



Peran *Workplace Incivility* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Nurul Aini^{1*}, Anwar Mansyur²

¹²Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

*Email: nurulaini@mhs.unisbank.ac.id^{*1} a.n.mansyur@edu.unisbank.ac.id²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1613>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-01-03

Diperbaiki :

2024-01-09

Disetujui :

2024-01-11

Kata Kunci :

Workplace Incivility; Komitmen Organisasi; *Turnover Intention*

Keywords:

Workplace Incivility; Organizational Commitment; *Turnover Intention*

ABSTRAK

Tingginya *workplace incivility* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan *turnover intention*, ditandai dengan meningkatnya jumlah karyawan yang *resign*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *workplace incivility* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan menerapkan metode sampling jenuh dalam menentukan jumlah sampel yaitu 120 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang telah dikumpulkan diuji menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan tingginya *workplace incivility* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan dan menurunkan *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa *workplace incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati.

ABSTRACT

High workplace incivility and organizational commitment can increase turnover intention, marked by an increase in the number of employees who resign. This research aims to analyze the influence of workplace incivility and organizational commitment on turnover intention. The method used is a quantitative approach. The sampling technique in this research is a non-probability sampling technique by applying a saturated sampling method to determine the sample size, namely 120 employees. The data collection technique uses a questionnaire. The data that has been collated was tested using SPSS 26. The results of this research show that high workplace incivility and organizational commitment can increase and decrease employee turnover intention in the company. Based on the research result, it was concluded that workplace incivility had a positive and significant effect on turnover intention, organizational commitment had a positive but not significant effect on turnover intention at PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati.

Alamat Korespondensi

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk aspek penting dalam suatu organisasi, baik pada organisasi

pemerintah maupun swasta. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan memperoleh hasil yang berkualitas tinggi pula bagi organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki keunggulan bersaing yang menguntungkan organisasi (Khairunisa & Muafi, 2022). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terdapat permasalahan yang sangat serius, yaitu *turnover intention*. *Turnover intention* dapat dilihat sebagai peralihan pekerja untuk melepaskan organisasi. *Turnover* terjadi ketika seorang pekerja keluar, pensiun, pemutusan hubungan kerja, atau kematian karyawan. Adapun sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover*, dua diantaranya yaitu ketidaksopanan di tempat kerja (*workplace incivility*) dan komitmen organisasi.

Workplace incivility dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan menyimpang dengan tingkat intensitas yang rendah meliputi tingkah laku yang kasar dan tidak sopan dengan niat ambigu yang mengabaikan aturan saling menghormati di tempat kerja (Rehman et al., 2022). *Workplace incivility* sendiri telah menjadi suatu hal yang secara konsisten menurunkan semangat dan motivasi karyawan. Dalam penelitian sebelumnya, telah menguji hubungan antara *workplace incivility* terhadap *turnover intention*, dimana terdapat korelasi positif dan signifikan antara *workplace incivility* terhadap *turnover intention* (Khairunisa & Muafi, 2022; Namin et al., 2021; Tricahyadinata et al., 2020). Objek penelitiannya adalah yang membedakan penelitian ini dengan penelitian – penelitian sebelumnya.

Pengelolaan bisnis memerlukan komitmen organisasi untuk memastikan operasi yang efisien dan efektif. Dengan demikian, perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai bagian dari kemampuan seseorang untuk bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi tertentu dan ingin tetap menjadi anggota dapat menunjukkan dukungannya terhadap organisasi tersebut (Saeka & Suana, 2016). Beberapa penelitian sebelumnya menekankan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (Bulolo & Ratnasari, 2020; Parashakti & Astuti, 2023; Suhakim & Badrianto, 2021).

PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati merupakan perusahaan manufaktur dan distribusi beton bahan pracetak dan konstruksi yang kini berkembang pesat hingga mencakup berbagai produk terkait beton, baik prategang (*pre-stressed*) maupun non prategang.

Fenomena terkait dengan *turnover* karyawan PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati adalah meningkatnya *turnover intention* karyawan yang ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja yang *resign* dari perusahaan. Hal ini terjadi sebagai akibat dari ketidaksopanan di tempat kerja (*workplace incivility*) dan komitmen organisasi yang tinggi. Dengan demikian, tujuan dari riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana *workplace incivility* dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* di PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati.

KAJIAN PUSTAKA

Workplace Incivility

Mengabaikan lingkungan kerja yang sehat merupakan salah satu penyebab utama kegagalan organisasi. *Workplace incivility* juga menjadi faktor yang harus diperhatikan untuk menghindari gangguan dan hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Berbeda dengan

perilaku lainnya, *incivility* hanya didasarkan pada waktu yang tidak jelas dan tidak ada hubungannya dengan kekerasan (Nazir & Ahmed, 2016). Tiga sumber utama ketidaksopanan dapat muncul dalam lingkungan kerja, yaitu ketidaksopanan pelanggan, rekan kerja dan supervisor (Namin et al., 2021). Tricahyadinata et al. (2020) mendefinisikan bahwa *workplace incivility* adalah perbuatan yang tidak normal, baik terucap maupun tidak terucap, seperti opini yang merendahkan, perkataan yang kasar, tindakan yang tidak sabar, atau kurang menghargai martabat orang lain. Akibatnya, karyawan yang menjadi korban *incivility* menurunkan komitmennya seiring berjalannya waktu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam perekrutan dan retensi individu – individu berbakat oleh perusahaan, karena hanya karyawan yang setia yang siap untuk tetap bekerja di perusahaan dan berupaya keras dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seseorang menganggap dirinya sebagai anggota perusahaan dan merasa puas menjadi bagian dari perusahaan (Rawashdeh & Tamimi, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi pada perilaku yang baik dalam menunjang kinerja (Anggraini & Mansyur, 2023).

Dalam komitmen organisasi terdapat tiga komponen yang teridentifikasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan keterlibatan emosional dan dukungan terhadap tujuan organisasi berupa rasa cinta terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah persepsi seseorang mengenai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi dan risiko jika meninggalkan organisasi. Sedangkan komitmen normatif yaitu dimensi moral didasarkan tanggung jawab terhadap organisasi dan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi tertentu (Silaban & Syah, 2018).

Turnover Intention

Turnover terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atas kemauannya sendiri. *Turnover intention* dapat terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela. Pergantian sukarela terjadi pada saat pekerja memilih meninggalkan organisasi secara sukarela, sedangkan pergantian tidak sukarela terjadi pada saat perusahaan melakukan pemecatan terhadap karyawannya (Rawashdeh & Tamimi, 2020).

Keputusan seorang karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan sangatlah merugikan baik bagi perusahaan maupun individunya (Tricahyadinata et al., 2020). *Turnover intention* mengacu pada sebagian karakteristik individu, seperti keinginan untuk mencari peluang kerja baru, niat untuk meninggalkan perusahaan atau meninggalkan pekerjaan. Karyawan yang berniat untuk keluar dari organisasi pada dasarnya karena terdapat stimulus, baik internal maupun eksternal karyawan tersebut (Dewi & Mansyur, 2022).

Workplace Incivility dan Turnover Intention

Workplace incivility adalah tindakan yang bertentangan dengan norma – norma saling menghormati dan sopan santun tanpa adanya niat yang jelas untuk menyakiti atau tidak sopan terhadap orang lain (Khairunisa & Muafi, 2022). Seiring berjalannya waktu, hal ini dapat

mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. *Workplace incivility* dapat meningkatkan stress karyawan dan menyebabkan tingginya tingkat turnover atau ketidakstabilan (Chen & Wang, 2019).

Riset yang dijalankan Khairunisa dan Muafi (2022), Tricahyadinata et al. (2020) dan Namin et al. (2021) menjelaskan bahwa *workplace incivility* dan *turnover intention* berkorelasi positif dan signifikan, yang berarti semakin tidak sopannya di tempat kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap niat untuk keluar. Namun, terdapat penelitian lain dari Chen dan Wang (2019) menemukan hasil adanya pengaruh negatif antara *workplace incivility* dengan *turnover intention*. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

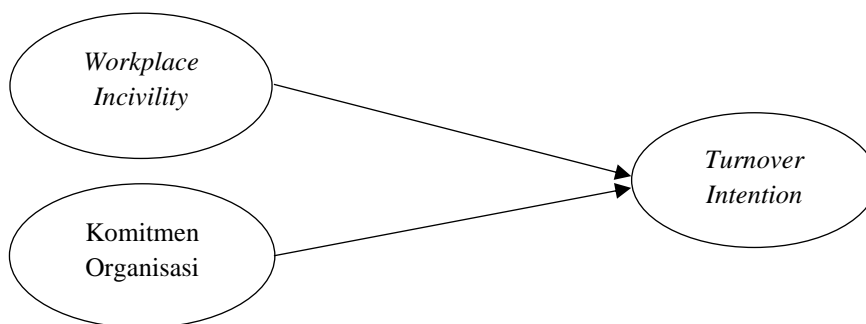
H1: *Workplace Incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati

Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Komitmen terhadap organisasi berarti berbagi keyakinan dan prioritas, bersedia melakukan pekerjaan yang berarti untuk organisasi, dan ingin tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi penting karena mendukung kontribusi dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, yang mendorong pengembangan organisasi (Abet et al., 2023). Komitmen organisasi menunjukkan sikap pegawai terhadap pengakuan partisipasinya dalam organisasi. Secara konseptual, komitmen organisasi merupakan wujud kepentingan organisasi dalam mempertahankan keanggotaannya guna mencapai tujuan organisasi (Suhakim & Badrianto, 2021). Karyawan dengan komitmen organisasi yang baik akan tetap bertahan pada perusahaan dan tidak berniat untuk berpindah (*turnover intention*).

Mengacu pada riset yang dilakukan Suhakim dan Badrianto (2021), Buulolo dan Ratnasari (2020) dan Parashakti dan Astuti (2023) menekankan jika terdapat korelasi positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* karena cenderung memiliki tingkat komitmen karyawan yang rendah. Di sisi lain, terdapat riset mengklarifikasi bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi (Callado et al., 2023). Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati



Gambar. Kerangka Konseptual

METODE

Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dimana metode sampling jenuh digunakan untuk menentukan besar sampel. Kuesioner online yang disebarakan melalui google form merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang digunakan dalam riset ini. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi SPSS 26. Pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji model yang meliputi uji f, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik 120 responden, termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja, diuraikan secara umum berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner.

Table 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	%
Jenis Kelamin :		
Laki – laki	120	100,0
Perempuan	0	0
Usia :		
25 – 34 tahun	32	26,7
35 – 44 tahun	60	50,0
Lebih dari 45 tahun	28	23,3
Pendidikan Terakhir :		
SD	22	18,3
SMP	54	45,0
SMA	44	36,7
Masa Kerja :		
Kurang dari 5 tahun	8	6,7
5 – 10 tahun	31	25,8
Lebih dari 10 tahun	81	67,5

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 1 mengindikasikan bahwa keseluruhan responden karyawan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 100%. Berdasarkan pada usia mayoritas responden berusia 35 – 44 tahun yang berjumlah 60 karyawan atau sebesar 50%. Berdasarkan pada pendidikan terakhir sebagian besar responden memiliki pendidikan tingkat menengah yaitu SMP berjumlah 54 karyawan atau sebesar 45%. Sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dengan perolehan persentasi 67,5%.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Analisis Deskriptif

N	Mean	Median	Min	Max	Std. Deviation
---	------	--------	-----	-----	----------------

Workplace Incivility	120	3,6929	3,7143	2,29	4,57	0,50232
Komitmen Organisasi	120	3,3947	3,2727	2,27	4,64	0,53081
Turnover Intention	120	3,9688	4,0000	2,00	5,00	0,69687
Valid N	120					

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, rata – rata nilai pada variabel *workplace incivility*, komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan angka di atas 4. Hal ini menunjukkan bahwa *workplace incivility*, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan sejauh mana suatu ukuran secara akurat mewakili apa yang seharusnya. Memastikan validitas dimulai dengan pemahaman menyeluruh tentang apa yang akan diukur dan kemudian membuat pengukuran tersebut “benar” dan seakurat mungkin (Hair et al., 2019). Penelitian ini menggunakan loading factor > 0,5 dan nilai KMO > 0,7 untuk menilai tingkat validitas. Tabel berikut menampilkan temuan dari uji validitas yang dilakukan untuk penelitian ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor			Keterangan	
			1	2	3		
Workplace Incivility	X1.1	0,755			0,777	Valid	
	X1.2				0,686	Valid	
	X1.3				0,762	Valid	
	X1.4				0,669	Valid	
	X1.5				0,676	Valid	
	X1.6				0,618	Valid	
	X1.7				0,603	Valid	
	X2.7			0,685			Valid
	X2.9			0,594			Valid
	X2.10			0,675			Valid
X2.11			0,649			Valid	
X2.12			0,538			Valid	
X2.13			0,578			Valid	
X2.14			0,580			Valid	
X2.15			0,619			Valid	
X2.16			0,535			Valid	
X2.17			0,588			Valid	
X2.18			0,575			Valid	
Turnover Intention	Y.1		0,924			Valid	
	Y.2		0,920			Valid	
	Y.3		0,933			Valid	
	Y.4		0,600			Valid	
	Y.5		0,551			Valid	
	Y.6		0,886			Valid	
	Y.7		0,816			Valid	
	Y.8		0,922			Valid	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai KMO dari ketiga variabel penelitian lebih dari 0,7 dengan nilai *loading factor* dari setiap pernyataan sudah lebih dari 0,5.

Uji validitas ini dilakukan dalam beberapa putaran. Pengujian pada putaran pertama terdapat beberapa item yang tidak valid, yaitu item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6 dan X2.8. Setelah dilakukan pengujian selanjutnya, sebanyak 7 item dari *workplace incivility* dinyatakan valid. Item dari komitmen organisasi sebanyak 11 item dan item dari *turnover intention* sebanyak 8 dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana variabel yang diamati mengukur nilai “benar” dan “bebas kesalahan”; dengan demikian, ini adalah kebalikan dari kesalahan pengukuran (Hair et al., 2019). Dengan kata lain, semakin reliabel suatu alat pengukur, maka semakin stabil alat tersebut mengukur gejala; sebaliknya jika ketergantungan alat ukur rendah maka tidak stabil juga dalam mengukur gejala. Dengan standar *Cronbach's Alpha* yang digunakan yaitu 0,7.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar α	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Workplace Incivility</i>	0,700	0,825	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,700	0,813	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,700	0,932	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel dapat dilakukan uji model dan hipotesis.

Uji Model

Tabel 5. Hasil Uji Model

Variabel	T Hitung	Sig	Keterangan
<i>Workplace Incivility</i>	2,861	0,005	H ₁ diterima
Komitmen Organisasi	0,771	0,442	H ₂ ditolak

Uji F Hitung = 4,178, Sig = 0,018
Adjusted R Square = 0,051

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,853	2	1,926	4,178	0,018
Residual	53,937	117	0,461		
Total	57,789	119			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dalam tabel 6 terlihat nilai F hitung sebesar 4,178 dengan nilai signifikan sebesar 0,018. Hal ini berarti nilai signifikan lebih kecil dibandingkan 0,05 demikian dapat disimpulkan bahwa *workplace incivility* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,258	0,067	0,051

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,051. Nilai tersebut memiliki makna bahwa *workplace incivility* dan komitmen organisasi dapat menafsirkan *turnover intention* PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati sebesar 5,1%. Sementara itu, faktor – faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini termasuk kedalam persentase sisanya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
<i>Workplace Incivility</i>	0,258	2,861	0,005
Komitmen Organisasi	0,069	0,771	0,442

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Uji t bertujuan memastikan ada tidaknya pengaruh individual antara variabel *workplace incivility* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji t, maka hipotesis penelitian yang diajukan pada bab sebelumnya akan diuraikan sebagai berikut :

Hubungan *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian statistik uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 nilai tersebut lebih kecil dari nilai sig 0,05. Jadi $0,005 < 0,05$ yang artinya *workplace incivility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H1 diterima).

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian statistik uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,442 nilai tersebut lebih besar dari nilai sig 0,05. Jadi $0,442 > 0,05$ yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (H2 ditolak).

Pembahasan

Pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention*

Workplace Incivility pada penelitian ini berpengaruh besar terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya *workplace incivility* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Tricahyadinata et al. (2020) mendefinisikan bahwa *workplace incivility* adalah perbuatan yang tidak normal, baik yang terucap maupun tidak terucap, seperti opini yang merendahkan, perkataan yang kasar, tindakan yang tidak sabar, atau kurang menghargai martabat orang lain. *Incivility* yang dialami secara langsung dan tidak

langsung oleh karyawan di tempat kerja dapat menghambat efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Temuan ini mendukung temuan Khairunisa dan Muafi (2022), Tricahyadinata et al. (2020), Namin et al. (2021), yang menemukan bahwa *wokplace incivility* dapat meningkatkan *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen Organisasi pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh ini mengindikasikan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menurun jika komitmen organisasinya tinggi. Banyak sekali faktor yang memotivasi karyawan untuk berkomitmen kepada organisasi, seperti temuan dari Aliyah dan Mansyur (2023) bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya dan kepuasan kerja karyawan. Namun yang harus diingat adalah alasan mengapa karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi bukan hanya sekedar masalah keuangan saja, namun bagaimana organisasi mampu melibatkan karyawan dengan komitmen tentu dapat berdampak besar bagi organisasi dan karyawan. Ketika karyawan tidak merasakan tingkat kenyamanan yang memadai, hal ini dapat mempengaruhi faktor komitmen organisasi (Finthariasari et al., 2020).

Temuan ini mendukung temuan Suhakim dan Badrianto (2021), Buulolo dan Ratnasari (2020), Parashakti dan Astuti (2023), yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan *turnover intention*.

SIMPULAN

Mengingat temuan dan pembahasan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *workplace incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja (*workplace incivility*) yang tinggi dapat meningkatkan niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Sedangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi, maka belum tentu hal tersebut akan meningkatkan niat seseorang untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Riset bermanfaat dalam memberikan rekomendasi agar manajemen PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati selalu mengingatkan karyawan – karyawan untuk tetap berperilaku sopan dalam melakukan pekerjaannya di dalam perusahaan. Karyawan laki – laki sering kali kurang memiliki kendali diri atas tindakan mereka di dalam Perusahaan dibandingkan karyawan perempuan. Manajemen PT. Multi Beton Karya Mandiri Cabang Pati diharapkan dapat memperluas dan menjunjung tinggi komitmen organisasi kepada para pekerjanya agar mereka tetap bertahan dan merasa nyaman dalam menjalankan perannya. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong rasa kekeluargaan di antara anggota staf sehingga mereka merasa nyaman di tempat kerja.

REFERENSI

- Abet, Z., Anuar, M. A. M., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2023). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. *Heliyon*, *10*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087>
- Aliyah, M., & Mansyur, A. (2023). Effect Of Culture And Job Satidfaction On Organizational Commitment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(2), 1771–1780.
- Anggraini, C. M. L., & Mansyur, A. (2023). The role of organizational commitment and self efficacy on organizational citizenship behavior. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(1), 717–725. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.7060>
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*, *9*(2), 339–351. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2545>
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare (Switzerland)*, *11*(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *31*(5), 2034–2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Dewi, S. R., & Mansyur, A. (2022). Turnover Intention: Effect of Leadership Style and Reward. *Jurnal Ekonomi*, *11*(03), 278–288.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Pearson New International Edition*.
- 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. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i1.303>
- 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), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010025>
- Nazir, T., & Ahmed, U. N. B. (2016). Interrelationship of incivility, cynicism and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, *6*(1), 146–154.
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, *1*(01), 1–9. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.15>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in

- Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2–3), 191–207.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Rehman, Z. U., Ziaullah, M., Mehmood, S., Buzdar, A. D., & Kashif, M. (2022). Exploring the relationship of workplace incivility, organizational commitment and turnover intention in the perspective of social exchange theory. *Indian Journal of Economics and Business*, 21(3), 189–202.
- Saeka, I. P. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3736–3760.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. 20(3), 1–6.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137–146.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>
- Tricahyadinata, I., Hendryadi, Suryani, ZA, S. Z., & Riadi, S. S. (2020). Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis. *Cogent Psychology*, 7(1), 1–17.