

PENGARUH KETIDAKSOPANAN DALAM BEKERJA TERHADAP RASA TANGGUNG JAWAB PENGURUS ORGANISASI MILENIAL

Monica C. Mamengko

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : 20101036@unima.ac.id

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : tellmatiwa@unima.ac.id

Marsael M. Sengkey

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email : mmsengkey@unima.ac.id

Abstrak: Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketidaksopanan dalam bekerja terhadap rasa tanggung jawab pengurus organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian ini didapat dari 60 responden pengurus organisasi Milenial Lantaka, dan hasil menunjukkan bahwa hipotesis alternatif diterima. Hasil penelitian ini ditemukan pengaruh positif yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dan dilihat pada tabel koefisien korelasi bahwa ada hubungan antara kedua variabel walaupun berada dalam (kategori sangat rendah) serta nilai koefisien regresi yang mengandung arti bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada variabel x , maka nilai variabel y akan meningkat juga.

Kata Kunci: Ketidaksopanan dalam bekerja, Rasa tanggung jawab, Pengurus

Abstract: The aim of this research is to find out how much influence incivility at work has on the sense of responsibility of organizational administrators. This research uses quantitative methods. This research data was obtained from 60 respondents who were administrators of the Lantaka Millennial organization, and the results showed that the alternative hypothesis was accepted. The results of this research found a significant positive effect. Based on the research results and seen in the correlation coefficient table, there is a relationship between the two variables even though they are in the (very low category) and the regression coefficient value which means that the effect is positive, so for every increase in the score on variable x , the value of variable y will also increase.

Keywords: : Incivility at work, Sense of responsibility, Management

PENDAHULUAN

Dalam sebuah industri ataupun organisasi, tanggung jawab bagi seorang pemimpin adalah suatu hal yang sangat penting. Dengan demikian pula, setiap orang dalam suatu organisasi memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda. Setiap tanggung jawab yang dimaksud dapat dilihat berdasarkan posisi atau kedudukan daripada masing-masing orang yang ada dalam organisasi. Setiap tanggung jawab yang diembang tentunya wajib untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan daripada organisasi tersebut. Karena pada dasarnya, setiap organisasi menginginkan dan menuntut agar seluruh yang ada atau terkait dalam organisasi tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik mungkin.

Dalam sebuah organisasi, pengurus organisasi merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut. Organisasi yang mampu mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, maka akan menghasilkan kesuksesan dan keberhasilan dalam organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi sering kali terdapat anggota yang melakukan tindakan yang tidak benar, seperti mengganggu sesama anggota, menganggap kinerja diri sendiri lebih unggul daripada yang lain, dan enggan untuk saling membantu di antara sesama pengurus. Hal ini menyebabkan pengurus lain yang memiliki kinerja yang baik atau rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya menjadi tidak memiliki komitmen bekerja yang baik dan tidak bersemangat lagi untuk melaksanakan tugasnya di dalam ruang

lingkup kepemimpinan organisasi, ini disebabkan lingkungan kepengurusan yang tidak nyaman dan tidak adanya saling tolong menolong satu sama lain. Hal ini juga dapat mencerminkan iklim atau budaya ketidaksopanan dalam organisasi, dan membawa implikasi untuk praktik di masa depan dalam periode kepengurusan yang baru.

Menurut Andersson dan Pearson, tindakan kecil seperti ketidaksopanan di tempat kerja dapat mempengaruhi sikap individu, yang pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen dan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Smidt dkk, 2016). Martin dan Hine menyatakan bahwa ketidaksopanan memiliki empat aspek yaitu permusuhan, pelanggaran privasi, perilaku eksklusif, dan bergosip (Marthin & Hime, 2005). Pearson memberikan beberapa contoh bagaimana ketidaksopanan dalam lingkungan kerja atau organisasi dapat muncul, contohnya termasuk mengambil pujian atas usaha orang lain, menyebarkan rumor tentang rekan kerja, tidak memperbaiki kesalahan, dan tidak memuji bawahan (Pearson, 2005).

Fenomena ini terkait erat dan sebagian tumpang tindih dengan jenis perlakuan buruk lainnya didalam suatu organisasi seperti intimidasi, perlakuan kasar, pelecehan, perilaku anti sosial, dan perusakan sosial, tetapi beda karena intensitasnya lebih rendah, ketidaksopanan dianggap sebagai awal dari agresi yang lebih serius dan konsekuensi negatif. Selain itu, ketidaksopanan dapat dilihat sebagai bagian dari iklim atau budaya di dalam suatu organisasi daripada sebagai fenomena individu (Leiter, 2013), dan bentuknya yang halus membuatnya

lebih sulit untuk dideteksi (Lim dan Lee, 2011).

Dengan demikian ketika sebuah organisasi memerhatikan hal-hal yang mungkin dianggap sepele dalam berorganisasi seperti ketidaksopanan dalam bekerja, ketika pengurus menyadari hal tersebut sebuah organisasi dapat mengalami peningkatan yang baik dan setiap pengurus memiliki kepribadian yang lebih baik pula, serta dapat lebih memahami setiap tugas dan tanggung jawab masing-masing mereka. Karena tanggung jawab adalah kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan efektif (Wiyoto, 2001). Pantas berarti membuat pilihan terbaik dalam batas-batas norma sosial dan harapan yang umum, untuk meningkatkan hubungan antar manusia yang positif, keselamatan, keberhasilan, dan kesejahteraan diri sendiri, seperti membalas sapaan dengan senyuman. Sementara itu, tanggapan yang efektif adalah tanggapan yang memungkinkan seseorang mencapai tujuan yang pada akhirnya memperkuat harga diri mereka, seperti mendapatkan izin dari orang tua sebelum belajar kelompok.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan kepada pengurus yang ada dalam suatu organisasi yang berada di Minahasa Selatan yaitu sebagai berikut:

No.	Nama Organisasi	Jumlah
1.	Milenial Lantaka	60 Orang
Total		60 Orang

Penelitian dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, dari bulan Januari sampai bulan Maret melalui Google Form dan bentuk fisik dengan sampel berjumlah 60 orang.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2010). Variabel Ketidaksopanan dalam bekerja dan variabel rasa tanggung jawab ini diadaptasi oleh Ignatius Kurniawan Pranajaya (Kurniawan, 2021). Skala variabel ketidaksopanan dalam bekerja terdiri dari 4 dimensi yakni permusuhan, pelanggaran privasi, perilaku pengecualian, dan gossip sedangkan skala variabel rasa tanggung jawab terdiri dari 6 dimensi yakni hasil kerja yang bermutu, kesediaan diri menanggung resiko, pengikatan diri pada tugas, memiliki prinsip hidup, kemandirian, dan keterikatan sosial. Peneliti sudah mendapat izin untuk menggunakan skala tersebut untuk diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi metode, peneliti akan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai keabsahan data yang dicari. Dalam melakukan wawancara pada ketiga subjek, peneliti melakukan wawancara di Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Manado. Dalam observasi, peneliti menyesuaikan dengan hasil wawancara yang didapatkan serta kebenarannya yang ada dilapangan, peneliti juga mengamati para subjek saat berada dikelas. Dalam dokumentasi peneliti mencari dan mendapatkan foto para ketiga subjek saat mengikuti atau saat dalam kegiatan kontes kecantikan. Dalam penelitian ini teknik yang dipakai untuk menganalisis data yaitu : (1) Reduksi Data, merupakan proses pemilihan, pemusat perhatian pada penyederhanaan, serta transformasi data kasar yang muncul dari catatan dilapangan, serta mengkaji data yang

akan dibutuhkan. (2) Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi yang didapat, disesuaikan dan diklarifikasikan. (3) Verifikasi atau penarikan kesimpulan yang muncul dari data yang diuji sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenarannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier sederhana. Pada penelitian ini dibantu program *SPSS 22 for windows*. Keputusan dalam uji ini yaitu jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka bila diambil kesimpulannya bahwa ada hubungan antara variabel x dan y, sebaliknya jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan tidak ada hubungan antara kedua variabel.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.411	1	227.411	20.158	<.001 ^b
	Residual	654.322	58	11.281		
	Total	881.733	59			

Berdasarkan tabel 1 didapati nilai F hitung sebesar 20.158 dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketidaksopanan dalam bekerja berpengaruh terhadap variabel rasa tanggung jawab pengurus organisasi.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.359	1.118		25.37	.000
	Ketidaksopanan Dalam Bekerja	0.148	0.033	0.508	4.49	.000

Berdasarkan tabel 2 dilihat pada kolom B untuk constant adalah sebesar 28.359 dan nilai variabel X 0.148 sehingga dapat ditulis $28.359 + 0.148X$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut mengandung arti bahwa pengaruhnya bersifat positif maka setiap kenaikan satu skor pada variabel X nilai variabel Y akan meningkat sejumlah 0.148.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	0.258	0.245	3.35878

Berdasarkan tabel 3, nilai korelasi (R) sebesar 0.508 menunjukkan adanya hubungan antara variabel x dan variabel y. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0.258 mengindikasikan bahwa variabel x mempengaruhi variabel y sebesar 25.8%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapa pengeruh ketidaksopanan dalam bekerja terhadap rasa tanggung jawab berdasarkan statistika regresi sederhana sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang bermakna bahwa ada pengaruh antara ketidaksopanan dalam bekerja dengan rasa tanggung jawab

pengurus organisasi dengan besarnya pengaruh 25.8% dan 74.2% sisanya bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini berarti ketidaksopanan dalam bekerja dapat menjadi satu sarana atau fasilitas yang tepat untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pengurus organisasi. Dengan tidak adanya perlakuan ketidaksopanan dalam bekerja dalam suatu organisasi diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pengurus organisasi tersebut. Tanggung jawab melibatkan perbedaan antara yang benar dan salah, yang diperbolehkan dan yang dilarang, yang dianjurkan dan yang dicegah, serta yang baik dan buruk. Ini juga mencakup kesadaran untuk menjauhi hal-hal negatif dan berusaha melakukan hal-hal positif (Abu & Munawar, 2007). Ketidaksopanan didefinisikan sebagai perilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma dalam organisasi atau tempat kerja mengenai saling menghormati (Laschinger dkk, 2009). Ketidaksopanan ini memiliki dampak negatif, tetapi jika dapat diatasi, akan meningkatkan rasa tanggung jawab di kalangan pengurus.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dari 60 responden pengurus organisasi Milenial Lantaka yang berada di Kab. Minahasa Selatan, terdapat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel x terhadap variabel y, yang kemudian memuat kontribusi efektif dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.258 atau 25.8% yang artinya pemberian pengaruh ketidaksopanan dalam bekerja terhadap rasa tanggung jawab pengurus sebesar 25.8% dan 74.2% sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dan penelitian selanjutnya. Diharapkan sesama pengurus dapat lebih menunjukkan rasa saling menghargai dan menghormati antar sesama pengurus. Walaupun seringkali dalam suatu kepengurusan ada saja hal-hal yang negatif yang seringkali muncul atau ada dalam organisasi tersebut, tetapi dalam guna mencapai tujuan daripada organisasi tersebut sesama pengurus mencoba untuk saling menghargai sesama dan lebih untuk memperhatikan tugas dan tanggung jawab masing-masing tanpa harus memikirkan tugas dari pengurus organisasi lainnya. Dengan demikian perilaku-perilaku yang dapat merusak suatu organisasi dapat diatasi dengan baik, dan jalannya organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi & Munawar, Shaleh. (2007). Psikologi Perkembangan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Laschinger, H., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The Impact of Unit Leadership and Empowerment on Nurses Organizational Commitment: *Journal of Nursing Administration*, 39, 228-235.
- Leiter, M., Qore, D. G., Day, A., & Laschinger, H. (2012). Getting Better and Staying Better:

- Assessing Civility, Incivility, Distress, and Job Attitudes One Year After a Civility Intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Martin, R., & Hine, D. (2005). Development and Validation of the Uncivil Workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Pranajaya, I. K. (2021). PENGARUH KETIDAKSOPANAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT SAMITEX SEWON (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA).
- 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.
- Smidt, O., De Beer, L. T., Brink, L., & Leiter, M. P. (2016). The validation of a workplace incivility scale within the South African banking industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-12.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta