

**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)**

TESIS



Oleh:

SURYA DJORGI KEMAL
2110018212002

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2023**

**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)**

Oleh:

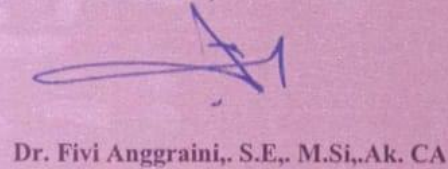
**SURYA DJORGI KEMAL
2110018212002**

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023

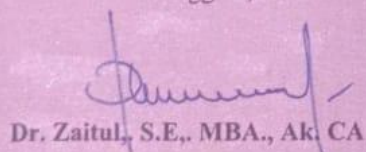
Ketua,


Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

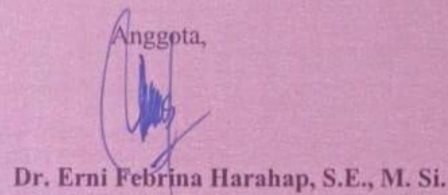
Sekretaris,


Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si., Ak. CA

Anggota,


Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak. CA

Anggota,


Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 16 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan,


Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M. Si.

**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)**


Oleh:

SURYA DJORGI KEMAL
2110018212002

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2023


Menyetujui:

Pembimbing I,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Pembimbing II,



Dr. Fivi Angraini, S.E., M.Si., Ak. CA

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

**THE EFFECT OF OSTRACISM WORKPLACE ON DEVIANT BEHAVIOR WITH
EMOTIONAL EXHAUSTION AND ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM
AS A MEDIATION VARIABLE
(Empirical Study on Employees of PT Berjaya Pet Sumatra Padang)**

Surya Djorgi Kemal¹⁾, Reni Yuliviona²⁾, Fivi Anggraini³⁾

^{1,2,3}Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
email: suryadjorgikemal95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengucilan di tempat kerja terhadap perilaku menyimpang dengan kelelahan emosional dan harga diri berbasis organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan PT Berjaya Pet Sumatra Padang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang diolah menggunakan software PLS. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa pengucilan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang. Kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku menyimpang. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan bahwa harga diri berbasis organisasi juga berpengaruh negatif terhadap perilaku menyimpang. Jika dilihat dari uji efek mediasi didapatkan hasil bahwa kelelahan emosional dan self-harga diri berbasis organisasi mampu memediasi hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan perilaku menyimpang pada karyawan PT Berjaya PT Sumatra Padang.

Kata kunci: Workplace Ostracism, Deviant Behavior, Emotional Exhaustion & Organizational Based Self Esteem

Abstract

This study aims to analyze the effect of workplace ostracism on deviant behavior with emotional exhaustion and organizational based self-esteem as mediating variables. This research was conducted on all employees of PT Berjaya Pet Sumatra Padang. Sampling was carried out using the census method by distributing questionnaires. Data analysis was performed using path analysis which was processed using PLS software. Based on the results of hypothesis testing, it was found that workplace ostracism had a positive effect on deviant behavior. Emotional exhaustion has a positive effect on deviant behavior. In addition, the research results also found that organizational based self-esteem also had a negative effect on deviant behavior. If it is observed from the mediation effect test, it is found that emotional exhaustion and organizational based self-esteem are able to mediate the relationship between workplace ostracism and deviant behavior in employees of PT Berjaya PT Sumatra Padang

Keyword: Workplace Ostracism, Deviant Behavior, Emotional Exhaustion & Organizational Based Self Esteem

DAFTAR ISI

COVER.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	12
2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
2.1.1 Deviant Behavior.....	12
2.1.2 Emotional Exhaustion.....	16
2.1.3 Organization Based Self Esteem.....	20
2.1.4 Workplace Ostracism.....	23
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.2.1 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	26
2.2.2 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Emotional Exhaustion</i>	27
2.2.3 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Organizational Based Self Esteem</i>	28
2.2.4 Pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	30
2.2.5 Pengaruh <i>Organizational Based Self Esteem</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	31
2.2.6 Pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> Memediasi Hubungan antara <i>Workplace Ostracism</i> dengan <i>Deviant Behavior</i>	32
2.2.7 Pengaruh <i>Organizational Based Self Esteem</i> Memediasi Hubungan antara <i>Workplace Ostracism</i> dengan <i>Deviant Behavior</i>	33
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3 Metode Pengumpulan Sampel.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	37
3.5.1 Variabel Dependen.....	37
3.5.2 Variabel Mediasi.....	38
3.5.3 Variabel Independen.....	40
3.6 Skala Pengukuran.....	41
3.7 Metode Analisis Data.....	42
3.7.1 Measurement Model Assessment.....	42
3.7.1.1 Convergent Validity.....	43
3.7.1.2 Discriminant Validity.....	43
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.3 R Square dan Q square.....	45
3.7.4 Structural Model Assessment.....	46
3.7.5 Efek Mediasi.....	47
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Analisis Data.....	48
4.2 Structural Equation Model (SEM).....	50
4.2.1 Measurement Model Assessment.....	50
4.2.1.1 Convergent Validity.....	51
4.2.1.2 Analisis Deskriptif.....	55
4.2.1.3 Discriminant Validity.....	60
4.2.1.4 Analisis Cross Loading.....	61
4.3 Analisis R-Square.....	65
4.3.1 Hasil Analisis R-Square.....	66
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	67
4.4.1 Direct Effect.....	67
4.4.2 Indirect Effect.....	69

4.4.3 Efek Mediasi.....	71
4.5 Pembahasan.....	71
4.5.1 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	71
4.5.2 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Emotional Exhaustion</i> ...	72
4.5.3 Pengaruh <i>Workplace Ostracism</i> terhadap <i>Organizational Based Self Esteem</i>	74
4.5.4 Pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	75
4.5.5 Pengaruh <i>Organizational Based Self Esteem</i> terhadap <i>Deviant Behavior</i>	76
4.5.6 Pengaruh <i>Emotional Exhaustion</i> Memediasi Hubungan antara <i>Workplace Ostracism</i> dengan <i>Deviant Behavior</i>	77
4.5.7 Pengaruh <i>Organizational Based Self Esteem</i> Memediasi Hubungan antara <i>Workplace Ostracism</i> dengan <i>Deviant Behavior</i>	79
BAB V PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Implikasi.....	82
5.3 Keterbatasan dan Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena <i>Deviant Behavior</i> di PT. Berjaya Pet Sumatera Padang.....	4
Tabel 3.1 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	45
Tabel 3.2 Kriteria R Square.....	45
Tabel 3.3 Kriteria Q Square.....	46
Tabel 3.4 Tiga Pengujian Mediasi.....	47
Tabel 4.1 Prosedur Pengumpulan Data.....	48
Tabel 4.2 Demografis Responden.....	49
Tabel 4.3 Hasil Pengujian convergen Validity <i>Deviant Behavior</i>	51
Tabel 4.4 Hasil Pengujian convergen Validity <i>Emotional Exhaustion</i>	52
Tabel 4.5 Hasil Pengujian convergen Validity <i>OBSE</i>	53
Tabel 4.6 Hasil Pengujian convergen Validity <i>Workplace Ostracism</i>	54
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Variabel Perilaku <i>Deviant Behavior</i>	55
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Variabel Perilaku <i>Emotional Exhaustion</i>	56
Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Variabel Perilaku <i>OBSE</i>	55
Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Variabel Perilaku <i>Workplace Ostracism</i>	55
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> <i>Forner Larkers Citation</i>	60
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> <i>Forner Larkers Citation 2</i>	61
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Analisis <i>Cross Loading</i>	62
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	66
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Direct Effect</i>).....	67
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Indirect Effect</i>).....	70
Tabel 4.18 Ringkasan Efek Mediasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Absensi Karyawan.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Kerangka Model Pengukuran Awal.....	63
Gambar 4.2 Kerangka Model Pengukuran Fit.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi tentu tidak dapat lepas dari peran karyawan, serta kordinasinya dengan seluruh pihak di dalam organisasi. Oleh sebab itu penting di dalam sebuah organisasi untuk mendorong terbentuknya kerja sama yang kuat, antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, atau pun dengan pimpinan Yao et al., (2022). Kordinasi dan kerja sama yang solid menjadi kunci tercapainya kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi. Namun untuk mewujudkan hal tersebut sangat sulit dan dibutuhkan proses yang panjang, mengingat lingkungan kerja memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi.

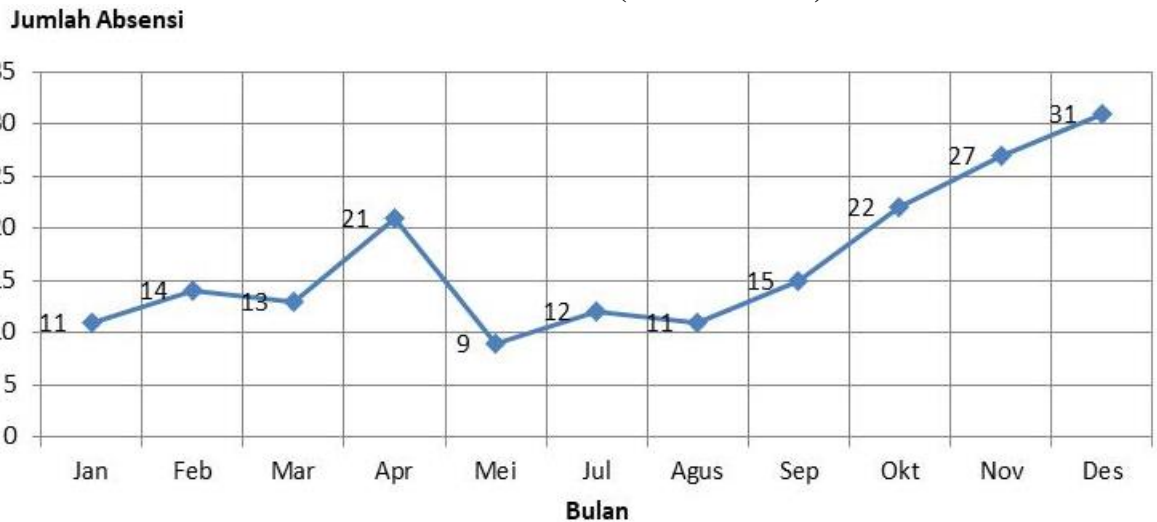
Salah satu perilaku yang sering terjadi di lingkungan kerja dan melibatkan karyawan adalah *deviant behavior* atau perilaku menyimpang dalam bekerja (Chung, 2018). *Deviant behavior* dapat dilakukan dengan sengaja atau pun tanpa disadari (Luthans, 2017). *Deviant behavior* tentu menjadi salah satu prilaku yang dihindari dalam bekerja, walaupun demikian prilaku 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 personality 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 industry Baypass 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.

Pimpinn PT Berjaya Per Sumatera Padang menurut keterangan beberapa karyawan sering mengeluarkan ucapan yang kasar dan kurang pantas disampaikan kepada karyawan mereka. Hal tersebut terus terjadi pada hampir setiap rapat. Perlakuan pimpanan tersebut memang tidak di balas oleh karyawan, mereka hanya diam mendengarkan perkataaan pimpinan. Namun karyawan yang menerima perlakuan kasar tersebut merasa sangat tertekan, bahkan menahan emosi. Pada umumnya karyawan yang meneriman deviant behaviour dari atasan mereka merasa tidak dihargai dan di hormati. Kondisi psikologis yang tertakan membuat mereka tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Tekanan psikologis yang muncul dalam diri karyawan akan menjadi pemicu terjadinya *deviant behavior*. Perilaku tersebut terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan di lingkungan PT Berjaya Pet Sumatera Padang. Fenomena tersebut terlihat pada Grafik 1.1 di baawah ini:

Gambar 1.1
Perkembangan Absensi Karyawan PT Berjaya Pet Sumatera Padang
Bulan Januari – Desember 2023 (Satuan Kasus)



Sumber: HRD PT Berjaya Pat Sumatera (2023)

Pada grafik 1 terlihat tingkat absensi karyawan di PT Berjaya Pet Sumatera relatif tinggi. Jumlah absensi mengalami peningkatan yang signifikan dari bulan September hingga Desember. Tingginya tingkat absensi diduga disebabkan karena faktor kesengajaan, sehingga mengganggu aktifitas operasional perusahaan. Tingginya tingkat absensi juga menjadi bagian dari deviant behaviour yang dapat merusak reputasi karyawan maupun perusahaan. Oleh sebab itu upaya untuk mengurangi atau menghindari perilaku tersebut untuk dilakukan kembali oleh karyawan harus dilakukan. Fenomena tersebut menjadi salah satu motivasi yang mendorong peneliti untuk mengangkat penelitian yang membahas sejumlah faktor yang mempengaruhi *deviant behaviour* di lingkungan PT Berjaya Pet Sumatera.

Deviant behaviour tentu menjadi salah satu perilaku yang ditunjukkan karyawan PT Berhaya Pet Sumatera, dan peneliti meyakini masih adanya indikasi adanya deviant behaviour lainnya yang dilakukan karyawan. Sebagai upaya untuk

mendapatkan bukti yang mendukung fenomena yang berkaitan dengan *deviant behavior* yang dilakukan oleh karyawan PT Berjaya Pet Sumatera Padang, maka dilakukan pra survei kepada 40 orang karyawan. Pemilihan responden uji coba dilakukan secara acak. Hasil pra survei yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Fenomena *Deviant Behavior* di PT. Berjaya Pet Sumatera Padang

No	Pernyataan	Sering		Jarang		N
		Fi	%	Fi	%	
1.	Saya pernah mengatakan sesuatu yang menyakitkan pada rekan kerja	30	75.00	10	25.00	40
2.	Saya pernah mengungkapkan komentar yang bersifat rasial, seperti menyinggung etnis, kepercayaan hingga ras ditempat kerja	30	75.00	10	25.00	40
3.	Saya pernah menyumpahi rekan kerja lain ditempat kerja	10	25.00	30	75.00	40
4.	Saya pernah mengerjai rekan kerja lain ditempat kerja	22	55.00	18	45.00	40
5.	Saya pernah bertindak kasar pada seseorang ditempat kerja	32	80.00	8	20.00	40
6	Saya pernah mempermalukan seseorang ditempat kerja	34	85.00	6	15.00	40

Sumber: Hasil survey 2022

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan kepada pegawai di PT. Berjaya Pet Sumatera, terlihat *deviant behavior* yang sering terjadi di lingkungan kerja berkaitan dengan kebiasaan bertindak kasar pada seseorang (rekan kerja) ditempat kerja, hal tersebut diakui sering oleh 80% responden, selain responden juga mengakui mereka sering dipermalukan ditempat kerja, khususnya dilakukan oleh pimpinan dan rekan kerja yang dekat dengan pimpinan. Jika kondisi dan perilaku tersebut terus di biarkan tentu akan mempengaruhi psikologis dan emosional karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi reputasi personalitas mereka termasuk juga mengganggu reputasi perusahaan. Oleh

sebab itu penting bagi peneliti untuk mencoba mengamati sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *deviant behavior* karyawan di PT Berjaya Pet Sumatera.

Menurut Jiang et al., (2021) 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 Karim et al., (2021) 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.

Salah satu masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja adalah tingginya *emotional exhaustion* yang dirasakan karyawan yang disebabkan karena tekanan dalam bekerja, risiko pekerjaan atau situasi di lingkungan kerja yang tidak nyaman. Li et al., (2017) *emotional exhaustion* muncul ketika karyawan merasakan sebuah tekanan psikologis yang tidak dapat dikelolannya, sehingga mendorong karyawan untuk berusaha menghindarinya. Gejala yang muncul ketika karyawan sudah merasakan *emotional exhaustion* kecenderungan mereka untuk terlihat gelisah, terburu-buru dan berusaha untuk menghindari pekerjaan (Din, 2018).

Hasil penelitian H. Jiang et al., (2021) menemukan *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *deviant behavior*. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Dogantekin et al., (2022) yang mengungkapkan tinggi *emotional*

exhaustion yang dirasakan dalam diri karyawan mendorong mereka untuk melakukan *deviant behavior*, seperti mangkir dari pekerjaan, atau meninggalkan pekerjaan dengan sengaja belum diselesaikan. Selanjutnya hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Shafique et al., (2021) juga mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *deviant behavior* yang dilakukan karyawan sebuah organisasi dalam bekerja.

Deviant behavior merupakan salah satu persoalan yang cenderung terjadi di dalam setiap perusahaan, dan tentunya permasalahan tersebut mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Munculnya *deviant behavior* juga dapat dipicu oleh rendahnya tingkat kepercayaan diri yang dimiliki karyawan dalam bekerja (Choi, 2019). Rendahnya rasa percaya diri tersebut muncul karena karyawan yang ditugaskan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan tidak memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas, kurangnya pengalaman dan dukungan sumber daya mendorong pesimistis yang tinggi dalam diri mereka, sehingga kecenderungan mereka adalah dengan sengaja menghindari pekerjaan, akibatnya tingkat kemangkiran dalam organisasi meningkat.

Hasil penelitian Jiang et al., (2021) menemukan rendahnya kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap *deviant behavior*. Hasil penelitian yang sama juga didukung oleh Zhang dan Shi, (2017) yang mengungkapkan ketika kepercayaan diri yang dimiliki karyawan rendah untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, akibat kurangnya dukungan dari rekan kerja yang lain, ditengah kebosanan yang tinggi (*emotional exhaustion*) mereka akan cenderung berusaha dengan sengaja menghindari pekerjaan, sehingga tingkat absensi dan

keterlambatan dalam organisasi meningkat. Selanjutnya hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Ayub et al., (2021) menyatakan *organization based self esteem* rendah akan memicu terjadinya *deviant behavior* dalam organisasi.

Kompleksitas lainnya yang kerap terjadi dilingkungan kerja adalah fenomena *workplace ostracism*, atau pengucilan ditempat kerja (Yao et al., 2022). Pengucilan terjadi karena adanya persaingan yang tidak sehat di lingkungan kerja, selain itu pengucilan juga disebabkan oleh faktor rasial, seperti budaya, warna kulit dan bahkan agama. Ketika *workplace ostracism* terjadi pada salah seorang karyawan tentu, karyawan yang mengalami akan merasa sangat tertekan, sehingga memicu rendahnya kepercayaan diri dan mengalami gangguan emosional yang tinggi, ketika hal tersebut terus terjadi besar kemungkinan akan mendorong terjadinya perilaku menyimpang (*deviant behavior*) dalam bekerja.

Hasil penelitian H. Jiang et al., (2021) menemukan *workplace ostracism* berpengaruh positif terhadap *deviant behavior*. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Dogantekin et al., (2022) mengungkapkan *workplace ostracism* dapat memicu penurunan kepercayaan diri dalam diri individu yang mengalaminya, serta meningkatkan *emotional exhaustion* yang membuat nilai rasional menjadi semakin lemah, akibatnya dapat memicu terjadinya perilaku menyimpang dalam bekerja, seperti konflik, pertengkaran, perpecahan dan kemangkiran. Selanjutnya Zahid dan Nauman (2023) mengungkapkan penurunn kepercayaan diri akan memperkuat hubungn antrara *workplace ostracism* dengan *emotional exhaustion* atau pun *deviant behavior*.

Berdasarkan uraian fenomena, dan adanya dukungan dari sejumlah hasil penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk kembali meneliti adanya sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *deviant behavior*. Mengingat setiap organisasi memiliki lingkungan kerja yang kompleks dan di isi oleh karakteristik karyawan yang berbeda, kecenderungan tersebut tentu dapat mendorong adanya gangguan psikologis yang muncul dari pekerjaan, atasan atau pun sesama rekan kerja yang pada akhirnya memicu *deviant behavior*.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari riset (H. Jiang et al., 2020) yang berjudul *Coping with workplace ostracism: the roles of emotional exhaustion and resilience in deviant behavior*, dengan menambahkan variabel mediasi *organization based self esteem* dari riset (Shafique et al., 2020) yang berjudul *workplace ostracism and deviant behavior among nurses: a parallel mediation model*, merujuk pada keterbatasan penelitian dalam jurnal utama yang menyarankan bagi peneliti dimasa mendatang untuk menambahkan variabel yang akan memperbarui model kerangka konseptual dalam penelitian ini, sehingga diyakini akan meningkatkan kualitas hasil penelitian yang diperoleh.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul: **“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)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka berikut ini dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *workplace ostracism* berpengaruh terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
2. Apakah *workplace ostracism* berpengaruh terhadap *emotional exhaustion* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
3. Apakah *workplace ostracism* berpengaruh terhadap *organizational based self esteem* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
4. Apakah *emotional exhaustion* berpengaruh terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
5. Apakah *organizational based self esteem* berpengaruh terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
6. Apakah *emotional exhaustion* memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dengan *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
7. Apakah *organizational based self esteem* memediasi hubungan antara *workplace ostracism* dengan *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh *Workplace ostracism* terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.
2. Pengaruh *Workplace ostracism* terhadap *emotional exhaustion* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera ?
3. Pengaruh *Workplace ostracism* terhadap *organizational based self esteem* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.
4. Pengaruh *Emotional exhaustion* terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.
5. Pengaruh *Organizational based self esteem* terhadap *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.
6. Pengaruh *Emotional exhaustion* sebagai pemediasi antara *workplace ostracism* dan *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.
7. Pengaruh *Organizational based self esteem* sebagai pemediasi antara *workplace ostracism* dan *deviant behavior* pada karyawan PT Berjaya Pet Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Berpedoman kepada uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini yang diperoleh akan menjadi pedoman adanya sejumlah faktor yang mendorong terjadinya deviant behavior, sehingga akan menjadi acuan bagi sejumlah pihak yang berkepentingan untuk mengendikan faktor yang menjadi pemicu munculnya deviant behavior tersebut di dalam sebuah organisasi.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi media referensi bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.