunjukan emosi yang dirasakan melalui bahasa tubuh dan perkataan yang dilontarkan agar tidak terjadi hal-hal yang menyalahi aturan, namun banyak anggota yang merasakan kesulitan mengontrol hal tersebut, sehingga memunculkan konflik terhadap rekan kerja dengan menunjukan perilaku-perilaku kasar kepada rekan dengan maksud yang tidak jelas (Steinberg & Figart, 1999).

*Hassle* atau kerumitan dalam pekerjaan diartikan sebagai kerumitan dalam pekerjaan atau bagaimana seseorang dapat merasakan beberapa hal yang dianggap karyawan sebagai hal-hal yang merepotkan untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan (Lestari & Zamralita, 2017). *Hassle* diakibatkan oleh kejadian kecil yang terjadi berulang-ulang setiap hari di tempat kerja, hal tersebut dirasakan dari hari ke hari yang akan mempengaruhi kinerja dari karyawan, Karyawan dengan tingkat stres kerja atau *hassle* yang tinggi akan lebih mudah mengalami pertengkaran dengan keluarga, relasi yang buruk dengan sesama karyawan, tidak menghargai pendapat atau mengabaikan, kinerja menurun hal-hal tersebut merupakan tindakan dalam ketidaksopanan di tempat kerja (Safitri & Kusuma, 2019). Dimensi ini didukung dengan data di lapangan, bahwa para anggota merasa pekerjaan yang dilakukan adalah tugas yang rumit, dan sering menerima instruksi yang merepotkan bagi anggota yang menjalankannya. Hal ini membuat subjek merasa kelelahan dengan tugas-tugas yang diberikan dan ini memerlukan energi tambahan yang dirasa subjek mengancam kondisi kenyamanan pada saat bekerja.

*Role conflict* atau konflik peran merupakan ketidakcocokan antara harapan-harapan dan ambiguitas saat yang berkaitan dengan suatu peran dalam menjalankan tugas yang seringkali memunculkan konflik, tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi (Lestari & Zamralita, 2017). Ambiguitas atau konflik yang dialami suatu peran akan menghasilkan keadaan yang tidak diinginkan, ketika perilaku-perilaku yang diharapkan seseorang tidak konsisten merupakan salah satu konflik peran, maka akan mengarah kepada konflik personal yang memicu berperilaku kasar, mengalami stress, dan memiliki kinerja yang kurang efektif (Basirun, Yuniar, & Agustin, 2018). Hal ini didukung dengan hasil dari data di lapangan bahwa subjek mengalami adanya tugas yang terus menerus harus dilakukan dengan cepat tanpa adanya istirahat yang cukup untuk melanjutkan tugas lainnya, selain itu subjek mengakui bahwa ada pekerjaan yag tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini membuat subjek merasa bahwa peran yang dilakukan dalam pekerjaan bertentangan dengan apa yang diharapkan sehingga membuat subjek mengalami konflik personal yang pada akhirnya memicu terjadinya perilaku ketidaksopanan di tempat kerja.

*Cognitive demand* atau tuntutan kognitif merupakan tingkat memori dan sumber daya perhatian akurat yang diperlukan untuk meyelesaikan tugas (Lestari & Zamralita, 2017). Karyawan dengan tekanan kognitif dalam pekerjaan akan memunculkan reaksi emosi seperti marah, takut, sedih, juga akan memunculkan perubahan perilaku seperti minum-minuman keras hingga memunculkan perilaku tindak kekerasan yang ambigu terhadap rekan lainnya, hal-hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja, penyelesaian tugas dalam pekerjaan menjadi tidak efisien dan maksimal, dan kemungkinan terjadinya kepindahan ( Moorhead & Griffin, 1995 dalam Bachroni & Asnawi, 1999). Hal ini didukung dengan adanya data di lapangan, bahwa subjek merasa terbebani atas pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga sehingga menyebabkan subjek tidak mampu berkonsentrasi penuh, melalaikan aturan saat menjalankan suatu pekerjaan, hingga terjadinya perubahan perilaku terhadap rekan kerja. Hasil dari data lapangan yang dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Zamralita, 2017 yang mengatakan bahwa karyawan dengan tuntutan kognitif di tempat kerja berdasarkan tingkat memori dan sumber daya yang diperlukan merupakan hal buruk yang paling sering terjadi di tempat kerja yang menyebabkan karyawan mengalami tekanan, kelelahan mental dan fisik.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif anta job demand dengan *workplace incivility* pada anggota Brimob DIY. Semakin tinggi *job demand* maka semakin tinggi *workplace incivility* pada anggota Brimob. Sebaliknya semakin rendah *job demand* maka semakin rendah *workplace incivility* pada anggota Brimob DIY.

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran. Saran untuk subjek dengan adanya penelitian ini diharapkan subjek mampu mengetahui batas kemampuan fisik dan mental saat bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak menjadi stressor bagi subjek dan menghambat penyelesaian pekerjaan secara baik. Untuk instansi, disarankan agar dapat mengelola dan meningkatkan sumber daya pekerjaan untuk anggota agar tetap terfasilitasi dan anggota merasa beban kerja yang akan dilimpahkan lebih ringan, dengan begitu anggota mampu bekerja lebih efektif. Dukungan dari atasan sangat penting untuk membantu meringankan beban pekerjaan anggota. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya, hendaknya peneliti selanjutnya dapat mengungkap variabel-variabel lain yang mempengaruhi *wokrplace incivility* seperti tekanan organisasi, kepemimpinan, tenggat waktu yang dikompres, sistem sosial dan interaksi sosial, lingkungan organisasi, pekerjaan yang berlebihan dan juga disarankan untuk dapat mengikuti langsung proses penyebaran skala karena dalam penelitian ini skala disebarkan sesuai arahan instansi yaitu melalui anggota/petugas yang berwenang sehingga subjek kemungkinan besar cenderung akan *faking good* bila diberikan oleh sesama rekan dan juga dalam penyebaran skala dapat memakan waktu yang sangat lama untuk skala diterima kembali secara utuh dan dianalisis oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anderson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). TIT OR TAT THE SPIRALING EFFECT OF INCIVILITY IN THE WORKPLACE. *Academy of Management Review* , pp. Vol. 24/No.3, 452-471.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Basirun, Yuniar, I., & Agustin, I. (2018). Enfluence of workplace conflicts, role overload tp pshysical decline in muhammadiyah hospital at kebumen. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol. 14 No. 1.

Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, :595-614. doi: 10.1348/096317905x26822.

Brad, E., & Wang, J. (2008). Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance . *Human Resource Development Review Vol. XX, No. X*.

Demerouti, E., Bakker, A. D., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout . *Applied Psychology* , Vol 86. no 3 499-512.

Dhamayanti, R. (2006). Pegaruh konflik keluarga pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* , Vol. 3, No. 2 hlm: 93 .

Djohan, Tyasrinestu, F., & Koapaha, R. B. (2018). Pengaruh musik terhadap penurunan tingkat stress pada anak muda. *Resital* , Vol. 19 No. 1 hlm: 28-34.

Estes, B., & Wang, J. (2016). Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organization Performance. *SAGE Publications* , 9 .

Fua, A. A. (2018, September 04). *Cemburu*

*Buta Polisi Sultra Berujung Kematian Tragis Polisi Muda*. Retrieved from Liputan6: <https://www.liputan6.com/regional/read/3635628/cemburu-buta-polisi-sultra-berujung-kematian-tragis-polisi-muda>

Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demand) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai institui X DKI Jakarta . *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*, Vol 1, No 2 hlm 134-143.

Luthans, F., (1995) *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Singapore: Mc Graw - Hill.

Prasetyono, P. N. (2015). *Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Kontraktor di Surabaya.* Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh September.

Steinberg, R. J., & Figart. (1999). Emotional demand at work: A job content analysis. *Journals of Annals AAPSS*, 177.

Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors Contributing to the Perpetration of Workplace Incivility: The Importance of Organizational Aspect And Experiencing Incivility From Others . *Work and Stress* , 30(2): 115-131. doi: 10.1080/02678373.2016.1175524.

Ulandari, W. T., & Anis, N. (2016). Pengaruh Passive Leaderhsip terhadap Behavioral Incivility Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Dinas Pemerintah Kota Banda Aceh . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 1*.

Yogyakarta, P. D. (2018, November). *Brimob*. *Retrieved from Polda D. I. Yogyakarta Web Site* : <http://jogja.polri.go.id/website/?page_id=3859>

Yogyakarta, P. D. (2018, November). *Struktur Organisasi*. Retrieved from Polda D. I. Yogyakarta *Web SIte* : <http://jogja.polri.go.id/website/?page_id=1813>

Zauderer. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *Journal* *public manager*, 36-43.