



Perbedaan *Experienced Workplace Incivility* Ditinjau Dari Status Pegawai Dan Jenis Kelamin Pada Tenaga Kependidikan

Nova Yulia Mayang Citra¹, Nadhirotul Laily^{*2}, Ima Fitri Sholichah³
yulianova592@gmail.com¹, nadhirotul.laily@umg.ac.id², ima_fitri@umg.ac.id³
Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2,3}

Abstract

The purpose of this research was to examine the difference between experienced workplace incivility based on the status of employee and gender. Quantitative method used in this research. The population in this study were the employee of X University with saturated sampling technique, the total respondents of 52 employees (25 jobholders and 27 contract employees; 19 man and 33 woman). The instrument used was the experienced workplace incivility scale consisting of 7 items. Data analysis in this research used independent sample t-test. This study found that the hypothesis was rejected ($p > 0.05$), so there is no difference in experienced workplace incivility based on the status of employee and gender. This research findings extend past research on workplace incivility especially for educational staff in university.

Keywords: experienced workplace incivility, employee status, gender

Abstrak

Tujuan dari riset ini adalah menguji perbedaan *experienced workplace incivility* berdasarkan status pegawai dan jenis kelamin. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan populasi tenaga kependidikan Universitas X dengan teknik sampling jenuh, diperoleh responden 52 pegawai (25 pegawai tetap dan 27 pegawai kontrak; 19 pegawai laki-laki dan 33 pegawai perempuan). Instrumen yang digunakan adalah skala *experienced workplace incivility* yang terdiri dari 7 aitem. *Independent Sample T-Test* digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini. Hasil yang didapatkan yaitu hipotesis ditolak ($p > 0,05$) maka tidak ada perbedaan *experienced workplace incivility* berdasarkan status pegawai dan jenis kelamin. Temuan penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya tentang *workplace incivility*, terutama pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi.

Kata Kunci: *experienced workplace incivility*, status pegawai, jenis kelamin

Correspondensi Author * : Nadhirotul Laily

PENDAHULUAN

Ketidaksopanan di tempat kerja atau disebut dengan *workplace incivility* yang dikemukakan Andersson & Pearson (1999) sebagai perilaku menyimpang berintensitas rendah untuk tujuan yang ambigu sehingga merugikan sasaran, tidak sesuai ketentuan dilokasi bekerja untuk saling menghargai sesama pegawai yang lain. Perilaku tidak beradab yang terjadi biasanya kasar dan tidak sopan, memperlihatkan rendahnya rasa menghormati kepada individu lain (Andersson & Pearson, 1999). *Workplace incivility* adalah fenomena yang umum terjadi di organisasi tempat kerja. Di beberapa organisasi, perilaku seperti itu mungkin menjadi hal yang biasa, dengan sedikit pemikiran tentang potensi bahaya yang lebih besar (Pearson, Andersson, & Wegner, 2001). Selain itu, pengalaman ketidaksopanan di tempat kerja seperti rekan kerja yang menyalahkan pekerja lain, mengabaikan, mengkritik, menghindari kolaborasi, dan mengatakan “itu bukan pekerjaan saya” saat dimintai bantuan merupakan perilaku yang buruk (Cooke & Baumbusch, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Handoyo, Samian, Syarifah dan Suhariadi (2018) bahwa pegawai swasta dan pemerintahan di Indonesia ditemukan 88% subjek melaporkan apabila mereka pernah mengalami *workplace incivility*.

Berdasarkan tinjauan literatur kualitatif tentang ketidaksopanan di tempat kerja yang telah diterbitkan dalam 15 tahun terakhir, menemukan tiga penelitian ketidaksopanan tempat kerja yang berbeda, yaitu ketidaksopanan yang dialami (*experienced incivility*), ketidaksopanan yang disaksikan (*witnessed incivility*), dan ketidaksopanan yang dihasut (*instigated incivility*). Mereka menemukan bahwa penelitian tentang ketidaksopanan yang dialami memicu pikiran, perasaan, perilaku dan hubungan lain dari pegawai yang menjadi sasaran perilaku tidak sopan di tempat kerja (Schilpzand, Pater & Erez, 2014).

Ketidaksopanan di tempat kerja bisa memiliki efek yang sangat parah. Faktanya, 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 (respon) (Boshra, Ogaard, & Roislien, 2022). Selain itu, ketidaksopanan di tempat kerja dapat memiliki efek merusak pada individu dan organisasi seperti penurunan kepuasan dan komitmen kerja, pergantian karyawan, dan penurunan moral dan kinerja (Hassan, Hatmaker, Smith, DeHart-Davis, & Humphrey, 2020).

Beberapa hal yang bisa menyebabkan *workplace incivility* misalnya adalah menyaksikan ketidaksopanan, yang dilakukan atau tidak oleh atasan maupun rekan kerja, juga memicu 'pengamat' untuk melakukan tindakan tidak beradab, yang juga bisa membuat mereka menjadi 'penghasut' di kemudian hari (Holm, Torkelson, & Backstorm, 2019). Ketidaksopanan dalam beberapa hal terkait dengan posisi kekuatan penghasut dan teori *social power theory* (Torkelson, Holm, Bäckström, & Schad, 2016). *Social power theory* yang dikemukakan French & Raven (dalam Torkelson, Holm, Bäckström, & Schad, 2016) menyebutkan beberapa jenis kekuasaan sosial salah satunya adalah *legitimate social* atau kekuasaan yang sah yaitu hak untuk meminta sesuatu hanya berdasarkan posisi atau jabatan. Pegawai dengan status sosial yang lebih rendah, seperti mereka yang lebih rendah dalam hierarki organisasi atau mereka yang merupakan bagian dari kelompok berstatus rendah di tempat kerja, mungkin lebih rentan terhadap ketidaksopanan dari pegawai yang berstatus lebih tinggi. Dalam hal ini berkaitan dengan status kepegawaian yaitu pegawai kontrak dan pegawai tetap. Itzkovich (2016) melakukan penelitian terhadap 295 pekerja dan hasilnya menunjukkan bahwa status hierarki yang rendah dapat memprediksi frekuensi ketidaksopanan yang dialami oleh korbannya.

Secara umum, di Indonesia terdapat pembagian dua status pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa pegawai tetap yaitu pegawai yang terikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan yang telah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan, diperoleh dan ditugaskan dalam mendapatkan upah/gaji. Pegawai tetap mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pekerja (buruh dan lainnya) yang bekerja pada suatu lembaga (perusahaan

dan lainnya). Sedangkan pegawai kontrak yaitu pegawai yang terikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Menurut Banjarani & Andreas (2019) pada dasarnya hak-hak pekerja wanita sebagaimana mengacu pada Konvensi *International Labour Organization (ILO)* terdiri dari kesetaraan upah, diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan, perlindungan kehamilan dan pekerja dengan tanggungjawab keluarga. Hak-hak tersebut juga telah diatur dan termuat dalam hukum Indonesia yakni dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat beberapa hak pekerja wanita yang belum terpenuhi di berbagai perusahaan Indonesia, seperti hak reproduktif, hak cuti melahirkan, hak perlindungan dari kekerasan seksual serta terjadinya berbagai diskriminasi seperti diskriminasi upah, jabatan dan diskriminasi tunjangan.

Cortina dkk (2013) melakukan penelitian terhadap para karyawan di tiga organisasi yaitu pemerintah kota, lembaga penegak hukum, dan militer yang menunjukkan bahwa gender dan ras memengaruhi kerentanan terhadap perlakuan tidak sopan dalam pekerjaan yaitu perempuan kulit berwarna melaporkan perlakuan terburuk. Zurbrugg & Miner (2016) juga melaporkan hasil penelitian terhadap 1300 akademisi (52% laki-laki, n=652) yang menunjukkan bahwa perempuan yang minoritas mengalami tingkat *workplace incivility* yang tertinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Naris (2020) pada pegawai kontrak pemerintah Kota Medan bahwa rata-rata pegawai wanita lebih banyak mengalami ketidaksopanan di tempat kerja daripada pegawai laki-laki. Hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai kontrak dan pegawai tetap di lembaga pendidikan yaitu Universitas X menyatakan bahwa pegawai kontrak lebih banyak mengalami ketidaksopanan di tempat kerja daripada pegawai tetap dan sebagian besar yang mengalami hal tersebut adalah pegawai perempuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui perbedaan *experienced workplace incivility* yang berasal dari rekan kerja ditinjau dari status pegawai dan jenis kelamin pada tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan di institusi perguruan tinggi swasta. Penelitian terkait *experienced workplace incivility* banyak dilakukan di perusahaan dan masih jarang dilakukan pada institusi pendidikan perguruan tinggi, sehingga dibutuhkan penelitian mengenai *experienced workplace incivility* ditinjau berdasarkan status pegawai dan jenis kelamin di perguruan tinggi.

Experienced Workplace Incivility

Workplace incivility didefinisikan Andersson & Pearson (1999) sebagai tindakan tidak sesuai norma yang berintensitas rendah yang bertujuan ambigu sehingga merugikan target, tidak mematuhi aturan di tempat kerja dan tidak saling menghormati. Tindakan tidak pantas biasanya tidak sopan, kasar, dan menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap orang lain. Riset lain terkait *experienced workplace incivility* difokuskan untuk meneliti terkait emosi, kognisi, tindakan, dan hubungan lain dari pegawai yang dijadikan sasaran ketidaksopanan di tempat kerja. Selanjutnya *experienced workplace incivility* diartikan sebagai berapa banyak target yang mendapatkan tindakan ketidaksopanan di tempat kerja yang berintensitas rendah, dengan maksud tidak jelas, dan tidak sesuai aturan-aturan di tempat kerja untuk saling menghargai sesama pegawai (Zhou, 2014). Pendapat tersebut sesuai yang dikemukakan Yuniasanti, Abas dan Hamzah (2019) *experienced workplace incivility* adalah sering/tidaknya karyawan mendapatkan tindakan tidak sopan, perilaku meremehkan, dan perilaku menyudutkan di lingkungan kerja.

Dimensi Experienced Workplace Incivility

Cortina, Magley, Williams dan Languhout (2001) menyatakan bahwa *experienced workplace incivility* terdiri dari satu dimensi yang meliputi tindakan tidak sopan, kasar, serta merendahkan yang didapatkan target dari pimpinan dan sesama pegawai di tempat kerja. Pearson, Andersson, dan Wagner (2001) menjelaskan tiga dimensi *experienced workplace incivility*, yaitu:

1. Tidak Sesuai Norma (*Norm Violation*)
Melanggar norma untuk saling menghargai sesama pegawai misalnya bekerja sama dan rasa pengertian sesama pegawai.
2. Niat Ambigu (*Ambiguous Intent*)
Niat yang ambigu adalah ciri khas dari *workplace incivility*. Individu melakukan hal tidak sopan yang bertujuan untuk mencederai sasaran. Hal tersebut dilakukan dalam rangka keuntungan dirinya atau individu bahkan bisa melakukan sesuatu yang tidak menghargai meskipun tidak memiliki tujuan apapun. Sehingga, niat perilaku tidak sopan perlu dipertanyakan dan tidak transparan. Perilaku tidak sopan bisa dihubungkan dengan aspek-aspek misalnya ketidaktahuan (*ignorance*), kekhilafan, ketidaksengajaan dari perilaku maupun kepribadian.
3. Intensitas rendah (*Low Intensity*)
Frekuensi tindakan yang tidak kentara tanpa mengundang banyak perhatian orang lain seperti menghina secara individual atau sifat yang dimiliki sasaran mendapatkan serangan secara tidak langsung.

Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak

Pemerintah Indonesia mengatur tentang ketenagakerjaan yang tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu adanya pembagian status karyawan berdasarkan karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak dijelaskan sebagai pekerja yang diikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT). Sedangkan karyawan tetap dijelaskan sebagai pekerja atau yang diikat oleh Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan karyawan kontrak adalah pegawai (buruh dan lainnya) yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kontrak kerja dan karyawan tetap adalah pegawai (buruh dan lainnya) yang melakukan pekerjaan di suatu badan (perusahaan dan lainnya). Kemudahan yang didapatkan seorang karyawan seperti tunjangan dan keamanan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi biasanya didapatkan oleh karyawan dengan status tetap. Sedangkan pegawai kontrak mendapatkan gaji pokok saja tanpa tunjangan, tidak adanya tunjangan hari tua, dan membutuhkan waktu lama untuk mencapai jenjang karir (Kompier, Ybema, Janssen, & Taris, 2009).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini berupaya untuk menjelaskan perbedaan *experienced workplace incivility* yang ditinjau berdasarkan status pegawai (pegawai tetap dan pegawai kontrak) dan jenis kelamin. Keseluruhan subyekpadariset ini menggunakan tenaga kependidikan di Universitas X yang berjumlah 64 pegawai terdiri dari 35 pegawai tetap dan 29 pegawai kontrak. Sampel dipilih berdasarkan teknik sampling jenuh.

Skala *Experienced Workplace Incivility* dipergunakan dalam pengumpulan data riset mengacu pada Cortina et al. (2001) berjumlah 7 butir dengan reliabilitas 0.87 dan di adaptasi oleh Yuniasanti dan Abas (2019) ke dalam Bahasa Indonesia menghasilkan validitas alat ukur $0.000 < 0.05$ dan reliabilitas (*Alpha Cronbach*) 0.861. Rentang jawaban antara skala 1 hingga 5 (1=tidak pernah, 2=1 atau 2 kali, 3=kadang-kadang, 4=sering, 5=sangat sering). Salah satu aitem pernyataan yaitu “meremehkan atau merendahkan saya dengan cara-cara tertentu”.

Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan bantuan *google form* dan disebar melalui media *WhatsApp* kepada populasi atau calon responden. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan Uji-t sampel independen (*Independent Sample T-Test*) untuk uji hipotesis dibantu program *Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 20 for Windows*.

Hipotesis yang diajukanpadariset ini yaitu:

H₁: Ada perbedaan *experienced workplace incivility* berdasarkan status pegawai.

H₂: Ada perbedaan *experienced workplace incivility* berdasarkan jenis kelamin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen dikirim kepada populasi (64 pegawai) melalui *WhatsApp*. Terdapat 1 pegawai yang tidak bersedia mengisi kuesioner dan 11 pegawai yang tidak memberikan respon maupun mengisi kuesioner. Sedangkan 52 pegawai mengisi kuesioner (tingkat pengisian kuesioner 81.25 %) yang terdiri dari pegawai kontrak 51.9 % (n=27) dan pegawai tetap 48.1 % (n=25). Jenis kelamin responden paling banyak perempuanyaitu 63.5 % (n=33), di dominasi rentang usia 21-40 tahun sebanyak 71.1 % (n=37), status pernikahan 75 % menikah (n=39). Pendidikan terakhir responden mayoritas S1 dengan jumlah 78.9 % (n=41). Adapun masa kerja responden paling banyak 1 bulan hingga 10 tahun sebanyak 73.1 % (n=38). Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n=52)	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	36.5
Perempuan	33	63.5
Usia		
21-40	37	71.1
41-60	15	28.9
Status Pernikahan		
Belum Menikah	11	21.1
Menikah	39	75
Duda/Janda	2	3.9
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	8	15.4
S1	41	78.9
S2	3	5.7
Status Pegawai		
Pegawai Tetap	25	48.1
Pegawai Kontrak	27	51.9
Masa Kerja		
0.1-10 Tahun	38	73.1
11-20 Tahun	9	17.3
> 20 Tahun	5	9.6

Uji Validitas

Validitas konstruk (*construct validity*) digunakan untuk memenuhi validitas data. Suatu skala dinyatakan valid secara konstruk apabila aitem-aitem pada skala yang dipergunakan untuk mengukur tiap-tiap aspek yang terdapat pada indikator yang ada di kajian literatur yang digunakan (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan syarat minimum $r > 0,3$. Maka, apabila hubungan antar aitem dengan skor total di bawah 0,3 maka aitem tersebut disimpulkan tidak valid (Sugiyono, 2016). Berdasarkan tabel 2 maka semua aitem dinyatakan valid karena memenuhi koefisien validitas $r > 0,3$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala *Experienced Workplace Incivility*

No. Aitem	Koefisien Korelasi	Koefisien Validitas	Keterangan
1	0,873	0,3	Valid
2	0,300	0,3	Valid
3	0,886	0,3	Valid
4	0,834	0,3	Valid
5	0,584	0,3	Valid
6	0,817	0,3	Valid
7	0,749	0,3	Valid

Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas (r_{xy}) > 0,7 (Azwar, 2016). Kriteria yang digunakan pada perhitungan skala ini yaitu koefisien *Alpha Cronbach*, karena koefisien *Alpha Cronbach* memiliki nilai praktis dan koefisien yang tinggi karena dilaksanakan sekali pada grup responden. Berdasarkan hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil reliabilitas (*Alpha Cronbach*) memiliki nilai 0,845. Dapat disimpulkan bahwa Skala *Experienced Workplace Incivility* reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Skala

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Simpulan
<i>Experienced Workplace Incivility</i>	0,845	Reliabel

Uji Normalitas

Kolmogorof-Smirnov Test dibantu *SPSS 20 for windows* digunakan peneliti untuk menguji normalitas yang bertujuan agar mengetahui perbandingan distribusi data dengan kesesuaian sampel, yaitu berdistribusi normal. Diperoleh angka probabilitas pegawai tetap sebesar Sig. 0,200 ($\alpha > 0,05$), sedangkan pegawai kontrak sebesar Sig. 0,103 ($\alpha > 0,05$). Kemudian pada kelompok variabel jenis kelamin, diperoleh hasil uji pada pegawai laki-laki adalah Sig. 0.189 ($\alpha > 0,05$), sedangkan pegawai perempuan sebesar Sig. 0.200 ($\alpha > 0,05$).

Nilai probabilitas pada kedua kelompok variabel (status pegawai dan jenis kelamin) lebih tinggi daripada 0,05 sehingga bisa dinyatakan data penelitian terdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Peneliti menguji homogenitas untuk melihat apakah data dalam dua grup responden mempunyai varian yang sama atau tidak, sebab untuk bisa melanjutkan uji *independent sample t-test*, sehingga kedua kelompok harus homogen. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan *Levene's Statistic*. Kesamaan varian dinyatakan homogeny jika nilai probabilitas (p) lebih tinggi daripada 0,05 atau $p > 0,05$.

Pengujian *Levene's Statistic* didapatkan $p = 0,402$ atau $0,402 > 0,05$. Artinya, kedua kelompok responden mempunyai varian yang sama, oleh karena itu sampel pada riset ini diperoleh dari populasi sejenis atau homogen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi dinyatakan data penelitian ini terdistribusi normal serta kelompok subjek mempunyai populasi sejenis, sehingga statistik parametrik digunakan peneliti untuk uji hipotesis dengan dibantu program *SPSS ver 20 for windows*. Uji-t sampel independen (*Independent Sample T-Test*) digunakan untuk uji hipotesis. Dasar pengambilan kesimpulan hipotesis ini yaitu apabila nilai $p < 0,05$

maka hipotesis diterima dan ada perbedaan, tetapi apabila nilai $p > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima, maka tidak ada perbedaan.

Dari *output* analisis data H_1 , tabel 4 memperlihatkan nilai $p = 0,336$. Karena $p > 0,05$ atau $0,336 > 0,05$ maka hipotesis (H_1) ditolak, sehingga bisa disimpulkan tidak ada perbedaan bermakna dalam pengalaman ketidaksopanan di tempat kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Tabel 4. Hasil Uji *Independent Sample t-test* pada Variabel Status Pegawai

<i>Experienced Workplace Incivility</i>	N	Mean	SD	t	p	Keterangan
Pegawai Tetap	25	14.12	4.21	0.971	0.336	Tidak Signifikan
Pegawai Kontrak	27	12.81	5.36			

Sedangkan pada tabel 5, uji hipotesis (H_2) didapatkan hasil bahwa antara pegawai laki-laki dan perempuan tidak terdapat perbedaan ketidaksopanan di tempat kerja. Hasil uji-t sampel independen (*independent sample t-test*) diperoleh hasil $p = 0,576$ yang berarti $p > 0,05$ atau $0,576 > 0,05$.

Tabel 5. Hasil Uji *Independent Sample t-test* pada Variabel Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	SD	t	p	Keterangan
Laki-Laki	19	14	6.018	5.66	0.576	Tidak Signifikan
Perempuan	33	13.12	4.083			

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa kelompok status pegawai tetap mayoritas mengalami *experienced workplace incivility* dalam kategori sedang yaitu 72% ($n=18$). Sedangkan kelompok status pegawai kontrak juga mayoritas mengalami *experienced workplace incivility* dalam kategori sedang yaitu 70.4% ($n=19$).

Tabel 6. Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah (N)	<i>Experienced Workplace Incivility</i>		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Pegawai Tetap	25	16 (4%)	18 (72%)	3 (12%)
Pegawai Kontrak	27	5 (18.5%)	19 (70.4%)	3 (11.1%)

Kategorisasi pada tingkat *experienced workplace incivility* pada tabel 7 menunjukkan kelompok jenis kelamin laki-laki mayoritas mengalami *experienced workplace incivility* dalam kategori sedang yaitu 57.9% ($n=11$). Hal tersebut juga sama dengan jenis kelamin perempuan yang mayoritas mengalami *experienced workplace incivility* dalam kategori sedang yaitu 63.7% ($n=21$).

Tabel 7. Analisis Deskriptif ditinjau dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (N)	<i>Experienced Workplace Incivility</i>		
		Tinggi	Sedang	Rendah
Laki-Laki	19	5 (26.3%)	11 (57.9%)	3 (15.8%)
Perempuan	33	5 (15.1%)	21 (63.7%)	7 (21.2%)

Hasil uji hipotesis memperlihatkan hipotesis penelitian ini (H_1 dan H_2) ditolak, ($p > 0,05$). Hipotesis ke satu pada uji *independent sample t-test* pada kelompok subjek status pegawai, yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak, didapatkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,336. Kemudian, dasar penentuan keputusan pada uji *independent sample t-test* yaitu jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka ada perbedaan yang signifikan, sedangkan jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ bisa dinyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan. Artinya H_1 yang menyatakan terdapat perbedaan *experienced workplace incivility* pada pegawai berdasarkan status pegawai (pegawai tetap dan pegawai kontrak) ditolak dikarenakan nilai Sig. (2-tailed) $0,336 > 0,05$. Maka, tidak ada perbedaan yang signifikan *experienced workplace incivility* pada pegawai tetap dan pegawai kontrak, karena baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap mengalami ketidaksopanan di tempat kerja pada kategori yang sama yaitu sedang.

Sumber *experienced workplace incivility* pada penelitian ini di fokuskan yang berasal dari rekan kerja. Ketidaksopanan di tempat kerja memiliki sifat yang ambigu dan dapat ditujukan kepada siapa saja, termasuk kepada atasan maupun rekan kerja (Cortina, Magley, Williams, & Langhout, 2001). Porath dan Pearson (2005) menemukan bahwa rekan kerja merupakan salah satu sumber utama terjadinya *workplace incivility*. Hal tersebut diakibatkan karena pegawai lebih banyak berinteraksi dengan sesama rekan kerja, selain itu rekan kerja juga dapat dianggap sebagai pesaing untuk naiknya promosi. Pegawai secara sadar maupun tidak sadar meremehkan, mengisolasi atau berada dalam konflik dengan sesama rekan kerja, hal tersebut berpotensi menjadi kasar baik secara verbal maupun non verbal ketika mereka frustrasi.

Pada kelompok variabel pegawai laki-laki dan pegawai perempuan setelah diuji didapatkan nilai Sig. (2-tailed) 0,576 atau Sig. $> 0,05$ maka dinyatakan tidak ada perbedaan yang bermakna *experienced workplace incivility* terhadap pegawai perempuan dan pegawai laki-laki, maka H_2 ditolak. Artinya tidak ada perbedaan *experienced workplace incivility* pada pegawai laki-laki dan pegawai perempuan karena baik pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan mengalami ketidaksopanan di tempat kerja pada kategori yang sama yaitu sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Porath & Pearson (2005) dimana laki-laki dan perempuan sama-sama berpotensi menjadi target *workplace incivility*. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Strasser, Hutton dan Gates (2008) bahwa tidak ada hubungan antara faktor demografi (jenis pekerjaan, pendidikan, suku, jenis kelamin) dengan *workplace incivility*.

Tenaga kependidikan yang menjadi subyek dalam penelitian ini mayoritas mengalami *workplace incivility* yaitu pada kategori sedang, baik itu yang berstatus pegawai tetap (72%) maupun pegawai kontrak (70.4%) dan berjenis kelamin laki-laki (57.9%) maupun perempuan (63.7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoyo, Samian, Syarifah dan Suhariadi (2018) bahwa pegawai swasta dan pemerintahan di Indonesia ditemukan 88% subjek melaporkan apabila mereka pernah mengalami *workplace incivility*. Tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abid, Khan, Rafiq, & Ahmed (2015) terhadap 114 pegawai di berbagai sektor termasuk pegawai di lembaga pendidikan menunjukkan bahwa hampir setiap individu di tempat kerja mengalami *workplace incivility*.

Individu atau pegawai yang mengalami *workplace incivility* bisa berdampak negatif pada pengembangan lingkungan tim yang aman secara psikologis dan saling percaya, komunikasi yang baik, dan kerjasama (Zuniga dkk, 2015; Backhaus dkk, 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 (respon) (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, Hatmaker, Smith, DeHart-Davis, & Humphrey, 2020). Berdasarkan hasil

penelitian Itzkovich & Heilbrunn (2016), salah satu cara yang bisa digunakan untuk mengurangi *workplace incivility* adalah adanya solidaritas rekan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian, maka didapatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan *experienced workplace incivility* ditinjau dari status pegawai dan jenis kelamin pada tenaga kependidikan di Universitas X. Tenaga kependidikan yang menjadi subyek dalam penelitian ini mayoritas mengalami *workplace incivility* yaitu pada kategori sedang, baik itu yang berstatus pegawai tetap (72%) maupun pegawai kontrak (70.4%) dan berjenis kelamin laki-laki (57.9%) maupun perempuan (63.7%). Temuan penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya tentang *experienced workplace incivility*, terutama pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah responden yang relatif sedikit, sehingga peneliti selanjutnya jika berminat melaksanakan riset dengan topik yang sama disarankan untuk meningkatkan jumlah responden dan memperluas populasi penelitian. Sumber *experienced workplace incivility* pada penelitian ini berasal dari rekan kerja (*co-worker*) maka untuk penelitian selanjutnya dimungkinkan berasal dari atasan (*supervisor*).

DAFTAR RUJUKAN

- Abid, G., Khan, B., Rafiq, Z., & Ahmed, A. (2015). Workplace Incivility: Uncivil Activities, Antecedents, Consequences; and Level of Incivility. *Sci.Int.(Lahore)*, 27 (6), 6307-6312.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace. *The Academy of Management Review*, 452-471.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: 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.
- Banjarani, D. R., & Andreas, R. (2019). Pelaksanaan dan Perlindungan Akses Hak Pekerja Wanita di Indonesia: Telaah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atas Konvensi ILO. *Jurnal HAM*, 10 (1), 115-126.
- 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.
- Cooke, H. A., & Baumbusch, J. (2020). Not Just How Many but Who Is on Shift: The Impact of Workplace Incivility and Bullying on Care Delivery in Nursing Homes. *The Gerontologist*, 61 (4), 563-572.
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and Impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579–1605.
- 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.

- 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* , 1-26.
- Hendryadi, & Zannati, R. (2018). Hubungan Workplace Incivility dan Turnover Intention : Efek Moderasi Gender. *Inovasi* , 14 (2), 123-133.
- Holm, K., Torkelson, E., & Backstorm, M. (2019). Exploring Links between Witnessed and Instigated Workplace Incivility. *International Journal of Workplace Health Management* , 12 (3), 160-175.
- Iitzkovich, Y. (2016). The victim perspective of incivility : the role of negative affectivity , hierarchical status and their interaction in explaining victimization. *International Journal Work Organisation and Emotion* , 7(2), 126–142
- Iitzkovich, 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.
- KBBI. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: kbbi.lektur.id (Diakses pada 10 Maret 2022).
- Kompier, M., Ybema, J. F., Janssen, J., & Taris, T. (2009). Employment Contracts: Cross-Sectional and Longitudinal Relations with Quality of Working Life, Health and Well-Being. *Journal of Occupational Health* , 51, 193-203.
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Thinking Again. *Academy of Management Executive* , 19 (1), 7-18.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility. *Human Relation* , 54(11), 1387-1419.
- Schilpzand, P., Pater, I. E., & Erez, A. (2014). Workplace Incivility: A Review of the Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Behavior* , 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. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors Contributing to the Perpetration of Workplace Incivility: The Importance of Organizational Aspects and Experiencing Incivility. *Work & Stress* , 30 (2), 115-131.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Yuniasanti, R., & Abas, N. A. (2019). Translation and Adaptation Culture: Experience Workplace Incivility Scale in Indonesia. *Asian Journal of Assessment in Teaching and Learning*, 9 (1), 1-15.
- Yuniasanti, R., Abas, N. A., & Hamzah, H. (2019). Experienced Workplace Incivility: Developing Emotional Exhaustion as a Mediator and Its Consequences Among Millennial Employees. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 33 (1), 1-11.
- Zhou, Z. (2014). Effects of Workplace Incivility on Nurses' Emotions, Well-being, and Behaviors: A Longitudinal Study. *ProQuest Dissertations and Theses*, 75.
- 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.