

**PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM* DAN KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP  
*DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL DAN IKLIM ETIS  
BERORIENTASI ATURAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI EMPIRIS PADA KUD TIKU V JORONG KABUPATEN AGAM)**

**Agus Maldi<sup>1)</sup>, Listiana Sri Mulatsih<sup>2)</sup>, Sefnedi<sup>3)</sup>**

Prodi Magister Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Bung Hatta

Email: [Agusmaidi19014@gmail.com](mailto:Agusmaidi19014@gmail.com). [listiana@bunghatta.ac.id](mailto:listiana@bunghatta.ac.id). [Sefnedi@bunghatta.ac.id](mailto:Sefnedi@bunghatta.ac.id)

## PENDAHULUAN

Perilaku menyimpang dapat dianggap sebagai semacam perilaku menarik diri ditempat kerja, ketika karyawan lebih memikirkan kepentingan mereka sendiri, mereka biasanya mengadopsi tindakan seperti mengurangi masukan pekerjaan untuk mencapai tujuan mengurangi tekanan [1]. Perilaku menyimpang ditempat kerja yang mengacu pada perilaku peran ekstra negatif yang melanggar norma organisasi dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggota organisasi [2]. Perilaku menyimpang yang terjadi terhadap karyawan akan memberikan pengaruh negatif atas kinerja dari individu karyawan yang bekerja. Salah satu bentuk perilaku menyimpang yang terjadi adalah masih adanya dari karyawan yang tidak mematuhi aturan, konflik antara karyawan dan atasan, sehingga dengan terjadinya konflik tersebut akan diselesaikan langsung oleh Humas dan Personalia yang ada di Koperasi Unit Desa (KUD) Tikau V Jorong Kabupaten Agam. Berdasarkan dari jawaban survey awal responden banyak yang menjawab pada kategori ya, seperti mengambil istirahat tambahan atau lebih lama dari yang dapat diterima ditempat kerja dengan nilai 80,0%, menghabiskan terlalu banyak waktu berfantasi atau melamun diwaktu bekerja dengan nilai 60,0%, selanjutnya mengolok-olok seseorang ditempat kerja dengan nilai 60,0%, kemudian memberikan sedikit usaha untuk pekerjaan dengan kategori nilai 86,7%. Untuk keseluruhan yang menjawab kategori ya memiliki nilai 53,69% maka dari itu dapat dilihat lebih tinggi jawaban karyawan yang menjawab kategori ya dari pada karyawan yang menjawab pada kategori tidak, tentu tingkat perilaku menyimpang yang terjadi di KUD Tikau V Jorong Kabupaten Agam mengindikasikan bahwa masih terjadi perilaku menyimpang. Sehingga judul pada penelitian ini yaitu ‘Pengaruh workplace ostracism dan kepemimpinan otoriter terhadap deviant behavior dengan kelelahan emosional dan iklim etis berorientasi aturan sebagai variabel mediasi.

## METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian adalah Karyawan KUD Tikau V Jorong Agam. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan KUD Tikau V Jorong Agam sebanyak 106 orang. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian dengan menggunakan metode sensus. Jenis data yang di perlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan PLS (partial least Square) merupakan model persamaan struktural SEM (structural equation model) yang berbasis komponen atau varian. Pada tahap ini dilakukan pengujian *Measurement Model Assesment* (MMA) menspesialisasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau item-item pernyataannya. Dengan kata lain MMA menunjukkan bagaimana hubungan setiap indikator dengan variabel latennya [3] *Structural Model Assesment* (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui bootstrapping [3]. Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur bootstrapping non parametrik untuk menguji signifikansi koefisiennya (Hair dkk, 2014). Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. R Square (uji goodness-fit model) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). R Square digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya [4]

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Structural Model Assessment

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Ket
WO → DB	0,573	3,479	<b>0,001</b>	H1 Diterima
KO → DB	0,306	2,635	<b>0,009</b>	H2 Diterima
WO → KE	0,745	12,504	<b>0,000</b>	H3 Diterima

### Hasil Structural Model Assessment

KO → IE	0,476	5,870	<b>0,000</b>	H4 Diterima
KE → DB	-0,483	2,888	<b>0,004</b>	H5 Diterima
IE → DB	-0,125	1,382	<b>0,168</b>	H6 Ditolak
WO → KE → DB	-0,359	2,914	<b>0,004</b>	H7 Diterima
KO → IE → DB	-0,059	1,193	<b>0,234</b>	H8 Ditolak

#### Keterangan:

- DB = *Deviant Behavior*
- WO = *Workplace Ostracism*
- KO = Kepemimpinan Otoriter
- KE = Kelelahan Emosional
- IE = Iklim Etis Berorientasi Aturan

Berdasarkan tabel diatas pengucilan tempat kerja terhadap perilaku menyimpang juga memiliki T statistik 3,479 dan P value 0,001 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengucilan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang, kepemimpinan otoriter terhadap perilaku menyimpang juga memiliki T statistik 2,635 dan P value 0,009 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang, pengucilan tempat kerja terhadap kelelahan emosional juga memiliki T statistik 12,504 dan P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengucilan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, kepemimpinan otoriter terhadap iklim etis berorientasi aturan juga memiliki T statistik 5,870 dan P value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap iklim etis berorientasi aturan, kelelahan emosional terhadap perilaku menyimpang juga memiliki T statistik 2,888 dan P value 0,004 sehingga dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang,

iklim etis berorientasi aturan perilaku menyimpang juga memiliki T statistik 1,382 dan P value 0,0168 sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim etis berorientasi aturan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku menyimpang, pengucilan tempat kerja terhadap perilaku menyimpang melalui kelelahan emosional memiliki nilai T statistik sebesar 2,914 dan P value sebesar 0,004, ini menunjukkan adanya peran kelelahan emosional dalam memediasi pengaruh pengucilan tempat kerja terhadap perilaku menyimpang, kepemimpinan otoriter terhadap perilaku menyimpang melalui iklim etis berorientasi aturan memiliki nilai T statistik sebesar 1,193 dan P value sebesar 0,234, ini menunjukkan tidak adanya peran iklim etis berorientasi aturan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap perilaku menyimpang.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, *workplace ostracism* berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional, kepemimpinan otoriter berpengaruh signifikan terhadap iklim etis berorientasi aturan, kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, iklim etis berorientasi aturan tidak berpengaruh signifikan terhadap *deviant behavior*, kelelahan emosional memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dan *deviant behavior*, iklim etis berorientasi aturan tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan otoriter dan *deviant behavior* pada karyawan KUD Tiku V Jorong.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. K. Peterson, "Hunting for sustainability in tropical forests.," *J. Bus. Psycholgy*, vol. 17 (1), 47, 2002.
- [2] L. Bennet, R. J., & Robinson, S., "Development of a measure of workplace deviance," *J. Appl. Psychol.*, vol. 85 (3), 34, 2000.
- [3] H. Ghozali, I., Latan, *Konsep Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, BP Undip. Semarang, 2015. [Online]. Available: Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris
- [4] M. Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, "A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)," *SAGE Publ.*, 2014.