

Hubungan antara Perilaku Penyimpangan dalam Organisasi dengan Pengucilan dan Keletihan mental = Ostracism and Burnout as Psychological Correlates of Organisational Deviance

Javiera Mannuella, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920553418&lokasi=lokal>

Abstrak

Memahami korelasi psikologis dari perilaku penyimpangan dalam organisasi sangat penting untuk mencegah masalah yang lebih besar yang disebabkan oleh perilaku penyimpangan dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengucilan dan perilaku penyimpangan dalam organisasi serta antara keletihan mental dan perilaku penyimpangan dalam organisasi. Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang melibatkan 349 peserta yang mengikuti survei online. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara pengucilan dan perilaku penyimpangan dalam organisasi. Selain itu, keletihan mental juga memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku penyimpangan dalam organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang mengalami pengucilan dan keletihan mental, karena mereka lebih mungkin melakukan perilaku penyimpangan dalam organisasi.

.....Understanding the psychological correlates of organisational deviance, is vital to prevent further damage that is caused by organisational deviance. The aim of this study is to explore the relationship between ostracism and organisational deviance and burnout and organisational deviance. The study is a correlational study that involves 349 participants who participated in an online survey. Results shows that there is a significant positive correlation between ostracism and organisational deviance. Also, burnout positively correlates with organisational deviance. The implication of this study is that organisation need to pay more attention to employee who are ostracised and burnout because they are more likely to perform organisational deviance that have negative consequences for the organisation.