

ARTIKEL PENELITIAN

APAKAH KARAKTERISTIK KEPERIBADIAN MEMPENGARUHI *WORKPLACE OSTRACISM* ?

GEVIO KAUTSAR & HERISON PANDAPOTAN PURBA

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kepribadian terhadap *workplace ostracism* pada karyawan di Indonesia. *Workplace ostracism* sendiri memiliki definisi sebuah keadaan dimana seseorang dikucilkan atau tidak dianggap oleh rekan kerja atau orang lain dalam lingkungan kerja (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008). Berdasarkan dari *victim precipitation theory*, peneliti memilih *extraversion* (indikator kepasrahan), *agreeableness* dan *neuroticism* (indikator provokatif) sebagai variabel dependen dalam penelitian ini (Wu, Wei, & Hui, 2011). Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengambil sampel dengan total subjek 133 karyawan yang tersebar di Indonesia dengan menggunakan alat ukur *Workplace Ostracism Scale* dari Ferris, dkk., (2008) dan *Big Five Inventory* dari John & Srivastava (1999). Penelitian ini menunjukkan bukti pengaruh yang signifikan pada variabel *extraversion* (0,001) sedangkan tidak ditemukan pengaruh pada *agreeableness* (0,195) dan *neuroticism* (0,389).

Kata kunci: big five, five factor model, kepribadian, workplace ostracism

ABSTRACT

The purpose of this research is to understand the impact of personality characteristics to workplace ostracism on employee in Indonesia. Workplace ostracism itself defined as the extend to which an individual being excluded or ignored by their co-workers or others in workplace (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008). Based on the victim precipitation theory, we decide to choose extroversion (submissive indicator), agreeableness and neuroticism (provocative indicator) as dependent variable in this research (Wu, Wei, & Hui, 2011). This quantitative research was conducted on a sample of 133 employee spread across Indonesia by using scales of Workplace Ostracism Scale by Ferris et al., (2008) and Big Five Inventory by John & Srivastava (1999). This research shows an significant impact on extraversion variable (.001), while it doesn't prove an significant impact on agreeableness (.195) and neuroticisms (.389).

Key words: big five, five factor model, ostracism, personality, workplace ostracism

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: herison.purba@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja sendiri erat kaitannya dengan produktivitas, kinerja, motivasi dan *well-being* karyawan (Hafner, van Stolk, Saunders, Krapels, & Baruch, 2015; Nuryasin, Al Musadieg, & Ruhana, 2016; Allan, 2017). Pangkey (2012) mengatakan di Indonesia sendiri, sebanyak 26% dari 245 karyawan mengundurkan diri karena faktor lingkungan kerja. Menurut Misrani (2015), lingkungan kerja terbagi atas dua bentuk, fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan privasi, sementara non-fisik seperti faktor interaksi sosial, hubungan kerja karyawan, dan sistem informasi dalam organisasi. Walaupun kedua faktor tersebut memberikan kontribusinya masing-masing pada keberlangsungan organisasi, peneliti memilih faktor non-fisik yaitu faktor psikososial dalam organisasi untuk diteliti. Hal ini berdasarkan pernyataan dari WHO(1984) yang mengatakan bahwa faktor psikososial menjadi sangat penting dalam lingkungan pekerjaan karena memberikan dampak yang kompleks dan memiliki kontribusi besar pada *well-being* termasuk didalamnya terkait dengan berbagai macam gangguan kesehatan karyawan.

Buruknya faktor psikososial dapat muncul karena munculnya dinamika-dinamika dalam hubungan antar karyawan salah satunya yaitu muncul perilaku *incivility* (Misrani, 2015). Di Indonesia sendiri, 88% dari 561 karyawan merasa mengalami perilaku *incivility* dari rekan kerja atau atasannya (Handoyo, Samian, Syarifah, & Suhariadi, 2018). Perilaku *incivility* dari sesama karyawan atau rekan kerja membuktikan bahwa perilaku ini lebih berdampak pada *emotional exhaustion* dari pada non-karyawan (Tiarapuspa & Riani, 2018). Salah satu bentuk dari perilaku *incivility* sendiri yaitu ostrasisme.

Ostrasisme di lingkungan kerja, atau *workplace ostracism* sendiri merupakan sebuah perilaku yang dialami oleh orang-orang secara universal baik seseorang mendapatkan perilaku ostrasisme dari orang lain, maupun memberikan kontrol sosial berupa ostrasisme kepada orang lain (Ferris, et al., 2008). Sebuah survey pada lebih dari 5000 pekerja mengindikasikan bahwa 13% responden merasa mengalami pengucilan ketika bekerja pada 6 bulan sebelumnya (Hitlan, et al., 2006). Penelitian selanjutnya dari Fox & Stallworth (2003) menunjukkan bahwa selama periode 5 tahun, 66% karyawan mengalami *silent treatment*. Dari subjek yang disurvei menunjukkan 29% orang lain meninggalkan ruangan ketika mereka masuk, dan 18% mengaku dipindahkan ke tempat yang berbeda dari orang lain.

Dampak yang bisa terjadi dari *workplace ostracism* sendiri antara lain yaitu penurunan *psychological well-being* (menyebabkan depresi, kecemasan, *emotional exhaustion*, dan tekanan kerja) (Wu, Yim, Kwan, & Zhang, 2012), perilaku kerja tak menyenangkan (ketidakpuasan kerja, berkurangnya komitmen afektif), pengunduran diri (*turnover* dan perilaku pencarian pekerjaan), penyimpangan di tempat kerja (penyimpangan organisasi dan individu), berkurangnya kontribusi performa kerja, berkurangnya performa kerja (Haq, 2014), dan *organizational citizenship behavior* (Ferris, dkk., 2008). Ketika ostrasisme dibandingkan dengan *harassment* di lingkungan kerja, ostrasisme memiliki hubungan yang lebih kuat pada *sense of belonging*, *employee well-being*, dan *work-related attitudes*, hingga skor kecenderungan *turnover* yang lebih besar (O'Reilly, Robinson, & Berdahl, 2014).

Dari data dan penjelasan diatas, didapatkan bahwa *workplace ostracism* merupakan sebuah perilaku yang memiliki berbagai dampak cukup buruk baik bagi organisasi atau korbannya. Selain itu, perilaku ini merupakan perilaku universal yang dapat terjadi dimana saja termasuk di Indonesia namun, belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti *workplace ostracism* di Indonesia dan apa yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menemukan antededen dari *workplace ostracism*. Williams (2007), dan Wu, Wei, & Hui, (2011) berpendapat bahwa terdapat faktor seperti kepribadian dan kultur yang mempengaruhi bentuk dan dampak dari ostrasisme di tempat tersebut. Sebelumnya, penelitian tentang *workplace ostracism* banyak dilakukan di negara barat dan asia lainnya yang tentunya memiliki kultur yang berbeda dengan di Indonesia.

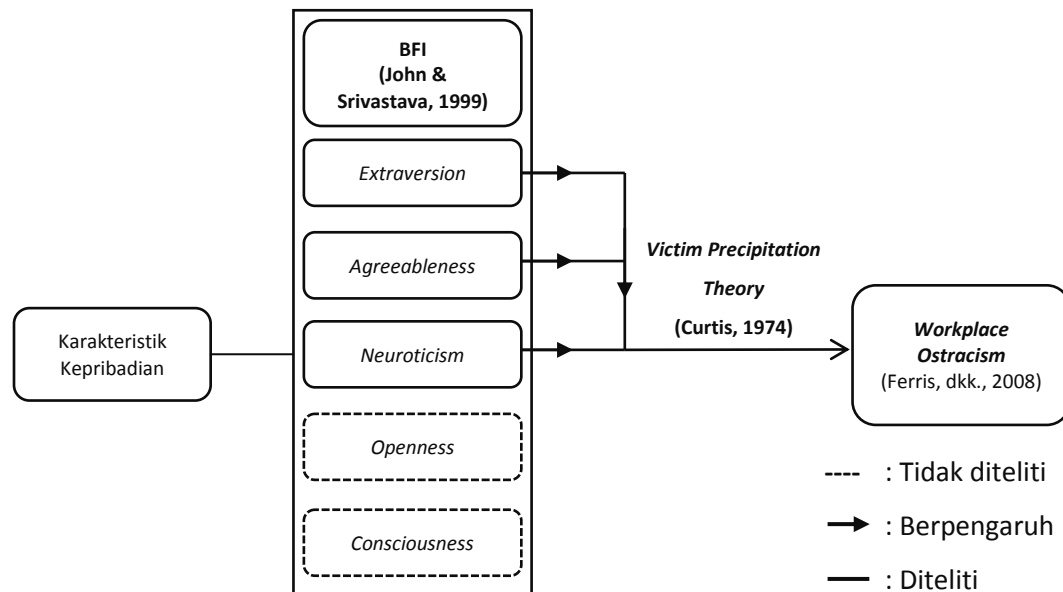
Indonesia merupakan negara berkembang dengan lebih dari 700 etnis dan latar belakang sosio-ekonomi yang berbeda-beda serta 6 agama resmi (Eka, 2017). Sering kali individu dengan perbedaan-perbedaan itu bekerja pada satu tempat yang sama sehingga membuat mereka harus berinteraksi dengan orang dengan latar belakang yang berbeda-beda. Sebagai negara dengan keragaman yang cukup banyak, seharusnya untuk menciptakan iklim lingkungan sosial yang baik maka setiap masyarakatnya haruslah memiliki sifat toleransi dan menghargai satu dengan lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, (2016) yang menyatakan toleransi adalah kearifan lokal masyarakat Indonesia. Namun pada kenyataannya, dalam lingkup organisasi sendiri sering masih ditemukan perilaku-perilaku yang menunjukkan sikap intoleran anggotanya sehingga memunculkan perilaku incivility di tempat kerja (Eka, 2017; Tiaropuspa & Riani, 2018). Perilaku yang muncul sendiri seperti *bullying*, *harassment*, dan *exclusion* sehingga bukan tidak memungkinkan perilaku negatif lain seperti *workplace ostracism* juga muncul di Indonesia.

Penelitian tentang *big five personality* dengan *workplace ostracism* pernah dilakukan di Cina oleh Wu, dkk., (2011). Dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa *extraversion* dan *agreeableness* menunjukkan pengaruh signifikan berarah negatif, sedangkan *neuroticism* menunjukkan pengaruh signifikan berarah positif. Peneliti mencoba melakukan penelitian ini lagi dengan konteks karakteristik subjek yang berbeda yaitu di Indonesia selanjutnya peneliti membandingkan karakteristik masyarakat Indonesia dengan Cina menggunakan *country comparison* Hofstede dan menunjukkan hasil perbedaan skor pada signifikan kepribadian warga negaranya dalam dimensi *Masculinity*. Cina sebagai negara dengan skor *Masculinity* yang cukup tinggi (68) menunjukkan masyarakatnya lebih berorientasi pada kompetisi, kesuksesan, dan pencapaian. Dengan demikian, banyak masyarakat Cina mengorbankan atau kurang memperdulikan waktu dengan keluarga atau lingkungan sosialnya demi bekerja dan mendapatkan upah yang cukup tinggi. Sebaliknya, Indonesia menunjukkan skor *Masculinity* yang rendah (46) dan menunjukkan bahwa Indonesia memiliki karakteristik masyarakat *Feminine*. Hal ini menunjukkan bahwa di Indonesia, kesuksesan tetap menjadi hal yang penting namun kesuksesan itu tidak selalu diartikan dengan kekayaan melainkan *well-being* individu itu sendiri. Karakteristik ini yang kemudian menjadikan banyak masyarakat di Indonesia, baik dalam lingkungan kerja maupun tidak, mementingkan kesetaraan, kebersamaan, kekeluargaan, dan kualitas kehidupan pekerjaannya. Konflik yang muncul dipecahkan dengan negosiasi, dan kompromi. Masyarakat sangat menghargai waktu senggang dan fleksibilitas dalam pekerjaan, dan sering kali membutuhkan atasan atau lingkungan yang bersifat suportif.

Namun demikian, Cina dan Indonesia menunjukkan skor yang tidak jauh beda pada dimensi *Uncertainty Avoidance* yaitu 30 dan 48. Dimensi ini melihat bagaimana masyarakatnya menghadapi peristiwa yang akan datang kedepannya. Ambiguitas ini membawa masyarakatnya menuju sebuah pola dan *belief* tertentu sehingga memunculkan respon menghadapi *anxiety* secara berbeda-beda. Menurut Hofstede, Indonesia memiliki masyarakat dengan karakteristik yang masih mengacu pada budaya Jawa. Salah satu contohnya ketika seseorang sedang marah, individu tersebut akan cenderung untuk diam, dan tidak menunjukkan perilaku marah secara terang-terangan. Mereka akan tetap tersenyum dan sopan, tidak peduli seberapa marahnya mereka. Oleh karena itu, di Indonesia, memastikan situasi lingkungan kerja yang harmonis menjadi sangat penting. Komunikasi langsung yang bersifat negatif menjadi salah satu hal yang kurang disukai masyarakat Indonesia dan hal tersebut cenderung bersifat mengancam. Faktor-faktor budaya atau kultur ini-lah yang menjadi salah satu faktor yang bisa memengaruhi bagaimana ostracisme berdampak pada individu di lingkungan kerja (Wu, dkk., 2011).

Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, terdapat anteseden atau faktor yang mempengaruhi besar kecilnya dampak yang ditimbulkan dari *workplace ostracism*. Berangkat dari *victim precipitation theory* yang mengatakan bahwa *personality* seseorang menjadi salah satu *core* atau salah satu faktor inti yang memengaruhi *workplace victimization* (Curtis, 1974 dalam Wu, dkk., 2011), sehingga pada

penelitian ini, peneliti memutuskan untuk mengangkat karakteristik kepribadian untuk diteliti. Menurut Wu, dkk., (2011), terdapat indikator *victim precipitation* dalam tiap kepribadian yaitu *extraversion* sebagai indikator kepasrahan diri, sedangkan *agreeableness* serta *neuroticism* sebagai indikator provokatif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel dari *Big Five* atau *Five Factor Model* yang berkaitan dengan *workplace ostracism* menurut teori *victim precipitation*. Secara konseptual, rangkuman penjelasan dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan diatas, pada penelitian kali ini, peneliti mencoba untuk menemukan pengaruh antara karakteristik kepribadian dengan *workplace ostracism* pada karyawan.

Workplace Ostracism

Ostrasisme, seperti yang dijelaskan diatas adalah sebuah fenomena yang cukup lazim ditemukan pada sebuah sistem atau kelompok dalam masyarakat dan memiliki dampak yang besar pada kesejahteraan psikis seseorang (Wang, 2014). Ostrasisme sendiri, secara umum dapat diartikan sebagai pengucilan yang dilakukan suatu kelompok terhadap individu dalam kelompok tersebut (Williams, dkk., 2005). Williams & Jarvis(2006) pernah melakukan sebuah eksperimen terkait ostrasisme dengan menggunakan *Cyberball* yaitu sebuah aplikasi permainan lempar bola *online* yang dimainkan oleh beberapa pemain dan satu subjek penelitian yang dikontrol oleh seorang programer dimana ia bertugas untuk mengatur kecepatan permainan, frekuensi keterlibatan pemain, dan informasi pemain. Permainan ini berusaha untuk memanipulasi ostrasisme untuk muncul pada subjek.

Awal mulanya, subjek akan diikutsertakan dalam lempar bola namun setelah beberapa waktu, intensitas tersebut menurun dan akhirnya subjek akan sangat jarang menerima bola dari pemain lain. Setelah eksperimen tersebut selesai, subjek diminta untuk mengisi beberapa kuesioner terkait apayang dirasakan ketika dan setelah permainan berlangsung. Hasil dari kuesioner *postexperimental* tersebut menunjukkan indikasi berkurangnya beberapa aspek psikologis subjek seperti *level of belonging*, *self-esteem*, *control*, dan *meaningful existence*(Williams & Jarvis, 2006).

Penelitian tentang konsep ostrasisme terus berkembang hingga Ferris, dkk., (2008) mencetuskan sebuah konsep baru yaitu *workplace ostracism*. Secara teoritis, *workplace ostracism*

dapat diartikan sebagai keadaan di mana individu secara sengaja tidak dianggap dan diabaikan oleh karyawan atau anggota lain (Ferris, dkk., 2008). Wu, dkk (2011) menambahkan *workplace ostracism* merupakan sebuah konsep yang lebih menekankan kepada perspektif individu yang merasa dirinya diabaikan atau tidak dianggap sebagai salah satu anggota kelompok dalam lingkungan kerja tersebut. *Workplace ostracism* sendiri memiliki berbagai bentuk perilaku. Perilaku-perilaku tersebut seperti menahan informasi yang dibutuhkan, mendiamkan seseorang, menghindari percakapan atau kontak mata, dan bersikap dingin pada orang lain (Williams, 2001, dalam Wu, dkk., 2011).

Selain memiliki bentuk yang beragam, motif seseorang yang melakukan ostrasisme pun ambigu. *Workplace ostracism* bisa terjadi secara disengaja maupun tidak (Robinson, O'Reilly, & Wang, 2013). Ostrasisme yang disengaja terjadi ketika pelaku dari ostrasisme itu sendiri sadar akan apa yang dilakukannya dan memang melakukan ostrasisme dengan sengaja, atau lebih disebut dengan *the silent treatment* (Williams, dkk., 2005). Ostrasisme yang tidak disengaja terjadi ketika pelaku ostrasisme tidak mengetahui bahwa tindakan yang dilakukannya itu telah merugikan orang lain (Robinson, dkk., 2013). Walaupun ostrasisme tersebut merupakan perilaku yang disengaja atau tidak, pandangan subjektif korbanlah yang menentukan besar kecilnya dampak yang diterima (Williams, 2001; dalam Wu, dkk., 2011).

Karakteristik Kepribadian dan *Workplace Ostracism*.

Kepribadian manusia sering kali menjadi salah satu dari faktor munculnya serta besar kecilnya dampak yang ditimbulkan dari berbagai perilaku atau kontrol sosial (Wu, dkk., 2011; Fatoni, 2013; Khan, 2017). Beberapa tipe kepribadian manusia cenderung mendapatkan dampak yang lebih besar dari suatu perilaku sosial yang diberikan daripada tipe kepribadian lainnya, demikian juga pada kasus *workplace ostracism*.

Ilmuan dan pakar *victimologist berpendapat* bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber perilaku *victimization*, faktor tersebut adalah karakteristik pelaku, tekanan keadaan, dan *victim precipitation* (Elias, 1986, dalam Aquino, 2000). Penelitian ini berfokus pada *victim precipitation* karena karakteristik korban terutama jenis kepribadian korban sangat berpengaruh pada ostrasisme baik di lingkungan kerja maupun tidak (Wu, dkk., 2011). Olweus (1978) menambahkan bahwa karakteristik psikososial seseorang memainkan peran yang signifikan dalam konflik interpersonal individu dalam organisasi.

Victim precipitation sendiri merupakan persepsi individu pada diri sendiri ketika mendapatkan perilaku agresif atau negatif dari orang lain baik dalam satu waktu atau berulang dan menganggap dirinya adalah korban perilaku tersebut. Aquino (2000) mengatakan individu sebagai korban suatu konflik interpersonal memiliki dua tipe yaitu *submissive victims*, dan *provocative victims*. *Submissive victims* merupakan tipe individu yang ketika sebuah masalah datang individu tersebut tidak berdaya untuk melawan dan cenderung pasrah sedangkan *provocative victims* adalah tipe individu yang menjadi korban karena perilaku yang individu tersebut lakukan sendiri. Oleh karena itu, teori ini mengatakan bahwa kepribadian individu merupakan peranan penting dalam suatu *victimization*.

John & Srivastava (1999) mengatakan kepribadian merupakan sebuah karakteristik stabil dan merupakan cerminan dari perilaku sosial dan tata cara individu tersebut berinteraksi dengan orang lain baik interaksi tersebut bersifat positif maupun negatif. Coyne, Seigne, & Randall, (2000) menegaskan bahwa terdapat kepribadian tertentu yang mampu memprediksi tipe individu dalam konsep *victimization* di lingkungan kerja dengan menggunakan *framework Five Factor Model*. Kepribadian tersebut yaitu *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. *Extraversion* merupakan sebuah indikator *submissive* korban, yang menunjukkan semakin rendah skor *extraversion* individu maka semakin individu tersebut memiliki persepsi dirinya adalah korban dari perilaku yang didapatkan. Variabel lain yaitu *agreeableness (disagreeableness)* dan *neuroticism* merupakan indikator *provocative*. Semakin individu menunjukkan kepribadian diatas, maka semakin individu tersebut

membuat orang lain memiliki kecenderungan untuk melakukan perilaku negatif padanya. Hal ini juga dapat diterapkan dalam menemukan antecedent dari *workplace ostracism*.

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian kuantitatif akan mencari dan mendeskripsikan kejadian dan hubungan antar variabel (Shaughnesy, Zechmeister, & Zechmeister, 2011). Variabel akan dipertimbangkan dan diubahnya menjadi tindakan spesifik selama tahap perencanaan yang terjadi sebelumnya dan terpisah dari pengumpulan atau analisis data (Neuman, 2013).

Penelitian ini memiliki dua variabel yang terdiri dari: Variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yaitu jenis variabel yang memberikan efek atau hasil terhadap variabel terikat dalam situasi hipotesa kausal (Neuman, 2013). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Sedangkan variabel terikat variabel efek atau hasil yang disebabkan oleh variabel bebas dalam hipotesa kausal (Neuman, 2013). Variabel ini tidak dimanipulasi, melainkan bervariasi mengikuti perubahan atau mengikuti variasi dari variabel bebas sebagai dampak dari tingginya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *workplace ostracism*.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, pegawai, ataupun anggota dari suatu instansi, organisasi, atau perusahaan di Indonesia. Sedangkan subjek dalam penelitian dipilih berdasarkan berbagai metode dan rumus Steven yaitu subjek minimum. Hal ini dilakukan karena tidak ada jumlah pasti dari total karyawan, pegawai, ataupun anggota dari sebuah instansi yang jelas di Indonesia. Berikut rumus dari Steven (dalam Pallant, 2007):

$$N > 15m$$

Diketahui N adalah subjek minimal, sedangkan m adalah total dimensi dalam penelitian. Total dimensi dalam penelitian ini adalah 6, dengan penjabaran 1 dimensi dari *Workplace Ostracism*, sedangkan 5 dimensi lainnya dari *Big Five Inventory*. Dengan menggunakan rumus tersebut maka disimpulkan jumlah minimal populasi yaitu 90 subjek. Pada proses pengambilan datanya, peneliti mendapatkan subjek dengan jumlah 133 yang berasal dari berbagai daerah dan memiliki data pekerjaan yang beragam. 85% dari subjek memiliki level jabatan staff, anggota, dengan 8,3% supervisor, 6% manajer, dan sisanya CEO. Selanjutnya sebanyak 84,2% subjek baru bekerja selama 0-4 tahun, 9,8% bekerja selama 5-8 tahun, dan 3,8% 9-12 tahun.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner *online* melalui web yang akan disebar pada subjek-subjek dengan mengirim *link* kuesioner lewat berbagai aplikasi sosial media.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner *Big Five Inventory* (BFI) dari John & Srivastava. Terdapat 5 dimensi kepribadian manusia menurut McCrae & Costa, Jr, (1997, dalam Mastuti, 2005) namun peneliti hanya menggunakan tiga karakteristik kepribadian sesuai konsep *victimization* dengan reliabilitas masing-masing *extraversion* (0,843), *agreeableness* (0,727), dan *neuroticism* (0,824). Alat ukur selanjutnya yaitu *Workplace Ostracism Scale* (WOS) dari Ferris, Brown, Berry, & Lian yang mengukur ostracisme yang dirasakan di lingkungan kerja. Alat ukur ini terdiri dari 10 item, di mana didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan seperti orang lain tidak menghiraukan saya di tempat kerja, salam saya tidak dijawab ketika bekerja, orang lain menghindari saya di tempat kerja, dan lain-lain. Alat ukur ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0,878 dan dimensi dalam WOS

bersifat unidimensional sehingga alat ukur ini hanya memiliki satu dimensi (Leung, Wu, Chen, & Young, 2011).

Metode dan Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik analisis regresi berganda. Teknik ini merupakan teknik analisis data yang tepat ketika digunakan mengukur penelitian yang memiliki satu variabel terikat (*dependent*) dan beberapa variabel bebas (*independent*). Peneliti memilih metode ini karena *Big Five* sebagai variabel bebas memiliki dimensi berbeda-beda yang akan diukur masing-masing dengan variabel *Workplace Ostracism* dan setiap dimensi tidak memiliki keterikatan satu dengan lainnya. Namun, sebelum dilakukan analisis regresi berganda, data yang didapatkan harus memenuhi beberapa asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, homoskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji korelasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>			
				<i>Statistic</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std. Error</i>	
<i>Neuroticism</i>	10	29	19,46	4,109	-0,067	0,210	-0,113	0,417	
<i>Workplace Ostracism</i>	10	23	13,95	3,896	1,000	0,210	-0,106	0,417	
<i>Extraversion</i>	10	31	22,05	4,522	-0,133	0,210	-0,434	0,417	
<i>Agreeableness</i>	21	36	28,42	3,553	0,096	0,210	-0,718	0,417	

* $p < 0.05$

Tabel 1 merupakan data statistik deskriptif dari total subjek yang didapatkan. Tabel tersebut menunjukkan nilai mean, minimal, maksimal, standar deviasi, *skewness*, *kurtosis*, dan standar erornya masing-masing. Hasil pada tabel tersebut menunjukkan nilai *extraversion* rata-rata subjek sebesar 22,05, *agreeableness* sebesar 28,42, *neuroticism* sebesar 19,46 dan variabel *workplace ostracism* sebesar 13,95.

Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji regresi, terlebih peneliti melakukan beberapa uji asumsi sebagai syarat pelaksanaan uji regresi. Pertama, peneliti melakukan uji normalitas dengan melihat table *Kolmogorov-Smirnov* karena subjek lebih dari 50 orang. Hasil uji normalitas menunjukkan skor WOS 0,000, *extraversion* 0,083, *agreeableness* 0,000, dan *neuroticism* 0,0200. Hal ini menunjukkan dari keempat variabel yang diteliti, hanya *extraversion* yang lolos

uji normalitas karena memiliki skor diatas 0,05. Selanjutnya peneliti melakukan uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadi hubungan dengan variabel selain variabel bebas dan terikat dalam penelitian. Dalam kata lain, variabel *workplace ostracism* dalam penelitian hanya akan dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian ini. Dengan melihat *scatterplot*, tidak terjadi pola gambar dan titik data tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Langkah selanjutnya, peneliti melakukan uji multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan skor masing masing variabel bebas pada tolerance yang lebih besar dari 0,10 yaitu *extraversion* sebesar 0,794, *agreeableness* sebesar 0,761, *neuroticism* sebesar 0,707. Selain itu dilihat dari skor VIF, masing-masing variabel bebas tersebut memiliki skor yang lebih kecil dari 10,00 dengan *extraversion* sebesar 1,260, *agreeableness* sebesar 1,314, dan *neuroticism* sebesar 1,415. Terakhir, peneliti melakukan uji asumsi linearitas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang signifikan pada variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dalam penelitian ini memiliki nilai deviasi linearitas lebih dari 0,05 sehingga disimpulkan memiliki hubungan linear secara signifikan dengan variabel dependen.

Uji Korelasi

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

	W total	E total	A total	N total
<i>Correlation Coefficient</i>	1,000	-0,298**	-0,231*	0,118
Sig. (2-tailed)	0,0	0,001	0,007	0,176
N	133	133	133	133

Setelah melakukan berbagai uji asumsi, peneliti melakukan uji korelasi untuk mendeskripsikan kekuatan dan arah hubungan linear diantara variabel-variabel dalam penelitian (Pallant, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-parametrik karena data tidak lolos uji normalitas. Hasil yang didapatkan dari tabel 4.2 yaitu terdapat

korelasi antara *extraversion* (0,001) dan *agreeableness* (0,007) namun tidak pada variabel *neuroticism* (0,176).

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	25,489	4,395		5,799	0,000
Etotal	-0,278	0,080	-0,323	-3,483	0,001
Atotal	-0,135	0,104	-0,123	-1,302	0,195
Ntotal	-0,080	0,093	-0,085	-0,864	0,389

a. Dependent Variable: WO

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.3, dari kedua variabel bebas, hanya *extraversion* yang menunjukkan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *workplace ostracism*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi dibawah 0,005 sedangkan *agreeableness* dan *neuroticism* memiliki nilai signifikansi 0,195 dan 0,389 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut dengan *workplace ostracism* dengan nilai efek dari *R Square* sebesar 0,121.

DISKUSI

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan atau pegawai sebuah instansi yang pada sehari-harinya bekerja dengan minimal dua orang karyawan lainnya. Subjek tersebut berasal dari berbagai suku bangsa, gender, usia, agama, level jabatan, lama bekerja, dan bidang pekerjaan yang berbeda-beda. Berdasarkan dari data yang didapatkan, mayoritas subjek merupakan wanita dari suku jawa berusia kurang dari 25 tahun, beragama Islam, menjabat sebagai staff, dan telah bekerja selama 0-4 tahun. Mayoritas memilih untuk mengisi kategori lain-lain pada bidang pekerjaan mereka.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* terhadap *workplace ostracism*. Hasil dari uji analisis yaitu regresi berganda didapatkan dari tiga variabel independen, hanya *extraversion* yang menunjukkan pengaruh dengan arah negatif secara langsung kepada *workplace ostracism*. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001.

Penelitian tentang pengaruh karakteristik kepribadian terhadap *workplace ostracism* sendiri sebelumnya sudah pernah dilakukan salah satunya dari penelitian Wu, Wei, & Hui (2011). Pada penelitian tersebut, Wu, dkk., (2011) berusaha menemukan antecedent dari *workplace ostracism* pada karyawan di Cina, yaitu kepribadian *Five Factor Model*. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *extraversion* memberikan pengaruh berarah negatif yang signifikan terhadap *workplace ostracism*. Hal itu mendukung hasil temuan dari penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut. *Extraversion* sendiri adalah dimensi sentral dari kepribadian manusia.

Menurut Eysenck (1982), orang dengan skor *extraversion* tinggi cenderung mencari stimulan eksternal karena memiliki level arousal yang rendah dan kebalikannya dengan orang yang memiliki skor *extraversion* rendah. Mereka cenderung memiliki level arousal yang tinggi sehingga jarang mencari stimulan dari luar. Hal ini yang menyebabkan orang dengan skor *extraversion* rendah menjadi pasif, lebih tertutup, dan kurang menyukai sosialisasi dengan orang lain.

Berdasarkan teori tersebut, terdapat dua alasan orang introvert cenderung mengalami *workplace ostracism*. Pertama adalah orang introvert kurang menyukai aktivitas sosial karena mereka lebih memilih untuk menyendiri. Karena hal ini, sering kali orang lain memberikan labeling dan memiliki persepsi yang salah pada mereka (Ashton, Lee, & Paunonen, 2002). Alasan kedua ialah orang introvert mereka cenderung pasif. Hal ini berpotensi menjadikan mereka kurang ingin melindungi diri mereka ketika menjadi korban *workplace ostracism* selain itu pelaku dari ostracism merasa lebih aman untuk melakukan ostracism kepada target dengan kepribadian introvert tadi (Wu, dkk., 2011).

Penelitian lain dari Nielsen, Glasø, & Einarsen (2017) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian introvert yang cukup ekstrim memiliki kemungkinan untuk lebih mengganggu orang lain karena kecenderungan mereka untuk terlalu privat dan tertutup

sehingga menyebabkan rekan kerjanya memiliki perspektif bahwa orang tersebut dingin, dan tidak bersahabat. Selain itu orang dengan kepribadian introvert memiliki kesadaran internal dan reflektif kalau mereka cenderung lebih peka terhadap perilaku negatif seperti *workplace ostracism*. Hal tersebut kemudian menyebabkan mereka cenderung semakin menarik diri dari lingkungan sosial yang menurut mereka negatif (Nielsen, dkk., 2017). Oleh karena itu, *extraversion* menjadi salah satu variabel prediktor dari terhadap *workplace ostracism* pada karyawan.

Variabel bebas lain dalam penelitian yaitu *agreeableness* tidak menunjukkan pengaruh kepada *workplace ostracism*. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikansi 0,195. Studi lain dari Terlecki (2011) dan Mazuritsky (2018) menyatakan hal yang serupa yaitu *agreeableness* tidak menunjukkan pengaruh sehingga bukan merupakan prediktor dari *workplace incivility*, dimana *workplace incivility* merupakan bentuk lain dari perilaku negatif dalam lingkungan kerja dan merupakan induk cakupan dari *workplace ostracism*. *Agreeableness* tinggi cenderung mudah disukai, ramah, fleksibel, memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, murah hati, dapat menerima keadaan, dan mudah mempercayai siapa pun (Fatoni, 2012). Sedangkan skor *agreeableness* rendah menunjukkan individu yang agresif, argumentatif, dan tidak ramah (John & Srivastava, 1999; Wu, dkk., 2011).

Agreeableness yang tidak berpengaruh pada *workplace ostracism* bisa disebabkan karena bisa saja individu tersebut tidak merasa dirinya terkena ostrasisme dari orang lain atau tidak menerima perlakuan ostrasisme rekan kerjanya. Sebagai salah satu bentuk dari *workplace ostracism* dan bersifat abstrak, ostrasisme erat kaitanya dengan perspektif individu itu sendiri. Seseorang dengan *agreeableness* rendah bisa jadi tidak menganggap orang yang mengucilkannya merupakan suatu ancaman karena orang tersebut karena sebaliknya, mereka bisa saja menjadi pelaku. Hal ini didukung oleh penelitian salah satu studi tentang *workplace victimization* dari sisi pelaku. Individu yang melakukan perilaku negatif pada korban memiliki kecenderungan sebagai orang yang agresif, dan tidak ramah sehingga lingkungan sosial kurang bisa menerimanya (Mattheisen & Einarsen, 2007; Larasati & Fitria, 2016).

Variabel selanjutnya yaitu *neuroticism* membuktikan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap *workplace ostracism* pada karyawan di Indonesia. Temuan ini

berkontradiktif dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh dari *neuroticism* pada *workplace ostracism* sama seperti halnya dengan *agreeableness*. Kepribadian *neuroticism* sendiri menunjukkan kecenderungan orang rentan terhadap tekanan psikologis, depresi, mood, dan respon coping yang tidak bagus. Hal tersebut serupa dengan hasil penelitian Larasati & Fitria (2016). Hasil penelitian tersebut tidak membuktikan adanya pengaruh *neuroticism* terhadap perilaku *cyberbullying*. Penelitian lain dari Ramadhani, Anward, & Rachmah (2014) menunjukkan bahwa *neuroticism* juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada kecenderungan *bullying*. Dalam hal ini, pengaruh budaya menjadi salah satu faktor yang menyebabkan *neuroticism* tidak memiliki pengaruh signifikan pada perilaku negatif.

Neuroticism yang tinggi menyebabkan seseorang mudah gugup, tegang, takut, dan memiliki kekhawatiran yang berlebih (Ramdhani, 2012). Di Indonesia sendiri, individu yang mudah gugup, tegang, dan takut akan cenderung mencari perlindungan dan tempat berbagi dengan orang lain terdekatnya. Hal ini sesuai dengan kultur masyarakat Indonesia menurut Hofstede yang menunjukkan skor sangat rendah (14) pada individualism. Skor tersebut menunjukkan masyarakat yang hidup secara kolektif. Selain itu dalam dimensi *uncertainty avoidance*, masyarakat Indonesia memiliki skor yang rendah (48). Hal ini menunjukkan kecenderungan mereka untuk tetap tersenyum dan sopan ketika mereka marah, tertekan, bentuk-bentuk emosi negatif lainnya. Dengan mereka tetap mencoba ramah, sehingga hal tersebut akan membuat orang lain juga ramah pada mereka (Migliore, 2001). Oleh karena itu, individu yang memiliki skor *neuroticism* tinggi di Indonesia tidak selalu memberikan pengaruh pada dampak perilaku negatif yang diberikan pada mereka.

SIMPULAN

Penelitian tentang pengaruh karakteristik kepribadian terhadap *workplace ostracism* di Indonesia kali ini membuktikan tidak semua variabel independen mampu menjadi prediktor dalam *workplace ostracism*. Hasil penelitian menunjukkan dari ketiga variabel independen, hanya *extraversion* yang berpengaruh secara signifikan. Sesuai yang sudah dibahas sebelumnya, mayoritas responden dari penelitian ini menunjukkan data demografis yang sama sehingga kurang sesuai untuk digeneralisasikan. Saran penelitian selanjutnya adalah dengan menambah jumlah dan variasi subjek. Kebanyakan subjek baru bekerja selama 0-4

tahun, oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah mencoba melakukan penelitian dengan subjek yang telah lebih lama bekerja pada perusahaan tersebut. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menggunakan metode atau desain penelitian lain seperti eksperimen untuk meneliti khususnya pengaruh karakteristik kepribadian terhadap *workplace ostracism* agar menunjukkan hasil yang lebih komprehensif. Diharapkan penelitian selanjutnya melakukan identifikasi terhadap variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi *workplace ostracism* khususnya di Indonesia.

PUSTAKA ACUAN

- Aquino, K. (2000). Structural and individual determinants of workplace victimization: The Effects of hierarchical status and conflict management style. *Journal of Management*, 171-193.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Paunonen, S. V. (2002). What is the central feature of extraversion? Social attention versus reward sensitivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 245-252.
- Eka, N. G. (2017). Incivility in nursing education: a case study in Indonesia.
- Eysenck, H. J. (1982). Personality, genetics, and behavior.
- Fatoni, S. V. (2012). Kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif ditinjau dari big five peronality pada pegawai negeri sipil dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi jawa tengah di semarang.
- 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 Vol. 93, No. 6*, , 1348-1366.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2003). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior* 66, 438-456.
- Hafner, M., van Stolk, C., Saunders, C., Krapels, J., & Baruch, B. (2015). Health, wellbeing, and productivity in the workplace.
- Handoyo, S., Samian, Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The measurement of workplace incivility in indonesia: Evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, 217-226.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital.
- Hofstede Insight. (n.d.). *Country Comparison*. Retrieved September 07, 2018, from Hofstede Insight: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/china,indonesia/>
- Khan, A. T. (2017). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors (CWBs): Examining the mediating role of organizational cynicism and moderating role of neuroticism.
- Larasati, A., & Fitria, M. (2016). Kecenderungan perilaku cyberbullying ditinjau dari traits dalam pendekatan big-five personality pada siswa sekolah menengah atas negeri di Kota Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif Vol. 4, No. 2*, 161-182.

- Leung, A. S., Wu, L., Chen, Y., & Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service. *International Journal of Hospitality Management*, 836-844.
- Mastuti, E. (2005). Analisis faktor alat ukur kepribadian big five (adaptasi dari ipip) pada mahasiswa Suku Jawa. *INSAN Vol. 7 No. 3*.
- Mattheisen, S. B., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: Role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 735-753.
- Mazuritsky, S. (2018). Perceptions of workplace incivility based on personality characteristics: A Replication.
- Migliore, L. A. (2001). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimension. *Cross Cultural Management: An International Journal Vol. 18 No. 1*, 38-54.
- Misrani. (2015). Analisis lingkungan kerja pada Kelurahan mentaos kecamatan banjarbaru utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 3*, 412-422.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi penelitian Sosial: Pendekatan kualitatif dan kuantitatif*. Boston: Pearson.
- Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences* 104, 195-206.
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1*.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: bullies and whipping boys*. Toronto: JohnWiley & Sons.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., & Berdahl, J. L. (2014). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*.
- Pallant, J. (2007). *Spss survival manual*. Berkshire: Open University Press.
- Pangkey, M. (2012). Analisis faktor-faktor penyebab pengunduran diri karyawan waktu tertentu pada PT. Sinar Pure Foods International.
- Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. (2016). *Analisis kearifan lokal ditinjau dari keragaman budaya*. Jakarta: Bidang Pendayagunaan dan Pelayanan.
- Ramadhani, H. R., Anward, H. H., & Rachmah, D. N. (2014). Peranan lima besar kepribadian terhadap kecenderungan buli pada remaja. *Jurnal Ecopsy, Volume 1, Nomor 3*.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five. *JURNAL PSIKOLOGI VOLUME 39, NO. 2*, 189-207.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism. *Journal of Management*.
- Shaughnesy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2011). *Research methods in psychology*. New York: NY McGraw-Hill.
- Terlecki, S. A. (2011). Exploring individual and organizational level antecedents of experienced workplace incivility.
- Tiarapuspa, & Riani, G. N. (2018). Efek insivilitas pelanggan, penyelia dan karyawan terhadap exhaustion emosional . *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 11 No. 1*, 21-36.
- WHO. (1984). Psychosocial factors at work: Recognition and control. *Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health*.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *The Annual Review of Psychology*, 425-452.

- Williams, K. D., & Jarvis, B. (2006). Cyberball: A program for use in research on interpersonal ostracism and acceptance. *Behavior Research Methods*, 174-180.
- Wu, L. Z., Yim, F. H., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2012). Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies* 49.
- Wu, L., Wei, L., & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Front. Bus. Res. China*, 23-44.