

**PENGARUH *WORKPLACE OSTRACISM*, TERHADAP *DEVIANT BEHAVIOR* DENGAN
EMOTIONAL EXHAUSTION DAN *ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Karyawan PT Berjaya Pet Sumatera Padang)**

Surya Djorgi Kemal¹⁾, Reni Yuliviona²⁾, Fivi Anggraini³⁾
^{1,2,3}Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: suryadjorgikemal95@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu perilaku yang sering terjadi di lingkungan kerja dan melibatkan karyawan adalah *deviant behavior* atau perilaku menyimpang dalam bekerja [1]. *Deviant behavior* dapat dilakukan dengan sengaja atau pun tanpa disadari [2]. *Deviant behavior* tentu menjadi salah satu perilaku yang dihindari dalam bekerja, walaupun demikian perilaku tersebut masih terus muncul dan tidak dapat dihindari di dalam sebuah lingkungan kerja yang kompleks (Robbins, 2016). *Deviant behavior* yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi penilaian pimpinan secara personaly kepada karyawan, selain itu *deviant behavior* dapat merusak reputasi individu atau pun organisasi, oleh sebab itu perilaku tersebut harus di hindari.

PT Berjaya Pet Sumatera Padang, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri plastik di Kota Padang. Berlokasi di kawasan industri Bypass kota Padang. Perusahaan tersebut memiliki sekitar 121 orang karyawan yang ditempatkan pada berbagai divisi. Sesuai dengan hasil pra survey yang peneliti lakukan teridentifikasi bahwa pimpinan PT Berjaya Pet Sumatera Padang memiliki sikap yang keras kepada bawahannya, tidak jarang pimpinan menggunakan kata-kata yang kasar yang menjatuhkan harga diri bawahan. Menurut [4] munculnya *deviant behavior* oleh karyawan dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh *emotional exhaustion*, *workplace ostracism* dan *organization based self esteem* dalam diri karyawan. Hal yang tidak jauh berbeda juga diungkapkan oleh [5] yang menyatakan perilaku menyimpang dalam bekerja dapat dipicu oleh sejumlah variabel yaitu *emotional exhaustion*, *workplace ostracism* dan *organization based self esteem* dalam diri karyawan. Masing-masing variabel dapat memicu atau mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan *deviant behavior* dalam bekerja.

METODE

Penelitian inii merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas, dimana diduga terdapat hubungan sebab akibat dari variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini digunakan tiga kategori variabel. Pertama yaitu *deviant behaviour* yang diukur dengan indikator yang diadopsi dari Bennett and Robbinson (2000) dalam [6]. Variabel yang kedua adalah variabel mediasi yaitu terdiri dari *emotional exhaustion* dan *organizational based self esteem*. Variabel yang ketiga adalah variabel independen yang diukur dengan *workplace ostracism*. Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka digunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Tahapan pengujian yang peneliti lakukan dalam analisis SEM terdiri dari dua tahapan utama yaitu Measurement Model Assessments (MMA), yang terdiri dari Convergent validity yang meliputi analisis Outer Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)/ Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis Discriminant validity dengan menggunakan pendekatan Fornell Larcker Criterion, dilanjutkan dengan analisis Cross Loading dan Heterotrait Monotrait (HTMT).

Analisis selanjutnya yang peneliti lakukan adalah analisis R-square. Setelah prosedur tersebut terpenuhi, maka tahapan pengujian kedua adalah melakukan analisis Structural Model Assessments (SMA). Prosedur pengjian dilakukan dengan melakukan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil yang terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Pengujian Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-value</i>	Hasil
<i>WO -> DB</i>	0.579	0.027	Diterima
<i>WO -> EE</i>	0.882	0.000	Diterima
<i>WO -> OBSE</i>	-0.643	0.000	Diterima
<i>EE -> DB</i>	0.304	0.013	Diterima
<i>OBSE -> DB</i>	-0.354	0.031	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat workplace ostracism memiliki pengaruh positif terhadap deviant behaviour karena memiliki original sampel sebesar 0.579 dan $P < 0.05$. Pada tahapan pengujian hipotesis juga terlihat workplace ostracism juga memiliki pengaruh positif terhadap emotional exhaustion yang dirasakan karyawan. Hal tersebut terbukti dari nilai original sampel sebesar 0.882 serta nilai $P < 0.05$. Selanjutnya pada tahapan pengujian hipotesis ketiga ditemukan workplace ostracism berpengaruh negatif terhadap organizational based self esteem karena memiliki nilai original sampel -0,643 serta $P < 0.05$. Selain itu pada tahapan pengujian pengaruh langsung juga dapat dibuktikan emotional exhaustion berpengaruh positif terhadap deviant behaviour, selain itu organizational based self esteem berpengaruh negatif terhadap deviant behaviour.

Tabel 2 Hasil Pengujian Indirect Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-value</i>	Hasil
<i>WO -> OBSE -> DB</i>	0.334	0.027	Diterima
<i>WO -> EE -> DB</i>	0.299	0.013	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect dapat dibuktikan organizational based self esteem mampu memediasi hubungan antara workplace ostracism dengan deviant behaviour, Hal tersebut dibuktikan secara statistik dengan $P\text{-value } 0.027 < 0.05$. Selain itu pada pengujian pengaruh tidak langsung kedua juga ditemukan emotional exhaustion terbukti mampu memediasi hubungan antara workplace ostracism dengan deviant behaviour, Dimana diperoleh nilai original sampel sebesar 0.299 dan nilai $P < 0.05$.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dibuktikan workplace ostracism berpengaruh positif terhadap deviant behaviour. Selain itu workplace ostracism juga memiliki pengaruh positif terhadap emotional exhaustion namun memiliki pengaruh negatif terhadap organizational based self esteem. Pada tahapan pengujian pengaruh langsung ditemukan emotional exhaustion berpengaruh positif terhadap deviant behaviour, namun organizational based self esteem berpengaruh negatif terhadap deviant behaviour.

Pada tahapan pengujian pengaruh tidak langsung juga dapat dibuktikan organizational based self esteem mampu memediasi hubungan antara workplace ostracism dengan deviant behaviour, Selain itu pada pengujian pengaruh tidak langsung kedua juga ditemukan emotional exhaustion terbukti mampu memediasi hubungan antara workplace ostracism dengan deviant behaviour,

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan untuk memperbesar ukuran sampel, serta mendorong penggunaan efek moderasi sebagai modifikasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Y. W. Chung, "Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment," *Anxiety, Stress, Coping*, 2018.
- [2] F. Luthans, *Organizational Behavior: Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [3] S. P. Robbins and A. T. Judge, *Organizational Behavior*, 15e ed. Irwin: McGraw-Hill, 2016.
- [4] H. Jiang, X. Jiang, P. Sun, and X. Li, "Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior," *Manag. Decis.*, vol. 59, no. 2, pp. 358–371, 2021.
- [5] [6] C. Hua, L. Zhao, Q. He, and Z. Chen, "When and how workplace ostracism leads to interpersonal deviance: The moderating effects of self-control and negative affect," *J. Bus. Res.*, vol. 156, no. December 2021, p. 113554, 2023.