

Hubungan *Workplace Incivility* dengan Karakteristik Demografi: Studi pada Pegawai Polbangtan Manokwari

Nur Afni Khairunisa¹, Anggie Julia Putri¹, Fhauwjiah Ika Nur Asyah Putri¹

¹Program Studi Bisnis Digital, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

correspondence: nurafni_khairunisa@unimudasorong.ac.id

Abstrak. *Workplace incivility* merupakan ketidaksopanan yang dialami seseorang ditempat kerja oleh rekan kerjanya atau atasannya. Perilaku *workplace incivility* yang dialami karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menghambat kinerja karyawan yang bersangkutan maupun kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *workplace incivility* dengan karakteristik demografi (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 67 responden. Analisis data dilakukan secara deskriptif, analisis tabulasi silang (*cross tabulation*) dan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan signifikan dengan keempat karakteristik demografi yang diteliti ($p>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik demografi pada pegawai Polbangtan Manokwari tidak menjadi target perilaku *workplace incivility*.

Kata kunci: jenis kelamin; tingkat pendidikan; usia; masa kerja; *workplace incivility*

Abstract. *Workplace incivility* is rudeness experienced by someone at work by their colleagues or superiors. *Workplace incivility* behavior experienced by employees, either directly or indirectly, will hinder the performance of the employee concerned and the organization's performance in achieving its goals. This research aims to determine the relationship between *workplace incivility* and demographic characteristics (gender, education level, age and work period) of Polbangtan Manokwari employees. This research used a quantitative approach involving 67 respondents. Data analysis was carried out descriptively, cross tabulation analysis and *chi-square* test. The research results showed that *workplace incivility* was not significantly related to the four demographic characteristics studied ($P>0.05$). This shows that the differences in demographic characteristics of Polbangtan Manokwari employees are not targets for *workplace incivility* behavior.

Keywords: gender; education level; age; work period; *workplace incivility*

Workplace incivility adalah segala perilaku yang tidak sopan dilakukan pada rekan kerja di tempat kerja (Trichayadinata *et al.*, 2020), seperti sikap tidak menghargai rekan kerja, meremehkan, mengancam, menghina, menyebarkan gosip, atau mengabaikan permintaan rekan kerja di tempat kerja (Reich & Hershcovis, 2015).

Karyawan yang menjadi korban perilaku *workplace incivility* akan memperlihatkan peningkatan stres kerja, gangguan kognitif, tekanan psikologis, *turnover intention*, serta penurunan kepuasan kerja, kreativitas, dan kualitas kerja (Cortina & Magley, 2009), dan secara langsung maupun tidak langsung akan menyebabkan kerjasama dan motivasi antar karyawan ditempat kerja terhambat (Pearson *et al.*, 2000), yang pada akhirnya akan menghambat kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keragaman karakteristik demografi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *workplace incivility*. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa perilaku *workplace incivility* bersifat selektif, artinya karyawan yang melakukan *workplace incivility* tidak melakukannya secara seragam terhadap semua rekan kerja atau bawahan dengan intensitas yang sama. Karyawan diseleksi berdasarkan berbagai faktor, seperti jenis kelamin, ras sasaran, usia dan orang dengan warna kulit tertentu (Cortina *et al.*, 2013).

Dalam penelitiannya terkait jenis kelamin dan usia dengan *workplace incivility*, Cortina *et al.* (2013) menemukan bahwa perempuan yang belum lanjut usia menghadapi lebih banyak risiko menjadi sasaran *workplace incivility* dibandingkan dengan laki-laki rekan-kerja mereka. Beberapa peneliti juga melaporkan bahwa wanita lebih mungkin menjadi target perilaku *workplace incivility* dibanding laki-laki (Welbourne *et al.* 2015; Loi *et al.* 2015). Ghosh (2017) mengemukakan bahwa norma sosial budaya dapat berdampak besar pada persepsi ketidaksopanan. Sebagai contoh, perempuan di Asia berpotensi tinggi mengalami insiden tidak beradab karena mereka kecil peluangnya untuk diterima sebagai pemimpin dalam budaya patriarki di Asia.

Mengenai hubungan *workplace incivility* dengan ras dan usia, Cortina *et al.* (2013) menemukan bahwa karyawan dari ras minoritas tanpa memandang usia, mereka menghadapi peningkatan risiko menghadapi *workplace incivility*. Disisi lain, Cortina *et al.* (2013) juga menemukan bahwa wanita dari ras tertentu memiliki peluang lebih tinggi untuk menghadapi ketidaksopanan daripada kelompok gender-ras lainnya. Studi keseluruhan menemukan bahwa gender adalah pengaruh utama dibandingkan dengan ras, dan wanita menghadapi lebih banyak kasus ketidaksopanan terlepas dari ras mereka. Namun dilain pihak, Pearson & Porath (2005) menemukan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama berpeluang dapat menjadi korban ketidaksopanan di tempat kerja. Penelitian Hutton &

Gates (2008) juga tidak menemukan hubungan faktor demografi (jenis pekerjaan, pendidikan, suku, gender) dengan *workplace incivility*.

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Manokwari merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi vokasi, dibawah naungan Kementerian Pertanian, Republik Indonesia, yang bertugas menghasilkan SDM di bidang pertanian. Berdasarkan data SDM Polbangtan Manokwari tahun 2023, pegawainya terdiri dari beragam latar belakang karakteristik demografi, budaya, asal daerah, suku/etnis, dan agama. Keberagaman seperti ini merupakan salah satu faktor yang berpotensi menjadi pemicu munculnya perilaku *workplace incivility* diantara pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan *workplace incivility* dengan karakteristik demografi (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak berwenang dalam upaya mencegah atau meminimalisir perilaku *workplace incivility* yang mungkin dialami pegawai Polbangtan Manokwari.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Polbangtan (Politeknik Pembangunan Pertanian) Manokwari yang berjumlah 71 PNS. Seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh).

Variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik demografi responden (meliputi: jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja) dan *workplace incivility*. Pengukuran *workplace incivility* menggunakan indikator dan item menurut Cortina *et al.* (2001), seperti disajikan pada Tabel 1. Pengukuran *workplace incivility* berbentuk skala likert, terdiri dari 5 skor, yaitu 5 = Sangat Sering, 4 = Sering, 3 = Kadang-kadang, 2 = Jarang, 1 = Tidak Pernah. Skor total yang diperoleh pegawai menentukan tinggi/rendahnya *workplace incivility* yang dialami/dirasakan pegawai.

Tabel 1. Alat Ukur Variabel *Experienced Workplace Incivility* (Cortina *et al.*, 2001)

Indikator	Item
X1 <i>Gossiping</i> (Bergosip)	X1.1 Saya mendapatkan gosip negatif di tempat kerja dari rekan kerja/ atasan/bawahan saya.
X2 <i>Privacy Invasion</i>	X2.1 Saya dijatuhkan atau dipermalukan di tempat kerja

Indikator	Item
(Invasi Privasi)	dari rekan kerja/atasan/ bawahan saya. X2.2 Pendapat saya tidak ditanggapi secara serius di tempat kerja oleh rekan kerja/atasan/bawahan saya.
X3 <i>Exclusionary Behavior</i> (Perilaku Eksklusi)	X3.1 Saya mendapatkan perkataan kasar di tempat kerja dari rekan kerja/ atasan/bawahan saya. X3.2 Saya mendapatkan sebutan atau panggilan yang tidak menyenangkan di tempat kerja dari rekan kerja/atasan/bawahan saya.
X4 <i>Hostility</i> (Perilaku Memusuhi)	X4.1 Hasil kerja saya di tempat kerja diragukan rekan kerja/atasan/bawahan saya. X4.2 Saya melihat/mendengar rekan kerja/atasan/ bawahan saya berbicara negatif di tempat kerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner *online* yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dan dinyatakan valid dan reliabel. Data dalam kuesioner yang terkumpul kemudian dilakukan uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif (rata-rata dan persentase) untuk memperoleh gambaran distribusi dan perilaku data sampel (Ghozali, 2018), serta analisis tabulasi silang (*cross tabulation*) dan uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel yang merupakan hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2007). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *workplace incivility* berhubungan signifikan ($P < 0,05$) dengan jenis kelamin (H1), tingkat pendidikan (H2), usia (H3), dan masa kerja (H4) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Jika hasil dari *chi square* memiliki nilai *P-Value* $< 0,05$ maka hubungan dua variabel dikatakan signifikan atau hipotesis di terima.

HASIL

Sebanyak 67 responden ($\pm 94\%$ dari populasi) telah mengisi kuesioner yang disebarakan ke 71 pegawai Polbangtan Manokwari. Hasil analisis deskriptif karakteristik 67 responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, dan tingkat *workplace incivility*, tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. *Workplace Incivility* dan Karakteristik Demografi Responden

Variabel	Keterangan	Jumlah responden	Persentase (%)
<i>Workplace Incivility</i>	Rendah (≤ 32)	37	55
	Tinggi (>33)	30	45
Jenis kelamin	Laki-laki	40	60
	Perempuan	27	40

Variabel	Keterangan	Jumlah responden	Persentase (%)
Tingkat pendidikan	≤ S1	36	54
	≥ S2	31	46
Usia	< 35 tahun	17	25
	≥ 35 tahun	50	75
Masa kerja	<10 tahun	22	33
	≥ 10 tahun	45	67

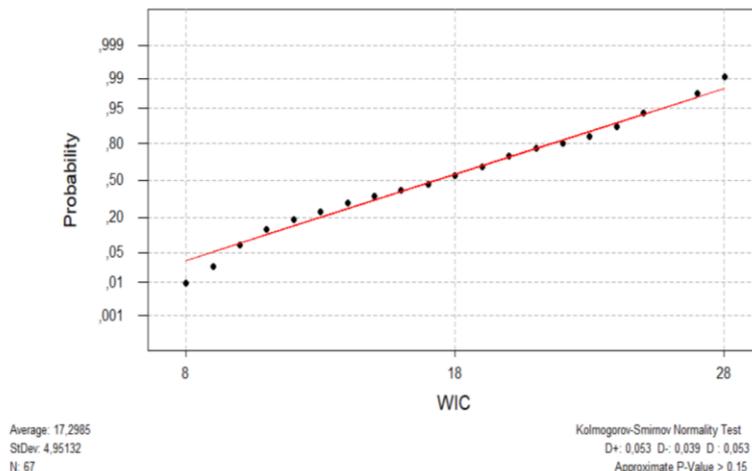
Sumber: Data Primer (diolah)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Polbangtan Manokwari adalah laki-laki (60%), persentase pegawai yang berpendidikan ≤ S1 dan ≥ S2 relatif berimbang (54% : 46%), usia pegawai < 35 tahun persentasenya relatif rendah (25%) dibandingkan pegawai yang berusia ≥ 35 tahun, persentase pegawai dengan masa kerja ≤ 10 tahun relatif rendah (33%) dibandingkan pegawai dengan masa kerja > 10 tahun, dan skor *workplace incivility* seluruh responden berkisar dari 8 - 28, dengan rata-rata 17,3 sehingga tingkat *workplace incivility* dikategorikan rendah bila memiliki nilai skor ≤ 17 (sebanyak 48% responden), dan dikategorikan tinggi bila memiliki nilai skor >17 (sebanyak 52% responden).

Uji Normalitas, Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel laten (*workplace incivility*, WIC) yang diteliti. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS) dan menghasilkan grafik (Gambar 2), dimana diperoleh *P-Value* > 0,150, yakni lebih besar dari alpha 0,05, sehingga variabel laten yang diteliti dinyatakan berdistribusi normal.

Grafik 2. Hasil Uji Normalitas Variabel *Workplace Incivility*
Uji Normalitas Variabel WIC (*Workplace Incivility*)



Uji validitas variabel *workplace incivility* dilakukan menggunakan *pearson correlation*, yaitu mengkorelasikan masing-masing skor item pernyataan dan skor total yang diperoleh dalam penelitian, dan menghasilkan seluruh item dinyatakan valid (Tabel 3). Uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,883 (reliabel). Suatu variabel dinyatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 (Hartono, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Incivility*

Item	<i>Pearson correlation coefficient (r)</i>	P-Value	Hasil uji
X1.1	0,774	0,000	Valid
X2.1	0,833	0,000	Valid
X2.2	0,746	0,000	Valid
X3.1	0,694	0,000	Valid
X3.2	0,624	0,000	Valid
X4.1	0,788	0,000	Valid
X4.2	0,751	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah).

Uji Hipotesis Hubungan *Workplace Incivility* dengan Karakteristik Demografi

Tabel 4 menyajikan hasil pengujian hipotesis hubungan *workplace incivility* dengan faktor demografi (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Pada Tabel 4 tersebut terlihat bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan signifikan ($P > 0,05$) dengan keempat karakteristik demografi yang diteliti pada pegawai Polbangtan Manokwari, sehingga seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis (*Cross Tabulation* dan Uji *Chi-square*)

Faktor Demografi	Keterangan	<i>Workplace Incivility</i>		<i>Chi-Square</i>	<i>P-Value</i>
		Rendah (≤ 17)	Tinggi (> 17)		
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	24	3,401	0,065
	Perempuan	17	10		
Tingkat Pendidikan	$\leq S1$	18	18	0,017	0,895
	$\geq S2$	15	16		
Usia (tahun)	< 35	10	7	0,835	0,361
	≥ 35	23	27		
Masa Kerja (tahun)	< 10	12	10	0,367	0,545
	≥ 10	21	24		

Sumber: Data Primer (diolah).

DISKUSI

Hubungan *Workplace Incivility* dengan Jenis Kelamin

Menurut Hungu (2007), jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini jenis kelamin responden dikategorikan menjadi dua: laki-laki (40 responden atau 60%) dan perempuan (27 responden atau 40%).

Tabel 4 memperlihatkan bahwa responden laki-laki yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor ≤ 17) sebanyak 16 responden (40%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skor > 17) sebanyak 24 responden (60%). Sementara responden perempuan yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor ≤ 17) sebanyak 17 responden (63%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skor > 17) sebanyak 10 responden (37%). Berdasarkan uji *chi-square* ditemukan bahwa tingkat *workplace incivility* tidak berhubungan signifikan dengan perbedaan jenis kelamin ($P > 0,05$) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Hasil penelitian ini tidak seperti dugaan semula (H1) bahwa tingkat *workplace incivility* berhubungan signifikan dengan perbedaan jenis kelamin responden. Hal ini mencerminkan laki-laki maupun perempuan memiliki peluang yang sama mengalami perilaku *workplace incivility*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Pearson & Porath (2005) bahwa laki-laki dan perempuan berpeluang yang sama untuk menjadi korban ketidaksopanan di tempat kerja. Hubungan antara faktor gender dengan tingkat *workplace incivility* juga tidak ditemukan dalam penelitiannya Hutton & Gates (2008). Demikian pula hasil penelitian Citra *et al.* (2022) melaporkan tidak ada perbedaan *experienced workplace incivility* berdasarkan jenis kelamin.

Dilain pihak, beberapa peneliti melaporkan bahwa wanita lebih banyak menjadi target perilaku *workplace incivility* dibanding laki-laki (Welbourne *et al.* 2015; Loi *et al.* 2015; Smith *et al.*, 2020). Perbedaan ini diduga disebabkan perbedaan kelompok responden yang diamati, dimana kelompok responden pada penelitian mereka masih menganut paham bahwa laki-laki dan perempuan dipersepsikan untuk memenuhi peran yang berbeda di tempat kerja dan di rumah, sebagai akibat perbedaan peran ini menciptakan perbedaan keterikatan mereka, laki-laki sangat terikat terhadap kerja sementara perempuan sangat terikat terhadap keluarga.

Hubungan *Workplace Incivility* dengan Tingkat Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan responden dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu tingkat pendidikan sarjana atau yang lebih rendah dari sarjana ($\leq S1$, berjumlah 36 responden atau 54%), dan tingkat pendidikan magister atau yang lebih tinggi dari magister ($\geq S2$, berjumlah 31 responden atau 46%).

Dalam Tabel 4 disebutkan bahwa responden yang berpendidikan $\leq S1$ yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor ≤ 17) maupun tinggi (skor >17) masing-masing memiliki jumlah responden sebanyak 18 responden (50%), sementara responden berpendidikan $\geq S2$ yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor ≤ 17) sebanyak 15 responden (48%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skor >17) sebanyak 16 responden (52%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* tidak ditemukan hubungan tingkat *workplace incivility* dengan tingkat pendidikan ($P>0,05$) pada pegawai Polbangtan Manokwari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan laporan penelitian Hutton & Gates (2008) bahwa tidak ditemukan hubungan antara tingkat *workplace incivility* dengan tingkat pendidikan. Namun dilain pihak, MacLennan (2015) melaporkan bahwa tingkat *workplace incivility* berhubungan signifikan dengan tingkat pendidikan. Menurut laporannya karyawan dengan tingkat pendidikan formal terendah melaporkan frekuensi ketidaksopanan yang dialami lebih besar, kepuasan yang lebih rendah terhadap tempat kerja, dan persepsi yang lebih rendah terhadap kesopanan secara keseluruhan di tempat kerja. Bila suasana tempat kerja seperti ini tidak segera diatasi maka akan dapat meningkatkan perilaku *turnover intention* pada karyawannya (Cortina & Magley, 2009; Rahim & Cosby, 2016; Sharma & Singh, 2016), sebab *workplace incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Khairunisa, 2022; Khairunisa & Muafi, 2022).

Hubungan *Workplace Incivility* dengan Usia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia merupakan lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Berdasarkan cara penghitungannya, usia dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu usia kronologis, usia mental, dan usia biologis. Dalam

penelitian ini digunakan penghitungan usia kronologis, yaitu penghitungan usia yang dimulai dari satu kelahiran seseorang sampai dengan waktu penghitungan usia. Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu usia < 35 tahun (17 responden atau 25%) dan usia \geq 35 tahun (50 responden atau 75%).

Dalam Tabel 4 diperlihatkan bahwa responden berusia <35 tahun yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor \leq 17) sebanyak 10 responden (59%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skor > 17) sebanyak 7 responden (41%). Sementara responden yang berusia \geq 35 tahun yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skor \leq 17) sebanyak 23 responden (46%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skor >17) sebanyak 27 responden (54%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* diketahui bahwa tingkat *workplace incivility* ditemukan tidak berhubungan signifikan dengan usia ($P>0,05$) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa usia dari pegawai Polbangtan Manokwari bukan merupakan target dari *workplace incivility*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Bunch *et al.* (2015) bahwa *workplace incivility* dalam organisasi tidak memandang faktor usia dan gender, karena hal tersebut dapat terjadi pada siapapun di tempat pekerjaan. Cortina *et al.* (2013) ketika melakukan penelitian dengan menghubungkan *workplace incivility* dengan ras dan usia di lembaga penegak hukum, juga menemukan bahwa usia bukan target utama dari *workplace incivility*. Namun dalam penelitiannya yang menghubungkan *workplace incivility* dengan jenis kelamin dan usia di lembaga penegak hukum tersebut, Cortina *et al.* (2013) menemukan bahwa perempuan yang belum lanjut usia menghadapi lebih banyak risiko menjadi sasaran *workplace incivility* dibandingkan dengan laki-laki rekan-kerja mereka. Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pengamatan terhadap interaksi usia dengan faktor demografi lainnya mampu mengungkap lebih informatif terhadap peranan usia itu sendiri.

Hubungan *Workplace Incivility* dengan Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja pegawai Polbangtan Manokwari dihitung sejak pegawai diangkat menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil). Dalam penelitian ini masa kerja responden dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu masa

kerja <10 tahun (22 responden atau 33%) dan masa kerja \geq 10 tahun (45 responden atau 67%).

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja <10 tahun yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skore \leq 17) sebanyak 12 responden (55%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skore $>$ 17) sebanyak 10 responden (45%). Adapun responden dengan masa kerja \geq 10 tahun yang memiliki tingkat *workplace incivility* rendah (skore \leq 17) sebanyak 21 responden (47%), dan yang memiliki tingkat *workplace incivility* tinggi (skore $>$ 17) sebanyak 24 responden (53%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* (Tabel 4) diketahui bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan signifikan dengan masa kerja ($P>0,05$) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan masa kerja bukan merupakan target sasaran dari perilaku *workplace incivility*. Belum banyak penelitian yang mempelajari hubungan *workplace incivility* dengan masa kerja. Oleh karenanya, penelitian serupa masih perlu dilakukan pada berbagai instansi swasta/pemerintah, khususnya di Indonesia, dalam rangka untuk menemukan kepastian hubungan ini sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa perbedaan tingkat *workplace incivility* tidak berhubungan signifikan dengan karakteristik demografi yang diteliti (jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja) pada pegawai Polbangtan Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik demografi pada pegawai Polbangtan Manokwari tidak merupakan target perilaku *workplace incivility*.

Penelitian ini masih banyak keterbatasannya, seperti jumlah responden yang relatif sedikit, dan belum semua variabel demografi diamati. Oleh karena itu disarankan perlu dilakukan penelitian serupa yang dapat menutupi keterbatasan penelitian ini. Selain itu, perlu pula dipikirkan untuk melibatkan variabel moderasi yang diharapkan mampu meredam/mencegah munculnya perilaku *workplace incivility* pada target korban.

Referensi

- Bunch, J., Clay-Warner, J., & Lei, M.-K. (2015). Demographic Characteristics and Victimization Risk: Testing the Mediating Effects of Routine Activities. *Crime & Delinquency*, 61(9), 1181-1205. <https://doi.org/10.1177/0011128712466932>
- Citra, N.Y.M., Laily, N., & Sholichah, I.F. (2022). Perbedaan *Experienced Workplace Incivility* Ditinjau dari Status Pegawai dan Jenis Kelamin pada Tenaga Kependidikan. *Efektor*, 9(1): 132 – 142. DOI: <https://doi.org/10.29407/e.v9i1.17706>
- Cortina, L.M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E.A., M. Huerta, M., & Magley, V.J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605. DOI: 10.1177/0149206311418835
- 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. DOI:[10.1037/1076-8998.6.1.64](https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64)
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272–288. DOI:10.1037/a0014934
- Ghosh, R. (2017). Workplace incivility in Asia- how do we take a socio-cultural perspective?. *Human Resource Development International*, 20(4), 263-267. DOI:10.1080/13678868.2017.1336692
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. 2016. *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. BPFE Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Hungu. (2007): *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta, Grasindo.
- Hutton, S., & Gates, D. (2008). Workplace incivility and productivity losses among direct care staff. *AAOHN journal*, 56(4), 168-175. DOI: 10.3928/08910162-20080401-01.
- Khairunisa, N.A. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being dan Workplace Incivility terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddedness sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Pegawai Instansi Vertikal Kementerian Pertanian di Manokwari). Tesis S2 Program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Khairunisa, N. A., & Muafi, M. (2022). The effect of workplace well-being and workplace incivility on turnover intention with job embeddedness as a moderating variable. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 4(1), 11–23. <http://dx.doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- Koesindratmono, F. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Loi, N. M., Loh, J. M., & Hine, D. W. (2015). Don't rock the boat: The moderating role of ender in the relationship between workplace incivility and work withdrawal. *Journal of Management Development*, 34(2), 169-186. DOI:10.1108/jmd-12-2012-0152

- MacLennan, H.L. (2015). Incivility by Degree: The Influence of Educational Attainment on Workplace Civility. *Journal of Conflict Management*, 3(1): 35-51.
- Pearson, C.M, Andersson, L.M., & Porath, C.L. 2000. Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics*, 29 (2), 123– 137. DOI:[10.1016/S0090-2616\(00\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-X)
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7–18. DOI:[10.5465/ame.2005.15841946](https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946)
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255–1265. DOI:[10.1108/jmd-09-2015-0138](https://doi.org/10.1108/jmd-09-2015-0138)
- Reich, T.G., & Hershcovis, M.S. (2015). Observing Workplace Incivility. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203-215. DOI: [10.1037/a0036464](https://doi.org/10.1037/a0036464)
- Sharma, N., & Singh, V.K. (2016). Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Turnover Intentions in India. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(2), 234-249. DOI:[10.1108/SAJGBR-02-2015-0020](https://doi.org/10.1108/SAJGBR-02-2015-0020)
- Smith, A.E., Hassan, S., Hatmaker, D.M., DeHart-Davis, L., & Humphrey, N. 2020. Gender, Race, and Experiences of Workplace Incivility in Public Organizations. Review of Public Personnel Administration. DOI: [10.1177/0734371X20927760](https://doi.org/10.1177/0734371X20927760)
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, Saida Zainurossalamia, Z.A., & Sukisno, S.R. (2020). Workplace Incivility, Work Engagement, and Turnover Intentions: Multi-group analysis, *Cogent Psychology*, 7(1), 1743627, DOI: [10.1080/23311908.2020.1743627](https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627)
- 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. DOI:[10.1037/a0038277](https://doi.org/10.1037/a0038277)