

**PERBEDAAN *WORKPLACE INCIVILITY* DITINJAU  
DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN  
PT. PUPUK ISKANDAR MUDA  
DEWANTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Syarat Memperoleh Gelar Derajat  
Sarjana S-1 Psikologi**



**Disusun Oleh :**

**IMRAATUL ULA  
NPM : 1909110011**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**

## PENGESAHAN

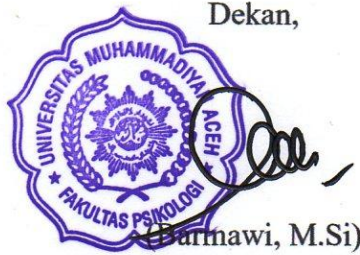
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

31 AUG 2023

MENGESAHKAN  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,



(Darmawi, M.Si)

Dewan Penguji

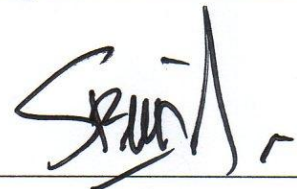
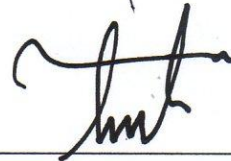
1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA

2. Imam Abdillah Lukman, M.Si

3. Sriana Septiawati, M.si

4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imraatul Ula

NIM : 1909110011

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “**Perbedaan *Workplace Incivility* ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara**” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 15 Agustus 2023  
Yang Menyatakan,



Imraatul Ula  
NPM: 1909110011

***MOTTO***

***“YOU GET SERVED***

***WHAT YOU DESERVED”***

## **PERSEMBAHAN**



*Begitu besar nikmat ilmu yang Allah SWT berikan kepada manusia,  
Sehingga tak akan pernah cukup masa hidup kita untuk mempelajari keajaiban ilmu-ilmu tersebut.  
Sejatinya, ketika ada orang yang membantu kita jangan lupa untuk berterima kasih.  
Begitu pun jika butuh bantuan, kita bisa meminta tolong atau jika melakukan kesalahan,  
Kita meminta maaf. Seperti itu kira-kira yang telah orang tua kita ajarkan sejak kecil.  
Tapi, dalam kehidupan nyata, semakin kita tumbuh menjadi manusia dewasa,  
Kita banyak bertemu orang dengan begitu banyak perbedaan karakter dan latar belakang.  
Dari merekalah saya belajar seperti apa tiga kata penting :  
"Terima Kasih, Maaf dan Tolong".*

*Teruntuk ayahanda Musa Yusuf dan ibunda Sumarni,  
Terima kasih atas kasih sayang, dukungan, doa  
Serta pengorbanan selama ini membantu ananda untuk mencapai cita-cita.  
Semoga hal sederhana yang saya berikan ini mampu menghilangkan rasa lelah,  
Beban yang selama ini dirasakan dan mampu mengukir senyuman indah,  
Dan terima kasih juga karena telah menjadi orang tua yang hebat dan sabar. . .*

*Teruntuk adik-adikku Faza Ulya S.T dan Hibatul Azizi B.Sc.  
Terima kasih telah menyemangati dan membantu segala hal dalam masa perkuliahan kakak. . .*

*Teruntuk dosen pembimbing Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA,  
Terima kasih telah sabar dalam membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini,  
Terima kasih banyak atas dukungan moral yang selama ini saya dapat dan banyak  
memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. . .*

*Teruntuk sahabat-sahabat tercinta terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan selalu menemani dalam suka maupun duka, serta terima kasih telah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini. . .*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada bangsa, keluarga dan orang-orang terdekat saya. Yakinlah bahwa setiap tetes peluh dan air mata akan bernilai pahala dan manfaat.*

*Skripsi ini merupakan sebuah saksi bisu atas perjuangan yang alami, dan skripsi ini juga saya persembahkan untuk orang-orang yang selalu bertanya "kapan skripsimu selesai?", "kapan kamu wisuda?" dan "enggak capek di situ-situ aja?". Terlambat lulus atau lulus tidak sama dengan angkatanmu bukan kejelekan, bukan kejahatan, bukan pula aib, karena waktu setiap orang berbeda-beda. Saya percaya alasan saya di posisi ini karena saya mampu dan alhamdulillah dengan segala rintangan yang ada, skripsi ini selesai.*

*Banda Aceh, 15 Agustus 2023*

*Imraatul Ula*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang selalu dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal ini. Pertolongan dan petunjuk-Nya merupakan kasih sayang yang tucurahkan kepada peneliti untuk menggapai keberhasilan dalam menyelesaikan karya sederhana ini.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat-syarat tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Universitas Muhammadiyah Aceh. Segala hambatan, rintangan, suka maupun duka dalam penyelesaian proposal ini adalah suatu hikmah yang sangat berarti bagi peneliti. Akhirnya hanya ucapan syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang dapat dipanjatkan peneliti. Serta tidak lupa, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan memberikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen dan staff Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Ayahanda Musa Yusuf dan Ibunda Sumarni atas cinta dan kasih sayang yang tak terhingga, selalu mendoakan, mendukung, memotivasi, menyediakan segala kebutuhan peneliti selama berkuliah, serta adik adik tercinta Faza Ulya, S.T dan Hibatul Azizi, B.Sc yang senantiasa telah mendukung dan memberikan doa, bantuan moral dan moril dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Raihan laily selaku pembimbing selama penelitian di PT Pupuk Iskandar Muda yang telah meluangkan waktunya untuk membantu terkumpulnya subjek dan terima kasih atas arahnya selama penelitian.
8. Seluruh subjek penelitian yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian saya.
9. Kepada teman-teman dan sahabat saya yang selalu membantu memberikan masukan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

**Imraatul Ula**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Keaslian Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. <i>Workplace Incivility</i> .....	12
1. Pengertian <i>Workplace Incivility</i> .....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Workplace Incivility</i> .....	13
3. Aspek-aspek <i>Workplace Incivility</i> .....	16
B. Jenis Kelamin .....	19
1. Pengertian Jenis Kelamin .....	19
2. Faktor yang Mempengaruhi Jenis Kelamin.....	19
C. Hipotesis .....	20
<b>BAB III   METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	21
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	21
C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Metode Pengumpulan Data .....	23
E. Validitas dan Reliabilitas.....	24
F. Analisis Data .....	25

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
	A. Orientasi Kancha Penelitian .....	27
	B. Persiapan Penelitian.....	29
	1. Pengurusan Surat Izin Penelitian .....	29
	2. Penyusunan Alat Ukur .....	30
	C. Pelaksanaan Penelitian .....	30
	D. Hasil Penelitian.....	31
	E. Pembahasan .....	37
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
	A. Kesimpulan.....	42
	B. Saran .....	42
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 <i>Blue Print Indonesian Incivility Behavior Scale</i> .....	25
Tabel 2 Deskripsi Data Penelitian .....	32
Tabel 3 Norma Pengkategorian .....	32
Tabel 4 Hasil Deskripsi Variabel <i>Workplace Incivility</i> .....	33
Tabel 5 Nilai mean dan sd Variabel <i>Workplace Incivility</i> .....	33
Tabel 6 Persentase <i>Workplace Incivility</i> pada karyawan Laki-laki.....	34
Tabel 7 Persentase <i>Workplace Incivility</i> pada karyawan Perempuan.....	34
Tabel 8 Uji Normalitas .....	35
Tabel 9 Uji Homogenitas.....	36
Tabel 10 Uji Hipotesis .....	37

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi PT Pupuk Iskandar Muda.....	28
----------	---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian .....	49
Lampiran 2	Reliabilitas Skala <i>Workplace Incivility</i> .....	52
Lampiran 3	Tabulasi Data Penelitian .....	53
Lampiran 4	Data Demografi Sampel Penelitian .....	57
Lampiran 5	Hasil Statistik Deskriptif .....	62
Lampiran 6	Hasil Uji Normalitas .....	62
Lampiran 7	Hasil Uji Homogenitas .....	62
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis .....	63
Lampiran 9	Deskriptif Jenis Kelamin .....	63
Lampiran 10	Deskriptif Usia.....	63
Lampiran 11	Deskriptif Jabatan.....	64
Lampiran 12	Deskriptif Masa Kerja .....	64
Lampiran 13	Deskriptif Pendidikan .....	64
Lampiran 14	Deskriptif Status .....	65
Lampiran 15	SK Pembimbing.....	66
Lampiran 16	Surat Permohonan Izin Penelitian .....	67
Lampiran 17	Surat Keterangan Izin Penelitian .....	68
Lampiran 18	Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	69
Lampiran 19	Biodata.....	70

**PERBEDAAN *WORKPLACE INCIVILITY* DITINJAU  
DARI JENIS KELAMIN PADA KARYAWAN  
PT PUPUK ISKANDAR MUDA  
DEWANTARA**

**Imraatul Ula**

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh  
[imraatulula@gmail.com](mailto:imraatulula@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Workplace incivility* didefinisikan sebagai ketidaksopanan (*incivility*) yang menyimpang dengan intensitas rendah, seperti perilaku verbal dan non-verbal yang kasar dan tidak sopan yang ditujukan kepada rekan kerja dengan maksud ambigu untuk menyakiti target. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui perbedaan *workplace incivility* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 96 karyawan dari 557 populasi yang ada di PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Pengambilan data menggunakan metode skala *Likert (likert scale)* yaitu *Indonesian Workplace Incivility Scale*, dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Independent Sample t-test*, didapatkan hasil signifikansi (2-tailed) 0.147 yang berarti lebih besar dari 0.05 maka hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan *workplace incivility* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara.

***Kata Kunci: Workplace Incivility, Jenis Kelamin***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Lingkungan kerja memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Munasdar & Suhariadi, 2019). Annisa dan Soetjningsih (2022) secara lebih lanjut menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi juga mempengaruhi kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan akan memilih untuk bekerja di lingkungan yang memperlakukan mereka dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat di bangun melalui pembinaan hubungan antar-karyawan (Kadek dkk., 2019). Pembinaan hubungan yang baik dapat diperoleh melalui perilaku saling menghargai antar sesama karyawan (Hafid & Hasanah., 2016). Akan tetapi, pada kenyataannya saat ini banyak penelitian yang menemukan bahwa perlakuan tidak hormat atau kasar (*Incivility*) di tempat kerja semakin meningkat dan menjadi salah satu permasalahan yang mengkhawatirkan (Blau & Andersson, 2005; Handoyo dkk., 2018; Malau & Prasetyo, 2023).

Ketidaksopanan (*Incivility*) menurut Andersson & Pearson, (1999) adalah perilaku menyimpang dengan intensitas rendah dimana adanya keinginan yang ambigu untuk melukai, mencederai, atau berbuat buruk kepada seseorang, yang melanggar norma kerja terkait kehormatan bersama. Perilaku ketidaksopanan dapat berupa perilaku verbal dan non-verbal yang kasar dan tidak sopan yang ditujukan kepada rekan kerja dengan maksud ambigu untuk menyakiti target. Ketidaksopanan menurut, Schilpzand, Peter, & Eres (2016) dapat dilihat dari tiga

tipe sudut pandang, yaitu dari sisi pelaku, korban dan saksi. Tipe ketidaksopanan di tempat kerja yang dilihat dari sisi korban merupakan salah satu tipe dari perilaku ketidaksopanan yang berfokus pada individu yang mengalaminya (Schilpzand, dkk., 2016) Pengalaman perilaku ketidaksopanan ini dapat diukur menggunakan skala yang telah dikembangkan oleh Handoyo dkk, (2018). Alat ukur tersebut digunakan untuk menggambarkan seberapa sering individu mendapat/mengalami ketidaksopanan di tempat kerja.

Begitu banyak penelitian yang telah dilakukan selama dua dekade terakhir juga menemukan bahwa berbagai bentuk perilaku negatif di tempat kerja telah mempengaruhi kualitas organisasi dan tingkat produktivitas karyawan baik secara kelompok maupun individu. Hal ini terjadi di beberapa Negara Asia salah satunya di Singapura yang merupakan salah satu negara dengan tingkat *Turnover* tinggi, lebih dari 50% karyawan yang bekerja menunjukkan perilaku kerja buruk. Perilaku tersebut antara lain bermalas-malasan di tempat kerja, hanya fokus pada kepentingan pribadi, hanya bekerja jika diawasi, suka bergosip dan tidak memperhatikan standar kerja yang seharusnya (Novitasari, 2020). Lebih lanjut, dampak *Workplace Incivility* bagi individu adalah penurunan produktivitas kinerja, sikap terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal dan kesehatan, sedangkan bagi organisasi adalah finansial, administrasi dan lingkungan (Riadi dkk., 2019)

Bentuk perilaku *Workplace Incivility* diantaranya berkurangnya penghargaan kepada sesama rekan kerja (misalnya sekedar mengucapkan terima kasih atas bantuan sederhana yang diberikan) atau meminta tolong dengan kata-

kata sopan kepada bawahan yang merupakan salah satu bentuk sederhana bagaimana kita menghargai orang-orang di sekitar (Hendryadi & Zannati, 2018)

Meski banyak penelitian yang menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* sangat mempengaruhi individu, kelompok dan organisasi, belum ada penelitian yang memadai yang dilakukan di Indonesia mengenai hal ini, khususnya Indonesia yang memiliki perspektif sosial budaya berbeda dengan yang di barat (Handoyo dkk., 2018). Kane & Montgomery (2004) dan Holm dkk (2015) mengartikan *Workplace Incivility* sebagai perilaku memperlakukan orang lain dengan tidak sopan, kasar dan sikap tidak sabar, atau menunjukkan kurangnya penghargaan atau pertimbangan terhadap martabat orang lain. Adapun bentuk lain dari perilaku *Workplace Incivility* adalah tindakan seperti menggunakan bahasa yang merendahkan, membuat ancaman terselubung, bergosip, mengabaikan permintaan rekan kerja, dan menunjukkan ketidakhormatan terhadap orang lain di tempat kerja (Holm dkk., 2015).

Perilaku *Workplace Incivility* dinilai sebagai perilaku ambigu yang bertujuan untuk menyakiti korban. Sesuatu yang dianggap oleh korban sebagai perilaku yang kasar, kejam atau menghina dapat berbeda tergantung budaya (Kane & Montgomery, 2004; Handoyo, dkk., 2018). Misalkan, menyerahkan sesuatu dengan tangan kiri kepada orang lain akan terlihat sebagai perilaku tidak sopan dan menghina bagi orang Indonesia, berbeda dengan di Barat yang tidak mempermasalahkan hal demikian (Handoyo dkk., 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Incivility* berhubungan sangat dekat dengan norma budaya lokal. (Montgomery dkk., 2004; Handoyo, dkk., 2018) menyebutkan bahwa

perbedaan dalam norma kesopanan dapat menyebabkan perbedaan ambang toleransi terhadap *Workplace Incivility*. Handoyo dkk (2018) mengungkapkan bahwa keberagaman etnik dan budaya di Indonesia menciptakan keunikan karakteristik yang berbeda di setiap daerah. Karakteristik lokal tersebut merupakan manifestasi dari perbedaan budaya yang luput dari perhatian peneliti. Sehingga pentingnya dilakukan penelitian mengenai perilaku *Incivility* untuk memahami pola isu *Incivility* di Indonesia. Lebih lanjut, nilai-nilai dalam budaya Indonesia menciptakan norma budaya yang berhubungan dengan kesopanan dimana aturan ini secara khusus termuat dalam dasar Negara yaitu sila kedua Pancasila. Dimana disini dapat dilihat bagaimana Indonesia sangat menekankan warga negaranya untuk bersikap sopan, beradab dan adil. Norma ini bersifat unik dan universal, yang mana Indonesia mengakui kesetaraan martabat, hak dan merupakan kewajiban dasar bagi setiap manusia untuk membangun hubungan yang saling mencintai antar satu sama lain, saling menghormati dan toleransi, sikap penuh kasih terhadap satu sama lain dan untuk menegakkan nilai kemanusiaan.

Lim & Lee (2011) dan Handoyo dkk (2018) juga menyebutkan bahwa konsepsi dan definisi operasional dari *Workplace Incivility* tidak terlepas dari nilai budaya. Handoyo dkk (2018) lebih lanjut menyebutkan pentingnya melakukan penelitian tentang *Incivility* di berbagai daerah di Indonesia menimbang perbedaan budaya yang ada pada setiap daerahnya, untuk memahami secara lebih rinci tentang *Incivility* di Indonesia. Aceh sendiri memiliki budaya yang berlandaskan norma agama dan tentu saja norma kesopanan juga tidak terlepas dari pengaruh

nilai agama yang ada di Aceh. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa karyawan-karyawan yang bekerja di Aceh juga mengalami perilaku *Incivility*, salah satunya seperti yang diceritakan oleh salah satu karyawan dan karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Pupuk Iskandar Muda (PT.PIM) yang merupakan pabrik pupuk milik BUMN dan telah beroperasi dari tahun 1985. Mereka mengaku pernah mengalami ketidaksopanan di tempat kerja seperti sering mendapatkan komentar negatif, mendapatkan tugas yang bukan tugasnya, merasa dicampuri privasinya terkait hal pribadi yang membuat kurang nyaman sehingga subjek lebih sering menghindar untuk mengamankan diri.

Perilaku *Incivility* tersebut pernah dialami oleh seorang karyawan yang mengalami bentuk perilaku tidak menyenangkan atau diperlakukan tidak sopan, ini dapat dilihat dari kutipan wawancara berikut:

*“...ya palingan gitu bentar bentar di tanyak udah ada jodoh, umur jalan terus, apalagi kamu udah tua.... ya aku sih positif thingking mereka perhatian cuman bahasanya ya kadang kan bikin gak nyaman aja, kadang juga ada yang suka gangguin bercandain hal-hal sensitif kaya baju yang dibilang ketat terus make up aku dibilang tebal lah... lipstiknya merah kalilah... kan jadi males nanggapinnya jadi males ketemu, mending mneghindar aja, sembunyi-sembunyi supaya gak paspasan jumpa, kalau masalah kerjaan tugas kantor pernah juga sih pas persentasi dia ambil judul atau pembahasan aku di hari H, sedih kali lo... aku kan pas dihari H jadi sangak ga tau mau bahas apa karena diambil dia abis itu aku sedih terus malamnya aku nangis... cuma yaudah laa... cukup tahu aja, oh dia orangnya kaya gitu... Alhamdulillah kedepannya di mudahkan dapat yang bagian lain, dibantu sama yang lain... tapi aku sekarang jadi males kalo kerja... ga seperfect dulu lagi... masi takut kalo ntar kerjaan aku diambil lagi sama orang” (MW, komunikasi personal via telpon, 01 Februari 2022).*

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa subjek MW juga merasakan hal-hal yang tidak menyenangkan ditempat kerja dan hal ini menunjukkan adanya

indikasi *Incivility* ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Pearson dan Porath (2009) menyebutkan bahwa Individu yang mengalami *Workplace Incivility* berisiko mengalami tekanan psikologis, ketidakpuasan kerja, menarik diri dari pekerjaan, dan tidak berkembangnya karier, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa karyawan yang menerima perlakuan tidak sopan di tempat kerja dengan sengaja enggan untuk bekerja keras sehingga mereka menjadi kurang efektif yang kemudian mempengaruhi performansi dari seluruh tim.

Handoyo dkk., (2018) juga menambahkan bahwa *Workplace Incivility* tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga mempengaruhi kinerja tim, yang nantinya akan mempengaruhi performansi dalam organisasi secara keseluruhan, individu yang mengalami perlakuan tidak sopan cenderung membalas perilaku yang diterima kepada pelaku tersebut yang kemudian akan menyebabkan perilaku agresif dan kekerasan di tempat kerja. Cortina dkk., (2001) juga menyebutkan bahwa *Workplace Incivility* dapat menimbulkan kekerasan dalam organisasi dan merusak fungsi psikosomatik seseorang. Oleh karena itu, *Workplace Incivility* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap memburuknya kesehatan, kesejahteraan serta keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Lim & Cortina, 2005 dan Malau & Prasetyo, 2023).

*Workplace Incivility* itu sendiri berbeda dengan perilaku penganiayaan interpersonal seperti supervisor yang semena-mena dan perundungan, akan tetapi *Workplace Incivility* itu jelas merupakan sebuah bentuk perilaku yang agresif, tidak menghormati orang lain dan mengisolasi orang lain dari sebuah kelompok (Tepper, 2000 dan Barlett, dkk., 2008).

Pearson & Porath (2005), Hendryadi & Zannati (2018) menemukan bahwa pria dan perempuan sama-sama dapat menjadi korban *Workplace Incivility* di tempat kerja. Hal ini juga dirasakan oleh salah satu karyawan laki-laki yang mengalami ketidaksopanan yang dilakukan oleh rekan kerjanya seperti yang dapat terlihat pada kutipan wawancara berikut:

*“...ada sih beberapa hal yang gak enaknye... yang paling sering sih di suruh install ini itu, disuruh update aplikasi-aplikasilah, jadi kan kita mau kerjain kerjaan kantor keganggu... malah kerjain yang lain bukan yang harusnya tugas kita, ya tapi mau gimana, gak enak kalo nolak, apalagi yang nyuruh udah senior, terus ada juga kerjaan devisi lain yang disuruh kerjain sama kami karena kami bisa, tapi kan tetap aja itu punya orang lain bukan kerjaan utama kami... terus ada lagi pas disuruh isi KPI sejenis angket untuk performa karyawan gitukan, terus ga dibilang sama aku suruh isi, kebetulan aku lagi diluar hari itu.. terus pas aku balek tiba-tiba yang lain udah isi semua, yaudah lah aku paksa buru-buru isi, padahal apa salahnya kasih tau aku kan bisa telpon atau WA bilang kalau ada yang harus diisi dikantor... terus barang-barang aku juga kadang banyak hilang diatas meja, emang sih cuma ATK aja tapi kan kesel aja pas kita lagi butuh yang gada pulpen lah, yang stapler ntah kemana... bukan ga sanggup beli tapi kan kalo itu-itu aja capek juga lah... ibaratnya bukan ga boleh pakek tapi apa salah siap tu tarok balek ke meja... ”(AG, komunikasi personal via telpon, 05 Februari 2022).*

Sejalan dengan wawancara di atas, Lazarus dan Folkman dalam (Biggs dkk., 2017) mengungkapkan bahwa kejadian kecil yang terjadi secara berulang kali sepanjang hidup dan tanpa sadar dialami oleh seorang individu memiliki potensi buruk yang lebih besar dibandingkan dengan peristiwa yang besar dan terjadi sesekali dalam kehidupan, karena peristiwa yang sesekali dialami itu cenderung lebih mudah untuk dikendalikan dan diatasi. *Workplace Incivility* sendiri dapat terjadi kapan saja, dimana saja, dan oleh siapa saja (Andersson & Pearson, 1999).

Walaupun *Workplace Incivility* bisa terjadi pada siapa saja, akan tetapi beberapa penelitian menyatakan bahwa wanita lebih mungkin menjadi target perilaku tidak sopan di tempat kerja dibandingkan laki-laki, hal ini karena wanita dianggap lebih peka terhadap perilaku sosial dibanding pria, sehingga konsekuensinya adalah mereka lebih mungkin menghadapi masalah interpersonal seperti ketidaksopanan di tempat kerja dibandingkan laki-laki (Cortina, 2008; Loi dkk., 2015; Miner & Eischeid, 2012; Welbourne dkk., 2015).

Lim dkk., (2008) juga menyatakan bahwa perempuan lebih mungkin mengalami *Workplace Incivility* karena perempuan cenderung lebih mudah stres dengan masalah di tempat kerja dibandingkan laki-laki, hal tersebut disebabkan karena laki-laki cenderung tidak peka dan tidak cepat terpengaruh dengan lingkungan sekitar. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Hendryadi & Zannati (2018) pada 156 wanita (52%) dan 144 laki-laki (48%) yang berusia kurang dari 25 tahun mendapatkan hasil yang berbeda dengan beberapa penelitian di atas dimana mereka menemukan bahwa *Workplace Incivility* lebih banyak dialami oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Oleh sebab itu berdasarkan fenomena dan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti perbedaan *Workplace Incivility* yang terjadi pada karyawan yang bekerja di PT. Pupuk Iskandar Muda ditinjau dari jenis kelamin.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan *Workplace Incivility* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Pupuk Iskandar Muda?”

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan *Workplace Incivility* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda?”.

## C. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil telaah peneliti pada penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan *Workplace Incivility*, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hendryadi dan Zannati (2018) dengan judul hubungan *Workplace Incivility* dan *Turnover Intention*: efek moderasi *gender*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Workplace Incivility* dengan niat keluar (*Turnover Intention*), efek moderasi *gender* pada hubungan *Workplace Incivility* dengan niat keluar, dan perbedaan *Workplace Incivility* berdasarkan *gender*. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *non-probability convenience sampling* dengan responden pada penelitian ini adalah 300 orang yang terdiri dari 156 wanita dan 144 laki-laki dari berbagai perusahaan. Hasilnya adalah bahwa ada perbedaan tingkat *Workplace Incivility* berdasarkan *gender* dan karyawan pria memiliki tingkat *Workplace Incivility* lebih tinggi dibanding karyawan wanita.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Handoyo, Samian, Syarifah dan Suhariadi (2018) dengan Judul *The Measurement Of Workplace Incivility In Indonesia: Evidence And Construct Validity*. Penelitian ini dibagi menjadi dua yang pertama dengan 217 responden yang diminta untuk menjawab pertanyaan apakah mereka pernah mengalami *Workplace Incivility* atau melihat rekan

mereka yang mengalami *Workplace Incivility* baik dari rekan kerja atau *supervisor*. Penelitian kedua untuk mencoba skala yang baru disusun untuk diujikan berdasarkan hasil dari penelitian pertama dengan 561 responden yang mewakili seluruh daerah di Indonesia. Hasilnya 88% responden pernah mengalami ketidaksopanan di tempat kerja baik dari rekan atau dari *supervisor*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Riadi dkk., (2019) dengan judul *Workplace Incivility, Self-Efficacy and Turnover Intention Relationship Model: A Multi-Group Analysis*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan hubungan antara *Workplace Incivility*, *Self-efficacy* dan *Turnover* berdasarkan jenis kelamin dalam pengaturan kerja di Indonesia. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan responden pada penelitian ini adalah 300 orang karyawan dari berbagai perusahaan di Jakarta yang terdiri dari 156 laki-laki dan 144 perempuan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* dapat mengurangi *Self-efficacy* pada karyawan sehingga bisa meningkatkan *Turnover* pada karyawan itu sendiri.

Penelitian ini akan berfokus pada perbedaan *Workplace Incivility* dengan jenis kelamin pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara. Metode penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif, dengan subjek penelitian karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara, Dengan demikian penelitian ini memiliki perbedaan yang mendasar dari penelitian sebelumnya. Berdasarkan perbedaan tersebut peneliti meyakini bahwa penelitian ini masih bersifat asli (orisinal).

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya “Perbedaan *Workplace Incivility* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda di Dewantara”.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dijabarkan secara teoritis dan praktis.

##### 1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperluas ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Workplace Incivility*.

##### 2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi tentang pentingnya memerhatikan penyebab negatif di lingkungan kerja, mengingat konsekuensi negatif dan tingginya prevalensi ketidaksopanan tempat kerja, penelitian ini dapat berkontribusi sebagai data terbaru yang akan memberikan manfaat kepada para akademisi agar meneliti lebih lanjut tentang fenomena tempat kerja sehingga dapat membantu untuk mengembangkan kebijakan dan langkah-langkah untuk mengurangi kejadian dan dampak yang dialami, disaksikan dan menjadi korban ketidaksopanan tempat kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Workplace Incivility***

##### **1. Pengertian *Workplace Incivility***

Andersson & Pearson (1999) mendefinisikan *Workplace Incivility* adalah perilaku dengan intensitas rendah yang memiliki maksud yang tidak jelas untuk menyakiti, namun tetap melanggar norma sosial dan menyakiti perasaan orang yang ditargetkan. Cortina dkk (2001) mendefinisikan bahwa *Incivility* memiliki bentuk perilaku yang kurang jelas atau ambigu meski dilakukan dengan sengaja atau tidak. Berbeda halnya dengan agresi yang murni dilakukan dengan sengaja dan dalam keadaan sepenuhnya sadar akan perilaku yang dilakukannya dan *Workplace Incivility* adalah suatu hal yang sangat berbeda dengan agresi fisik atau kekerasan. Secara lebih jelasnya, *Incivility* merupakan perilaku yang tidak hanya menyangkut interaksi yang tidak adil dan lebih berhubungan dengan ketidakadilan, pengabaian atau ketidakpedulian yang diperlihatkan ketika melakukan prosedur serta aturan-aturan di dalam organisasi.

Montgomery dkk, (2004) juga mendeskripsikan *Invicility* sebagai perilaku yang memperlakukan orang lain secara tidak sopan, kasar, tidak sabar, dan menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap orang lain. Menurut Lim dkk (2008), *Workplace Incivility* tidak terbatas hanya pada sebuah tindakan verbal, namun juga bisa dalam bentuk nonverbal seperti mengacuhkan, menghiraukan, mengganggu dan hal-hal lainnya. Definisi menurut Reich & Hershcovis (2015) *Workplace Incivility* merupakan perilaku yang menunjukkan sikap tidak

menghargai dan hormat kepada rekan kerja di tempat kerja, seperti melontarkan pernyataan merendahkan, membuat ancaman terselubung, menghina, dengan kata-kata dan bahasa tubuh, menyebarkan gosip atau mengabaikan permintaan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, *Workplace Incivility* dapat diartikan sebagai perilaku yang kurang menghargai orang lain di tempat kerja atau sering dideskripsikan sebagai perilaku kasar dan tidak sopan yang dilakukan secara sadar.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Workplace Incivility***

Bartlett, dkk (2008) dalam penelitiannya menjelaskan faktor-faktor yang mendasari terjadinya *Workplace Incivility Behavior* yang bisa muncul dari sisi individu maupun organisasi, sebagai berikut:

### **a. Individu**

Faktor-faktor yang berasal dari pegawai dikategorikan menjadi tiga, yaitu *Enablers*, *Motivators* dan *Triggers*.

#### **1) *Enablers***

*Enablers* adalah situasi atau yang ada pada individu maupun korban yang memungkinkan *Incivility* terjadi. *Enabler* dapat berupa perilaku atau peran. Perilaku tersebut dapat berupa respons amukan, ketakutan, dan kemarahan yang dirasakan oleh korban. Peran dapat berupa status, kecocokan peran di organisasi, beban kerja, serta tekanan untuk menjadi produktif.

## 2) *Motivators*

*Motivators* adalah keadaan yang benar-benar dapat membuatnya bermanfaat untuk melecehkan orang lain di tempat kerja. *Motivators* meliputi kepercayaan dan kepribadian. Kepercayaan tersebut dapat berupa manfaat yang diharapkan, merasa tidak nyaman dalam bekerja, ketidakpuasan, sikap terhadap agresi dan rendahnya dampak yang diterima dari perilaku tidak patut tersebut. Kepribadian dapat berupa individu dengan tipe kepribadian A atau yang berkarakter agresif, bermusuhan, egois, merasa berkuasa dan kompetisi internal. Pemimpin yang kurang tegas juga dapat menjadi motivasi bagi individu untuk berperilaku *Incivil*.

## 3) *Triggers*

*Triggers* adalah proses yang mempercepat terjadinya ketidaksopanan. Tindakan dan peran pelaku pada dasarnya dapat menciptakan ketidaksopanan, dan juga dapat menjadi pencetus terjadinya perilaku *Incivil*. Respons yang berupa amukan, kemarahan, ketakutan dan kurangnya komunikasi dapat menjadi *Trigger* untuk terjadinya perilaku *Incivil*. *Triggers* pada ketidaksopanan juga dapat berupa lingkungan, kemampuan dan demografi. Selain itu, pemimpin yang kurang kompeten atau kurang memiliki pengetahuan juga bisa menjadi pemicu terjadinya perilaku ketidaksopanan. Selain itu, ketika seseorang terlihat tidak kompeten lebih cenderung menjadi korban perilaku *Incivil*.

## b. Organisasi

Faktor-faktor penyebab untuk organisasi dikategorikan menjadi tiga, antara lain struktural, lingkungan, dan *Outlying*.

### 1) Struktural

Faktor yang berasal dari struktural adalah perampangan, perampangan memberikan tekanan kepada pegawai agar lebih produktif. Perampangan juga dikaitkan dengan penurunan keamanan kerja yang dirasakan sehingga dapat meningkatkan ketidaksopanan. Faktor lain yang berasal dari struktural adalah rekayasa ulang (*reengineering*), penggunaan pekerja paruh waktu, perubahan organisasi dan globalisasi.

### 2) Lingkungan

Faktor yang berasal dari lingkungan kerja antara lain, lingkungan kerja yang autokrat, kondisi kerja yang sulit, dan tempat kerja yang penuh kecemasan, pemotongan anggaran dan upah yang stagnan juga telah terbukti sebagai variabel yang menyebabkan terjadinya ketidaksopanan di tempat kerja. Beberapa peneliti juga menambahkan bahwa suasana kerja yang santai/informal dapat mendorong terciptanya perilaku ketidaksopanan.

### 3) *Outlying*

Bartlett dkk, (2008) mengemukakan *Outlying* yang dapat menjadi faktor perilaku ketidaksopanan adalah media dan teknologi. Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, secara garis besar faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor yang berasal dari individu/pegawai dan faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Faktor yang berasal dari individu/pegawai seperti merendahkan, tidak menghormati, dan mengabaikan rekan kerja. Faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti

beban kerja yang tinggi, kondisi kerja yang sulit, tempat kerja yang penuh kecemasan dan konflik.

Selanjutnya, Miner dkk., (2018) dalam jurnal *A Workplace Incivility Roadmap: Identifying Theoretical Speedbumps And Alternative Routes For Future Research* membagi tiga faktor yang mempengaruhi *Workplace Incivility*.

1. Faktor *Macro* yang beroperasi pada tingkat sosial atau industri, misalnya norma-norma dan praktik interpersonal dan profesi.
2. Faktor *Meso* adalah unsur-unsur yang beroperasi pada tingkat organisasi dan kelompok.
3. Faktor *Micro* adalah unsur yang beroperasi ditingkat individu seperti demografi, pengalaman masa lalu dan karakteristik psikologis yang mempengaruhi individu seperti respons pada *Incivility*.

### **3. Aspek-aspek *Workplace Incivility***

Cortina (2001) Mengemukakan empat aspek yang mempengaruhi *Workplace Incivility*:

#### **a. *Privacy Invasion* (Pelanggaran Privasi).**

Mencampuri urusan kehidupan pribadi rekan kerja seperti memermalukan rekan kerja dan menganggap sepele rekan kerja. Indikatornya meliputi: dipermalukan didepan umum dan sering mendapatkan pengabaian.

#### **b. *Exclusionary Behavior* (Perilaku Eksklusif).**

Mendapat berbagai pengecualian dari yang berwenang seperti mendapatkan perkataan kasar perlakuan dari orang tertentu seperti mendapat panggilan yang berkonotasi negatif atau tidak menyenangkan dan mendapat

perlakuan kasar baik verbal nonverbal. indikatornya seperti: mendapatkan julukan yang berkonotasi negatif dan celaan.

c. *Hostility* (Permusuhan)

Perlakuan yang tidak bersifat fisik tapi memicu kesalahpahaman seperti diragukan oleh orang lain dan mendapat/mendengarkan komentar negatif dari rekan kerja. Indikatornya meliputi: meragukan kemampuan rekan kerja serta berbicara dengan nada tinggi.

d. *Gossiping* (Gosip)

Perilaku yang membicarakan atau menyebarkan informasi palsu/negatif rekan kerjanya. Indikatornya seperti: mendapatkan banyak rumor yang belum terkonfirmasi kebenarannya.

Handoyo, dkk (2018) juga mengembangkan lima aspek *Workplace Incivility* berdasarkan adaptasi dari teori (Cortina dkk., 2001) , yaitu:

a. *Personal Affairs Intervention*

*Personal Affairs Intervention* ditandai dengan adanya perkataan dari belakang oleh orang lain terhadap individu. Aspek ini juga ditandai oleh adanya usaha dari orang lain untuk mengetahui kegiatan individu secara diam-diam.

b. *Abandonment*

*Abandonment* merupakan tindakan pengabaian, penolakan, tidak dianggap atau penghindaran yang dilakukan oleh orang lain seperti tindakan mendiamkan individu atau menjawab pertanyaan dengan singkat atau acuh tak acuh.

c. *Unfriendly Communication*

*Unfriendly Communication* merupakan tindakan seperti memberikan julukan, berkata kasar atau meninggikan suara yang biasanya dilakukan depan orang lain.

d. *Inconsiderate Behavior*

*Inconsenderate Behavior* adalah perilaku yang tidak memiliki pertimbangan seperti tindakan memberikan tugas yang tidak sesuai kepada individu atau mengakui pekerjaan orang lain menjadi miliknya.

e. *Privacy Invansion*

*Privacy Invansion* adalah tindakan yang mengganggu privasi individu seperti menggunakan barang milik orang lain atau mengganggu pekerjaan orang lain dengan mengganggu konsentrasi.

Selanjutnya, menurut Martin & Hine (2005) terdapat empat aspek atau dimensi yang mempengaruhi *Workplace Incivility Behavior*, yaitu:

1. *Hostility* (permusuhan)

Perilaku pegawai yang menunjukkan permusuhan terhadap rekan kerja.

2. *Privasi Invansion* (invasi privasi)

Perilaku karyawan yang tidak menghargai privasi orang lain.

3. *Exclusionary behaviour* (perilaku eksklusif)

Perilaku pegawai yang memprioritaskan hal lain dari pada pekerjaannya.

4. *Gossiping* (menggossip)

Perilaku pegawai yang membicarakan rekan kerjanya berdasarkan fakta/data yang belum terbukti kebenarannya.

## **B. Jenis Kelamin**

### **1. Pengertian Jenis Kelamin**

Jenis kelamin menurut Handayani (2017) jenis kelamin (seks) adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Jenis kelamin berkaitan dengan tubuh laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memproduksi sperma, sementara perempuan menghasilkan sel telur dan secara biologis mampu untuk menstruasi, hamil dan menyusui. Perbedaan biologis dan fungsi biologis laki-laki dan perempuan tidak dapat dipertukarkan diantara keduanya, dan fungsinya tetap dengan laki-laki dan perempuan pada segala ras yang ada di muka bumi.

### **2. Faktor yang Mempengaruhi Jenis Kelamin Terhadap *Workplace Incivility***

#### **a. Ambiguitas**

Cortina (2008) menjelaskan mengapa perempuan lebih mungkin menjadi target *incivility* dari pada laki laki, dikarenakan ambiguitas yang melekat pada *incivility* itu sendiri seperti menggunakan nada merendahkan, mengabaikan atau mengganggu rekan kerja, meremehkan kontribusi rekan kerja. Hal ini memungkinkan untuk merasionalisasi perilaku ini sebagai tidak memihak yaitu dengan menghubungkannya dengan faktor pengabaian atau kepribadian.

#### **b. Sifat Gender (*Gendered Nature of Incivility*)**

Grant (2019) Sifat *gender* dari ketidaksopanan, melihat bukti bahwa pria lebih mungkin menjadi pelaku *Incivility* dan wanita paling sering menjadi target. Laki-laki mungkin lebih cenderung terlibat dalam hasutan berdasarkan faktor situasional dan kontekstual terkait dengan lingkungan kerja atau insinuas yang

berpengalaman (Gallus dkk, 2014). Penelitian juga telah menunjukkan bahwa laki-laki lebih cenderung bertindak tidak beradab (*Uncivil*) berdasarkan karakteristik target (misalnya, jenis kelamin, penampilan), tetapi wanita cenderung bertindak tidak beradab kepada anggota organisasi mana pun, terlepas dari kekuatan relatif mereka. Artinya, ketika pria bertindak tidak beradab, kemungkinan besar akan menjadi dipengaruhi oleh karakteristik target daripada ketika perempuan bertindak tidak beradab. Untuk itu, laki-laki adalah lebih cenderung bertindak dengan kasar terhadap seseorang dengan kekuatan organisasi yang lebih rendah, tetapi kecenderungan yang sama tidak dapat dikatakan untuk wanita (Gallus dkk., 2014)

### **C. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Ada perbedaan *Workplace Incivility* antara karyawan Wanita dan karyawan Pria di PT Pupuk Iskandar Muda

H0 : Tidak ada perbedaan *Workplace Incivility* antara karyawan Wanita dan karyawan Pria di PT Pupuk Iskandar Muda

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa, Jika Ha diterima dan Ho ditolak, maka semakin tinggi *Workplace Incivility* yang dialami pegawai. Sebaliknya jika Ha ditolak dan Ho diterima, maka semakin rendah *Workplace Incivility* yang dialami karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Berikut adalah Variabel yang akan digunakan pada penelitian ini dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Y) : *Workplace Incivility*.
2. Variabel bebas (X) : Jenis Kelamin
  - (X1) : Laki-laki
  - (X2) : Perempuan

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

*Workplace incivility* adalah perilaku menyimpang dengan intensitas rendah yang dilakukan karyawan di tempat kerja dengan maksud yang tidak jelas untuk menyakiti orang lain, perilaku tersebut melanggar norma-norma di lingkungan kerja untuk saling menghormati atau secara karakteristik perilaku tersebut tidak sopan dan kasar serta menunjukkan kurangnya perilaku menghargai orang lain (Andersson & Pearson, 1999). *Workplace Incivility* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Indonesian Workplace Incivility Scale (IWIS)* yang diadaptasi, dikembangkan dan disesuaikan dengan norma budaya ketidaksopanan di Indonesia oleh Handoyo (2018) yaitu *Indonesian Workplace Incivility Scale (IWIS)* yang terdiri dari 28 aitem. Perolehan skor menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang didapatkan oleh subjek, maka semakin tinggi pula *Workplace Incivility* yang dialami subjek. Sebaliknya semakin rendah skor yang didapatkan oleh subjek maka lebih rendah pula *Workplace Incivility* yang dialami subjek.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda sejumlah 583 orang berdasarkan data laporan tahunan PT.PIM 2021.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan yang bekerja di PT Pupuk Iskandar Muda. Pengambilan sampel dalam penelitian memerlukan metode atau cara pengambilan yang tepat agar sampel dalam penelitian ini dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

$$\text{Rumus } n = \frac{N}{1+N e^2}$$

$$n = \frac{557}{(1 + (557 \times (0.05)^2))}$$

$$n = \frac{557}{(1 + (557 \times 0.0025))}$$

$$n = \frac{557}{(1 + 2.5)}$$

$$n = \frac{557}{3.5}$$

$$n = 159.1428$$

$$n = 160 \text{ (total sampel yang telah dibulatkan)}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 557 orang karyawan berdasarkan data dari SDM 2023, jika didasarkan pada jumlah penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan signifikansi 95%, maka didapatkan jumlah sampel penelitian yaitu 160 orang karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Adapun dalam *Probability Sampling* salah satu teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala Perilaku Tidak Santun (*Indonesian Workplace Incivility Scale*) yang disusun oleh Handoyo (2018) berdasarkan pengembangan dari skala *Workplace Incivility Scale* yang disusun oleh Cortina (2001), dengan koefisien reabilitas 0,94. Skala Perilaku Tidak Santun (*Indonesian Workplace Incivility Scale*) hanya terdapat aitem *favorable* saja. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 28 aitem dan model skala yang digunakan

adalah skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP), Sekali Dua Kali (SDK), Kadang-Kadang (KK), Sering (S), dan Sangat Sering (SS). Adapun penilaian untuk aitem dari skala tersebut adalah yaitu tidak pernah (TP) diberi nilai 1, Sekali Dua Kali (SDK) diberi nilai 2, Kadang-Kadang (KK) diberi nilai 3, Sering (S) diberi nilai 4, dan Sangat Sering (SS) diberi nilai 5. Adapun distribusi pernyataan berdasarkan aspek dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.1**  
***Blue Print Indonesian Incivility Behavior Scale***

No	Aspek Aspek <i>Workplace Incivility</i>	Nomer Item	Jumlah
		Favorabel	
1	<i>Personal affairs' Intervention</i>	4, 9, 12, 17, 19, 28	6
2	<i>Abandonment</i>	3, 8, 11, 15, 20, 21, 22, 24	8
3	<i>Unfriendly Communication</i>	1, 6, 7, 16, 18	5
4	<i>Inconsiderate behavior</i>	23, 25, 26, 27	4
5	<i>Privacy Invasion</i>	2, 5, 10, 13, 14	5
Total			28

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Pada penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert review* (Azwar S, 2013a), yang bertujuan untuk melihat keakuratan pernyataan-pernyataan yang diterjemahkan dari skala agar sesuai dengan variabel yang ingin diukur, kesesuaian pernyataan dengan konstruk, relevansi, tingkat kepentingan, kejelasan dan bias, sehingga pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dalam skala sesuai dengan variabel atau konstruk psikologis yang ingin diukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat kekonsistenan alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran memberikan hasil yang tidak jauh berbeda bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode penyajian tunggal (*single trial*), yaitu estimasi reliabilitas pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada satu kelompok subjek. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai 1,00, semakin mendekati 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar S, 2013b). Estimasi untuk pengolahan data adalah teknik *coefficient alpha cronbach* dengan menggunakan program *SPSS Versi 22.00 for windows*.

## **F. Analisis Data**

### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji homogenitas (Azwar, 2013).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik *one-sample kolmogorov-smirnov test* dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22.00 for Windows*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 (Azwar, 2013).

#### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi data adalah sama atau tidak. Jika  $\rho > 0,05$ , maka data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih data adalah sama (Azwar, 2013).

#### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan apabila telah terpenuhinya uji normalitas dan uji homogenitas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan *Workplace Incivility* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda dengan menggunakan analisis statistik yaitu uji perbedaan dengan SPSS 22. *Independent sample t-test* merupakan uji hipotesis komparatif yang diberlakukan pada dua data tidak berpasangan dengan skala data variabel adalah numerik. Pada *Independent sample t-test*, dua data harus berasal dari subjek yang berbeda, artinya tidak ada kaitan antara data yang akan diuji perbedaannya. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 berarti nilai t terhitung signifikan, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar 0.05 berarti nilai t terhitung tidak signifikan, artinya tidak ada perbedaan skor yang signifikan pada dua kelompok.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah Penelitian**

Orientasi kanchah penelitian adalah salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mengetahui kanchah penelitian secara detail sehingga membantu peneliti dalam mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara yang beralamat di Lhokseumawe, Aceh Utara. Adapun sasaran penelitian ini adalah karyawan karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara

#### **1. Profil PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara**

PT Pupuk Iskandar Muda (PIM) merupakan anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Soeleman Ardjasmita, SH nomor 54 pada tanggal 24 Februari 1982, dan beberapa kali disempurnakan dan terakhir dengan Akta Notaris Lumassia SH, No.10 tanggal 30 Agustus 2019. PIM memiliki dua unit pabrik pupuk urea dan ammonia, yaitu pabrik PIM-1 dan PIM-2. Pabrik PIM-1 dengan kapasitas produksi Ammonia sebesar 330.000 ton per tahun dan Urea sebesar 570.000 ton per tahun, dibangun sejak tahun 1982 sampai dengan tahun 1984, diresmikan pada tanggal 20 Maret 1985 dan beroperasi secara komersil sejak tanggal 1 April 1985. Sedangkan pabrik PIM-2 dengan kapasitas produksi Ammonia sebesar 396.000 ton per tahun

dan Urea 570.000 ton per tahun mulai dibangun sejak tanggal 23 Maret 1999 dan beroperasi sejak tanggal 15 Agustus 2005.

## 2. Visi Misi PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara

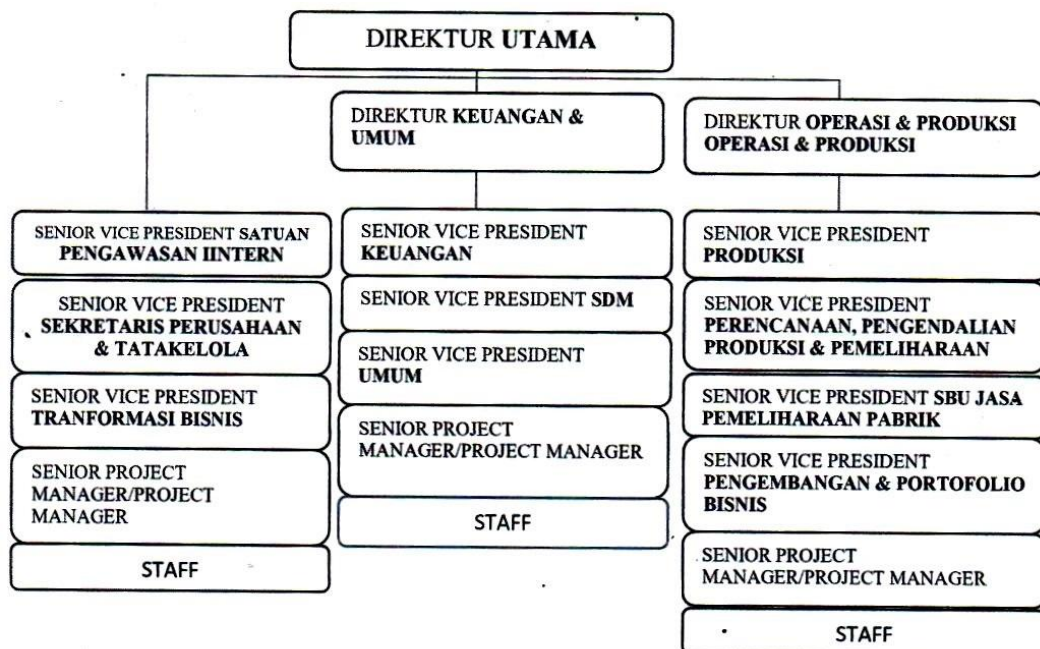
### a. Visi

“Menjadi Perusahaan Pupuk dan Petrokimia yang Kompetitif”

### b. Misi

- 1)Memproduksi dan memasarkan pupuk dan produk petrokimia dengan efisien.
- 2)Memenuhi standar mutu dan berwawasan lingkungan.
- 3)Memberikan nilai tambah kepada *stakeholder*.
- 4)Berperan aktif menunjang ketahanan pangan.

## 3. Struktur Organisasi PT Pupuk Iskandar Muda



**Gambar 1**  
**Struktur Organisasi PT Pupuk Iskandar Muda**

Sumber: SDM PT Pupuk Iskandar Muda, 2023

## **B. Persiapan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, beberapa persiapan yang matang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian dari lokasi penelitian yang dituju. Setelah melakukan wawancara awal, peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, mengurus perizinan penelitian, selanjutnya melakukan proses penelitian hingga selesai.

### **1. Pengurusan Surat Izin Penelitian**

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 367/UM.M6/7/2023 pada tanggal 22 Juni 2023. surat tersebut ditujukan kepada *Learning Development Center*, Departemen Organisasi dan Manajemen Talenta PT Pupuk Iskandar Muda, untuk kemudian diberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Selanjutnya peneliti juga memperoleh surat keterangan untuk perizinan penelitian yang dikeluarkan oleh *Learning Development Center*, Departemen Organisasi dan Manajemen Talenta PT Pupuk Iskandar Muda nomor surat 003686/E/HM/2220/ET/2023 pada tanggal 18 Juli 2023 dan surat ini digunakan untuk menjumpai bagian sumber daya manusia (SDM) dalam rangka wawancara awal dan pemberian *form* penelitian secara langsung, sedangkan untuk penelitian terus berjalan sampai tanggal 3 Agustus 2023.

## 2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Skala Perilaku Tidak Santun (*Indonesian Workplace Incivility Scale*) yang disusun oleh Handoyo (2018) Jumlah aitem dalam skala ini adalah 28 aitem dan model skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan lima alternatif jawaban

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Iskandar Muda dari tanggal 18 Juli 2023 sampai dengan 3 Agustus 2023 dengan total jumlah partisipan yang didapatkan sebanyak 96 orang yang terdiri dari 38 orang wanita dan 58 orang pria dari 160 orang sampel yang seharusnya menjadi partisipan pada penelitian ini berdasarkan jumlah sampel berdasarkan populasi. Jumlah 96 orang sampel ini tetap valid dikarenakan memenuhi jumlah minimal sampel pada penelitian kategori, berdasarkan pendapat Sugiyono (2019) bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30, pada penelitian ini dikategorikan antara pria dan wanita. Pembagian skala penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* dengan bantuan pihak SDM perusahaan kepada masing-masing bagian/divisi. Dalam proses pengambilan data ini ada beberapa kendala yang dialami peneliti seperti tidak adanya yang mengisi pada awal data disebar, hal ini berdasarkan pada jumlah data yang masuk kepada peneliti.

Melihat tidak adanya atau tidak banyaknya yang mengisi dari tanggal 18 Juli 2023-21 Juli 2023, peneliti menghubungi pembimbing dari bagian SDM untuk meminta solusi bagaimana agar *Google Form* yang telah di sebar bisa di

isi oleh karyawan, kemudian pembimbing memutuskan untuk membagikan lagi dan mem-*follow up* tiap divisi setiap harinya bahkan membagikan secara personal ke anggota dari divisi lain. Terlihat ada kenaikan yang banyak di tanggal 24 Juli-25 Juli 2023, peneliti setiap pagi melaporkan jumlah subjek yang terkumpul ke pembimbing agar pembimbing bisa mem-*follow up* ulang setiap harinya, akan tetapi subjek yang mengisi tidak bertambah signifikan, peneliti juga menghubungi beberapa teman atau kerabat yang memiliki kolega atau teman yang bekerja di PT PIM untuk diminta tolong mengisi *Google Form* ini, pada tanggal 3 Agustus 2023 sore setelah peneliti melihat tidak ada yang mengisi, peneliti memutuskan untuk cukup dengan jumlah subjek yang ada yaitu dari 160 total subjek yang di butuhkan hanya terkumpul 96 subjek pada penelitian ini, berdasarkan wawancara dengan pembimbing tentang penyebab tidak banyaknya yang mengisi bisa jadi karena subjek merasa bosan dengan pertanyaan yang terkesan berulang atau mirip dan tidak ada kemauan/enggan untuk mengisi, maka setelah data terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23.00 *for Windows*.

#### **D. Hasil Penelitian**

##### **3. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian**

###### **a. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT Pupuk Iskandar Muda, dengan populasi penelitian adalah 557 karyawan aktif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan

yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Adapun dalam *Probability Sampling* salah satu teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

#### b. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti membagi kategori *Workplace Incivility* menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai mean dan SD dari variabel *Workplace Incivility behaviour* di antaranya.

**Tabel 2**  
**Deskripsi Data Penelitian**

<i>Workpace Incivility</i>	N	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
	96	84	28	140	18.6667

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian dengan menggunakan norma berikut:

**Tabel 3**  
**Norma Pengkategorian**

No	Tingkatan/kategori	Skor
1	Rendah	$X < M - 1 \text{ SD}$
2	Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$
3	Tinggi	$M + 1 \text{ SD} \leq X$

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Berdasarkan norma standar pada tabel diatas maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Deskripsi Variabel *Workplace Incivility***

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	$X < 65$	72	75 %
2	Sedang	$65 \leq x < 103$	24	25 %
3	tinggi	$103 \leq x$	0	0 %
Total			96	100 %

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Berdasarkan hasil deskripsi variabel *Workplace Incivility* keseluruhan subjek diatas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori Rendah sebanyak 72 orang dengan persentase 75%, kategori Sedang sebanyak 24 orang dengan persentase 25% dan 0 % untuk kategori tinggi.

Berikutnya peneliti ingin melihat deskripsi data variabel *Workplace Incivility* pada setiap kelompok jenis kelamin karyawan untuk dapat melihat kelompok mana yang menerima perilaku *Workplace Incivility* lebih sering dari kelompok lainnya, langkah yang dilakukan sama dengan langkah sebelumnya yaitu dengan memperoleh data dari nilai mean (M) dan sd dari tiap kelompok, diantaranya:

**Tabel 5**  
**Nilai mean dan sd Variabel *Workplace Incivility***

<i>Workplace incivility</i>	Kelompok	N	Mean	Std. deviation
	Pria	58	49.74	18.615
	Wanita	38	55.50	19.283

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Berdasarkan norma standar tersebut maka diketahui skor masing-masing kategori variabel *Workplace Incivility* pada pria sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Workplace Incivility pada karyawan Pria**

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	46	79.3 %
2	Sedang	12	20.7 %
3	Tinggi	0	0%
Total		58	100 %

Sumber: Olah data SPSS version 23 For Windows, 2023

Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian pada subjek wanita. Berdasarkan norma standar tersebut maka diketahui skor masing-masing kategori variabel *Workplace Incivility* pada wanita sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Workplace Incivility pada karyawan Wanita**

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	26	68.4 %
2	Sedang	12	31.6 %
3	Tinggi	0	0%
Total		38	100 %

Sumber: Olah data SPSS version 23 For Windows, 2023

Berdasarkan hasil deskripsi di atas Berdasarkan nilai mean pada tabel diatas, bisa di lihat bahwa karyawan wanita cenderung lebih banyak mengalami *Workplace Incivility* di bandingkan pria, walaupun tidak signifikan karena pria sama-sama mengalami *Workplace Incivility*. Pada pria, sebanyak 46 orang atau 79.3 % masuk dalam kategori rendah, sedangkan untuk kategori sedang ada sebanyak 12 orang atau 20.7 %.

Pada subjek karyawan wanita sebanyak 26 orang atau 68.4% masuk dalam kategori Rendah dan 12 orang atau 31.6 % dalam kategori sedang, sedangkan untuk kategori tinggi 0%.

#### 4. Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal, analisis pada penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Sebaran data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan dinyatakan tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**

Skala	Kolmogrov-Smirnov Test	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>Workplace Incivility</i>	0.104	0.012	P < 0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Berdasarkan hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi normalitas sebesar 0,012, maka nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga data terdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu syarat uji parametrik.

##### b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk mengetahui varian antar dua kelompok populasi sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai syarat dalam analisis *Independent Sample T-Test* untuk mengetahui perbedaan homogenitas atau tidak antar variabel secara signifikan. Variabel dinyatakan homogen apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dan dinyatakan tidak homogen apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Homogenitas**

Skala	Lavene Statistic	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>Workplace Incivility</i>	0,208	0,598	P <0,05	Homogen

Sumber: Olah data SPSS version 23 For Windows, 2023

Berdasarkan hasil uji homogenitas di atas, dapat dilihat bahwa variabel menunjukkan nilai signifikansi 0,598 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel memiliki varian yang homogen. Dengan demikian uji asumsi homogenitas pada variabel ini telah terpenuhi.

c. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi yaitu data terdistribusi normal dan homogen, selanjutnya peneliti melakukan uji beda atau *T-Test* untuk mengetahui perbedaan antara variabel terikat yaitu *Workplace Incivility* terhadap variabel bebas yaitu Karyawan Pria dan karyawan Wanita. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Independent Sample T-Test*, teknik ini memiliki kaidah apabila nilai signifikansi (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 berarti nilai t terhitung signifikan, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti nilai t terhitung tidak signifikan yang mana artinya tidak ada perbedaan skor yang signifikan antara dua kelompok.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Ada perbedaan *Workplace Incivility* antara karyawan Wanita dan karyawan Pria di PT PIM.

H<sub>0</sub> : Tidak ada perbedaan *Workplace Incivility* antara karyawan Wanita dan karyawan Pria di PT PIM.

Peneliti menjabarkan hasil uji beda *Independent Sample T-Test* pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Skala	Sig. (2-tailedp)	Hasil	Kesimpulan
<i>Workplace Incivility</i>	0,147	P <0,05	Tidak ada Perbedaan

Sumber: Olah data *SPSS version 23 For Windows, 2023*

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.147 yang berarti lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara wanita dan pria dalam mengalami *Workplace Incivility*.

## **E. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *Workplace Incivility* pada karyawan ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu adanya perbedaan *Workplace Incivility* antara karyawan wanita dan pria di PT Pupuk Iskandar Muda. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita dalam mengalami *Workplace Incivility* pada karyawan PT Pupuk Iskandar Muda. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0.147 sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara wanita dan pria dalam mengalami *Workplace Incivility*.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Strasser, Hutton, & Gates (2008) bahwa tidak ada hubungan antara faktor demografi (jenis kelamin, pekerjaan dan pendidikan atau suku) dengan *Workplace Incivility*. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Citra, Laily & Sholichah (2022) pada tenaga pendidik di Indonesia juga menemukan hasil yang tidak jauh berbeda, dimana tidak adanya perbedaan jenis kelamin dalam mengalami ketidaksopanan. Porath & Pearson (2005) menjelaskan bahwa wanita dan pria memiliki potensi yang sama untuk menjadi target ketidaksopanan di tempat kerja.

Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian ini dimana wanita dan pria sama-sama bisa menjadi korban *Incivility*, yang dapat di lihat dari nilai *mean* yang tidak jauh berbeda antara pria dan wanita. Pada penelitian ini ditemukan bahwa 49,74 pria dalam penelitian ini mengalami perilaku tidak sopan, sedangkan wanita adalah 55,50. Meski tidak terdapat perbedaan yang signifikan, wanita tetap memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan pria dalam mengalami *Workplace Incivility* dan ini sejalan dengan penelitian Zurbrugg dan Miner (2016) bahwa wanita lebih sering mengalami *Workplace Incivility* dari pada pria, dan wanita juga melaporkan kepuasan kerja yang lebih rendah dan stres kerja yang lebih tinggi akibat *Workplace Incivility*.

Karyawan yang mengalami ketidaksopanan di tempat kerja bisa berdampak negatif pada pengembangan lingkungan tim yang aman secara psikologis dan saling percaya, komunikasi yang baik dan kerja sama (Zuniga, dkk., 2015; Backhaus, Beerenes, Van Rossum, Verbeek & Hammers, 2018). Bahkan ketidaksopanan di tempat kerja bisa memiliki efek yang sangat parah,

karena pada realitasnya ketidaksopanan di tempat kerja dianggap sebagai salah satu bentuk perlakuan buruk yang paling berbahaya yang mempengaruhi karyawan dalam organisasi, karena karyawan biasanya dihadapkan pada serangkaian proses emosi-kognisi, termasuk evaluasi emosi/kognisi dan seleksi kognisi/respons (Boshra, Ogaard & Roislien, 2022).

Selain itu, ketidaksopanan di tempat kerja mampu membuat dampak yang buruk pada individu maupun organisasi, misalnya penurunan kepuasan dan komitmen kerja, pergantian karyawan dan penurunan moral dan kinerja (Hassan, Harmaker, Smith, DeHart-Davis, & Humprey, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Itzkovich & Heilbrunn (2016), salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengurangi ketidaksopanan di tempat kerja adalah adanya solidaritas rekan kerja.

Hasil kategorisasi data *Workplace Incivility* pada keseluruhan karyawan pria dan wanita berada pada kategori sedang sebanyak 24 orang subjek dengan persentase 25% dan kategori rendah sebanyak 72 orang subjek dengan persentase 75%. Secara lebih lanjut, diketahui bahwa dari total 58 karyawan pria terdapat sebanyak 12 subjek yang berada pada kategori sedang (20,7%) dan 46 orang subjek berada pada kategori rendah (79,3%). Sedangkan dari 38 karyawan wanita terdapat 12 subjek yang berada dalam kategori sedang (31,6%) dan 26 subjek berada pada kategori rendah (68,4%).

Hal ini menunjukkan *Workplace Incivility* yang dialami karyawan rendah secara keseluruhan. Keadaan ini dapat dipengaruhi oleh budaya dan norma yang ada di Indonesia. Dimana sila kedua dalam Pancasila sendiri berisikan tentang

keadilan, adab dan kemanusiaan yang mengatur tentang kesetaraan martabat, hak dan kewajiban fundamental pada setiap manusia untuk membentuk cinta kasih antar sesama, sikap saling menghargai dan toleransi, sikap penuh kasih kepada sesama, dan menjunjung tinggi rasa kemanusiaan. Norma ini menekankan warga negara Indonesia untuk menjunjung tinggi nilai-nilai kesopanan.

Hasil penelitian ini secara lebih lanjut menemukan bahwa bentuk perilaku tidak sopan yang paling sering muncul yaitu pada aspek *Unfriendly Communication* yang berupa perilaku menaikkan nada suara ketika sedang berbicara dengan subjek. Kemudian diikuti oleh aspek *personal Affairs Intervention* dengan indikator membicarakan tentang diri subjek di belakang dan menggosip di belakang subjek. Selanjutnya aspek *Privasi Invasion* yang berupa perilaku mengambil peralatan tulis dan barang dari meja subjek tanpa mengembalikannya dan tanpa izin dari subjek.

*Abandonment* juga menjadi salah satu aspek yang memiliki skor tinggi. Adapun seperti perilaku tidak melibatkan subjek dalam membuat keputusan yang seharusnya melibatkan subjek, tidak memberikan informasi yang seharusnya diketahui subjek dan terlalu lama membalas pesan elektronik atau email tanpa memberikan alasan yang baik kepada subjek.

Aspek *Inconsiderate Behavior* juga merupakan aspek yang memiliki skor tinggi yang ditandai dengan perilaku seperti memberi perintah yang tidak terkait pekerjaan kepada subjek, seenaknya memberi pekerjaan tanpa memedulikan kondisi subjek dan sering melanggar aturan yang dibuatnya sendiri.

Secara keseluruhan peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini yaitu ketika proses pengisian skala, dimana kebanyakan subjek mengisi saat waktu bekerja telah usai yang tentunya kondisi mereka telah lelah akibat pekerjaannya Azwar (2019) menyebutkan bahwa kondisi dan situasi subjek sangat memengaruhi respons subjek terhadap stimulus dalam skala psikologis yang diberikan sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang memungkinkan terjadinya eror dalam pengukuran.

Subjek juga merasa bahwa hasil dari skala tersebut akan diberikan kepada atasan sebagai bentuk penilaian kerja sehingga ketika mengisi skala penelitian, responden tidak mencerminkan jawaban yang sesungguhnya. Faktor *Social Desirability* juga dapat menyebabkan subjek mengisi skala tidak sesuai dengan apa yang dirasakannya, *Social Desirability* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan erornya pengukuran psikologis (Azwar, 2019).

Azwar (2019) menjelaskan bahwa subjek yang kurang nyaman dengan skala yang diberikan akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk melakukan penipuan diri, baik sengaja maupun tidak, yang akhirnya menyebabkan eror dalam penelitian. Kondisi suasana hati yang berubah karena perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh subjek juga dapat mempengaruhi respons subjek terhadap stimulus dari skala psikologi yang diberikan, sehingga dapat menjadi faktor yang memungkinkan terjadinya eror dalam pengukuran.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pria dan wanita sama-sama memiliki kemungkinan untuk menjadi korban dari *workplace incivility*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.147. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak ada perbedaan signifikan antara wanita dan pria dalam mengalami *workplace incivility*.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh secara keseluruhan, maka ada beberapa pandangan peneliti yang dapat dijadikan saran, diantaranya:

##### 1. Bagi karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara

Pegawai bisa mulai memahami bahwa ada bentuk bentuk perilaku yang bisa membuat tidak nyaman di lingkungan kerja, sehingga karyawan bisa memilah mana perilaku yang membuat karyawan tidak nyaman dan bisa memanfaatkan fasilitas pengaduan yang ada di perusahaan untuk memproteksi dirinya dari perilaku ini agar diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

##### 2. Bagi Instansi atau Perusahaan

Dari hasil penelitian ini bisa dilihat bahwa baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan masing-masing rentan untuk mengalami kejadian atau perilaku yang tidak menyenangkan dari rekan kerja, ada baiknya demi

kenyamanan lingkungan kerja manajemen terkait bisa melakukan survey dan konseling bagi karyawan yang membutuhkan, sehingga, perasaan terpendam karyawan bisa di ceritakan dan membuat lega dan diharapkan dengan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan aman bagi karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai *workplace incivility* diharapkan:

- a. Peneliti selanjutnya untuk bisa meneliti dengan menggunakan subjek lain yang lebih spesifik seperti pekerjaan yang melibatkan interaksi intens antar karyawan dan pekerjaan di bidang jasa yang juga berhubungan tidak hanya dengan rekan kerja tetapi juga dengan pengguna layanan/jasa yang dapat menjadi sumber ketidaksopanan seperti pada tenaga kesehatan, guru atau bidang pekerjaan yang menawarkan jasa.
- b. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada satu gender yang spesifik tetapi membandingkan dua kondisi lingkungan kerja yang berbeda.
- c. Meneliti secara lebih lanjut mengenai sumber perilaku tidaksopan dari rekan kerja, atasan, bawahan dan pengguna layanan.
- d. Peneliti selanjutnya juga sebaiknya dapat menyusun dan mengembangkan instrumen penelitian mengenai *workplace incivility* yang disesuaikan dengan keadaan situasi kerja sampel penelitian sehingga diharapkan agar lebih efektif dan lebih relevan dengan situasi yang mungkin dialami subjek.

- e. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memerhatikan lagi prosedur atau kemungkinan-kemungkinan faktor yang memengaruhi untuk proses pengumpulan data pada lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit For Tat? The Spiraling Effect of Incivility In The Workplace. Dalam *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 24, Nomor 3).
- Azwar S. (2013a). *Penyusunan Skala Psikologi* (2 Ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar S. (2013b). *Reliabilitas Dan Validitas* (4 Ed.). Pustaka Pelajar.
- Backhaus, R., Beerens, H. C., Van Rossum, E., Verbeek, H., & Hamers, J. (2018). Rethinking the Staff-Quality Relationship in Nursing Homes. *Journal of Nutrition, Health and Aging*. 22 (6), 634-638.
- Bartlett, J. E., Bartlett, M. E., & Reio, T. G. (2008). *Workplace Incivility: Worker and Organizational Antecedents and Outcomes*. Vickers.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). *Part Four Coping with Stress 21 Lazarus and Folkman's Psychological Stress and Coping Theory*.
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing A Measure of Instigated Workplace Incivility. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 595–614.
- Boshra, H. N., Ogaard, T., & Roislien, J. (2022). Workplace Incivility and Turnover Intention in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Environmental Research and Public Health*, 25 (1), 1-19.
- Citra, Laily & Sholichah (2022). Perbedaan Experienced Workplace Incivility ditinjau dari status pegawai dan jenis kelamin pada tenaga kependidikan, Volume 9 issue 1
- Cortina, L. M. (2008). *Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations*.
- 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.
- Grant, S. (2019). *Incivility As a Veiled Display of Workplace Discrimination: The Intersection of Workplace Incivility and Gender-Based Discrimination* [Portland State University].
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290.
- Handayani, V. (2017). *Hubungan Jenis Kelamin Dan Tingkat Pendidikan Dengan Partisipasi Politik Dalam Pemberian Suara Pada Pilkada Serentak Tahun 2015 Di Desa Mamahak Besar Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu*. 5(4), 488–496.

- Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The Measurement of Workplace Incivility in Indonesia: Evidence and Construct Validity. *Psychology Research and Behavior Management, 11*, 217–226.
- Hassan, S., Hatmaker, D. M., Smith, A. E., DeHart-Davis, L., & Humphrey, N. (2020). Gender, Race, and Experiences of Workplace Incivility in Public Organizations. *Sage*, 126
- Hendryadi, H., & Zannati, R. (2018). Hubungan Workplace Incivility Dan Turnover Intention: Efek Moderasi Gender. *Inovasi, 14*(2), 123.
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2015). Models Of Workplace Incivility: The Relationships to Instigated Incivility and Negative Outcomes. *Biomed Research International, 2015*.
- Itzkovich, Y., & Heilbrunn, S. (2016). The Role of Co-Workers ' Solidarity as an Antecedent of Incivility and Deviant Behavior in Organizations. *Deviant Behavior, (April)*, 1–16
- Kadek, I., Sanjaya, E., & Indrawati, A. D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata*
- Kane, K., & Montgomery, K. (1998). A Framework for Understanding Dysenpowerment in Organizations. Dalam *Human Resource Management (Vol. 37, Nomor 4)*.
- Khairunnisa, N. A. (2022). *Pengaruh Workplace Well-Being Dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Islam Indonesia.
- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal Mistreatment in The Workplace: The Interface and Impact of General Incivility and Sexual Harassment. *Journal Of Applied Psychology, 90*(3), 483–496.
- 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.
- Lim, S., & Lee, A. (2011). Work And Nonwork Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help? *Journal Of Occupational Health Psychology, 16*(1), 95–111.
- Loi, N. M., Loh, J. M. I., & Hine, D. W. (2015). Don't Rock the Boat: The Moderating Role of Gender In The Relationship Between Workplace Incivility And Work Withdrawal. *Journal Of Management Development, 34*(2), 169–186.
- Malau, T.H., & Prasetyo, A.R. (2023). Hubungan Antara Experienced Of Workplace Incivility Behavior Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Nasional Diponegoro. *Jurnal Empati*.

- 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.
- Miner, K. N., Diaz, I., Wooderson, R. L., Mcdonald, J. N., Smittick, A. L., & Lomeli, L. C. (2018). A Workplace Incivility Roadmap: Identifying Theoretical Speedbumps and Alternative Routes for Future Research. *Journal Of Occupational Health Psychology, 23*(3), 320–337.
- Miner, K. N., & Eischeid, A. (2012). Observing Incivility Toward Coworkers and Negative Emotions: Do Gender of The Target and Observer Matter? *Sex Roles, 66*(7–8), 492–505.
- Montgomery, K., Kane, K., & Vance, C. M. (2004). Accounting For Differences in Norms Of Respect: A Study Of Assessments Of Incivility Through The Lenses Of Race And Gender. *Group And Organization Management, 29*(2), 248–268.
- Munasdar Ichbal, & Suhariadi Fendy. (2019). Hubungan Antara Job Demands Dan Job Resources Dengan Workplace Incivility Behavior Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 7*(23–24). [Http://Url.Unair.Ac.Id/Cf758369](http://url.unair.ac.id/Cf758369)
- Novitasari. (2020). *Anteseden Dan Konsekuensi Workplace Incivility: Peran Mediasi Kepercayaan Interpersonal (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). *On Nature, Consequences and Remedies Of Workplace Incivility: No Time For “Nice”? Think Again*.
- Reich, T. C., & Hershcovis, M. S. (2015). Observing Workplace Incivility. *Journal Of Applied Psychology, 100*(1), 203–215.
- Riadi, S. S., Hendryadi, & Tricahyadinata, I. (2019). Workplace Incivility, Self-Efficacy, And Turnover Intention Relationship Model: A Multi-Group Analysis. *Russian Journal of Agricultural And Socio-Economic Sciences, 85*(1), 358–368.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 37*(Suppl 1), S57–S88
- Strasser, P., Hutton, S., & Gates, D. (2008). Workplace Incivility and Productivity Losses Among Direct Care Staff. *AAOHN Journal, 56* (4), 168-175.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (27 Ed.). CV Alfabeta.
- Tarraf, R. C., Finegan, J., & Taking, ". (2012). *Taking A Closer Look at Workplace Incivility: Dimensionality and Source Effects Recommended Citation*. [Http://Ir.Lib.Uwo.Ca/Etd](http://ir.lib.uwo.ca/etd)

- Tepper, B. J. (2000). Consequences Of Abusive Supervision. Dalam *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 43, Nomor 2).
- Welbourne, J. L., Gangadharan, A., & Sariol, A. M. (2015). Ethnicity And Cultural Values as Predictors Of The Occurrence And Impact Of Experienced Workplace Incivility. *Journal Of Occupational Health Psychology, 20*(2), 205–217.
- Zuniga, F., Ausserhofer, D., Hamers, J. P., Engberg, S., Simon, M., & Schwendimann, R. (2015) Are Staffing, Work Environment, Work Stressors, and Rationing of Care Related to Care Workers' Perception of Quality of Care? A Cross-Sectional Study. *Journal of the American Medical Directors Association, 16* (10), 860-866.
- Zurbrügg, L., & Miner, K. N. (2016). Gender, sexual orientation, and workplace incivility: Who is most targeted and who is most harmed? *Front. Psychol. 7*:565.

## Lampiran 1 Skala Penelitian

Salam,

Saya, Imraatul Ula mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata 1 (S1). Untuk itu, saya membutuhkan bantuan anda untuk berpartisipasi dengan memberikan respon pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini.

Seluruh informasi yang anda berikan bersifat rahasia, yang merupakan tanggung jawab dan etika penelitian. Data yang terhimpun hanya akan digunakan untuk penelitian saya. Atas kesediaan dan partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Imraatul Ula

---

### IDENTITAS PARTISIPAN

Nama (Inisial) :  
Jenis kelamin :  Perempuan  Laki-laki  
Usia :  
Jabatan/posisi sebagai :  
Masa bekerja :  
Pendidikan terakhir :  
Status pernikahan :

Saya setuju untuk berpartisipasi dalam uji coba alat ukur oleh peneliti.

Lhokseumawe, 2023

( )

### Petunjuk Pengisian

Berikut terdapat beberapa pernyataan yang berkaitan dengan diri anda dan hubungan dengan rekan kerja anda. Anda diminta untuk memilih seberapa sering Anda mengalami kejadian sebagaimana yang tertulis di pernyataan dibawah ini, kejadian yang anda alami baik dari rekan kerja, bawahan dan/atau atasan anda dalam jangka waktu satu tahun terakhir. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda dan kemudian berilah tanda centang (P) pada pilihan yang paling menggambarkan pengalaman Anda.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Sekali dua kali	Kadang -kadang	Sering	Sangat sering
1	Menaikkan nada suara ketika sedang bicara dengan Anda.					
2	Mengambil peralatan tulis dari meja Anda tanpa mengembalikan.					
3	Tidak melibatkan Anda dalam membuat keputusan yang seharusnya melibatkan Anda.					
4	Mendiskusikan informasi rahasia pribadi Anda di hadapan orang banyak.					
5	Mengambil barang dari meja Anda tanpa ijin.					
6	Membuat komentar sinis tentang Anda.					
7	Berbicara dengan Anda menggunakan kata-kata yang tidak sopan.					
8	Tidak memberikan informasi yang seharusnya Anda ketahui.					
9	Membicarakan tentang diri Anda di belakang Anda.					
10	Membaca pesan pribadi yang dikirimkan kepada Anda, seperti email, fax, sms tanpa ijin.					
11	Menghindar untuk bertanya kepada Anda ketika mereka seharusnya melakukan itu.					

12	Menggosip di belakang Anda.					
13	Menyalakan musik dengan keras yang mengganggu kerja Anda.					
14	Membuka laci meja Anda tanpa ijin.					
15	Terlalu lama membalas pesan elektronik atau email tanpa memberikan alasan yang baik.					
16	Menegur Anda di depan orang lain yang tidak berkepentingan.					
17	Turut campur urusan personal Anda.					
18	Berbicara kasar dengan Anda dihadapan orang lain.					
19	Berusaha mengetahui apa yang sedang Anda kerjakan secara sembunyi sembunyi.					
20	Marah dengan cara mengabaikan Anda.					
21	Mengabaikan pendapat Anda dalam forum rapat.					
22	Merespon pertanyaan Anda dengan singkat-singkat dan tidak ramah.					
23	Seenaknya sendiri menyuruh Anda melakukan pekerjaan tanpa memedulikan kondisi Anda.					
24	Mengingkari janjinya kepada Anda tanpa merasa bersalah.					
25	Mengakui hasil kerja Anda sebagai hasil kerjanya.					
26	Melarang Anda melakukan sesuatu namun justru dilanggar sendiri.					
27	Memberi perintah yang tidak terkait pekerjaan kepada Anda.					
28	Mengungkit-ungkit permasalahan masa lalu Anda.					

**Lampiran 2**  
**Reliabilitas Skala *Workplace Incivility***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	28

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	49.75	339.095	.532	.962
X02	49.84	329.375	.657	.961
X03	49.86	331.466	.631	.961
X04	50.31	333.501	.708	.960
X05	50.04	336.061	.571	.961
X06	50.07	332.868	.665	.961
X07	50.31	337.838	.628	.961
X08	49.91	332.760	.674	.961
X09	49.79	333.282	.675	.961
X10	50.59	343.760	.566	.961
X11	50.14	336.981	.660	.961
X12	49.92	333.382	.660	.961
X13	50.41	334.475	.706	.960
X14	50.43	339.047	.606	.961
X15	49.99	332.116	.699	.960
X16	50.25	333.053	.697	.960
X17	50.16	326.933	.784	.960
X18	50.50	337.368	.766	.960
X19	50.16	329.902	.786	.960
X20	50.09	331.602	.680	.960
X21	50.09	331.412	.716	.960
X22	50.18	331.326	.756	.960
X23	50.02	326.589	.750	.960
X24	50.11	330.987	.786	.960
X25	50.15	335.010	.615	.961
X26	50.01	327.947	.768	.960
X27	49.94	332.038	.660	.961
X28	50.42	341.446	.586	.961

**Lampiran 3**  
Skala Workplace  
Incivility

Sam pel	Aitem Skala Workplace Incivility																													
	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	TOT AL	
S1	3	5	4	2	5	2	1	3	4	2	1	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	89
S2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	37	
S3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	47	
S4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
S5	2	5	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	85	
S6	2	3	1	1	4	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	5	2	2	2	2	2	60	
S7	3	4	4	3	4	2	4	4	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	2	1	76	
S8	3	4	2	5	2	2	2	1	4	1	2	1	3	4	5	5	5	1	5	5	2	3	4	4	1	1	2	3	82	
S9	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	34	
S10	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	2	3	2	4	89	
S11	3	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
S12	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	76	
S13	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
S14	3	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	2	2	79	
S15	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	36	
S16	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	46	
S17	3	4	1	3	4	1	2	2	2	3	1	2	1	4	1	1	3	1	4	3	1	1	3	2	1	3	1	1	59	
S18	3	1	4	1	1	3	3	5	3	1	3	4	1	1	5	1	3	1	3	4	1	3	1	1	1	1	4	1	64	
S19	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	55	
S20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	

S21	3	4	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	47
S22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
S23	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
S24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
S25	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	44
S26	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	2	2	5	3	3	4	4	2	82
S27	2	2	3	1	4	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	53
S28	2	2	4	4	2	5	1	2	4	1	2	4	1	2	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	74
S29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
S30	2	4	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	55
S31	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
S32	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	69
S33	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	83
S34	3	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	42
S35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
S36	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	35
S37	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
S38	3	3	3	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
S39	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	40
S40	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	32
S41	3	5	4	1	4	3	3	3	3	1	3	3	4	1	2	4	4	2	3	2	3	4	5	3	3	3	4	1	84
S42	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
S43	3	3	4	1	3	4	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	4	3	1	2	1	1	1	1	57
S44	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	1	1	48
S45	1	3	2	3	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	4	3	4	3	56
S46	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	38

S47	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	74	
S48	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
S49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	49	
S50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	
S51	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	65	
S52	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
S53	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	50	
S54	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32	
S55	5	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	2	3	102	
S56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	
S57	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
S58	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	48
S59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	73	
S60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28	
S61	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	
S62	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	36	
S63	3	1	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	71	
S64	2	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	2	47	
S65	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	62	
S66	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	64	
S67	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
S68	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	36	
S69	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
S70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	47	
S71	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	61	
S72	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	

S73	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	46
S74	3	4	3	2	3	4	3	3	4	1	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	82
S75	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
S76	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	3	1	45
S77	3	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	64
S78	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	42
S79	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
S80	3	4	4	2	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	72
S81	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	59
S82	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	46
S83	2	1	3	1	1	1	1	2	5	1	1	4	3	1	1	4	4	1	2	1	3	4	3	2	1	1	4	2	60
S84	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
S85	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	2	94
S86	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	67
S87	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	35
S88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
S89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
S90	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	41
S91	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	4	4	3	1	50
S92	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	36
S93	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	49
S94	2	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	63
S95	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	33
S96	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	43

**Lampiran 4**  
**Data Demografi**

<b>Data Demografi Responden</b>						
<b>Sampel</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Status Pernikahan</b>
S1	Pr	41 - 45 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S1	Menikah
S2	Lk	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S3	Lk	35 - 40 th	Supervisor	6 - 10 th	S2	Menikah
S4	Lk	26 - 30 th	Assistant Supervisor	6 - 10 th	S1	Menikah
S5	Lk	31 - 35 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S6	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S7	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S8	Lk	26 - 30 th	Supervisor	1 - 5 th	S1	Menikah
S9	Lk	31 - 35 th	Supervisor	11 - 15 th	SMA	Menikah
S10	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S2	Menikah
S11	Lk	20 - 25 th	Staf	6 - 10 th	SMA	Belum Menikah
S12	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S13	Lk	31 - 35 th	Supervisor	16 - 20 th	S1	Menikah
S14	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S15	Lk	31 - 35 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S16	Pr	35 - 40 th	Supervisor	11 - 15 th	S1	Menikah
S17	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S18	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S19	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Belum Menikah
S20	Lk	35 - 40 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S2	Menikah
S21	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	SMA	Menikah
S22	Pr	31 - 35 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah

<b>Data Demografi Responden</b>						
<b>Sampel</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Status Pernikahan</b>
S23	Lk	31 - 35 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S1	Menikah
S24	Lk	41 - 45 th	Vice President (VP)	16 - 20 th	S2	Menikah
S25	Lk	35 - 40 th	Vice President (VP)	16 - 20 th	S1	Menikah
S26	Pr	31 - 35 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S27	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S28	Pr	31 - 35 th	Assistant Supervisor	6 - 10 th	S1	Belum Menikah
S29	Lk	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S30	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S31	Pr	26 - 30 th	Assistant Supervisor	1 - 5 th	S1	Menikah
S32	Lk	35 - 40 th	Supervisor	16 - 20 th	S1	Menikah
S33	Pr	31 - 35 th	Staf	1 - 5 th	S2	Menikah
S34	Lk	41 - 45 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	16 - 20 th	S1	Menikah
S35	Lk	51 - 55 th	Vice President (VP)	25 - 30 th	S1	Menikah
S36	Lk	46 - 50 th	Senior Vice President (SVP)	16 - 20 th	S2	Menikah
S37	Lk	31 - 35 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S1	Menikah
S38	Lk	51 - 55 th	Senior Vice President (SVP)	16 - 20 th	S2	Menikah
S39	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	SMA	Belum Menikah
S40	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S41	Lk	31 - 35 th	Supervisor	6 - 10 th	S1	Menikah
S42	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S43	Lk	31 - 35 th	Staf	11 - 15 th	S1	Menikah
S44	Lk	35 - 40 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S1	Menikah
S45	Pr	31 - 35 th	Supervisor	11 - 15 th	S1	Belum Menikah
S46	Lk	35 - 40 th	Supervisor	11 - 15 th	S1	Menikah

<b>Data Demografi Responden</b>						
<b>Sampel</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Status Pernikahan</b>
S47	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S48	Lk	31 - 35 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S49	Lk	41 - 45 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	16 - 20 th	S1	Menikah
S50	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S51	Lk	41 - 45 th	Supervisor	16 - 20 th	S1	Menikah
S52	Lk	41 - 45 th	Vice President (VP)	11 - 15 th	S2	Menikah
S53	Lk	51 - 55 th	Senior Vice President (SVP)	16 - 20 th	S2	Menikah
S54	Lk	35 - 40 th	Supervisor	11 - 15 th	SMA	Menikah
S55	Lk	31 - 35 th	Staf	11 - 15 th	S1	Menikah
S56	Lk	20 - 25 th	Staf	31 - 35 th	SMA	Belum Menikah
S57	Lk	35 - 40 th	Vice President (VP)	11 - 15 th	S2	Menikah
S58	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S59	Lk	35 - 40 th	Staf	16 - 20 th	SMA	Menikah
S60	Lk	35 - 40 th	Supervisor	16 - 20 th	SMA	Menikah
S61	Lk	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S2	Menikah
S62	Lk	41 - 45 th	Vice President (VP)	11 - 15 th	S2	Menikah
S63	Lk	35 - 40 th	Supervisor	11 - 15 th	S1	Menikah
S64	Lk	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	SMA	Menikah
S65	Lk	31 - 35 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	SMA	Menikah
S66	Lk	46 - 50 th	Vice President (VP)	16 - 20 th	S1	Menikah
S67	Lk	20 - 25 th	Staf	6 - 10 th	SMA	Belum Menikah
S68	Lk	35 - 40 th	Staf	11 - 15 th	SMA	Menikah
S69	Pr	31 - 35 th	Staf	11 - 15 th	S1	Menikah
S70	Pr	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah

<b>Data Demografi Responden</b>						
<b>Sampel</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Status Pernikahan</b>
S71	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Belum Menikah
S72	Pr	35 - 40 th	Staf	11 - 15 th	S1	Menikah
S73	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S74	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S1	Menikah
S75	Pr	46 - 50 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	16 - 20 th	SMA	Belum Menikah
S76	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	D3	Belum Menikah
S77	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S78	Lk	41 - 45 th	Assistant Vice President (AVP)/Manager	11 - 15 th	S1	Menikah
S79	Pr	26 - 30 th	Supervisor	6 - 10 th	S2	Menikah
S80	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S81	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S82	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S2	Belum Menikah
S83	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S84	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S85	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S86	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S87	Pr	31 - 35 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S88	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S89	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	S1	Menikah
S90	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	SMA	Belum Menikah
S91	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	SMA	Belum Menikah
S92	Pr	26 - 30 th	Staf	1 - 5 th	S1	Belum Menikah
S93	Lk	20 - 25 th	Staf	1 - 5 th	SMA	Belum Menikah
S94	Pr	26 - 30 th	Staf	6 - 10 th	S2	Menikah

<b>Data Demografi Responden</b>						
<b>Sampel</b>	<b>JK</b>	<b>Usia</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Status Pernikahan</b>
S95	Pr	36 - 40 th	Staf	11 - 15 th	S1	Menikah
S96	Pr	36 - 40 th	Staf	11 - 15 th	D3	Menikah

Notes:

Th = Tahun

JK = Jenis Kelamin

LK = Laki-laki

Pr = Perempuan

**Lampiran 5****Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Workplace Incivility	96	51.98	18.929	28	102

**Lampiran 6****Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Workplace Incivility
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	51.98
	Std. Deviation	18.929
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.103
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Lampiran 7****Hasil Uji Homogenitas****Test of Homogeneity of Variances**

*Workplace Incivility*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.280	1	94	.598

**ANOVA**

*Workplace Incivility*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	761.338	1	761.338	2.136	.147
Within Groups	33508.621	94	356.475		
Total	34269.958	95			

## Lampiran 8

## Hasil Uji Hipotesis

## Group Statistics

	JK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Workplace Incivility	Pria	58	49.74	18.615	2.444
	Wanita	38	55.50	19.283	3.128

## Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Workplace Incivility	Equal variances assumed	.280	.598	1.461	94	.147	-5.759	3.940	-13.582	2.065
	Equal variances not assumed			1.451	77.276	.151	-5.759	3.970	-13.663	2.146

## Lampiran 9

## Jenis Kelamin

## Case Processing Summary

	Jenis Kelamin	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	Pria	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
	Wanita	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

## Lampiran 10

## Usia

## Case Processing Summary

	Usia	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	20-25 tahun	10	100.0%	0	0.0%	10	100.0%
	26-30 tahun	37	100.0%	0	0.0%	37	100.0%
	31-35 tahun	21	100.0%	0	0.0%	21	100.0%
	36-40 tahun	14	100.0%	0	0.0%	14	100.0%
	41-45 tahun	8	100.0%	0	0.0%	8	100.0%
	46-50 tahun	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	51-55 tahun	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%

**Lampiran 11****Jabatan**

## Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	SVP	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	VP	7	100.0%	0	0.0%	7	100.0%
	AVP	10	100.0%	0	0.0%	10	100.0%
	SUPERVISOR	14	100.0%	0	0.0%	14	100.0%
	ASS SUPERVISOR	3	100.0%	0	0.0%	3	100.0%
	STAFF	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%

**Lampiran 12****Masa Kerja**

## Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	1-5 tahun	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
	6-10 tahun	22	100.0%	0	0.0%	22	100.0%
	11-15 tahun	23	100.0%	0	0.0%	23	100.0%
	16-20 tahun	14	100.0%	0	0.0%	14	100.0%
	26-30 tahun	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
	31-35 tahun	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%

**Lampiran 13****Pendidikan**

## Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	SMA	16	100.0%	0	0.0%	16	100.0%
	D3	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%
	D4/S1	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%
	S2	14	100.0%	0	0.0%	14	100.0%

**Lampiran 14****Status**

## Case Processing Summary

	Status	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Workplace Incivility	MENIKAH	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%
	BELUM MENIKAH	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%

## Lampiran 15 : SK Pembimbing



**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**NOMOR: 065/UM.M6/KEP/F/2023**

**TENTANG**

**PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

**DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI**

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023 .

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan Pertama** : **Menunjuk Saudara;**  
**Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A**  
 Untuk Membimbing Skripsi:  
 Nama : Imraatul Ula  
 NPM : 1909110011  
 Prodi : Psikologi  
 Judul : Perbedaan *Workplace Incivility* Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada Tanggal : 07 Sya'ban 14444 H  
 27 Februari 2023 M



**B a r m a w i, M.Si**  
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:  
 1. Biro Keuangan & Bendahara  
 2. Mahasiswa yang bersangkutan

**Lampiran 16 : Surat Permohonan Izin Penelitian**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
 Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021  
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata  
 Telp. 085325961113, Banda Aceh - 23245  
 Email : psikologi@ummaha.ac.id | Homepage : www.psikologi.ummaha.ac.id

---

Nomor : 318/UM.Me/F/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Penelitian**

**Kepada Yth,**  
**Learning Development Center, Departemen Organisasi dan Management Talenta**  
**PT Pupuk Iskandar Muda**  
 Di -  
 Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 22 Juni 2023, atas nama :

Nama : Imraatul Ula  
 NPM : 1909110011  
 Semester : VIII (delapan)  
 Judul Skripsi : Perbedaan *Workplace Incivility* Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara.

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Banda Aceh, 5 Dzulhijjah 1444 H  
 23 Juni 2023 M



**Darmawi, M.Si**  
 NIK: 19700103 200609 1 001

## Lampiran 17 : Surat Keterangan Izin Penelitian



Krueng Geukueh, 18 Juli 2023

Nomor : 003686/E/HM/2220/ET/2023  
 Sifat : Biasa  
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**



Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Aceh**  
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Dengan hormat,

Menjawab Surat Saudara Nomor : 318/UM.M6/F/2023 tanggal 23 Juni 2023, perihal permohonan izin Penelitian pada prinsipnya kami dapat memberi izin Mahasiswa Saudara untuk melakukan Penelitian tersebut pada tanggal **18 - 21 Juli 2023** atas nama sebagai berikut :

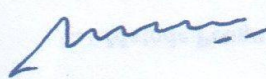
No.	Nama	NIM	Judul Skripsi	Pembimbing
1.	Imraatul Ula	1909110011	Perbedaan Workplace Incivility Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara	Raihan Laily (5200008)

Selama melakukan Penelitian, Kepada Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan mematuhi segala ketentuan yang berlaku di PT Pupuk Iskandar Muda.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
**PT Pupuk Iskandar Muda**



  
**Saiful Rakjab**  
 Vice President Organisasi & Manajemen Talenta  
 DH/Hb

Tembusan: - Arsip

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang tersertifikasi oleh PERURI. Validasi dapat dilihat melalui scan QR Code

## Lampiran 18 : Surat Keterangan Selesai Penelitian



Krueng Geukueh, 16 Agustus 2023

Nomor : 004304/E/HM/2220/ET/2023  
 Sifat : Biasa  
 Hal : **Keterangan Selesai Penelitian**



Kepada Yth.  
**Wakil Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Aceh**  
 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Dengan hormat,

Sehubungan dengan telah dilaksanakannya Penelitian di Departemen Organisasi & Manajemen Talenta PT Pupuk Iskandar Muda, atas nama :

No.	Nama	NIM	Judul Skripsi	Pembimbing
1.	Imraatul Ula	1909110011	Perbedaan Workplace Incivility Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Pupuk Iskandar Muda Dewantara	Raihan Laily (5200008)

Maka kami menerangkan bahwa benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian terhitung mulai tanggal **15 Juli 2023**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Hormat kami,  
**PT Pupuk Iskandar Muda**



**Saiful Rakjab**  
 Vice President Organisasi & Manajemen Talenta  
 DH/Hb

Tembusan: - Arsip

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang tersertifikasi oleh PERURI. Validasi dapat dilihat melalui scan QR Code

## **BIODATA PENULIS**

### **A. PENULIS**

Nama : Imraatul Ula  
Tempat/Tanggal Lahir: Lhokseumawe, 16 Desember 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Email : imraatulula@gmail.com

### **B. ORANG TUA/WALI**

Nama ayah : Musa Yusuf  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama ibu : Sumarni  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dewantara, Aceh Utara

### **C. RIWAYAT PENDIDIKAN**

SD/MI : SDS AL-ALAQ  
SMP/MTs : MTsS ULUMUDDIN  
SMA/MA : SMKS ULUMUDDIN

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda aceh, 15 Agustus 2023

Imraatul ula