



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP JOB STRES YANG
DIPENGARUHI OLEH WORKPLACE OSTRACISM DAN WORKPLACE INCIVILITY
DI BANK BJB CABANG BALARAJA**

Firman Chahyadi^{1*}, Jatmiko²

^{1,2} Universitas Esa Unggul DKI Jakarta

*Firmanchahyadi01@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Received: January 18th, 2023
Revised: February 17th, 2023
Accepted: March 1th, 2023
Available online: March 27th, 2023

KEYWORDS

Job stress, organizational culture, workplace ostracism, Workplace Incivility, banking industry.

ABSTRACT

Job stress is an adaptive response to situations that are considered difficult or threatening to one's health, which is one of the impacts of modern life. This study focuses on the effect of organizational culture on job stress which is influenced by workplace ostracism and workplace incivility at bank bjb Balaraja branch. This test uses the Structural Equation Model (SEM) method with analysis and survey data processing using a questionnaire distributed to 100 employees of bank bjb Balaraja branch. The researcher obtained the result that Organizational culture and Job stress did not have a significant effect, only workplace ostracism was able to have a significant effect between organizational culture and job stress. In the results of this study also obtained quite interesting results between workplace incivility and job stress which did not have a significant effect. Companies should continue to improve the level of work stress of their employees, companies must also always be vigilant because each employee can respond to work stress with different perceptions.

INTRODUCTION

Didalam dunia kerja, karyawan sering sekali mendapatkan sikap tidak sopan dari sesama karyawan dalam lingkungan kerja atau bisa juga seorang karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak baik oleh atasan kerja. Perilaku ketidaksopanan yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja ini dapat menyebabkan dampak yang negatif pada perusahaan. Ketidaksopanan yang sering dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja seperti misalnya rekan kerja menggertak, mengintimidasi atau menggunakan agresi terhadap satu sama lain, di kucilkan dalam lingkungan kerja dan tidak mendapat perlakuan baik oleh sesama rekan kerja dalam lingkungan pekerjaan yang dapat membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja atau bisa juga di sebut sebagai *Job stress* (stres kerja). Stres kerja yang timbul dalam diri seorang karyawan akan mengakibatkan dampak yang buruk atau negatif terhadap kemajuan perusahaan, di karenakan bila seorang karyawan yang sudah mengalami stres dalam bekerja, mereka menjadi tidak produktif lagi dalam melakukan pekerjaan mereka dan hal ini dapat berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan.



Available online at: <https://intropublicia.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



Workplace Incivility (ketidaksopanan di tempat kerja) terkait dengan pengalaman *Job stress* (stres kerja) dan intervensi dengan kemampuan untuk mencapai tujuan (Spector & Jex, 1998). Jadi dalam penelitian sebelumnya *Job stress* di lihat sebagai bentuk dari stres kerja yang dialami oleh karyawan, yang di sebabkan dari dalam lingkungan kerja seperti contohnya di tambahkan tuntutan beban kerja. Karyawan merespon stres kerja dengan emosi negatif bereaksi marah, frustrasi yang mengakibatkan perilaku (*strain*), psikologis dan fisik (Penney & Spector, 2005).

Selain *Workplace Incivility* (ketidaksopanan di tempat kerja) yang berhubungan dengan *Job stress* (stres kerja) yang dapat bereaksi marah, secara umum *Workplace Ostracism* (pengucilan di tempat kerja) juga dapat melukai fisik dan kesehatan psikologis, merusak kepuasan kerja dan *Organizational culture* komitmen, yang akan menghambat perilaku kewargaan organisasi, dan menurunkan kinerja pelayanan (Ferris *et al.*, 2008), (M. Wu *et al.*, 2012). Selain dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dalam pekerjaan, pengucilan yang terjadi di tempat kerja juga dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak produktifitas lagi dalam melakukan pekerjaan seperti biasanya, oleh karena itu *Workplace Ostracism* (pengucilan di tempat kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan *Job stress* (stres kerja).

Penelitian yang sedang saya lakukan ini merujuk pada jurnal Shah & Saeed Hashmi, (2019) yang membahas tentang hubungan antara *knowledge hiding*, *Organizational culture* terhadap dan *Workplace Ostracism* di industri *software*. Penelitian yang sudah di teliti oleh Shah & Saeed Hashmi, (2019) menjadi acuan untuk penelitian yang sedang saya teliti. Karena saya tertarik untuk meneliti hal tentang SDM (Sumber Daya Manusia) dan penelitian yang telah di susun oleh Shah & Saeed Hashmi, (2019) sesuai dengan apa yang ingin saya teliti untuk skripsi saya ini. Dan saya juga mengganti variabel *knowledge hiding* menjadi variabel *Job stress*, dikarenakan kasus *knowledge hiding* (penyembunyian pengetahuan) masih belum banyak di temukan di indonesia saat ini. Oleh karena itu variabel *knowledge hiding* yang ada di jurnal rujukan saya, dirubah menjadi variabel *Job stress* (stres kerja), dikarenakan kejadian karyawan yang mengalami stres dalam bekerja sudah sering terjadi di indonesia di dibandingkan dengan kejadian *knowledge hiding* (penyembunyian pengetahuan). Oleh karena itu saya meneliti tentang pengaruh *Organizational culture* terhadap *Job stress* yang dipengaruhi oleh *Workplace Ostracism* dan *Workplace Incivility* di bank bjb cabang Balaraja.

Faktanya, pengucilan di tempat kerja terjadi di lingkungan yang di ciptakan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, sikap dan nilai-nilai organisasi yang mendalam (Johnson & Hall, 1988). Hasil penelitian yang di lakukan oleh Simmons, (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang di memiliki lingkungan kerja dengan moral karyawan yang lebih positif, cenderung tidak memiliki tempat kerja dalam ketidaksopanan dan ada efek yang signifikan antara budaya organisasi dengan ketidaksopanan di tempat kerja, semakin tinggi moral dalam suatu organisasi maka semakin kecil kemungkinan muncul



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



ketidaksopanan di tempat kerja. Jadi hipotesis ketiga adalah *Organizational culture* (budaya organisasi) berhubungan dengan *Workplace Incivility* (ketidaksopanan di tempat kerja).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya juga meneliti pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja dengan stres kerja, untuk menilai efek ketidaksopanan yang terjadi di tempat kerja pada karyawan oleh karena itu efek dari ketidaksopanan di tempat kerja dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh karyawan (Shabir *et al.*, 2014; Mahfooz *et al.*, 2017; Penney & Spector, 2005; Holm, 2014; Roberts *et al.*, 2011). Penelitian ini memilih karyawan yang bekerja pada industri perbankan yang ada di bank bjb cabang Balaraja sebagai respondennya. Selain itu, terdapat pembaharuan model penelitian dengan menambahkan variabel *Job stress* (stres kerja) yang sesuai dengan rekomendasi dari (Septiari & Ardana, 2016).

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini untuk mengeksplorasi tentang pengaruh *Organizational culture* (budaya organisasi) terhadap *Job stress* (stres kerja) yang dipengaruhi oleh *Workplace Ostracism* (pengucilan di tempat kerja) dan *Workplace Incivility* (ketidaksopanan di tempat kerja) di bank bjb cabang Balaraja. Di harapkan penelitian ini mempunyai kontribusi terhadap tataran teori/keilmuan manajemen organisasi dan juga memberikan peningkatan *service excellent* pada sektor industri perbankan.

METHOD

Penelitian ini akan dilaksanakan pada wilayah Balaraja Kab. Tangerang, dengan populasi yang di gunakan yaitu karyawan bank bjb cabang Balaraja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan industri perbankan yang ber tempat di Balaraja (bank bjb cabang Balaraja). Pekerja bank bjb yang telah bekerja minimal 1 tahun dan berstatus sebagai karyawan tetap maupun sebagai karyawan berstatus kontrak. Hal ini juga ditentukan asumsi waktu minimal 1 tahun dinilai cukup untuk melihat aspek-aspek variabel yang di teliti dengan *purposive sampling*. Kemudian penentuan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 5 sampai 10 kali jumlah pernyataan (Hair *et al.*, 2014). Sehingga penelitian ini menggunakan sampel sebanyak (20x5) 100 responden. Untuk mengetahui status validitas dan reabilitas pada setiap pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif kuantitatif, sehingga dilakukan pengujian menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan pengolahan data analisa, menggunakan perangkat lunak *SPSS 25* dan *SmartPLS 3*. Sebelum melakukan uji tersebut dilakukan Pengumpulan data terlebih dahulu dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui google form, sebagai teknik pengumpulan data sebanyak satu kali. Sehingga data yang di dapatkan berupa data primer. Kuesioner menggunakan pengukuran skala likert dengan skala 1-4 (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju 4 = sangat setuju).

Analisis faktor dilakukan untuk uji validitas dan dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai KMO dan MSA > 0,500 yang artinya



Available online at: <https://intropublicia.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



analisis faktornya sudah selesai. Uji reliabilitas dapat dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat di terima, maka reliabilitas dinilai baik (Hair *et al.*, 2014). Dimana, uji validitas dilakukan guna melihat apakah pernyataan dalam kuesioner sudah di anggap valid dan reliabel. Dan untuk mengetahui tingkat signifikan serta keterkaitan antar setiap variabel, menggunakan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM).

Pengukuran *variable Organizational culture* menggunakan skala dari (Zamani *et al.*, 2012) yang berisi 6 pernyataan. *Variable Workplace Ostracism* (pengucilan di tempat kerja) menggunakan skala dari (Ferris *et al.*, 2008) berisi 5 pernyataan. *Variable Workplace Incivility* menggunakan skala dari Cortina *et al.*, (2001) yang berisi 4 pernyataan.

Kemudian *variable Job stress* menggunakan skala dari (Septiari & Ardana, 2016) yang berisi 5 pernyataan. Sehingga total pengukuran terdiri atas 20 pernyataan yang terlampir pada operasional *variable* pada lampiran 2 dan lampiran 3.

RESULT AND DISCUSSION

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis factor dengan metode *Kaiser-Meyer-olkin* (KMO). Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Besarnya nilai KMO yang harus dipenuhi masing-masing variabel adalah sebesar >0.50 (Napitupulu *et al.* 2017), sedangkan nilai MSA yang harus dipenuhi setiap indikator variabel adalah sebesar >0.50 dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas dan selanjutnya dapat di analisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach alpha*, uji validitas dilakukan kepada 100 responden, nilai *Cronbach alpha* yang harus dipenuhi secara umum adalah sebesar 0.6-0.7 sehingga reliabilitas dapat diterima (Ursachi *et al.* 2015). Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach alpha* menghasilkan nilai >0.6 artinya variabel dalam kuesioner ini bersifat reliabel.

VARIABEL	INDIKATOR	KMO	MSA	CRONBACH ALPHA
ORGANIZATIONAL CULTURE	OC1	0.869	0.844	0.900
	OC2		0.895	
	OC3		0.865	
	OC4		0.850	
	OC5		0.909	
	OC6		0.864	
WORKPLACE OSTRACISM	WO1	0.801	0.834	0.860
	WO2		0.799	
	WO3		0.775	

	WO4		0.814	
	WO5		0.785	
<i>WORKPLACE INCIVILITY</i>	WI1	0.769	0.701	0.864
	WI2		0.879	
	WI3		0.729	
	WI4		0.839	
<i>JOB STRESS</i>	JS1	0.696		0.790
	JS2		0.676	
	JS3		0.760	
	JS4		0.671	
	JS5			

Tabel Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas konvergen dapat diukur dengan melihat nilai loading faktor dan nilai AVE. nilai loading faktor >0.70 serta >0.50 untuk nilai AVE adalah besaran tetapan yang harus dipenuhi untuk mengukur validitas konvergen (Hair et al. 2017). Dari semua indikator variabel yang diperoleh dari hasil loading faktor untuk semua indikator dengan nilai <0.40 maka item tersebut tidak perlu dihilangkan dan dapat digunakan untuk analisis.

Uji Reliabilitas Konsistensi Internal

Uji reliabilitas konsistensi internal dalam SEM-PLS dapat diukur dengan melihat nilai Composite reliability. Nilai Composite reliability dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai >0.7 (Hair et al. 2017). Berdasarkan perhitungan yang dijelaskan dalam tabel di peroleh hasil bahwa seluruh variabel laten (konstruk) memiliki nilai Composite reliability $>0,70$.

<i>Items</i>	<i>Faktor Loading</i>	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Job stress</i>	JS1	0.608	0.823
	JS4		
	JS5		
<i>Organizational culture</i>	OC1	0.669	0.923
	OC2		

OC3	0.763		
OC4	0.799		
OC5	0.794		
OC6			
<i>Workplace Incivility</i>	0.920		
W11	0.803	0.712	0.908
W12	0.867		
W13	0.779		
W14			
<i>Workplace Ostracism</i>	0.767		
W01	0.853	0.642	0.900
W02	0.774		
W03	0.805		
W04	0.804		
W05			

Tabel Pengujian Reliabilitas Konsistensi Internal

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

	R Square Adjusted
<i>Job Stres</i>	0.327
<i>Workplace Incivility</i>	0.963
<i>Workplace Ostracism</i>	0.987

Tabel Koefisien Determinasi

Variabel organizational culture mampu menjelaskan variabel job stres sebesar 32,70%, sedangkan sisanya sebanyak 67,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel organizational culture mampu menjelaskan variabel workplace incivility sebesar 96.30%, sedangkan sisanya sebanyak % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini.

Variabel organizational culture mampu menjelaskan variabel workplace incivility sebesar 98.70%, sedangkan sisanya sebanyak % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



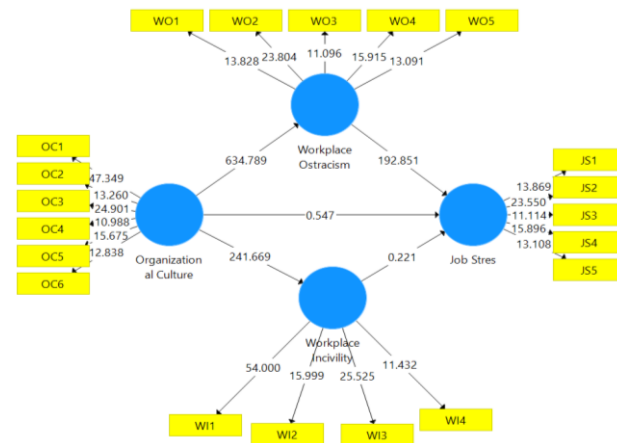
Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



	<i>JOB STRESS</i>	<i>ORGANIZATIONAL CULTURE</i>	<i>WORKPLACE INCIVILITY</i>	<i>WORKPLACE OSTRACISM</i>
JS1	0.735	0.260	0.244	0.279
JS4	0.738	0.323	0.283	0.327
JS5	0.861	0.630	0.615	0.619
OC1	0.532	0.918	0.920	0.868
OC2	0.406	0.761	0.803	0.767
OC3	0.540	0.860	0.867	0.853
OC4	0.373	0.763	0.779	0.774
OC5	0.457	0.799	0.720	0.805
OC6	0.535	0.794	0.710	0.804
WI1	0.532	0.918	0.920	0.868
WI2	0.406	0.761	0.803	0.767
WI3	0.540	0.860	0.867	0.853
WI4	0.373	0.763	0.779	0.774
W01	0.406	0.761	0.803	0.767
W02	0.540	0.860	0.867	0.853
W03	0.373	0.763	0.779	0.774
W04	0.457	0.799	0.720	0.805
W05	0.535	0.794	0.710	0.804



Gambar 2 path diagram



Gambar 3 Algorithm

Signifikansi Koefisien Jalur (Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat melalui hasil signifikan koefisien jalur. Nilai signifikansi koefisien jalur dapat diperoleh menggunakan teknik *bootstrapping* dengan *Software Smart-PLS*. Menurut (Hair et al. 2017) jika nilai T statistik lebih besar daripada T tabel (1.960) pada tingkat 5%, dengan p value <0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	T. Statistik	P Values	Hasil
<i>Organizational culture</i> Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap <i>Job Stres</i>	H1	0.547	0.585	Ditolak
<i>Organizational culture</i> Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Workplace Ostracism</i>	H2	634.789	0.000	Diterima
<i>Organizational culture</i> Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Workplace Incivility</i>	H3	241.669	0.000	Diterima
<i>Workplace Ostracism</i> Memiliki Pengaruh Positif Terhadap <i>Job stress</i>	H4	192.851	0.000	Diterima
<i>Workplace Incivillity</i> Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap <i>Job stress</i>	H5	0.221	0.825	Ditolak
<i>Organizational culture</i> Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap <i>Job Stres</i> Melalui <i>Workplace Ostracim</i>	H6	170.401	0.000	Diterima
<i>Organizational culture</i> Diduga Memiliki Pengaruh Terhadap <i>Job Stres</i> Melalui <i>Workplace Incivility</i>	H7	0.221	0.825	Ditolak

Pengujian H1 pengaruh *Organizational culture* (X) terhadap *Job stress* (X1) diperoleh hasil T Statistik sebesar 0.547 dengan P Values 0.585. Diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *organizational culture* dengan rata-rata total sebesar 2.87 (kategori sedang), dan diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *job stres* dengan rata-rata total sebesar 2.15 (kategori rendah). Maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Organizational culture* terhadap *Job stress*, jadi pada industri perbankan (bank bjb cabang balaraja) tidak ada pengaruh antara *Organizational culture* dan *Job stress* dikarenakan budaya organisasi pada industri perbankan (bank bjb cabang balaraja) yang saya teliti memiliki budaya organisasi yang cukup jelas bagi para karyawan-nya maka dari itu karyawan bank bjb sangat jarang mengalami stres kerja, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Olynick, (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres kerja.



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



Pengujian H2 pengaruh *Organizational culture* (X) terhadap *Workplace Ostracism* (X2) diperoleh hasil T Statistik sebesar 634.789 dengan *P Values* 0.000. Diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *organizational culture* dengan rata-rata total sebesar 2.87 (kategori sedang), dan diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *workplace ostracism* dengan rata-rata total sebesar 2.88 (kategori sedang). Dari hasil tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational culture* dan *workplace ostracism*, yang menjadikan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku pengucilan di tempat kerja pada industri perbankan, hal ini cukup sering ditemui dan pengaruhnya sangat besar bagi perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu perilaku pengucilan yang terjadi di lingkungan yang di ciptakan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, sikap dan nilai-nilai organisasi yang mendalam (Johnson & Hall, 1988).

Pengujian H3 pengaruh *Organizational culture* (X) terhadap *Workplace Incivility* (X3) diperoleh hasil T Statistik sebesar 241.669 dengan *P Values* 0.000. Diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *organizational culture* dengan rata-rata total sebesar 2.87 (kategori sedang), dan diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *workplace incivility* dengan rata-rata total sebesar 2.87 (kategori sedang). Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational culture* dan *Workplace Incivility*, dikarenakan faktor didalam budaya organisasi masih terdapat kaitannya dengan perilaku ketidaksopanan di industri perbankan, karena salah satu faktor yang dapat menyebabkan perilaku ketidaksopanan karyawan adalah dari budaya organisasi tempat kerja tersebut. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu faktor organisasi yang dapat menyebabkan pengucilan di tempat kerja adalah keragaman dan ketidakmiripan budaya organisasi (Jackson *et al.*, 2006), (Kistner *et al.*, 1993).

Pengujian H4 pengaruh antara *Workplace Ostracism* dan *Job stress* dari pengujian tersebut diperoleh hasil T Statistik sebesar 192.851 dengan *P Values* sebesar 0.000. Diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *workplace ostracism* dengan rata-rata total sebesar 2.88 (kategori sedang), dan diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *job stress* dengan rata-rata total sebesar 2.15 (kategori rendah). Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workplace Ostracism* dan *Job stress*, hal ini dikarenakan apabila seorang karyawan yang mengalami tindakan pengucilan di tempat kerja akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Khan *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja memiliki dampak yang positif terhadap stres kerja.

Pengujian H5 pengaruh antara *Workplace Incivility* dan *Job stress*, dari pengujian tersebut diperoleh hasil T Statistik sebesar 0.221 dengan *P Values* sebesar 0.825, Diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *workplace incivility* dengan rata-rata total sebesar 2.87 (kategori sedang), dan diperoleh hasil dari pengujian indikator variabel *job stress* dengan rata-rata total sebesar 2.15 (kategori rendah). Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workplace Incivility* dan *Job stress*, hal ini dikarenakan tingkat



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



ketidaksopanan yang terjadi dilingkungan kerja pada industri perbankan tidak terlalu mempengaruhi stres kerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan, stres dan beban kerja yang tinggi berhubungan positif dengan ketidaksopanan dan perilaku kerja tim (LePine et al., 2005).

Pengujian H6 pengaruh *Organizational culture* terhadap *Job stress* melalui *workplace ostracism*, dari pengujian H6 tersebut diperoleh hasil T Statistik sebesar 170.401 dengan P Values sebesar **0.000**. Diperoleh hasil indikator *organizational culture* dengan rata-rata sebesar 2.87 (kategori sedang), hasil dari pengujian indikator *job stres* dengan rata-rata 2.15 (kategori rendah), dan hasil dari pengujian indikator *workplace ostracism* diperoleh hasil rata-rata sebesar 2.88 (kategori sedang). Hasil yang telah diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational culture* terhadap *Job stress* melalui *workplace ostracism*, dari hasil tersebut dapat dikatakan budaya organisasi perusahaan dapat menyebabkan stres kerja melalui perilaku pengucilan yang terjadi di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada dampak positif dari pengucilan di tempat kerja terhadap stres kerja, tetapi dalam penelitian itu menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja ada dampak negatif yang berdampak pada budaya organisasi karena stres, ketegangan kerja, kelelahan emosional dan suasana hati yang tertekan (Y. C. Wu, 2011).

Pengujian H7 pengaruh *Organizational culture* terhadap *Job stress* melalui *Workplace Incivility*, dari pengujian H7 tersebut diperoleh hasil T Statistik sebesar 0.221 dengan P Values sebesar **0.825**. Diperoleh hasil indikator *organizational culture* dengan rata-rata sebesar 2.87 (kategori sedang), hasil dari pengujian indikator *job stres* dengan rata-rata 2.15 (kategori rendah), dan hasil dari pengujian indikator *workplace incivility* diperoleh hasil rata-rata sebesar 2.87 (kategori sedang). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *Organizational culture* terhadap *Job stress* melalui *Workplace Incivility*, dikarenakan karyawan yang mengalami perilaku ketidaksopanan di tempat kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap tingkat stres dalam pekerjaan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *Workplace Incivility* (ketidaksopanan di tempat kerja) memediasi hubungan antara *Organizational culture* (budaya organisasi) dan *Job stress* (stres kerja), dimana stres kerja dapat memicu konflik interpersonal yang terjadi pada organisasi (Penney & Spector, 2005).

Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang pertama bahwa *Organizational culture* (budaya organisasi) dan *Job stress* (stres kerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan, artinya ketika budaya organisasi baik, maka tingkat stres kerja akan rendah. Dalam budaya organisasi menjelaskan, bahwa karyawan saling tolong menolong walaupun berbeda-beda bagian, hal tersebut tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan yang menjelaskan bahwa, saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini dikarenakan, budaya organisasi yang baik akan selalu memberikan sikap saling tolong menolong sesama karyawan yang dapat menurunkan tingkat stres kerja. Hasil



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



ini sejalan dengan hasil penelitian Olynick, (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara budaya organisasi dengan stres kerja.

Dalam hasil penelitian yang kedua diperoleh hasil antara pengaruh *Organizational culture* (budaya organisasi) dan *Workplace Ostracism* (pengucilan ditempat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi perusahaan, maka akan menurunnya tingkat pengucilan yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam budaya organisasi menjelaskan, bahwa semua pekerja saling tolong menolong walupun berbeda-beda bagian, hal ini dapat menurunkan perilaku pengucilan yang menjelaskan, rekan kerja selalu menghindari berbicara kepada karyawan lain ditempat kerja. Jadi, ketika karyawan saling tolong menolong akan menurunkan tingkat pengucilan antara rekan kerja yang menghindari berbicara kepada karyawan lain. Ketika suatu budaya organisasi didalam perusahaan baik, maka akan menurunnya tingkat pengucilan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu perilaku pengucilan yang terjadi di lingkungan yang di ciptakan oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, sikap dan nilai-nilai organisasi yang mendalam (Johnson & Hall, 1988).

Dalam hasil penelitian yang ketiga diperoleh hasil antara *organizational culture* (budaya organisasi) dan *workplace incivility* (ketidaksopanan ditempat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, semakin baik tingkat budaya organisasi perusahaan, maka akan menurunnya perilaku ketidaksopanan sesama karyawan. Dalam budaya organisasi menjelaskan bahwa, semua pekerja saling tolong menolong walaupun berbeda-beda bagian, hal tersebut dapat menurunkan perilaku ketidaksopanan yang menjelaskan bahwa, atasan atau rekan kerja merendahkan harga diri karyawan. Jadi, ketika karyawan dalam suatu perusahaan saling tolong menolong akan menurunkan tingkat ketidaksopanan antara rekan kerja yang merendahkan harga diri karyawan lain. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan sikap saling tolong menolong terhadap sesama karyawan, hal ini dapat menurunkan perilaku ketidaksopanan sesama karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu faktor organisasi yang dapat menyebabkan pengucilan di tempat kerja adalah keragaman dan ketidakmiripan budaya organisasi (Jackson *et al.*, 2006), (Kistner *et al.*, 1993).

Dari hasil penelitian yang keempat diperoleh hasil antara *workplace ostracism* (pengucilan ditempat kerja) dan *job stres* (stres kerja) memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi, semakin tinggi tingkat pengucilan yang terjadi di lingkungan pekerjaan, maka tingkat stres kerja akan tinggi. Pengucilan menjelaskan bahwa, rekan kerja tidak mempedulikan keberadaan karyawan lain pada lingkungan kerja, hal tersebut dapat meningkatkan tingkat stres kerja yang menjelaskan bahwa, karyawan merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan yang terjadi didalam perusahaan, tetapi tidak ada yang mempedulikannya. Jadi, ketika karyawan yang tidak mempedulikan keberadaan karyawan lain dalam lingkungan kerja, maka akan meningkatkan tingkat stres kerja. Ketika tingkat perilaku pengucilan tinggi didalam suatu perusahaan, akan berakibat timbulnya tingkat stres kerja terhadap karyawan yang



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



mengalami perilaku pengucilan. Karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan menimbulkan turunya performa mereka, yang akan berdampak buruk bagi perusahaan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Khan et al., (2019) yang menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja memiliki dampak yang positif terhadap stres kerja.

Dari hasil penelitian yang kelima diperoleh hasil antara *workplace incivility* (ketidaksopanan ditempat kerja) dan *job stres* (stres kerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, ketika tingkat perilaku ketidaksopanan tinggi pada suatu perusahaan, maka tingkat stres kerja akan tinggi. Perilaku ketidaksopanan menjelaskan, rekan kerja tidak mempedulikan pernyataan atau pendapat yang diberikan, hal tersebut tidak ada pengaruh yang signifikan dengan tingkat stres kerja yang menjelaskan bahwa, karyawan mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan yang terjadi didalam perusahaan, tetapi tidak ada yang mempedulikannya. Stres kerja yang menjelaskan bahwa, karyawan mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan yang terjadi didalam perusahaan, tetapi tidak ada yang mempedulikannya, hal tersebut tidak ada pengaruh yang signifikan dengan perilaku ketidaksopanan yang menjelaskan rekan kerja tidak mempedulikan pernyataan dan pendapat yang diberikan. Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Khan et al., (2019) yang menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja memiliki dampak yang positif terhadap stres kerja.

Hasil penelitian yang keenam diperoleh hasil antara *organizational culture* (budaya organisasi) terhadap *job stres* (stres kerja) melalui *workplace ostracism* (pengucilan ditempat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, semakin baik budaya organisasi, maka perilaku pengucilan ditempat kerja akan rendah dan stres kerja akan menurun. Dalam budaya organisasi menjelaskan, karyawan saling tolong menolong walaupun berbeda-beda bagian dan akan menurunkan tingkat perilaku pengucilan yang menjelaskan, rekan kerja menghindari berbicara kepada karyawan lain. Menurunnya tingkat stres kerja karyawan dikarenakan, ketika karyawan saling tolong menolong akan menurunkan tingkat pengucilan antara karyawan yang menghindari berbicara kepada karyawan lain, hal tersebut dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan. Jadi, perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan menurunkan tingkat pengucilan dan stres kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada dampak positif dari pengucilan di tempat kerja terhadap stres kerja, tetapi dalam penelitian itu menemukan bahwa pengucilan di tempat kerja ada dampak negatif yang berdampak pada budaya organisasi karena stres, ketegangan kerja, kelelahan emosional dan suasana hati yang tertekan (Y. C. Wu, 2011).

Hasil dari penelitian ketujuh diperoleh hasil antara *organizational culture* (budaya organisasi) terhadap *job stres* (stres kerja) melalui *workplace incivility* (ketidaksopanan ditempat kerja) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



akan menurunnya perilaku ketidaksopanan dan stres kerja. Ada dan tidak adanya ketidaksopanan yang menjelaskan, rekan kerja yang merendahkan harga diri karyawan lain, budaya organisasi akan tetap baik, hal tersebut akan tetap menurunkan stres kerja karyawan. Karena, perilaku sopan atau tidak sopan yang terjadi dilingkungan kerja, setiap karyawan mempunyai pengertian yang berbeda-beda terhadap kejadian yang mereka alami. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa *Workplace Incivility* (ketidaksopanan di tempat kerja) memediasi hubungan antara *Organizational culture* (budaya organisasi) dan *Job stress* (stres kerja), dimana stres kerja dapat memicu konflik interpersonal yang terjadi pada organisasi (Penney & Spector, 2005).

CONCLUSION

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh organizational culture terhadap job stres yang dipengaruhi oleh workplace ostracism dan workplace incivility pada industri perbankan dengan objek penelitian adalah karyawan bank bjb cabang Balaraja. Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini diperoleh hasil dari pengujian hipotesis, peneliti memperoleh hasil bahwa 4 (H2, H3, H4, H6) dari 7 hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sedangkan 3 hipotesis lainnya (H1, H5, H7) tidak dapat diterima.

Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang baik akan menurunkan resiko perilaku pengucilan, ketidaksopanan dan stres kerja yang terjadi dilingkungan kerja. Karena, ketika budaya organisasi dan lingkungan kerja baik maka akan menurunkan perilaku pengucilan oleh sesama karyawan. Budaya organisasi yang baik juga akan menurunkan perilaku ketidaksopanan dilingkungan kerja dan tingkat stres kerja karyawan, karena ketika budaya organisasi memberikan inovasi dan motivasi terhadap karyawannya hal tersebut akan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini ditemukan adanya beberapa keterbatasan penelitian yaitu: 1) Pada penelitian ini responden yang diteliti adalah karyawan industri perbankan yang terbatas untuk responden yang berdomisili di Balaraja, Tangerang dan temuan dalam penelitian ini tidak dapat mempresentasikan keseluruhan karyawan industri perbankan. 2) Penelitian ini bersifat *cross sectional* sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan situasi saat penelitian dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan. 3) Dalam penelitian ini terbatas hanya menggunakan 1 variabel independen *Organizational culture* serta dua variabel intervening yaitu pengucilan di tempat kerja, ketidaksopanan di tempat kerja memprediksi *Job stress*. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk mengembangkan tentang bagaimana *Job stress* berkembang karena beberapa perilaku menyimpang melalui variabel-variabel lain.

Terdapat beberapa implikasi manajerial dalam penelitian ini yang penting untuk mengatasi *Job stress*. Dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA: JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

ISSN (Online) 2964-8769



dan masukan bagi bank bjb cabang Balaraja yang berkaitan dengan stres kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat menemukan cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja yang paling efektif untuk karyawannya. Bank bjb cabang Balaraja sebaiknya tetap memperbaiki tingkat stres kerja karyawannya. Perusahaan harus selalu waspada karena setiap karyawan dapat menanggapi stres kerja dengan persepsi yang berbeda-beda. Sebagian karyawan menanggapi stres sebagai suatu motivasi atau tantangan yang akan membuatnya menjadi lebih baik, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai *eustress* yaitu stres yang bersifat sehat, positif dan bersifat membangun. Sementara itu ada juga karyawan yang menanggapi stres sebagai sesuatu yang menjatuhkan dan mengganggu yang akan menjadi penghalang bagi dirinya, artinya karyawan tersebut melihat stres sebagai *distress* yaitu persepsi terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Bank bjb cabang Balaraja sebaiknya menyediakan ahli khusus untuk menangani faktor penyebab stres yang datang dari lingkungan dalam perusahaan. Perusahaan perlu mengatur tentang sistem pemberitahuan informasi melalui satu jalur yang jelas agar tidak membingungkan karyawan. Perusahaan perlu mengadakan program edukasi yang berfungsi sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai perkembangan teknologi, peningkatan program edukasi harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan karyawan bank bjb cabang Balaraja. Perusahaan juga sebaiknya tidak memberikan tanggung jawab atau harapan yang lebih pada karyawan dengan jabatan/posisi tertentu, tanggung jawab sebaiknya diberikan dengan porsi atau ketentuan yang sudah ada dan telah disepakati oleh kedua belah pihak di awal mula bekerja. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan.



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

**RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES**

ISSN (Online) 2964-8769



REFERENCES

- 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. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12136>
- Anand, P., & Hassan, Y. (2019). *Knowledge hiding in organizations : everything that managers need to know*. 33(6), 12–15. <https://doi.org/10.1108/DLO-12-2018-0158>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). TIT FOR TAT? THE SPIRALING EFFECT OF INCIVILITY IN THE WORKPLACE. In **Academy of Mcmagemenl fleviow* (Vol. 24, Issue 3).
- Arshad, R., & Ismail, I. R. (2018). *Workplace Incivility* and knowledge hiding behavior: does personality matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(3), 244–266.
- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. (2018). The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 233–249. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0053>
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). *Encouraging Knowledge Sharing: The Role of Organizational Reward Systems*.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad Is Stronger Than Good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323–370. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>
- Ching, F., Kusaka, H., Bornstein, R., Ching, J., Grimmond, C. S. B., Grossman-Clarke, S., Loridan, T., Manning, K. W., Martilli, A., Miao, S., Sailor, D., Salamanca, F. P., Taha, H., Tewari, M., Wang, X., Wyszogrodzki, A. A., & Zhang, C. (2011). The integrated WRF/urban modelling system: Development, evaluation, and applications to urban environmental problems. *International Journal of Climatology*, 31(2), 273–288. <https://doi.org/10.1002/joc.2158>
- Chung, Y. W. (2018). *Workplace Ostracism And workplace behaviors : A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment Workplace Ostracism And workplace behaviors : A moderated mediation model of perceived stress and psychological*. 5806. <https://doi.org/10.1080/10615806.2018.1424835>
- Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88. <https://doi.org/10.1002/job.737>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES

[ISSN \(Online\) 2964-8769](https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128)



- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the *Workplace Ostracism Scale*. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Gruter, M., & Masters, R. D. (1986). *Ostracism as a Social and Biological Phenomenon: An Introduction*. 158, 149–158.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress*. 44(3), 513–524.
- Holm, K. (2014). *Workplace Incivility as a social process: how witnessing incivility relates to uncivil conduct, well-being, job satisfaction and stress*. *Lund University LUP Student Papers*, 1–25. <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/4464075>
- Jackson, M. F., Barth, J. M., Powell, N., & Lochman, J. E. (2006). *Classroom Contextual Effects of Race on Children ' s Peer Nominations Author (s) : Melissa Faye Jackson , Joan M . Barth , Nicole Powell and John E . Lochman Source : Child Development , Vol . 77 , No . 5 , Special Issue on Race , Ethnicity , and Culture*. 77(5), 1325–1337.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2000). *Jamal-Baba2000_Article_JobStressAndBurnoutAmongCanadi*. 91(6), 454–458.
- Jemielniak, D. (2016). Cross-cultural management and digital societies: Magala's lasting contribution to the emerging research field. *Journal of Organizational Change Management*, 29(1), 108–115. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0220>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Kanten, P., & Ülker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144–160.
- Khan, S., Ali, N., Ali, S., & Samo, A. H. (2019). The Impact of *Workplace Ostracism* on Stress and Employee Engagement. *Journal of Business Research - Turk*, 11(4), 3471–3484. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.822>



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

**RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES**

ISSN (Online) 2964-8769



- Kistner, J., Metzler, A., Gatlin, D., & Risi, S. (1993). Classroom Racial Proportions and Children's Peer Relations: Race and Gender Effects. *Journal of Educational Psychology*, 85(3), 446–452. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.85.3.446>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M., & Azeem, M. (2017). Does Workplace Incivility & Workplace Ostracism influence the Employees' Turnover Intentions? Mediating Role of Burnout and Job stresss & Moderating Role of psychological Capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i8/3244>
- MENGENCI, C. (2015). Who knows? *Organizational culture* might be the source of job satisfaction or stress: Evidence from Turkey. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i3/1544>
- Msw, T. W. C., Higgins, E. M., & Higgins, E. M. (2008). *Workplace Stress Workplace Stress : Etiology and Consequences*. 5240(2006). <https://doi.org/10.1300/J490v21n02>
- Nair, L. S., & Laurencin, C. T. (2007). Biodegradable polymers as biomaterials. *Progress in Polymer Science (Oxford)*, 32(8–9), 762–798. <https://doi.org/10.1016/j.progpolymsci.2007.05.017>
- Olynick, J. (2016). *Organizational culture* and its Relationship. *Psychology in India: Intersecting Crossroads*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=bqcAOKvGzYoC&oi=fnd&pg=PA276&dq=-source:%22ted+talk%22+-source:proceedings+-source:conference+-source:dissertation+-source:proquest+-source:university+%22imposter+syndrome%22%7C%22imposter+phenomenon%22%7C%22imp>
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). *Job stresss*, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777–796. <https://doi.org/10.1002/job.336>
- PORATH, C. L., & PEARSON, C. M. (2010). The Cost of Bad Behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64–71. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2009.10.006>
- Rechberg, I., & Syed, J. (2013). Ethical issues in knowledge management: Conflict of knowledge ownership. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 17, Issue 6, pp. 828–847). <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2013-0232>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). *Job stresss* and Incivility: What Role Does



Available online at: <https://intropublica.org/index.php/rp>

**RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES**

ISSN (Online) 2964-8769



- Psychological Capital Play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18(4), 449–458. <https://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 38, Issue 2).
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh career growth dan job insecurity terhadap intensi turnover pada pegawai kontrak di instansi X. *None*, 5(10), 251048.
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S. A., & Javed, M. (2014). The Contribution of *Workplace Incivility* and Psychological Capital toward *Job stress*. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5786>
- Shah, M., & Saeed Hashmi, M. (2019). Relationship between *Organizational culture* and knowledge hiding in software industry: Mediating role of *Workplace Ostracism* and *Workplace Incivility*. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 13(4), 934–952.
- Shim, J. K. (2010). Cultural health capital: A theoretical approach to understanding health care interactions and the dynamics of unequal treatment. *Journal of Health and Social Behavior*, 51(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/0022146509361185>
- Simmons, D. C. (2008). *Organizational culture, Workplace Incivility, and turnover*. <https://ir.library.louisville.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=2326&context=etd>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of *Job stressors* and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Taylor, S. G., & Pattie, M. W. (2014). When Does Ethical Leadership Affect *Workplace Incivility*? The Moderating Role of Follower Personality. *Business Ethics Quarterly*, 24(4), 595–616. <https://doi.org/10.5840/beq201492618>
- Tepper, B. J. (2000). No Title. *Consequences of Abusive Supervision*. <https://www.jstor.org/stable/1556375>
- Tseng, F. C., & Fan, Y. J. (2011). Exploring the Influence of Organizational Ethical Climate on Knowledge Management. *Journal of Business Ethics*, 101(2), 325–342. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0725-5>
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Akbas, A., Siddik, T., Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Akbas, A., & Siddik, T. (2016). *Article information* :
- Walsh, B. M., Lee, J. (Jessie), Jensen, J. M., McGonagle, A. K., & Samnani, A. K. (2018). Positive Leader



Available online at: <https://intropublicia.org/index.php/rp>

**RES PUBLICA:
JOURNAL OF SOCIAL POLICY ISSUES**

[ISSN \(Online\) 2964-8769](https://doi.org/10.2964-8769)



Behaviors and *Workplace Incivility*: the Mediating Role of Perceived Norms for Respect. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 495–508. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9505-x>

Wu, M., Zheng, M., Zhang, W., Suresh, S., Schlecht, U., Fitch, W. L., Aronova, S., Baumann, S., Davis, R., Stone, R., Dill, D. L., & Peltz, G. (2012). Identification of drug targets by chemogenomic and metabolomic profiling in yeast. *Pharmacogenetics and Genomics*, 22(12), 877–886. <https://doi.org/10.1097/FPC.0b013e32835aa888>

Wu, Y. C. (2011). *Job stress*s and Job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21–31. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>

Zamani, F., 1+, J., Ghorbanpanah, H., Nabavi, S. E., Saboordavoodian, A., & Farvardin, Z. (n.d.). *A Survey on Organizational culture Based on Stephan Robbins's Theory (Case Study)*.