



## Adaptasi Alat Ukur *Workplace Incivility Scale*

Meisya Putri Nadilla<sup>1</sup>, Salma Fairuz Afifah<sup>2</sup>, Sari Kusuma Dwi Putri<sup>3</sup>, Ghinaya Ummul Mukminin<sup>4</sup>, Diah Zaleha Wyandini<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

Email: [meisya.nadilla@upi.edu](mailto:meisya.nadilla@upi.edu)

### Abstract

*Incivility is undeniable in modern organizations and almost in all industries (Hendryadi, 2018). Therefore, the researcher wants to adapt the Workplace Incivility Scale from Jimenez et al., (2018) measuring tool with a Cronbach's alpha reliability of 0,87. Adapted measuring instruments are given to employees or individuals who are currently working in West Java with an age range of 20-60 years. The adjusted workplace incivility scale has a Cronbach Alpha reliability value of 0,937 and a Corrected-Item Total Correlation that exceeds 0.20 without removing the original item so that this measuring tool is feasible to use. The results of this study resulted in 6 factor extractions by adding 3 new dimensions, namely coworker impoliteness, impolite provocation, leader impoliteness, suspicion in the work environment, and distrust of leaders.*

**Keywords:** *incivility, workplace incivility*

### Abstrak

Ketidaksopanan merupakan hal yang tidak bisa dipungkiri terjadi dalam organisasi modern dan hampir di semua industry (Hendryadi, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur *Workplace Incivility Scale* dari Jimenez et al., (2018) dengan reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,87. Partisipan dengan rentang usia 20-60 tahun. Workplace incivility scale yang sudah diadaptasi memiliki nilai reliabilitas Cronbach Alpha sebesar 0,937 dan *Corrected-Item Total Correlation* yang melebihi 0,20 tanpa membuang item asli sehingga alat ukur ini layak untuk dipakai. Hasil penelitian ini menghasilkan 6 ekstraksi faktor dengan menambahkan tiga dimensi baru yakni ketidaksopanan rekan kerja, provokasi ketidaksopanan, ketidaksopanan pimpinan, kecurigaan di lingkungan kerja, lingkungan kerja, dan ketidakpercayaan Pemimpin

**Kata kunci :** *ketidaksopanan, workplace incivility*

### Informasi Artikel

Diterima: 16-08-2021

Direvisi: 15-09-2021

Diterbitkan: 01-10-2021



## 1. PENDAHULUAN

Lingkungan sosial di tempat kerja berperan penting pada pengalaman setiap karyawan dan pimpinan (Sihaloho & Siregar, 2020). Pengalaman karyawan di tempat kerja beragam, karena interaksi dan perilaku setiap karyawan, pimpinan, dan lingkungan tempat kerja berbeda-beda (Sondak, S. H., et al, 2019). Adapun salah satu bentuk perilaku di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pengalaman karyawan dan pimpinan adalah ketidaksopanan di tempat kerja atau *workplace incivility*.

*Workplace Incivility* (WI) atau ketidaksopanan di tempat kerja merupakan sebuah intensitas perilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja untuk saling menghormati (Laschinger et al., 2009; Hutton, 2006). Perilaku yang menunjukkan ketidaksopanan yang paling umum terjadi di tempat kerja yakni memberikan komentar merendahkan atau menghina rekan kerja, adanya ketidakpedulian terhadap pendapat rekan kerja, dan mengabaikan rekan kerja (Tamunomiebi & Ukwuije, 2021). WI berkaitan dengan berbagai permasalahan di tempat kerja seperti kepuasan kerja, motivasi karyawan, masalah kepemimpinan, produktivitas perusahaan, burnout, kesejahteraan karyawan, dan tingkat turnover (Cortina et al., 2001; Khan et al., 2021). Tingkat kolektivisme yang tinggi akan membuat ketidaksopanan di tempat kerja semakin rendah (Çakar & Ertürk, 2010). Perilaku tidak sopan baik dari rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak baik pada karyawan maupun kualitas perusahaan secara keseluruhan. Dalam penelitian Andersson dan Pearson (1999), menyatakan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja merupakan bentuk dari kekerasan di tempat kerja. Maka dari itu, menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya terdapat rasa saling menghargai, menghormati, dan peduli antara sesama anggota merupakan kunci terpenting dalam suatu komunitas.

*Workplace Incivility* merupakan perilaku menyimpang dalam intensitas rendah dengan tujuan untuk menyakiti orang lain dan melanggar norma tempat kerja untuk saling menghargai (Andersson & Pearson, 1999; Abolfazl Vagharseyyedin, 2015). Menurut Cortina et al. (2001), perilaku tidak sopan biasanya kasar dan menunjukkan kurangnya rasa hormat terhadap orang lain (Cortina et al., 2001; Syahrani dan Syarifah, 2022). *Incivility* atau perilaku tidak beradab dipandang sebagai perilaku dengan niat melukai orang lain yang dinilai lebih sedikit dibandingkan perilaku antisosial yang serius seperti penghinaan, agresi, dan sabotase (Lim et al., 2008; Andersson, dan Pearson, 1999).

Menurut Aljawarneh, N. M. S., dan Atan, T (2018), ketidaksopanan ini dapat berkontribusi pada dua hal yaitu, ketidaksopanan akan berdampak pada fungsi sosial dimana pelaku yang berperilaku tidak sopan akan dikucilkan. Kedua, ketidaksopanan ini akan menimbulkan asumsi dari target ketidaksopanan bahwa seseorang yang berperilaku tidak sopan akan memiliki kecenderungan buruk ketika mengambil keputusan penting. *Workplace incivility* secara umum mengarah pada tindakan kasar dan tidak sopan yang berulang dan melanggar rasa saling menghargai di tempat kerja dengan intensitas rendah dan maksud yang kurang jelas untuk menyakiti orang lain (Namin et al., 2021; Nietzsche et al., 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa *workplace incivility* merupakan perilaku tidak sopan dengan tujuan melukai orang lain di tempat kerja baik secara verbal dan nonverbal yang berdampak negatif pada target. Hal tersebut

mendasari keinginan peneliti untuk mengembangkan alat ukur *Workplace Incivility Scale* dari Jimenez et al., (2018) yang sebagai sumber acuan utama dengan reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0.87. Alat ukur *Workplace Incivility Scale* dari Jimenez et al., (2018) merupakan hasil pengembangan dari alat ukur sebelumnya yang dibuat oleh Cortina et al., (2001) yang diadaptasi oleh Leiter et al., (2011). Jimenez et al., (2018) mengadaptasi alat ukur tersebut dengan penambahan dimensi provokasi ketidaksopanan. Menurut Jimenez et al., (2018), skala ketidaksopanan di tempat kerja terdiri dari tiga dimensi, yang mengisolasi tiga sumber ketidaksopanan di tempat kerja: 1) Ketidaksopanan Pimpinan (*Supervisor Incivility*) yaitu perilaku tidak baik yang dilakukan pemimpin secara tidak sadar kepada bawahannya, hal tersebut biasanya dilakukan pemimpin dengan menggunakan powernya. ketidakseimbangan power yang terjadi ini akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan dan ketidakpercayaan pada organisasi tersebut. 2) Ketidaksopanan Rekan Kerja (*Coworker Incivility*) yaitu tidak peduli dan tidak saling mendukung pada rekan kerja yang sedang bermasalah pada sosialnya maupun masalah yang terjadi pada perusahaan. 3) Provokasi Ketidaksopanan (*Instigated Incivility*) yaitu timbulnya masalah pada suatu rekan kerja yang diakibatkan dari kurangnya menghargai antara atasan pada karyawan maupun karyawan dengan karyawan, hal tersebut membawa pengaruh buruk yaitu kebencian, sinisme, dan kesejahteraan di tempat kerja.

Peneliti akan mengadaptasi alat ukur *Workplace Incivility Scale*, dan akan melakukan analisis psikometri diantaranya analisis item (korelasi item total), struktur instrumen dengan analisis faktor eksploratori (EFA) dan reliabilitas alat ukur. Peneliti akan melakukan pengujian hasil adaptasi alat ukur pada karyawan dan pimpinan di Jawa Barat yang sedang dalam masa aktif bekerja dengan pengumpulan data melalui kuesioner secara *offline* dan *online*.

## 2. METODE

### 2.1 Partisipan

Tes ini diberikan kepada karyawan atau individu yang sedang bekerja di Jawa Barat dengan rentang usia 20-60 tahun. Pengambilan data dilakukan terhadap 104 responden yang terdiri dari perempuan dan laki-laki dan dilakukan secara *hybrid* (40 responden secara *offline* dan 64 responden secara *online*) dari tanggal 24 November 2022 hingga 04 Desember 2022 dengan menyebarkan Google Form secara *online* dan angket secara *offline*.

### 2.2 Instrumen

Peneliti mengadaptasi alat ukur *Workplace Incivility Scale* dari Jimenez (2018) dan diterjemahkan langsung ke Bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari tiga dimensi yaitu ketidaksopanan pimpinan, ketidaksopanan karyawan atau rekan kerja, dan provokasi ketidaksopanan. Item dalam skala ini berjumlah 24 item. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan skala jawaban STS: Sangat Tidak Sesuai, TS: Tidak Sesuai, N: Netral, S: Sesuai, SS: Sangat Sesuai.

### 2.3 Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis psikometri diantaranya analisis item (korelasi item-total), struktur instrumen dengan analisis faktor eksploratori (EFA), dan

reliabilitas alat ukur dengan estimasi Alpha. Semua analisis menggunakan bantuan *software* statistik SPSS.

### 3. HASIL

Hasil dalam penelitian ini yaitu item final yang diperoleh melalui analisis item menggunakan korelasi item-total dan analisis faktor eksploratori. Analisis item dilihat dari koefisien korelasi item total pada 24 item, hasil menunjukkan 24 item tersebut memiliki rentang 0,415 sampai 0,768, dapat dilihat pada tabel 1. Besaran koefisien korelasi yang memenuhi syarat untuk dapat diterima ialah 0,3 dengan tetap mempertimbangkan keterwakilan item (Azwar, 2009). Keseluruhan item memiliki koefisien korelasi item-total di atas 0,3 yang artinya item-item tersebut memiliki kemampuan mengukur yang sama dengan alat ukur secara keseluruhan. Sehingga seluruh item dapat dikatakan layak, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 1.** Korelasi Item-Total

Item pada Setiap Dimensi	Korelasi Item Total
<b>Ketidaksopanan Pengawas (<i>Supervisor Incivility</i>)</b>	
Saya merasa pimpinan/atasan tidak menghargai pendapat saya.	.614
Pimpinan/atasan bertindak dengan kasar dan tidak pengertian kepada saya.	.438
Pimpinan/atasan saya sering mencemooh saya	.517
Saya dikucilkan oleh pimpinan/atasan saya ketika sedang diskusi	.492
Pimpinan/atasan saya mempertanyakan kemampuan profesional yang saya miliki.	.415
Saya merasa pimpinan/atasan saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya	.661
Pimpinan/atasan saya bergosip tentang saya	.636
Pimpinan/atasan saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif terhadap tuntutan pekerjaannya.	.524
<b>Ketidaksopanan Rekan Kerja (<i>Coworker Incivility</i>)</b>	
Rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat saya.	.768
Rekan kerja saya bergosip mengenai saya dan kolega saya.	.759
Saya dikucilkan oleh rekan kerja saya.	.525
Saya mendapatkan tindakan kasar dan tidak pengertian dari rekan kerja	.628
Rekan kerja saya mencemooh saya.	.603
Rekan kerja saya tidak mempercayai kompetensi profesional yang saya miliki.	.744
Saya merasa rekan kerja saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya.	.731
Rekan kerja saya menyatakan sikap negatif dan mengeluhkan tuntutan pekerjaan kepada saya.	.582
<b>Ketidaksopanan Provokasi (<i>Instigated Incivility</i>)</b>	
Rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat rekan kerja saya.	.648
Terdapat gosip yang beredar di lingkungan pekerjaan saya.	.681
Pada sebuah diskusi rekan kerja di lingkungan saya mengucilkan rekan kerja lainnya.	.566
Rekan kerja di lingkungan saya mempertanyakan kompetensi profesional kerja.	.511
Di lingkungan kerja, rekan kerja saya menunjukkan minat yang tidak pantas	.642

pada kehidupan pribadi rekan kerja lainnya.	
Dalam lingkungan kerja saya terdapat cemoohan secara sarkasme (ekspresi wajah atau gestur)	.663
Rekan kerja saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif. terhadap tuntutan pekerjaan.	.596
Adanya tindak kasar dan tidak pengertian yang terjadi di lingkungan pekerjaan saya.	.548

Analisis selanjutnya adalah analisis faktor eksploratori (EFA) menggunakan software IBM SPSS versi 25 digunakan peneliti untuk menguji kelayakan dari variable yang diukur. KMO MSA (*Keiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* dan *Bartlets Test*) dan *Anti Image Correlation* (Lestari, 2021). Tujuan dari kategorisasi KMO adalah untuk menentukan apakah suatu alat ukur dapat dianalisis faktor atau tidak.

**Tabel 2.** Nilai KMO MSA (Keiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy dan Bartlets Test)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.853
	Approx. Chi-Square	1539.890
Bartlett's Test of Sphericity	Df	276
	Sig.	.000

Hasil KMO MSA dan *Bartlett Test* pada skala ini sebesar 0,853, hal ini menunjukkan bahwa skala ini termasuk pada kategori tinggi. Selain itu, *Bartlett Test of Sphericity* menunjukkan angka signifikan 0,000 dan data yang ada layak untuk dianalisis faktor. Tahapan selanjutnya pada analisis faktor yaitu melihat muatan faktor pada masing-masing item skala *workplace incivility* yang ditunjukkan pada tabel 3.

**Tabel 3.** Muatan Faktor Item Workplace Incivility

Item pada Setiap Dimensi	Muatan faktor					
	1	2	3	4	5	6
Saya merasa pimpinan/atasan tidak menghargai pendapat saya.	.	.466	.	.	.	.
Pimpinan/atasan bertindak dengan kasar dan tidak pengertian kepada saya.	.	.	.	.	.822	.
Pimpinan/atasan saya sering mencemooh saya	.	.	.809	.	.	.
Saya dikucilkan oleh pimpinan/atasan saya ketika sedang diskusi	.	.	.553	.	.	.
Pimpinan/atasan saya mempertanyakan kemampuan profesional yang saya miliki.	.	.	.	.	.	.858
Saya merasa pimpinan/atasan saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya	.	.	.720	.	.	.
Pimpinan/atasan saya bergosip tentang saya	.	.	.	.716	.	.
Pimpinan/atasan saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif terhadap tuntutan pekerjaannya.	.	.735	.	.	.	.
Rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat saya.	.617	.	.	.	.	.
Rekan kerja saya bergosip mengenai saya dan kolega saya.	.	.	.	.612	.	.

Saya dikucilkan oleh rekan kerja saya.	.649	.	.	.
Saya mendapatkan tindakan kasar dan tidak pengertian dari rekan kerja Rekan kerja saya mencemooh saya.	.	.	.	.
Rekan kerja saya tidak mempercayai kompetensi profesional yang saya miliki.	.649	.	.	.
Saya merasa rekan kerja saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya.	.651	.	.	.
Rekan kerja saya menyatakan sikap negatif dan mengeluhkan tuntutan pekerjaan kepada saya.	.634	.	.	.
Rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat rekan kerja saya.	.	.	.	.
Terdapat gosip yang beredar di lingkungan pekerjaan saya.	.503	.	.	.
Pada sebuah diskusi rekan kerja di lingkungan saya mengucilkan rekan kerja lainnya.	.	.	.594	.
Rekan kerja di lingkungan saya mempertanyakan kompetensi profesional kerja.	.473	.	.	.
Di lingkungan kerja, rekan kerja saya menunjukkan minat yang tidak pantas pada kehidupan pribadi rekan kerja lainnya.	.621	.	.	.
Dalam lingkungan kerja saya terdapat cemoohan secara sarkasme (ekspresi wajah atau gestur)	.605	.	.	.
Rekan kerja saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif terhadap tuntutan pekerjaan.	.729	.	.	.
Adanya tindak kasar dan tidak pengertian yang terjadi di lingkungan pekerjaan saya.	.	.	.667	.

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis faktor eksploratori (EFA) pada *Workplace Incivility Scale* yang menghasilkan 6 faktor. Item-item yang sebelumnya berada dalam satu faktor, menjadi terpecah ke faktor lainnya, sehingga membentuk faktor baru. Tabel 4 merupakan hasil penamaan faktor dari faktor baru yang terbentuk.

**Tabel 4.** Penamaan Faktor

Faktor	Pernyataan
Ketidaksopanan Rekan Kerja	Rekan kerja saya mengabaikan dan tidak menghargai pendapat saya.
	Rekan kerja saya mencemooh saya.
	Saya merasa rekan kerja saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya.
	Rekan kerja di lingkungan saya mempertanyakan kompetensi profesional kerja.
	Di lingkungan kerja, rekan kerja saya menunjukkan minat yang tidak pantas pada kehidupan pribadi rekan kerja lainnya.
Provokasi Ketidaksopanan	Saya merasa pimpinan/atasan tidak menghargai pendapat saya
	Pimpinan/atasan saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif terhadap tuntutan pekerjaannya.
	Rekan kerja saya menyatakan sikap negatif dan mengeluhkan tuntutan pekerjaan kepada saya.

	<p>Terdapat gosip yang beredar di lingkungan pekerjaan saya.</p> <p>Dalam lingkungan kerja saya terdapat cemoohan secara sarkasme (ekspresi wajah atau gestur).</p> <p>Rekan kerja saya mengeluh dan menunjukkan sikap negatif terhadap tuntutan pekerjaan.</p>
Ketidaksopanan Pimpinan	<p>Pimpinan/atasan saya sering mencemooh saya.</p> <p>Saya dikucilkan oleh pimpinan/atasan saya ketika sedang diskusi.</p> <p>Saya merasa pimpinan/atasan saya menunjukkan minat tidak pantas terhadap kehidupan pribadi saya.</p> <p>Saya dikucilkan oleh rekan kerja saya.</p>
Kecurigaan di Lingkungan Kerja	<p>Pimpinan/atasan saya bergosip tentang saya.</p> <p>Rekan kerja saya bergosip mengenai saya dan kolega saya.</p> <p>Rekan kerja saya tidak mempercayai kompetensi profesional yang saya miliki.</p> <p>Saya mendapatkan tindakan kasar dan tidak pengertian dari rekan kerja.</p>
Penghinaan di Lingkungan Kerja	<p>Pimpinan/atasan bertindak dengan kasar dan tidak pengertian kepada saya.</p> <p>Pada sebuah diskusi rekan kerja di lingkungan saya mengucilkan rekan kerja lainnya.</p> <p>Adanya tindak kasar dan tidak pengertian yang terjadi di lingkungan pekerjaan saya.</p>
Ketidapercayaan Pemimpin	<p>Pimpinan/atasan saya mempertanyakan kemampuan profesional yang saya miliki.</p>

*Total-variance explained* yang dihasilkan dari *Workplace Incivility Scale* sebesar 70,43%. Disarankan bahwa proporsi dari *total-variance* yang dihasilkan dari faktor-faktor setidaknya harus 50% (Shrestha, 2021). Maka dengan nilai yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa alat ukur *Workplace Incivility Scale* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia, valid.

Analisis selanjutnya adalah uji reliabilities dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Menurut Kilic (2016) skala yang memiliki reliabilitas 0,81-1,00 termasuk kategori tinggi. Nilai reliabilitas *workplace incivility scale* dengan 24 item termasuk kategori tinggi yaitu sebesar 0,937 yang artinya sebagian besar item-item memiliki konsisten dalam mengukur *workplace incivility*.

#### 4. DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengadaptasi alat ukur *Workplace Incivility Scale* ke dalam Bahasa Indonesia. Analisis psikometri yang dilakukan antara lain analisis item (korelasi item-total), analisis faktor eksploratori (EFA), dan reliabilitas alat ukur. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah skala yang sudah diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia layak untuk digunakan kembali atau tidak.

Pada alat ukur *Workplace Incivility Scale* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia, nilai seluruh item Korelasi Item-Total melebihi dari 0,30 yang berarti item layak dan tidak ada item yang dibuang, sehingga item tetap berjumlah 24. Koefisien korelasi item-total memiliki rentang

antara 0,415 sampai 0,768. Dilakukan juga analisis faktor terhadap skala dengan menggunakan IBM SPSS versi 25.0, hasil perhitungan KMO MSA dan Bartlett's Test pada 104 responden yaitu sebesar 0,853 yang termasuk pada kategori tinggi, sehingga skala dapat dianalisis faktor lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan analisis faktor eksploratori (EFA), hasilnya item-item pada *Workplace Incivility Scale* membentuk 6 faktor yang sebelumnya 3 faktor yaitu ketidaksopanan pimpinan, ketidaksopanan karyawan atau rekan kerja, dan provokasi ketidaksopanan. Faktor baru yang terbentuk diberi nama oleh peneliti sesuai dengan item-item mana saja yang masuk ke dalam faktor, yaitu ketidaksopanan rekan kerja, provokasi ketidaksopanan, ketidaksopanan pimpinan, kecurigaan di lingkungan kerja, penghinaan di lingkungan kerja, dan ketidakpercayaan pemimpin. Hasil dari *Total-variance explained* yang sebesar 70,43% maka alat ukur dapat dikatakan valid karena nilai *total-variance explained* memiliki nilai statistik yang melebihi angka 50%.

Reliabilitas *Workplace Incivility Scale* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia menggunakan teknik Alpha Cronbach memiliki nilai yang sangat tinggi yaitu 0.937. Hasil reliabilitas tersebut menunjukkan sebagian besar item-item memiliki konsisten dalam mengukur workplace incivility.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Incivility Scale* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia ini dianggap valid dan reliabel sehingga layak untuk digunakan untuk penelitian lebih lanjut. *Total-variance explained* sebesar 70,43% yang menunjukkan alat ukur dikatakan valid. Hasil dari penelitian ini juga memunculkan faktor baru yang peneliti beri nama sesuai dengan item-item mana saja yang masuk ke dalam faktor, yaitu ketidaksopanan rekan kerja, provokasi ketidaksopanan, ketidaksopanan pimpinan, kecurigaan di lingkungan kerja, penghinaan di lingkungan kerja, dan ketidakpercayaan pemimpin.

## REFERENSI

- Abolfazl Vagharseyyedin, S. (2015). Workplace incivility: A concept analysis. *Contemporary Nurse*, 50(1), 115-125.
- Aljawarneh, N. M. S., & Atan, T. (2018). Linking tolerance to workplace incivility, service innovative, knowledge hiding, and job search behavior: The mediating role of employee cynicism. *Negotiation and Conflict Management Research*, 11(4), 298-320.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy Of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi item berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Buletin Psikologi*, 17(1), 28-32.
- Çakar, N. D., & Ertürk, A. (2010). Comparing innovation capability of small and medium-sized enterprises: examining the effects of organizational culture and empowerment. *Journal of small business management*, 48(3), 325-359.

- Cortina, M. L., 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.
- Hendryadi, H., & Zannati, R. (2018). Hubungan workplace incivility dan turnover intention: efek moderasi gender. *Inovasi*, 14(2), 123-133.
- Hutton, S. A. (2006). Workplace incivility: State of the science. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 36(1), 22-27.
- Jimenez, P., Bregenzer, A., Leiter, M., & Magley, V. (2018). Psychometric properties of the German version of the workplace incivility scale and the instigated workplace incivility scale. *Swiss Journal of Psychology*, 77(4), 159-172.
- Khan, M. S., Elahi, N. S., & Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107-1119.
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M. P., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal Of Nursing Management*, 17, 302–311.
- Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A., & Gilin Oore, D. G. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal Of Applied Psychology*, 96(6), 1258–1274.
- Lestari, M. W. (2021). Yield determinants of some sweet potato (*Ipomoea batatas* L) clones using principal component analysis. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 828(1). IOP Publishing.
- 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.
- Kilic, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: a meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25 – 44.
- Nitzsche, M., Ribeiro, L., & Laneiro, T. (2018). Workplace incivility among Portuguese hotel employees: Is lack of respect burning them out? *Journal of Tourism, Sustainability and Well-being*, 6(1), 52-71.
- Shrestha, N. (2021). Factor analysis as a tool for survey analysis. *American Journal of Applied Mathematics and Statistics*, 9(1), 4-11.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 671-680.
- Syahrani, V. M., & Syarifah, D. (2022). Pengaruh Workplace Incivility terhadap Burnout dengan Collectivism sebagai Variabel Moderator. *Berajah Journal: Jurnal Ilmiah Pembelajaran dan Pengembangan Diri*, 2(3), 619-628.

Tamunomiebi, M., & Ukwuije, O. (2021). Workplace incivility and counterproductive work behaviour: a review of literature. *European Journal of Human Resource*, 5(1), 20-31.